



بررسی تأثیر ساختار کنترل‌های داخلی بر رفتارهای اخلاقی سازمانی با نقش میانجی اثربخشی کنترل داخلی و نقش تعدیل‌گر ذهن‌آگاهی سازمانی

علی ابراهیمی کردلر^۱ ©

دانشیار، گروه حسابداری و حسابرسی، دانشکده حسابداری و علوم مالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

زهرا رضانی

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده حسابداری و علوم مالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۷ خرداد ۱۴۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۶ شهریور ۱۴۰۴)

رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند به عنوان نشانه‌ای از اعتلای سازمانی باشد که نتیجه نظارت مناسب در طول زمان و ایجاد ذهنیت مثبت در بین کارکنان است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ساختار کنترل‌های داخلی بر رفتارهای اخلاقی سازمانی با نقش میانجی اثربخشی کنترل داخلی و نقش تعدیل‌گر ذهن‌آگاهی سازمانی می‌باشد. بدین منظور از روش توصیفی-پیمایشی و ابزار پرسشنامه استاندارد در این پژوهش استفاده شده است. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۵۴ نفر از مدیران میانی و ارشد گروه شرکت‌های بخش خصوصی که دارای حداقل دو سال سابقه کاری بوده، می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همچنین، از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. شواهد آزمون‌ها نشان داد که ساختارهای کنترل داخلی تأثیر مثبتی بر اثربخشی کنترل داخلی دارد. همچنین، اثربخشی کنترل داخلی بر رفتار اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت داشته است. یافته‌ها بیانگر این است که اثربخشی کنترل داخلی تأثیر ساختار کنترل داخلی بر رفتارهای سازمانی اخلاقی را واسطه می‌کند. علاوه بر این نتایج گواه بر این بوده که ذهن‌آگاهی سازمانی به طور مثبت تأثیر ساختارهای کنترل داخلی بر اثربخشی کنترل داخلی را تعدیل می‌کند. لذا نتایج پژوهش تئوری نمایندگی مبنی بر اثرات مثبت کنترل‌های داخلی در کاهش هزینه‌های نمایندگی و سوق ایشان به سوی رفتارهای اخلاقی را به تصویر می‌کشد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای اخلاقی سازمانی، ساختار کنترل‌های داخلی، اثربخشی کنترل داخلی، ذهن-آگاهی سازمانی.

^۱ aebrahimi@ut.ac.ir

مقدمه

ادبیات حسابداری مشتمل بر انبوهی از پژوهش‌ها در مورد چگونگی تأثیر ساختارهای کنترل داخلی بر اثربخشی سازمانی است [۲۱] [۴۰]. مطالعات کنترل داخلی در درجه اول بر چگونگی کمک سیستم‌های کنترل داخلی به سازمان‌ها برای جلوگیری و کشف تقلب و اشتباهات متمرکز است و در ثانی به مدیریت ریسک‌ها، مقابله با مشکلات نمایندگی و در نهایت ارتقای حاکمیت شرکتی پرداخته است [۲۶]. سیستم‌های کنترل داخلی به مجموعه کنترل‌ها و رویه‌های تدوین شده توسط یک شرکت برای دستیابی به اهداف آن درباره بهبود اثربخشی و کارایی عملیاتی، افزایش قابلیت اطمینان گزارشگری مالی و اطمینان از رعایت قوانین و مقررات، اشاره دارد علاوه بر این، چندین مطالعه اثبات نموده‌اند که سیستم‌های کنترل داخلی به طور موثر با مسائل اخلاقی مقابله می‌کنند [۲۶] [۴۱]. در حالی که تحقیقات قبلی همچنین ارتباطی بین سیستم‌های کنترل داخلی و انتخاب‌های اخلاقی فردی ایجاد کرده است [۳۹]، درک اینکه چگونه سیستم‌های کنترل داخلی می‌توانند رفتارهای اخلاقی را در سطح سازمانی تقویت کنند، در ایران چندان مورد توجه قرار نگرفته است. در دنیای تجارت، پرداختن به مفاهیم اخلاقی از دیرباز جایگاه ویژه‌ای داشته و چنین شرکت‌هایی مورد احترام جامعه قرار گرفته‌اند. این مطالعه شکاف پژوهشی را با معرفی مفهوم ذهن آگاهی سازمانی و بررسی تعامل آن با سیستم‌های کنترل داخلی برای تقویت رفتارهای اخلاقی پوشش می‌دهد. ذهن آگاهی عبارت است از «توجه و آگاهی بیشتر از یک تجربه فعلی یا واقعیت فعلی» که مستلزم کار تفسیری است که به سیگنال‌های ضعیف، تمایز خرد متعارف، و چارچوب‌بندی مجدد، معطوف می‌شود که می‌تواند به گسترش درک ما از مشاهدات کمک کند [۴۶]. ذهن آگاهی، ویژگی مفید برای افراد است زیرا آنها را برای انطباق موثرتر با خواسته‌های محیطی توانمند می‌سازد [۴۲]. در سطح سازمانی، ذهن آگاهی به تمایل و توانایی شرکت برای توجه به جزئیات تبعیض آمیز منوط می‌شود که به طور مداوم این جزئیات را در پرتوی تجربیات جدیدتر اصلاح و متمایز کند و رویدادهای غیرمنتظره را از طریق این جزئیات معنا کند [۱۷].

مطالعات بر روی تعامل بین ذهن آگاهی و ساختارهای مرتبط با اخلاق در زمینه‌های سازمانی نشان می‌دهد که ذهن آگاهی و اخلاق تجاری ارتباط مثبتی دارند. به عنوان مثال، ذهن آگاهی رفتار مسئولانه محیطی را ترویج می‌کند، به رفتار طرفدار محیط زیست و احساس ارتباط با طبیعت مربوط می‌شود و به شدت با استدلال اخلاقی مرتبط است [۴۵]. ذهن آگاهی می‌تواند یک بینش اخلاقی ایجاد کند، "توصیف مجدد واقعیت"، که منجر به یک روش اخلاقی زندگی می‌شود. علاوه بر این، ذهن آگاهی حساسیت اخلاقی را افزایش می‌دهد که به تصمیم‌گیری اخلاقی کمک می‌کند [۳۱]. رابطه بین ذهن آگاهی و رفتارهای اخلاقی نیز به روش‌های مختلفی از جمله بهبود سطوح آگاهی و کاهش عدم مشارکت اخلاقی بروز می‌کند. علاوه بر این، ذهن آگاهی، احتمال رفتار اخلاقی، پایبندی به استانداردهای اخلاقی و نزدیک شدن به اصول اخلاقی را در کارکنان افزایش می‌دهد [۳۸].

هدف مطالعه حاضر، پرداختن به دو هدف پژوهشی است که از شکاف‌های تحقیقاتی موجود ناشی می‌شود. ابتدا، به دنبال بررسی تأثیر ساختارهای کنترل داخلی بر رفتارهای اخلاقی سازمانی از طریق

نقش میانجی اثربخشی کنترل داخلی می‌باشد که این هدف مستقیماً با اولین سؤال تحقیق که آیا ساختارهای کنترل داخلی از طریق نقش میانجی اثربخشی کنترل‌های داخلی بر رفتارهای اخلاقی تأثیر می‌گذارد؟ مرتبط است. این سوال پژوهشی حیاتی است زیرا امکان می‌دهد درک شود که ساختارهای کنترل داخلی چگونه می‌توانند برای ارتقای رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها استفاده شوند. دوم، مطالعه با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده ذهن‌آگاهی سازمانی در رابطه بین ساختار کنترل داخلی و اثربخشی کنترل داخلی دنبال می‌شود. این هدف برای پاسخ به این سوال طراحی شده است که آیا ذهن‌آگاهی سازمانی می‌تواند ارتباط بین ساختار کنترل داخلی و اثربخشی کنترل داخلی را تقویت کند یا خیر. این سوال پژوهشی به همان اندازه حیاتی است که نادیده گرفتن تأثیر تعدیل‌کننده ذهن‌آگاهی سازمانی می‌تواند منجر به هزینه‌های غیر ضروری برای کسب و کارهایی گردد که منابع را در توسعه و اجرای یک ساختار کنترل داخلی پیچیده سرمایه‌گذاری می‌کنند. بهبود رفتارهای اخلاقی سازمانی به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا جریان ورودی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بیشتری را جذب کند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

اثربخشی و ساختار کنترل داخلی

اثربخشی کنترل داخلی بیانگر کارایی نظام کنترل‌های داخلی طراحی شده درون شرکت است که باعث کاهش فضای فرصت‌طلبی و اشتباهات سهوی و عمدی در شرکت خواهد شد. همانطور که کمیته سازمان‌های حامی کمیسیون تردوی (کوزو)^۱ استدلال می‌کند، سیستم کنترل داخلی خوب باید نه تنها به گزارشگری مالی قابل اعتماد، بلکه به کارایی عملیاتی نیز منجر شود. بنابراین، برای رسیدن به این هدف، نیازمند سیستم کنترل مدیریت مبتنی بر سیستم حسابداری کارآمد بوده که باید فراتر از برنامه‌ریزی و کنترل استراتژیک، بر کنترل منابع و فرآیندهای تجاری تأثیر بگذارد [۱۱].

کنترل‌های داخلی ضعیف، نه تنها احتمال وقوع سوء جریان، سوءاستفاده و تقلب در سازمان‌ها را بالا می‌برد، بلکه بر گزارش حسابرس مستقل نیز اثر می‌گذارد و حسابرس، قادر نخواهد بود، در نبود توجه به نقاط ضعف موجود در سیستم کنترل‌های داخلی، گزارش مطلوبی ارائه نماید. از این رو، برای اینکه مدیران بتوانند وظایف و مسئولیت‌های خود را به نحو احسن و در جهت جلب رضایت اشخاص ذیحق و ذینفع، در شرکت به انجام رسانند و حسابرسان نیز بتوانند گزارش حسابرسی مطلوب مطابق با استانداردهای حسابرسی، ارائه نمایند، سیستم کنترل داخلی باید به شکلی اثربخش طراحی، پیاده‌سازی، اجرا و توسط حسابرسان نیز مورد ارزیابی قرار گیرد و نقاط ضعف احتمالی موجود در آن، به اطلاع مدیریت رسانده شود [۱]. به طور دقیق‌تر، سیستم حسابداری متمرکز بر سیستم کنترل داخلی کارا باید در فرآیندهای تجاری گنجانده شود تا به کارایی عملیاتی دست یابد. در نهایت، فرآیندهای تجاری که کارآمد هستند منجر به دستیابی به مقاصد یا اهداف ذکر شده در برنامه استراتژیک می‌شوند که شامل اهداف مالی مانند بازگشت سرمایه و سود می‌شود [۲۲]. به گفته جنسن، سیستم کنترل داخلی عاملی

^۱- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)

برای افزایش احساس مسئولیت ارائه دهندگان اطلاعات در یک سازمان در نظر گرفته شده است [۲۳]. بنابراین، کنترل داخلی به عنوان بخشی جدایی ناپذیر از کنترل سازمانی، نقش مهمی در تأثیرگذاری بر رفتار اعضای شرکت ایفا می‌کند، زیرا کارایی آن مبتنی بر توانایی آن در جلوگیری از خطرات در تمام سطوح سازمان و کاهش خطراتی است که احتمال دارد عملکرد را کاهش دهد [۲۴]. کوزو، کنترل داخلی را به عنوان فرآیندی تعریف نموده است که توسط هیئت مدیره، مدیریت و سایر کارکنان واحد تجاری، برای ارائه اطمینان معقول در مورد دستاورد اهداف مربوط به عملیات، گزارش‌دهی و انطباق طراحی شده است. چارچوب یکپارچه کنترل داخلی پنج جزء از ساختار کنترل داخلی شامل محیط کنترل، ارزیابی ریسک، فعالیت‌های کنترلی، اطلاعات و ارتباطات و نظارت را شناسایی می‌کند. چارچوب کوزو، وجود و عملکرد مناسب این پنج مؤلفه را پیش‌فرض می‌گیرد که هر کدام از آنها برای دستیابی به اهداف کنترل داخلی یک شرکت حیاتی است. اولین مؤلفه (محیط کنترل) برای مؤلفه‌های بعدی بسیار مهم است، زیرا لحن و فرهنگ سازمان را ایجاد می‌کند که تمام اقدامات بعدی بر اساس آن ساخته می‌شود. جزء دوم (ارزیابی ریسک) تضمین می‌کند که گام‌های اساسی برای رسیدگی و تجزیه و تحلیل هر گونه تهدید علیه اهداف شرکت برداشته شده است و در نتیجه پایه‌ای برای مدیریت ریسک است. مؤلفه سوم (فعالیت‌های کنترلی) به تضمین اجرای مدیریت جهت‌ها، به ویژه سیاست‌ها و فرآیندها مربوط می‌شود. جزء چهارم (اطلاعات و ارتباطات) در مورد خطرات و تغییرات اطلاعات بحث می‌نماید و در نهایت، جزء پنجم (نظارت) کیفیت سیستم کنترل داخلی را تعیین می‌کند.

اثربخشی کنترل داخلی به چگونگی تحقق سه هدف کنترل داخلی اشاره دارد. این اهداف عبارتند از (۱)، اثربخشی و کارایی عملیاتی که کسب‌وکارها را قادر می‌سازد به طور مناسب به ریسک‌ها پاسخ دهند و به اهداف عملکرد و سودآوری و محافظت از دارایی‌ها در برابر زیان‌ها دست یابند؛ (۲) قابلیت اطمینان گزارش‌گری مالی، شامل گزارش‌های مالی قابل اعتماد و روش‌ها برای افشای عیوب کنترلی و اجرای اقدامات اصلاحی؛ و (۳) رعایت قوانین و مقررات قابل اجرا [۲۰]. چارچوب کوزو، بر این فرض استوار است که هر پنج مؤلفه منجر به اثربخشی کنترل داخلی می‌شود. با استفاده از شواهد تجربی از نمونه‌های از شرکت‌های فنلاندی، لانسیلوتو و جوکیپی، نشان دادند که تغییرات در ساختار کنترل داخلی با تفاوت در اثربخشی کنترل‌های داخلی همراه است [۲۸]. کنترل داخلی موثر، طراحی و بهره‌برداری را ضروری می‌کند. پنج جزء کنترل داخلی برای اطمینان از عملیات موثر و کارآمد، قابلیت اطمینان گزارش‌گری مالی و انطباق با قوانین و مقررات [۲۴]. به طور خاص، مؤلفه محیط کنترل، شرکت را قادر می‌سازد تا اهداف عملیاتی واقع بینانه را محقق ساخته و تضمین می‌کند که منابع کافی برای پیگیری آنها را در اختیار دارد. جزء فعالیت‌های کنترلی تضمین می‌کند که شرکت اقدامات لازم برای مقابله با تهدیدات برای دستیابی به اهداف عملیاتی آن را انجام می‌دهد. داده‌های مربوط به چنین تهدیداتی را می‌توان با استفاده از ارزیابی ریسک و همچنین اجزای اطلاعات و ارتباطات شناسایی، تولید و تجزیه و تحلیل کرد [۲۸]. در نهایت، مؤلفه نظارت شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا اطمینان حاصل شود که آیا قوانین و مقررات به طور موثر اجرا شده‌اند [۳۴]. پنج جزء ساختار کنترل داخلی همچنین به شرکت‌ها در کاهش خطر

اشتباهات با اهمیت و تقلب در صورت‌های مالی کمک می‌کند و از استفاده کارآمد از منابع اطمینان حاصل می‌کند و افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی و تولنایی هماهنگی بین بخش‌های عملکردی و در نتیجه افزایش توانایی آنها به طور موثرتر و کارآمدتر به دنبال دارد [۲۱]. بر اساس مطالب پیش‌گفته، فرضیه اول پژوهش، به شرح زیر ارائه می‌گردد:

فرضیه اول: ساختارهای کنترل داخلی تأثیر مثبتی بر اثربخشی کنترل داخلی دارد.

رفتارهای اخلاقی سازمانی و اثربخشی کنترل‌های داخلی

رفتار اخلاقی سازمانی، زیرشاخه‌ای از اخلاق است که بر اعمال استانداردهای اخلاقی در سازمان‌ها تمرکز دارد [۴۳]. آغاز کار رفتارهای اخلاقی سازمانی، یک کد رفتار یا راهنمایی است که مشخص می‌کند چه چیزی رفتار شرکتی متناسب با آئین رفتار حرفه‌ای سازمان را تشکیل می‌دهد [۱۰]. بنابراین، سازمان‌ها باید دستورالعمل‌هایی را برای کارکنان در مورد شیوه‌های قابل قبول در محل کار ارائه دهند [۲۷]. علاوه بر این، به عنوان بخشی از محیط کنترل جزء داخلی ساختار کنترلی، مدیران با سطوح بالای یکپارچگی نه تنها سیاست‌های رسمی، اختیارات و ساختاری را برای جهت‌گیری استراتژیک سازمان هدایت می‌کنند، بلکه بر کارکنان از طریق نقش‌های نمادین و نمونه‌هایی از رفتارهای قابل قبول تأثیر می‌گذارد [۱۵]. محققان و زارع، در پژوهش خود نشان دادند که فشار اجتماعی، مانعی موثر و خودکنترلی عاملی موثر برای اثربخشی کنترل‌های داخلی خواهند بود، در تقابل این دو عامل و تقویت خودکنترلی، پیامدهای مثبت آن بر پیامدهای منفی فشار اجتماعی فزونی خواهد یافت. در چنین شرایطی در سایه خودکنترلی، سلامت رفتاری مدیران و حسابداران، متضمن اجرای اثربخش کنترل‌های داخلی خواهد شد [۴].

بنابر تئوری شناختی-اجتماعی، باورها و انگیزه‌های افراد بر اساس قضاوت‌های ذهنی آنان شکل می‌گیرد [۳۵]. همچنین تئوری شناختی-اجتماعی بر نقش استدلال اخلاقی، همراه با سایر عوامل روانشناختی-اجتماعی، بر رفتارهای اخلاقی تأکید دارد. بنابراین تئوری شناختی-اجتماعی ضمن تأکید بر دیدگاه تعاملی در خصوص پدیده‌های اخلاقی، چارچوبی را ارائه می‌کند که در آن عوامل فردی (مانند تفکر اخلاقی، واکنش‌های هیجانی و رفتار اخلاقی) و عوامل محیطی به‌عنوان عوامل موثر بر نتیجه به‌صورت متقابل بر یکدیگر اثرگذار هستند [۴۷]. به‌عبارت دیگر تئوری شناختی-اجتماعی بیانگر این نکته است که رفتار یک فرد تابعی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و عوامل محیطی که فرد در آن قرار دارد، می‌باشد [۳]. دو متغیر شخصیتی (منبع کنترل و خودکارآمدی) بیانگر معیارهایی از تفاوت‌های روانشناختی-اجتماعی افراد بوده و از جمله عوامل اصلی این تئوری محسوب می‌شوند [۹]. بنابر تئوری شناختی-اجتماعی افراد به‌طور مداوم رفتار خود را براساس شرایط محیطی تنظیم می‌کنند. این حالت شامل جو اخلاقی نیز می‌شود. بنابراین، در صورت تحقق سه شرط زیر، می‌توان انتظار داشت که افراد برای کمینه‌سازی شکاف موجود بین رفتار اخلاقی خود و جو اخلاقی سازمانی تلاش‌هایی را انجام دهند. الف) به‌طور مداوم مشغول خودارزیابی رفتار شخصی‌شان بوده (برای مثال بر اساس جو عمومی سازمان)، ب) تا جایی که کنترل رفتار اخلاقی ارزشمند بوده، و ج) تا زمانی که به لحاظ اخلاقی پیروی از جو

اخلاقی مذموم نباشد به عبارت دیگر، یک فرد تا زمانی حاضر به سازگاری با جو اخلاقی سازمانی می‌باشد، که این سازگاری با ارزش‌های اخلاقی وی (چه خوب و چه بد) در یک‌راستا باشند. براساس ادبیات پژوهش، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اعمال و رفتارهای حرفه‌ای پذیرفته شده می‌باشد. در مقابل جو اخلاقی شامل مجموعه‌ای از رویه‌ها و سیاست‌ها (چه رسمی و چه غیررسمی) بوده که بیانگر شکل‌گیری رفتار اخلاقی مورد انتظار می‌باشد [۱۶]. جو اخلاقی شامل ادراک مشترک کارکنان از استانداردهای اخلاقی حاکم بر سازمان و اخلاق شخصی آنان می‌باشد [۲]. لازم است بین اخلاق (اختیاری) و اخلاقیات (اجباری) تمایز قائل شد. اخلاق به مجموعه قواعد و استانداردهای خوب و بدی اطلاق می‌شود که توسط یک جامعه و یا یک سازمان پذیرفته شده و به کار می‌رود. اما اخلاقیات به هنجارها، بایدها و نبایدهای شخصی افراد اشاره دارد [۱۸]. جو اخلاقی سازمان با تقویت رفتار اخلاقی بهبود یافته و می‌تواند بر رفتار کارکنان (چه اخلاقی و چه غیراخلاقی) اثرگذار باشد [۳۶]. از دید هارتمن، یرل و گال، عدالت، عنصر کلیدی جو اخلاقی محسوب شده، چرا که می‌تواند بر رفتار اخلاقی اثرگذار باشد [۱۹]. در سازمان‌ها، سبک رهبری مدیران ارشد بر وجدان کاری و صداقت کارکنان تأثیرگذار است. بنابراین، استدلال می‌شود که سیستم‌های کنترل داخلی که راهنمایی روشن و رویه‌های منصفانه را ارائه می‌دهند، می‌توانند تأثیر مثبتی بر نگرش کارکنان و در نتیجه شکل دادن به رفتارهای اخلاقی آنها داشته باشند. شفافیت، شاید یکی از مهمترین پیامدهای مورد بررسی در ادبیات رفتار سازمانی و اخلاق رفتاری باشد [۱۳]. در این زمینه، سیستم کنترل داخلی موثر به سازمان اجازه می‌دهد تا اطلاعات افشاگری را بررسی، ارزیابی و پاسخ دهد و نسبت به موارد غیراخلاقی بالقوه هشدار دهد. چنین سیستمی می‌تواند به کسب و کارها در حذف تقلب و خطا، مدیریت ریسک‌ها و دستیابی به اهداف تجاری کمک کند. بنابراین فرآیندها و رویه‌های کنترل داخلی می‌توانند رفتارهای اخلاقی سازمانی را هدایت و نظارت کنند و کمک نمایند تا کسب و کارها از اصول و قوانین اخلاقی پیروی کنند. علاوه بر این، اثربخشی کنترل داخلی می‌تواند رفتارهای متقلبانه مضر برای سازمان‌ها را به حداقل برساند یا از نقض قوانین و استانداردهای اخلاقی جلوگیری کند [۲۹]. سیستم‌های کنترل داخلی موثر می‌توانند اقدامات مغایر با استانداردهای اخلاقی را شناسایی و تصحیح کنند. علاوه بر این، بازار در حال افزایش آگاهی و تبعیض علیه مشاغل است که به اصول اخلاقی عملیات تجاری و اصول مدیریت پایبند نیستند [۳۲]. اگر قوانین ایجاد شده توسط یک سیستم کنترل داخلی مناسب، منصفانه و قادر به جلوگیری از تخلف کارکنان تلقی شوند، سازمان می‌تواند رفتارهای اخلاقی را ترویج کند. علاوه بر این، کارکنان مسئول پیروی از قوانین و مقررات تحت این قانون بر اساس فشار ناشی از یک سیستم کنترل داخلی موثر هستند [۳۳]. که رفتار اخلاقی سازمانی را تقویت می‌کند. از سوی دیگر، زمانی که کنترل داخلی سازمان ضعیف شود، وظایف حسابرسی و حاکمیت شرکتی نیز تضعیف شده و سازمان را در معرض خطر و فرصت‌های تقلب قرار می‌دهد، بنابراین، کارکنان به احتمال بیشتری درگیر رفتارهای غیراخلاقی هستند [۸]. با توجه به

استدلال‌های پیشین، فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش، به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه دوم: اثربخشی کنترل داخلی بر رفتار اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم: اثربخشی کنترل داخلی تأثیر ساختار کنترل داخلی بر رفتارهای سازمانی اخلاقی را واسطه می‌کند.

نقش تعدیل‌کننده ذهن آگاهی سازمانی

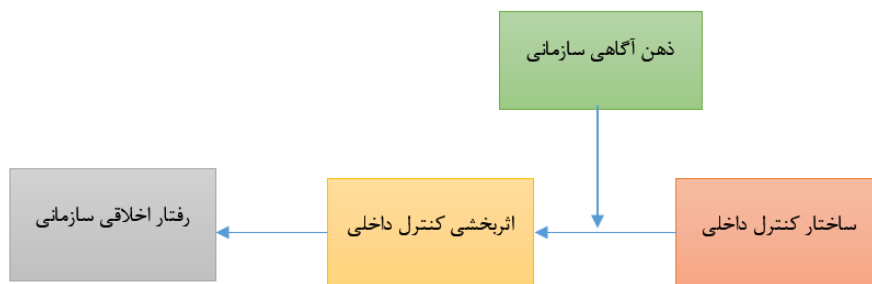
ذهن آگاهی سازمانی به توانایی سازمان در تشخیص جزئیات در مورد خطرات قریب الوقوع و پاسخگویی سریع به این جزئیات اشاره دارد [۴۴]. این اصطلاح، دیدگاه ذهنی جمعی از مدیران و کارکنان سازمان را در بر می‌گیرد. ذهن آگاهی سازمانی، بیشتر به دنبال تقویت افرادی پاسخگو برای شناسایی و حل چالش‌های پیش روی سازمان است. ذهن آگاهی سازمانی همچنین به میزان تمرکز توجه سازمان در موقعیت‌های فرار و غیر منتظره اشاره دارد [۴۶]. در این راستا، وگوس و ساتکلیف، ادعا می‌کنند که ذهن آگاهی سازمانی دارای مزایای استراتژیک و عملیاتی است و زمانی رخ می‌دهد که رهبران، ارزش ذهن آگاهی را به کارکنان منتقل می‌کنند که آنها را تشویق می‌کند تا آگاهانه‌تر عمل کنند [۴۴]. از این رو، کارکنان با توسعه تمرکز بیشتر بر روی کار خود، باعث بهبود اثربخشی سیستم‌های کنترل داخلی می‌شوند. میری و بنی‌مهد، در پژوهش خود نشان می‌دهند که ذهن آگاهی، به عنوان ویژگی روانشناختی موجب کاهش نسبی گرایب اخلاقی در افراد به ویژه، حسابرسان می‌شود. به عبارت دیگر، اگر حسابرسان کار خود را با شناخت و توجه و شیوه‌ای بهتر انجام دهند، در آن صورت می‌توانند رفتار اخلاقی مناسب‌تری داشته باشند [۵].

ذهن آگاهی، که ریشه در فلسفه باستانی بودایی دارد و با علوم اعصاب مدرن همسو است، می‌تواند با ایجاد تعادل بین عوامل شناختی و عاطفی، تصمیم‌گیری مدیریتی را به طور قابل توجهی افزایش دهد. پیامدهای عملی به کارگیری ذهن آگاهی در محیط‌های سازمانی شامل افزایش توانایی‌های تصمیم‌گیری، بهبود اثربخشی رهبری و افزایش رفاه کارکنان است. آموزش ذهن آگاهی می‌تواند رهبران و کارکنان را به مهارت‌هایی برای مدیریت استرس، هدایت تصمیمات اخلاقی پیچیده و حفظ تمرکز در میان عوامل حواس‌پرتی مجهز کند و منجر به شیوه‌های تجاری متفکرانه‌تر و مسئولانه‌تر شود. سازمان‌ها ممکن است شاهد کاهش تعارض، افزایش خلاقیت و کار تیمی بهتر باشند که به ایجاد یک محیط کار هماهنگ‌تر و پربارتر کمک می‌کند. اجرای برنامه‌های ذهن آگاهی همچنین می‌تواند با ترویج فرهنگ محیط کاری که برای سلامت روان و رفتار اخلاقی ارزش قائل است، از حفظ و جذب استعدادها پشتیبانی کند [۳۷]. ذهن آگاهی هم جدایی اخلاقی و هم خستگی عاطفی را کاهش می‌دهد و در نتیجه منجر به کاهش رفتار غیراخلاقی در محل کار می‌شود. علاوه بر این، هویت اخلاقی به عنوان یک شرط مرزی برای تأثیرات ذهن آگاهی بر تصمیم‌گیری اخلاقی عمل می‌کند. به طور خاص، ذهن آگاهی به طور قابل توجهی جدایی اخلاقی را کاهش می‌دهد و در نتیجه رفتار غیراخلاقی در محل کار را عمدتاً در بین افرادی که هویت اخلاقی پایینی دارند، کاهش می‌دهد [۳۰]. علاوه بر این، اثبات شده است که ذهن آگاهی با بهبود توجه در محل کار، از جمله تمرکز، توجه مداوم، جهت‌دهی، هشدار، نظارت بر تعارض، پردازش اجرایی و بازدارندگی، باعث بهبود محیط رفتاری می‌شود. چانگ و استون، فرض کردند که ذهن آگاهی می‌تواند سوگیری‌های پردازش خودکار را به حداقل برساند و تطبیق ذهنیت با وظایف و زمینه‌ها و بهبود

کالیبراسیون با کاهش اعتماد به نفس بیش از حد، سوگیری تایید و چارچوب بندی تاثیرات در مقابل همراه باشد [۱۲]. علاوه بر این، در حالی که کنترل داخلی مؤثر مستلزم توجه آگاهی به عنوان آگاهی از علائم هشدار دهنده اولیه و توانایی یادگیری از شکست‌ها یا اشتباهات است، توجه روزافزون به قابلیت شنیداری، انطباق با سیستم و ریسک شهرت می‌تواند نیاز به تاکید و تخصیص زمان بیشتری به شیوه‌های کنترل داخلی داشته باشد [۲۵]. ذهن آگاهی سازمانی مستلزم اعمال قضاوت حرفه‌ای هنگام انحراف از رویه‌های عملیاتی استاندارد در موارد غیر معمول است. بنابراین ذهن آگاهی سازمانی می‌تواند محدودیت‌های مرتبط با اجرای منظم و استاندارد سیستم‌های کنترل داخلی را تشدید کند و اثربخشی کنترل داخلی را بهبود بخشد. علاوه بر این، ذهن آگاهی سازمانی می‌تواند به کسب و کارها در شناسایی و ارزیابی تهدیدهای بالقوه و فرصت‌های پیش رو کمک کند [۴۸]. زیرا احتمال دستیابی شرکت‌ها به اهداف کنترل داخلی افزایش می‌یابد. بنابراین، ما استدلال می‌کنیم که تأثیر ساختار کنترل داخلی بر اثربخشی کنترل داخلی در صورتی که ذهن آگاهی سازمانی افزایش یابد، عمیق می‌شود. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه چهارم: ذهن آگاهی سازمانی به طور مثبت تأثیر ساختارهای کنترل داخلی بر اثربخشی کنترل داخلی را تعدیل می‌کند.

با توجه به اهداف و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی در شکل (۱) به تصویر کشیده شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش [۳۴]

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، در گروه پژوهش‌های کاربردی است، زیرا به دنبال ارائه پیشنهاداتی برای بسط رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها می‌باشد. همچنین از روش توصیفی-همبستگی برای تحلیل آماری و از روش قیاسی برای تفسیر نتایج حاصل از آزمون‌های آماری استفاده شده است. پژوهش از نوع میدانی بوده و از ابزار پرسشنامه استاندارد برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، متشکل از مدیران میانی و ارشد با حداقل دو سال سابقه در سمت مذکور در گروه شرکت‌های بخش خصوصی است. این پژوهش، با تکیه بر داده‌های مقطعی در سال ۱۴۰۴ انجام شده است. در این پژوهش، به دلیل نبود آمارهای رسمی و دقیق در خصوص جمعیت جامعه توصیف شده،

جامعه آماری نامحدود در نظر گرفته شده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول حجم نمونه در جوامع نامحدود (فرمول کوکران) (حافظ نیا، ۱۳۸۷) و به شرح معادله زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{t^2 p q}{d^2} = \frac{1/96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0/10^2} \quad (\text{معادله ۱})$$

$$= \frac{0/9604}{0/01} = 96.04 \cong 96$$

پس از تهیه پرسشنامه الکترونیکی، نسخه ابتدایی آن در اختیار ۵ نفر از اساتید دانشگاه و خبرگان قرار گرفت و پس از جمع‌آوری نظرات این خبرگان، پرسشنامه نهایی برای پاسخ‌دهندگان، ارسال گردید. در مورد سنجش پایایی پرسشنامه، از آزمون کرونباخ استفاده شد که ضریب آن، بیشتر از ۰/۷ می‌باشد. لذا پرسشنامه پژوهش، دارای پایایی لازم بوده و می‌توان از آن استفاده نمود. در نهایت، ۱۵۴ پرسشنامه کامل، با استفاده از نرم‌افزار SMARTPLS^۳، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش در چهار نقش وابسته، مستقل، میانجی و تعدیلگر، در جدول ۱، ارائه شده است. با الگوبرداری از پژوهش نگویان و هوای، برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است [۳۴]. در ادامه، شیوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش تبیین می‌شود. برای همه متغیرها، از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا در مقیاس لیکرت از ۳ درجه‌ای تا ۷ درجه‌ای از «۱ = کاملاً مخالفم تا ۷ = کاملاً موافقم» پاسخ دهند.

جدول ۱. آیت‌های مقیاس و ارزیابی متغیر پنهان.

نوع مقیاس	منبع	تعداد گویه‌ها	متغیر
متغیر پنهان ترکیبی	جوکی (۲۰۱۰)، بر اساس چارچوب کوزو	۲۵ گویه در پنج بعد	ساختار کنترل داخلی
متغیر پنهان انعکاسی	هوزینکر، (۲۰۱۷)	۱۲ گویه در سه بعد	اثربخشی کنترل داخلی
متغیر پنهان انعکاسی	ولینتاین و همکاران، (۲۰۱۰)	۸ گویه	ذهن‌آگاهی سازمانی
متغیر پنهان انعکاسی	وو و همکاران، (۲۰۱۵)	۹ گویه	رفتار اخلاقی سازمانی

یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی

مطابق با جدول ۲، شاخص‌های آماری توصیفی برای چهار متغیر اصلی پژوهش شامل ساختار کنترل داخلی (ICS)، اثربخشی کنترل داخلی (ICE)، ذهن‌آگاهی سازمانی (OM) و رفتار اخلاقی سازمانی (OEB) گزارش شده‌اند.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای اصلی

شاخص آماری	ساختار کنترل داخلی (ICS)	اثربخشی کنترل داخلی (ICE)	ذهن آگاهی سازمانی (OM)	رفتار اخلاقی سازمانی (OEB)
تعداد نمونه معتبر (N)	۱۵۴	۱۵۴	۱۵۴	۱۵۴
داده‌های مفقود	۰	۰	۰	۰
میانگین	۱۰۰,۰۶۷۶	۵۰,۳۵۵۹	۳۱,۹۴۱۲	۳۲,۶۶۴۴
میانه	۱۰۰,۰۸۴۴	۵۰,۴۹۸۴	۳۱,۹۹۸۳	۳۲,۷۴۶۹
انحراف معیار	۴,۳۱۲۹۲	۲,۰۵۳۷۸	۲,۴۳۷۲۰	۲,۳۱۵۷۷
واریانس	۱۸,۶۰۱	۴,۲۱۸	۵,۹۴۰	۵,۳۶۳
چولگی	۰,۰۴۵	۰,۱۷۱-	-۰,۳۵۹	-۰,۱۲۸
خطای استاندارد چولگی	۰,۱۴۱	۰,۱۴۱	۰,۱۴۱	۰,۱۴۱
کشیدگی	۰,۱۴۴	۰,۴۲۳	-۰,۰۶۰	-۰,۳۵۶
خطای استاندارد کشیدگی	۰,۲۸۱	۰,۲۸۱	۰,۲۸۱	۰,۲۸۱
صدک ۲۵	۹۶,۸۵۶۸	۴۹,۱۰۵۱	۳۰,۳۰۵۴	۳۰,۹۶۰۸
صدک ۵۰ (میانه)	۱۰۰,۰۸۴۴	۵۰,۴۹۸۴	۳۱,۹۹۸۳	۳۲,۷۴۶۹
صدک ۷۵	۱۰۳,۱۰۶۸	۵۱,۶۴۰۶	۳۳,۷۲۵۶	۳۴,۳۲۲۱

حجم نمونه برای هر چهار متغیر برابر با ۳۰۰ مورد بوده و هیچ‌گونه داده مفقودی مشاهده نگردیده است. میانگین متغیرها نشان می‌دهد که ساختار کنترل داخلی با میانگین ۱۰۰,۰۶۷۶ بالاترین مقدار را در بین متغیرها داشته و نشان‌دهنده ادراک بالا از وجود کنترل‌های ساختاری در سازمان‌هاست. همچنین، رفتار اخلاقی سازمانی با میانگین ۳۲,۶۶۴۴ از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار بوده است. سایر متغیرها نیز در سطح قابل قبولی قرار دارند. مقادیر چولگی و کشیدگی برای همه متغیرها در بازه $1 \pm$ قرار گرفته‌اند، که نشان‌دهنده توزیع نسبتاً نرمال داده‌ها برای اجرای روش‌های پارامتریک است. برای مثال، چولگی متغیر اثربخشی کنترل داخلی برابر با $-0,171$ و کشیدگی آن برابر با $0,423$ می‌باشد که از نرمال بودن تقریبی داده‌ها حمایت می‌کند. صدک‌های ۲۵، ۵۰ و ۷۵ نیز پراکندگی داده‌ها را به خوبی نشان می‌دهند. برای نمونه، صدک ۵۰ (میانه) متغیر ذهن آگاهی سازمانی برابر با ۳۱,۹۹۸۳ است که با میانگین آن ۳۱,۹۴

بسیار نزدیک بوده و بیانگر توزیع متقارن داده‌هاست. در مجموع، نتایج این جدول نشان می‌دهند که داده‌های گردآوری شده از کفایت و کیفیت مناسبی برای ادامه تحلیل‌های پیشرفته برخوردار هستند و می‌توان با اطمینان از آن‌ها در آزمون مدل مفهومی پژوهش استفاده نمود.

برای بررسی پایایی و روایی همگرایی متغیرهای بازتابی پژوهش، از شاخص‌های آماری پایایی ترکیبی (CR)، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۳، نمایش داده شده است.

جدول ۳: پایایی و روایی متغیرها

متغیر	کرونباخ آلفا	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
اثربخشی کنترل داخلی	۰.۶۶۹۰	۰.۹۴۶۱	۰.۴۲۷۴
ذهن‌آگاهی سازمانی	۰.۳۸۲۶	۰.۸۸۳۴	۰.۴۲۵۷
رفتار اخلاقی سازمانی	۰.۰۰۰۹۷	۰.۳۹۸۹	۰.۳۱۲۸

بر اساس معیارهای استاندارد، مقدار مطلوب برای CR و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰.۷ و برای AVE بیشتر از ۰.۵ در نظر گرفته می‌شود. مطابق جدول ۳، متغیر اثربخشی کنترل داخلی دارای مقادیر قابل قبول در هر سه شاخص بوده است (CR=۰.۹۴۶۱، AVE=۰.۴۲۷۴، آلفا=۰.۶۶۹۰) که نشان‌دهنده پایایی مناسب و روایی متوسط رو به بالا می‌باشد. در مورد ذهن‌آگاهی سازمانی نیز پایایی ترکیبی در سطح مطلوب (۰.۸۸۳۴) قرار دارد، اگرچه مقدار AVE برابر با ۰.۴۲۵۷ کمی کمتر از حد مرجع ۰.۵ است که می‌تواند نشانه‌ای از ضعف نسبی در روایی همگرا باشد؛ ولی با توجه به مقدار قابل قبول CR، این وضعیت قابل قبول ارزیابی می‌شود. در خصوص رفتار اخلاقی سازمانی، مقادیر AVE و آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰.۳۱۲۸ و ۰.۰۰۰۹۷ بوده که بسیار پایین‌تر از سطح مطلوب هستند و نشان می‌دهند که گویه‌های این سازه انسجام و همگرایی لازم را نداشته‌اند. در نتیجه، لازم است که در مطالعات آتی، طراحی و فرموله‌سازی گویه‌های این متغیر بازنگری گردد یا از مقیاس‌های معتبرتر بهره گرفته شود. جهت بررسی روابط میان متغیرهای مدل مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد PLS و آزمون آماری t استفاده شد که در نتایج آن، در جدول ۴، ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر (β)	مسیر
H ₁	تأیید شد	۱۹.۰۰۷	۰.۸۳۶	ICS → ICE
H ₂	تأیید شد	۵.۰۹۳	۰.۴۷۲	ICE → OEB
H ₃	تأیید شد	۱۷۸.۱۲۳	۰.۳۹	ICS → ICE → OEB
H ₄	رد شد	۰.۴۷۹	۰.۰۰۴	ICS × OM → ICE

نتایج جدول ۴، نشان می‌دهد که سه فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار گرفته و تنها فرضیه چهارم رد شده است. بر اساس یافته‌ها، مسیر ساختار کنترل داخلی (ICS) به اثربخشی کنترل داخلی (ICE) دارای ضریب مسیر بسیار قوی برابر با ۰٫۸۳۶ و مقدار t معنادار ۱۹۰۰۰۷ می‌باشد که فرضیه H۱ را تأیید می‌کند. این نتیجه بیانگر آن است که تقویت ساختارهای کنترل داخلی، اثربخشی سیستم‌های کنترلی را در سازمان‌ها به شکل قابل توجهی افزایش می‌دهد. در ادامه، مسیر اثربخشی کنترل داخلی به رفتار اخلاقی سازمانی (ICE \rightarrow OEB) نیز با ضریب مسیر ۰٫۴۷۲ و مقدار t برابر با ۵۰۰۹۳، فرضیه H۲ را به صورت معناداری تأیید می‌نماید. این یافته حاکی از آن است که هرچه سیستم‌های کنترلی در سازمان مؤثرتر باشند، رفتارهای اخلاقی کارکنان نیز در سطح بالاتری قرار می‌گیرد. فرضیه سوم (H۳) که به بررسی نقش میانجی‌گری ICE در رابطه ICS با OEB می‌پردازد، با ضریب اثر غیرمستقیم ۰٫۳۹ و مقدار t بسیار بالا برابر با ۱۷۸۰۱۲۳، تأیید شد. این امر نشان می‌دهد که اثربخشی کنترل داخلی نقشی کلیدی و قوی در انتقال اثر ساختار کنترل به رفتار اخلاقی دارد، به طوری که بخش قابل توجهی از اثر ICS بر OEB از طریق ICE اعمال می‌شود. در مقابل، فرضیه چهارم (H۴) که بیان می‌کند ذهن‌آگاهی سازمانی (OM) اثر ICS بر ICE را تعدیل می‌کند، با ضریب بسیار ضعیف ۰٫۰۰۴ و مقدار t برابر با ۰٫۴۷۹ رد شد. بنابراین، داده‌های این پژوهش پشتیبانی تجربی برای نقش تعدیل‌گر ذهن‌آگاهی سازمانی در این رابطه ارائه نمی‌کنند. در مجموع، مدل ساختاری پژوهش از پشتیبانی آماری قوی در مسیرهای اصلی برخوردار است و یافته‌ها تأیید می‌کنند که ساختار و اثربخشی کنترل داخلی نقش معناداری در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی سازمانی ایفا می‌کنند.

به منظور ارزیابی برازش مدل ساختاری، از شاخص‌های متداول در مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر روش PLS استفاده گردید که نتایج در جدول ۵، ارائه شده است.

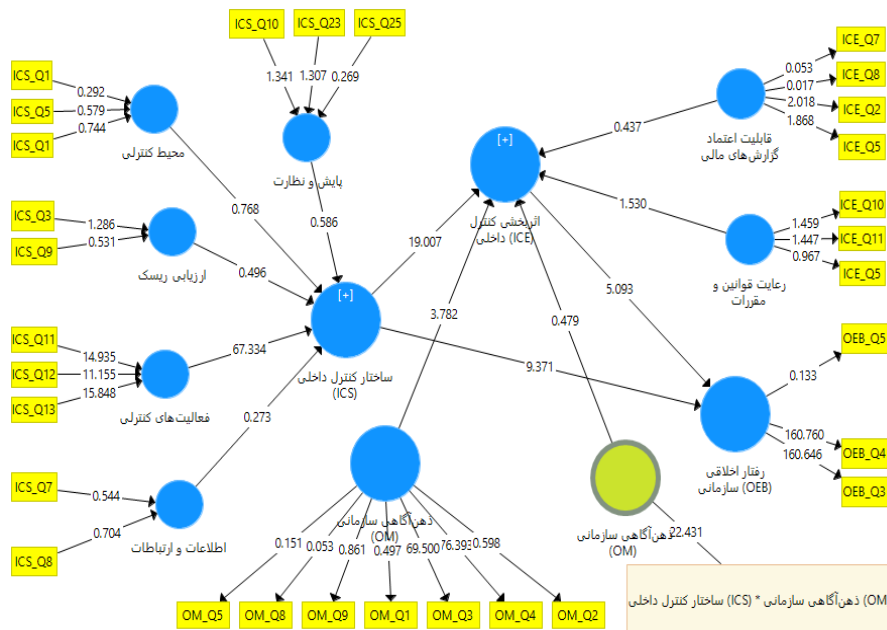
جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل ساختاری و برازش کلی

مقدار	وضعیت مطلوب	شاخص
۰٫۹۹۰	متوسط به بالا	ضریب تعیین (R^2) برای ICE
۰٫۸۷۸	متوسط به بالا	ضریب تعیین (R^2) برای OEB
۰٫۹۷۳		ضریب تعیین (R^2) برای ICS
۰٫۰۰۸	کمتر از ۰٫۰۹	SRMR (ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد)
۵٫۱۲	کمتر از ۱۰	VIF پیشینه (هم‌خطی درونی)
۰٫۱۰ تا ۰٫۸۶	کمتر از ۰٫۹	آزمون HTMT (روایی واگرا)

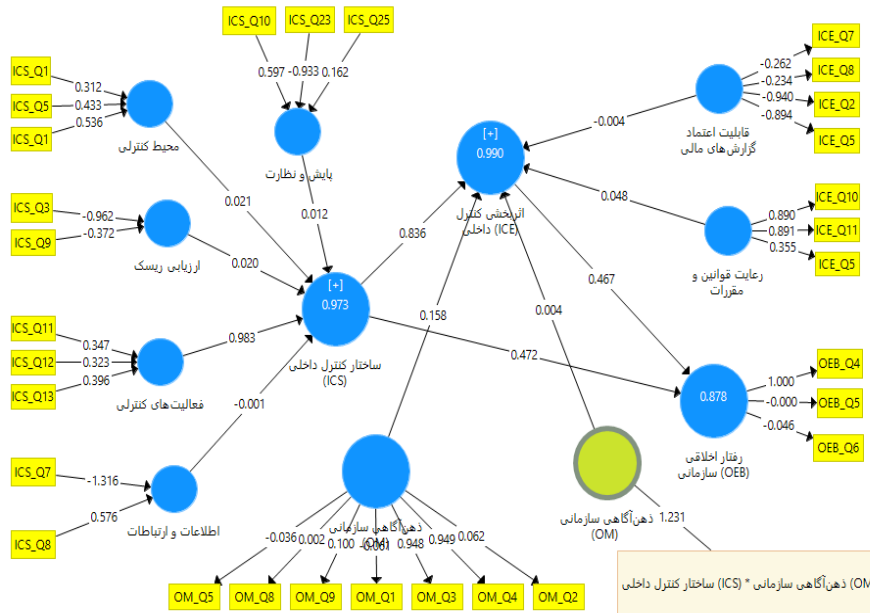
مطابق با جدول ۵، ضریب تعیین (R^2) برای متغیر «اثربخشی کنترل داخلی» برابر با ۰٫۹۹۰ و برای متغیر «رفتار اخلاقی سازمانی» برابر با ۰٫۸۷۸ به دست آمد. این مقادیر در سطح قابل قبول بوده و بیانگر آن است که متغیرهای پیش‌بین، توانایی مناسبی در تبیین واریانس متغیرهای وابسته دارند. طبق معیارهای چن (۲۰۱۰) و فاکس (۲۰۱۸)، مقادیر R^2 بین ۰٫۱۹ تا ۰٫۳۳ در پژوهش‌های علوم انسانی،

سطح متوسط رو به بالای برازش را نشان می‌دهند. همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد (SRMR) برابر با ۰۰۰۸ بوده که کمتر از حد آستانه ۰۰۰۹ می‌باشد و نشان‌دهنده برازش کلی مطلوب مدل است. برای بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل، شاخص VIF مورد بررسی قرار گرفت که بیشینه مقدار آن برابر با ۵٫۱۲ بوده و کمتر از مقدار بحرانی ۱۰ است؛ بنابراین، نگرانی در خصوص هم‌خطی چندگانه وجود ندارد. در بررسی روایی و اگر از شاخص HTMT (نسبت ویژگی‌های ناهمگون-همگون) استفاده شد که مقادیر آن در دامنه‌ای بین ۰٫۱۰ تا ۰٫۸۶ قرار گرفت. تمامی مقادیر HTMT کمتر از آستانه ۰٫۹ بوده و بیانگر آن است که سازه‌های پژوهش از یکدیگر متمایز هستند و مدل از نظر روایی و اگر در وضعیت مناسبی قرار دارد. در مجموع، شاخص‌های مذکور نشان می‌دهند که مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بوده و می‌توان به اعتبار نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها اطمینان داشت.

شکل ۲ و ۳، مدل نهایی بعد از تحلیل عاملی و اعمال معیارهای اعتبارسنجی را نشان می‌دهد.



شکل ۲. ضرایب معناداری (سمت چپ)



شکل ۳. ضرایب مولفه‌ها (سمت راست) مدل اصلی

برای ارزیابی معناداری روابط بین متغیرها در مدل مفهومی، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد و مقادیر آماره t و p برای هر مسیر محاسبه گردید. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: ضرایب مسیر، میانگین نمونه، انحراف معیار، آماره t و مقدار معناداری مسیرها در

مدل نهایی

مسیر	میانگین نمونه (M)	انحراف معیار (STDEV)	آماره t	مقدار p
پایش و نظارت ← ساختار کنترل داخلی (ICS)	۰,۰۱۸۱	۰,۰۲۳۱	۰,۵۸۵۹	۰,۵۵۹۳
اثربخشی کنترل داخلی ← (ICE) رفتار اخلاقی سازمانی (OEB)	۰,۹۲۰۵	۰,۲۲۷۶	۵,۰۹۲۵	۰,۰۰۰۰
ارزیابی ریسک ← ساختار کنترل داخلی (ICS)	۰,۰۱۱۸	۰,۰۵۰۹	۰,۴۹۵۹	۰,۶۲۱۱
اطلاعات و ارتباطات ← ساختار کنترل داخلی (ICS)	۰,۰۲۸۹	۰,۰۵۴۲	۰,۲۷۳۵	۰,۷۸۵۱

ذهن‌آگاهی سازمانی ← (OM) اثربخشی کنترل داخلی (ICE)	۰,۱۷۶۰	۰,۰۴۵۶	۳,۷۸۲۱	۰,۰۰۰۳
ذهن‌آگاهی سازمانی ← (OM) اثربخشی کنترل داخلی (ICE) (تعدیلگر)	۰,۰۰۰۲۵	۰,۰۰۰۶۲	۰,۴۷۸۵	۰,۶۳۳۳
رعایت قوانین و مقررات ← اثربخشی کنترل داخلی (ICE)	۰,۰۰۶۲۴	۰,۰۳۴۶	۱,۵۲۹۸	۰,۱۲۹۲
ساختار کنترل داخلی ← (ICS) اثربخشی کنترل داخلی (ICE)	۰,۸۰۹۱	۰,۰۴۳۲	۱۹,۰۰۶۸	۰,۰۰۰۰
ساختار کنترل داخلی ← (ICS) رفتار اخلاقی سازمانی (OEB)	۱,۸۷۷۱	۰,۲۲۶۱	۹,۳۷۰۹	۰,۰۰۰۰
فعالیت‌های کنترلی ← ساختار کنترل داخلی (ICS)	۰,۹۶۵۸	۰,۰۱۴۶	۶۷,۳۳۴۲	۰,۰۰۰۰
قابلیت اعتماد گزارش‌های مالی ← اثربخشی کنترل داخلی (ICE)	۰,۰۰۰۳۹	۰,۰۱۳۹	۰,۴۳۷۳	۰,۶۶۲۸
محیط کنترلی ← ساختار کنترل داخلی (ICS)	۰,۰۳۰۹	۰,۰۲۵۸	۰,۷۶۸۳	۰,۴۴۴۱

بر اساس یافته‌ها، متغیرهای اصلی مدل، شامل مسیرهای میان ساختار کنترل داخلی (ICS)، اثربخشی کنترل داخلی (ICE) و رفتار اخلاقی سازمانی (OEB)، دارای ضرایب معناداری بسیار بالا هستند. به‌طور مشخص، مسیر ICS به ICE دارای مقدار آماره t برابر با ۱۹,۰۰۶۸ و مسیر ICE به OEB دارای مقدار t برابر با ۵,۰۹ است. همچنین مسیر مستقیم ICS به OEB نیز با آماره t برابر با ۹,۳۷۰۹ معنادار گزارش شده است. مسیر فعالیت‌های کنترلی ICS نیز با مقدار بسیار بالای ۶۷,۳۳۴۲ تأیید شد. این ضرایب قوی نشان‌دهنده تأیید روابط اساسی و اعتبار مدل مفهومی اصلی پژوهش می‌باشد. با این حال، در برخی زیرمؤلفه‌ها از جمله «پایش و نظارت»، «اطلاعات و ارتباطات»، «ارزیابی ریسک»، «محیط کنترلی»، «رعایت قوانین و مقررات» و «قابلیت اعتماد گزارش‌های مالی»، مقادیر آماره t کمتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ گزارش شده‌اند که نشان‌دهنده عدم معناداری آماری این مسیرها در مدل فعلی است. به‌عنوان نمونه، مسیر «اطلاعات و ارتباطات در ساختار کنترل داخلی» دارای آماره t برابر با ۰,۲۷ و مقدار p برابر با ۰,۷۸۵۱ بوده که معنادار نمی‌باشد. همچنین مسیر متغیر تعدیلگر مربوط به «ذهن‌آگاهی سازمانی به اثربخشی کنترل داخلی» در یکی از مدل‌های فرعی با مقدار t پایین ۰,۴۷ معنادار ارزیابی نشده است، در حالی که مسیر اصلی این رابطه در مدل اولیه به‌عنوان متغیر مستقل با مقدار t برابر ۳,۷۸ تأیید شده است.

در مجموع، با توجه به اینکه مسیرهای اصلی پژوهش دارای مقادیر آماره t بالاتر از ۱/۹۶ و حتی بالاتر از ۹ یا ۱۹ می‌باشند، می‌توان تأیید کرد که مدل کلی پژوهش از برازش و اعتبار معنادار آماری برخوردار است، حتی اگر برخی از مؤلفه‌های فرعی در مسیرهای خاص، معناداری لازم را نداشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که ساختارهای کنترل داخلی تأثیر مثبتی بر اثربخشی کنترل داخلی دارد و این تأثیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. به بیانی دیگر، اگر شرکت در طراحی کنترل‌های داخلی به خوبی عمل نموده باشد، اجرای این ساختار خواهند توانست با هم‌افزایی در نهایت نتیجه مطلوبی به همراه خواهد داشت. اثربخشی کنترل داخلی بیانگر کارایی نظام کنترل‌های داخلی طراحی شده درون شرکت است که باعث کاهش فضای فرصت‌طلبی و اشتباهات سهوی و عمدی در شرکت خواهد شد. همانطور که کوزو استدلال می‌کند، یک سیستم کنترل داخلی خوب باید نه تنها به گزارشگری مالی قابل اعتماد، بلکه به کارایی عملیاتی نیز منجر شود. بنابراین، برای رسیدن به این هدف، نیازمند یک سیستم کنترل مدیریت مبتنی بر یک سیستم حسابداری کارآمد بوده که باید فراتر از برنامه‌ریزی و کنترل استراتژیک، بر کنترل منابع و فرآیندهای تجاری تأثیر بگذارد. بنابراین، کنترل داخلی به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از کنترل سازمانی، نقش مهمی در تأثیرگذاری بر رفتار اعضای شرکت ایفا می‌کند، زیرا کارایی آن مبتنی بر توانایی آن در جلوگیری از خطرات در تمام سطوح سازمان و کاهش خطراتی است که احتمال دارد عملکرد را کاهش دهد. همچنین نتایج بیانگر این بوده است که اثربخشی کنترل داخلی بر رفتار اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت دارد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد این رابطه معنادار است. طبق تئوری نمایندگی، وجود تضاد منافع بین مدیر و مالک باعث گردیده تا مدیر با هزینه مالک، اهداف شخصی خود را دنبال نماید. حاکمیت شرکتی راهکارهای مختلفی برای حل این مشکل و کاهش هزینه‌های نمایندگی پیشنهاد نموده است. استقرار نظام کنترل‌های داخلی یکی از روش‌های بازدارنده درون سازمانی است که می‌تواند به استقرار حاکمیت شرکتی خوب کمک نماید. بنابراین همانگونه که مشخص است، کیفیت کنترل داخلی حمایت از حقوق ذینفعان را دنبال می‌نماید که با رفتارهای اخلاقی همسو می‌باشد. با اقتباس از تئوری ذینفعان، اثربخشی کنترل داخلی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا منافع تمام ذینفعان را مورد احترام قرار دهد. بر اساس تئوری ذینفعان، اثربخشی کنترل داخلی باعث خواهد شد تا مدیران نتوانند اهداف شخصی خود را دنبال نمایند و ملزم به رعایت قوانین حاکم بر محیط اقتصادی شوند که توجه به هنجارهای اخلاقی جامعه در این برنامه‌ها گنجانده می‌شود. بنابراین اثربخشی کنترل‌های داخلی در کنار تامین خواسته‌های سهامداران، بر رعایت اصول اخلاقی نیز تاکید نموده و از این طریق سرمایه اجتماعی شرکت را افزایش خواهد داد. همچنین یافته‌ها مدعی بر این بوده که اثربخشی کنترل داخلی در تأثیر ساختار کنترل داخلی بر رفتارهای سازمانی اخلاقی نقش واسطه‌گری دارد. سطح معناداری گزارش شده نیز حاکی از این بوده که این ادعا در سطح اطمینان ۹۵ درصد برقرار است. متغیر رفتارهای اخلاقی سازمانی زیرشاخه‌ای از اخلاق است که بر اعمال استانداردهای اخلاقی در سازمان‌ها تمرکز دارد. بر اساس نظریه نمایندگی، از آنجایی که اهداف مدیر و

مالک همسویی کامل ندارد، باید از ابزارهایی استفاده نمود تا حد امکان تضاد منافع را کاهش داد که نتیجه نهایی آن بروز رفتارهای سازمانی اخلاقی باشد. کنترل داخلی به عنوان یکی از ابزارهای راهبری شرکتی است که پلیس داخلی سازمان بوده و اگر بتواند اخلاق را در سازمان نهادینه نماید، می‌توان به موفقیت کنترل‌های داخلی نیز امیدوار بود، زیرا هزینه‌های نمایندگی ریشه در بی‌اخلاقی سازمانی دارد. اگر قوانین ایجاد شده توسط سیستم کنترل داخلی مناسب، منصفانه و قادر به جلوگیری از تخلف کارکنان تلقی شوند، سازمان می‌تواند رفتارهای اخلاقی را ترویج کند. علاوه بر این، کارکنان مسئول پیروی از قوانین و مقررات تحت این قانون بر اساس فشار ناشی از یک سیستم کنترل داخلی موثر هستند.

سیستم‌های کنترل داخلی که راهنمایی‌های شفاف و رویه‌های منصفانه را ارائه می‌دهند، می‌توانند به طور مثبت بر نگرش کارکنان تأثیر بگذارند و در نتیجه، رفتارهای اخلاقی آن‌ها را شکل دهند. در نهایت مشاهده گردید که ذهن‌آگاهی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طور مثبت تأثیر ساختارهای کنترل داخلی بر اثربخشی کنترل داخلی را تعدیل می‌کند. ذهن‌آگاهی سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند این سازمان‌ها به آنچه در اطرافشان رخ می‌دهد توجه بیشتری داشته و توانایی کشف و پاسخگویی به نشانه‌های غیرمنتظره را داشته باشند. همانگونه که پیداست این مفهوم بر مبنای اصول اخلاقی بنا نهاده شده است و بر این اعتقاد است که سازمان‌ها زمانی به تعالی دست خواهند یافت که حقوق تمامی ذینفعان در کنار منافع سهامداران برای ایشان اهمیت داشته باشد. ذهن‌آگاهی، که ریشه در فلسفه باستانی بودایی دارد و با علوم اعصاب مدرن همسو است، می‌تواند با ایجاد تعادل بین عوامل شناختی و عاطفی، تصمیم‌گیری مدیریتی را به طور قابل توجهی افزایش دهد. این بحث به پتانسیل دگرگون‌کننده ذهن‌آگاهی در اصلاح فرآیندهای فکری، ارتقای تصمیم‌گیری اخلاقی و کاهش سوگیری‌های شناختی می‌پردازد. ذهن‌آگاهی به عنوان یک فرآیند فعال و پویا که برای رشد شخصی و رهبری مؤثر در محیط‌های پیچیده بسیار مهم است، می‌تواند تحولات سازمانی زیادی با هدف دیگرگزینی ایجاد نماید. کنترل‌های داخلی نیز در این مسیر گام برداشته و مدافعی از حقوق ذینفعان در برابر زیاده‌خواهی‌های مدیران است. بنابراین اگر ذهن‌آگاهی سازمانی در وضعیت مناسبی قرار داشته باشد، کنترل‌های داخلی نیز در این فضا با احتمال بیشتری موفق خواهند شد و هزینه‌های نمایندگی را کاهش خواهند داد. دستاوردهای پژوهش حاضر به صورت غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های هادوی، ملکیان و رضایی (۱۴۰۲)، چانگ و استون (۲۰۱۹)، کوئزی، مایر و گرینام (۲۰۲۰)، لی، وو و نگویان (۲۰۲۱)، کارتس مجا، کارتس و هرمان (۲۰۲۲)، نگویان و هوان (۲۰۲۳)، مینگ، بای، فو و همکاران (۲۰۲۵) و پیرا و همکاران (۲۰۲۵) همسویی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان با تأکید بیشتری به ارکان راهبری شرکتی توصیه نمود که کنترل‌های داخلی از اهمیت بیشتری در سازمان‌ها برخوردار بوده و می‌بایست بیش از پیش بدان‌ها توجه شود. شرکت‌ها هزینه‌های زیادی را بابت نظارت بیرونی از جمله حق‌الزحمه حسابرسی متقبل می‌شوند و بعضاً نتیجه امیدوارکننده‌ای در کاهش هزینه‌های نمایندگی مشاهده نمی‌نمایند و این در حالی است که

باید نظارت را به صورت اصولی و از درون سازمان شروع نمایند. در کنار استقرار ساختار کنترل‌های داخلی مناسب، می‌بایست اعضای کنترل داخلی از آموزش و تخصص لازم بهره‌مند باشند تا بتوانند انتظارات را بهره‌مند سازند. استفاده از مشاوران مجرب در ترکیب کنترل‌های داخلی و به ویژه کمیته حسابرسی می‌تواند راهگشا باشد. از سویی سازمان‌ها باید از اثرات منفی مشهود و پنهان رفتارهای غیراخلاقی خود آگاه باشند و سرمایه اجتماعی خود را در معرض تهدید قرار ندهند. بر این اساس توصیه می‌شود نظام نامه و ساختار کنترل‌های داخلی به نوعی طرح‌ریزی شود که در کنار نظارت بر عملکرد مدیران، به صورت عملیاتی به دنبال نهادینه سازی رفتارهای اخلاقی سازمانی باشند تا با اصلاح فرهنگ سازمانی، به نوعی هزینه‌های نظارت در سال‌های آتی را کاهش دهند. همچنین تقویت ذهن آگاهی سازمانی در بین مدیران و کارکنان با بهره‌گیری از مشاوران، روانشناسان و جامعه‌شناسان می‌تواند در راهبردهای سازمان قرار گیرد تا از تمامی اجزای سازمان خود را در برابر جامعه مسئول دانسته و از رفتارهایی که باعث تضعیف حقوق دیگران می‌شود، پرهیز نمایند. رفتار غیراخلاقی در محیط کار، چالش مهمی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند، بنابراین اهمیت بررسی استراتژی‌های مداخله‌ای مورد استفاده برای مدیریت چنین رفتارهایی را برجسته می‌کند. در سال‌های اخیر، ذهن آگاهی به عنوان روشی امیدوارکننده برای مهار رفتار غیراخلاقی در محیط کار، مورد توجه محققان اخلاق تجاری قرار گرفته است. موضوع انتخابی برای پژوهش در ایران در ابتدای راه بوده و با توجه به اهمیتی که رفتارهای اخلاقی سازمانی از نگاه سرمایه‌گذاران، ناظران، جامعه و اعتباردهندگان دارد، می‌بایست پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام و از زاویه‌های مختلف مانند نوع صنعت، ویژگی‌های مدیران، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران و تورش‌های رفتاری کارکنان به این موضوع پرداخته شود.

فهرست منابع

۱. تقی نتاج، غلامحسین و بهرامیان، علی اصغر، (۱۳۹۰). "ارزیابی اثر بخشی کنترل‌های داخلی در یک شرکت سرمایه‌گذاری". *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، انجمن حسابداری ایران، ۳(۱۱)، ۵۰-۶۳. doi: ۱۰.۲۲۰۳۴/iaar.۲۰۱۱.۱۰۴۷۲۱
۲. حاجی محمد لو، بهاره و حاجیه‌ها، زهره. (۱۳۹۹)، "ارتباط بین جو اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مدیریت سود"، *فصلنامه اخلاق در علوم فناوری*، ۱۵(۲)، صص ۱۰۰-۱۰۷.
۳. مشعشعی، سید محمد؛ هاشمی، سید عباس و فروغی، داریوش. (۱۳۹۷)، "تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی". *فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۳)، ۴۱۵-۴۲۲.
۴. محقق، محمدرضا و زارع، ایمان. (۱۴۰۲). "تأثیر خودکنترلی و فشار اجتماعی بر اثربخشی کنترل‌های داخلی". *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۳(۴)، ۱۲۵-۱۵۲. doi: ۱۰.۲۲۰۵۱/jaasci.۲۰۲۳.۴۴۰۲۲.۱۷۸
۵. میری، اکبر و بنی مهد، بهمن، (۱۴۰۰). "تأثیر ذهن آگاهی بر جهت‌گیری اخلاقی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی"، *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، انجمن حسابداری ایران، ۱۳(۵۲)، ۹۷-۱۰۸. doi: ۱۰.۲۲۰۳۴/iaar.۲۰۲۱.۱۴۵۰۵۰

۶. هادوی، علی؛ ملکیان، اسفندیار و رضایی، غلامرضا. (۱۴۰۲). "بررسی تأثیر اثربخشی سیستم کنترل داخلی بر عملکرد بیمارستان‌ها با در نظر گرفتن نقش میانجی کیفیت اطلاعات درون‌سازمانی و رفتارهای اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان‌های دولتی)". *نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۱۵(۴)، ۱۳۱-۱۵۴.
7. Agbejule, A., & Jokipii, A. (2009). "Strategy, control activities, monitoring and effectiveness". *Managerial Auditing Journal*, 24(6), 500–522. <https://doi.org/10.1108/02686900910966503>
 8. Baldock, G. (2016). "The perception of corruption across Europe, Middle East and Africa". *Journal of Financial Crime*, 23(1), 119–131. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0004>
 9. Bandura, A. (1986), "Fearful Expectations and Avoidant Actions as Co-effects of Perceived Self-Inefficacy", *American Psychologist*, 41(12), PP. 1389–1391.
 10. Barth, S. R., & Staff, A. B. (2003). *Corporate Ethics: The Business Code of Conduct for Ethical Employees*. Aspatore, Boston, MA.
 11. Boulhaga, M., Bouri, A., Elamer, A. A., Ibrahim, B. A., (2023). "Environmental, social and governance ratings and firm performance: The moderating role of internal control quality". *Corp Soc Responsib Environ Manag.*;30:134–145.
 12. Chang, D.N. Stone,(2019). "Workplace mindfulness in accounting practice: issues, opportunities, and challenges". *Account. Horiz.* 33 (4) (2019) 167–185.
 13. Chordiya, R., Sabharwal, M., Relly, J. E., & Berman, E. M. (2020). "Organizational protection for whistleblowers: a cross-national study". *Public Management Review*, 22(4), 527–552. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1599058>
 14. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), Internal Control-Integrated Framework, 2013. Available from: <http://www.coso.org>.
 15. Cortes-Mejia, S., Cortes, A. F., & Herrmann, P. (2022). "Sharing strategic decisions: CEO humility, TMT decentralization, and ethical culture". *Journal of Business Ethics*, 178(1), 241–260. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04766-8>
 16. Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., & Victor, B, (2003), "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis", *Journal of Business Ethics*, 46(2), PP. 127-141.
 17. Dernbecher, R. Beck, (2017). "The concept of mindfulness in information systems research: a multi-dimensional analysis", *Eur. J. Inf. Syst.* 26 (2) (2017) 121–142.
 18. Harper, S.J, (2009), "Ethics Versus Morality: A Problematic Divide", *Philosophy & Social Criticism*, 35(9), PP. 1063-1077
 19. Hartman, S.J., Yrle, A.C., & Galle, W.P, (1999), "Procedural and Distributive Justice: Examining Equity in a University Setting", *Journal of Business Ethics*, 20(4), PP. 337-352
 20. Hoai, N.P. Nguyen,(2022). "Internal control systems and performance of emerging market firms: the moderating roles of leadership consistency and quality", *Sage Open*, 12 (3) (2022), 21582440221123509

21. Hunziker, S. (2017). "Efficiency of internal control: evidence from Swiss non-financial companies". **Journal of Management and Governance**, 21(2), 399–433. <https://doi.org/10.1007/s10997-016-9349-1>
22. Järvinen, T., & Myllymäki, E. R. (2016). "Real earnings management before and after reporting SOX 404 material weaknesses". **Accounting Horizons**, 30(1), 119–141.
23. Jensen, M. C. (2003). **A theory of the firm: governance, residual claims, and organizational forms**. Harvard University Press.
24. Jokipii, A. (2010). "Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency theory-based analysis". **Journal of Management and Governance**, 14(2), 115–144. <https://doi.org/10.1007/s10997-009-9085-x>
25. Jordan, I.A. Johannessen,(2014). **Exploring organizational and institutional challenges to mindfulness**, in: A.C.T. Ngnoumen, E.J. Langer (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness*, John Wiley & Sons, New York, NY, 2014, pp. 424–442.
26. Karim, N. A., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2018). "Inventory control weaknesses – a case study of lubricant manufacturing company". **Journal of Financial Crime**, 25(2), 436–449. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2016-0077>
27. Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). "Creating an ethical organizational environment: the relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior". **Personality Psychology**, 73(1), 43–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
28. L'ansiluoto, A. Jokipii, T. (2016).Eklund, "Internal control effectiveness – a clustering approach, **Manag. Audit J.** 31 (1) (2016) 5–34.
29. Le, N. T. B., Vu, L. T. P., & Nguyen, T. V. (2021). "The use of internal control systems and codes of conduct as anti-corruption practices: evidence from Vietnamese firms", **Baltic Journal of Management**, 16(2), 173–189. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2020-0338>
30. Ming, X., Bai, X., Fu, J. (2025). "Decreasing Workplace Unethical Behavior Through Mindfulness: A Study Based on the Dual-System Theory of Ethical Decision-Making". **J Bus Ethics**, 196, 189–207. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05709-9>
31. Moberg, M.A. Seabright,(2000). "The development of moral imagination", **Bus. Ethics Q.** 10 (4) (2000) 845–884.
32. Nguyen, L. D., & Tran, Q. H. M. (2018). "Working adults and personal business ethics in South East Asia: a comparative study in Thailand and Vietnam". **Public Organization Review**, 18(2), 159–174. <https://doi.org/10.1007/s11115-016-0370-2>
33. Nguyen, L. D., Mujtaba, B. G., & Cavico, F. J. (2015). "Business ethics development of working adults: a study in Vietnam". **Journal of Asia Business Studies**, 9(1), 33–53. <https://doi.org/10.1108/JABS-05-2013-0027>
34. Nguyen, N. P., & Hoai, T. T. (2023). "Internal controls driven by mindfulness toward enhanced ethical behaviors: Empirical evidence from Vietnam", **Heliyon**, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18002>

35. Nwosu, H.E., Obidike, P.C., Ugwu, J.N., Udeze, C.C., & Okolie, U.C. (2022), "Applying Social Cognitive Theory to Placement Learning in Business Firms and Students' Entrepreneurial Intentions", **The International Journal of Management Education**, 20(1), 100602
36. Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V.A., & Barreto, M. (2018), "On the Effects of Ethical Climate (s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach", **Frontiers in Psychology**, 9, 960
37. Perera, G.N.R., Feranita, F., Xavier, J.A. and B. Jaya Kumar, T. (2025), "Beyond breathing exercises: rethinking mindfulness through a Buddhist lens to combat unethical decision-making in organizations", **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**, Vol. 17 No. 1, pp. 73-97. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2024-0109>
38. Ruedy, M.E. Schweitzer, (2010)."The moment: the effect of mindfulness on ethical decision making", **J. Bus. Ethics**, 95 (1) (2010) 73–88.
39. Said, J., Alam, M. M., Radzi, N. B. M., & Rosli, M. H. (2020). "Impacts of accountability, integrity, and internal control on organisational value creation: evidence from Malaysian government linked companies". **International Journal of Business Governance and Ethics**, 14(2), 206–223. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2020.106350>
40. Tetteh, L. A., Kwarteng, A., Aveh, F. K., Dadzie, S. A., & Asante-Darko, D. (2022). "The impact of internal control systems on corporate performance among listed firms in Ghana: the moderating role of information technology". **African Journal of Business Management**, 23(1), 104–125. <https://doi.org/10.1080/15228916.2020.1826851>
41. Ullah, S., Ahmad, S., Akbar, S., & Kodwani, D. (2019)." International evidence on the determinants of organizational ethical vulnerability". **British Journal of Management**, 30(3), 668–691. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12289>
42. Valentine, L. Godkin, P.E. Varca, 2010, "Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution", **J. Bus. Ethics** 94 (3), 455–469.
43. Velasquez, M.G. (2012). **Business ethics, Concepts and Cases**, 7th ed. Pearson.
44. Vogus, K.M. Sutcliffe, (2012)." Organizational mindfulness and mindful organizing: a reconciliation and path forward", **Acad. Manag. Learn. Educ.** 11 (4) (2012)722–735.
45. Vu, T. & Tran, (2021)." Trust issues and engaged Buddhism: the triggers for skillful managerial approaches", **J. Bus. Ethics** 169 (1) (2021) 77–102.
46. Weick, K.M. & Sutcliffe, D.(2005). "Obstfeld, Organizing and the process of sensemaking", **Organ. Sci.** 16 (4) (2005) 409–421.
47. Wood, R., & Bandura, A, (1989), "Social Cognitive Theory of Organizational Management", **Academy of Management Review**, 14(3), PP. 361-384
48. Wu, D. Cao, Y. Wang,(2021). "Organizational mindfulness towards digital transformation as a prerequisite of information processing capability to achieve market agility", **J. Bus. Res.** 122 (2021) 700–712.



Investigating the Effect of Internal Control Structure on Organizational Ethical Behaviours with the Mediating Role of Internal Control Effectiveness and the Moderating Role of Organizational Mindfulness

Ali Ebrahimi Kordlar¹©

Associate Prof., Faculty of Accounting and Auditing, Tehran University, Tehran, Iran

Zahra Ramezani

Ph.D. Student in Accounting, Faculty of Accounting and Auditing, University of Tehran, Iran

(Received: May 28, 2025; Accepted: September 08, 2025)

Ethical behaviors in organizations can be a sign of organizational advancement, which is the result of appropriate monitoring over time and creating a positive mindset among employees. The purpose of the present study is to investigate the effect of internal control structure on organizational ethical behaviors with the mediating role of internal control effectiveness and the moderating role of organizational mindfulness. For this purpose, the descriptive-survey method and standard questionnaire tool were used in this study. The statistical sample of the study included 154 middle and senior managers of private sector companies with at least two years of work experience, who were selected by simple random sampling method. Also, through structural equation modeling, the research hypotheses were tested. The evidence of the tests showed that internal control structures have a positive effect on the effectiveness of internal control. Also, the effectiveness of internal control has a positive effect on organizational ethical behavior. The findings indicate that the effectiveness of internal control mediates the effect of internal control structure on ethical organizational behaviors. In addition, the results provide evidence that organizational mindfulness positively moderates the effect of internal control structures on internal control effectiveness. Therefore, the results of the study illustrate the agency theory based on the positive effects of internal controls in reducing agency costs and driving them towards ethical behaviors.

Keywords Organizational Ethical Behaviors, Internal Control Structure, Internal Control Effectiveness, Organizational Mindfulness.

¹ aebrahimi@ut.ac.ir © (Corresponding Author)