

The Effect of Fraud Risk Management on Company Performance (From a Balanced Scorecard Perspective): The Moderating Role of Employee Creativity

Zeinab Khorayeh

MSc.of Accounting, Yazd University, Yazd, Iran.
zeinabkhorayeh@iran.ir

Zohreh ArefManesh *

Associate Professor, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. (Corresponding Author)
arefmanesh@yazd.ac.ir

Abstract:

The present study examines the impact of fraud risk management (FRM) on organizational performance using the Balanced Scorecard framework, while also exploring the moderating role of employee creativity. The aim is to explain how effectively integrating anti-fraud controls with organizational creativity (i.e., employee creativity) can enhance performance and strengthen stakeholder trust. The statistical population consists of managers, accountants, and auditors from manufacturing companies located in the industrial town of Yazd Province in 2024. The sample size of 214 individuals was determined using Cochran's formula, and participants were selected through convenience sampling. Data were collected and analyzed via a questionnaire. The findings revealed that both fraud risk management and employee creativity exert a positive effect on organizational performance. However, creativity moderates and weakens the direct effect of FRM on performance by opening innovative pathways. Consequently, simultaneous investment in fraud risk management and in fostering employee creativity is essential for enhancing transparency, reducing fraud, and increasing competitiveness. This combination ultimately leads to improved internal processes and organizational sustainability.

Keywords: Employee Creativity, Fraud Risk Management, Balanced Scorecard, Company Performance.

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

اثر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت (از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن):

نقش تعدیل کننده خلاقیت کارکنان

زینب خورایه^۱ زهره عارف منش^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۹

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت ها با استفاده از کارت امتیازی متوازن و نقش تعدیل کننده خلاقیت کارکنان می پردازد. هدف، تبیین چگونگی ترکیب مؤثر کنترل های ضد تقلب با خلاقیت سازمانی (خلاقیت کارکنان) برای بهبود عملکرد و افزایش اعتماد ذی نفعان است. جامعه آماری شامل مدیران، حسابداران و حسابرسان شرکت های تولیدی مستقر در شهرک صنعتی استان یزد در سال ۱۴۰۳ بوده و حجم نمونه ۲۱۴ نفری نیز با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد و جامعه آماری نیز با روش نمونه در دسترس انتخاب شد. داده ها از طریق پرسشنامه گردآوری و تحلیل شدند. نتایج نشان داد مدیریت ریسک تقلب و خلاقیت کارکنان هر دو اثر مثبت بر عملکرد دارند، اما خلاقیت با ایجاد مسیرهای نوآورانه، اثر مستقیم مدیریت ریسک تقلب (FRM) بر عملکرد را تعدیل و تضعیف می کند. بنابراین، سرمایه گذاری همزمان بر مدیریت ریسک تقلب و تقویت خلاقیت کارکنان برای ارتقای شفافیت، کاهش تقلب و افزایش رقابت پذیری ضروری است. این ترکیب، به بهبود فرآیندهای داخلی و پایداری سازمانی منجر می شود.

کلیدواژه ها: خلاقیت کارکنان، مدیریت ریسک تقلب، کارت امتیاز متوازن، عملکرد شرکت

^۱ کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. zeinabkhorayeh@iran.ir

^۲ دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری دانشگاه یزد، یزد، ایران. (نویسنده مسئول) arefmanesh@yazd.ac.ir

۱- مقدمه:

در سال‌های اخیر، محیط اقتصادی ایران با چالش‌هایی نظیر بی‌ثباتی‌های کلان اقتصادی، محدودیت‌های مالی، افزایش فشارهای بودجه‌ای بر بنگاه‌ها و تضعیف نظام‌های نظارتی مواجه بوده است. در سال‌های اخیر، شرایط اقتصادی و سازمانی حاکم بر بنگاه‌ها، زمینه افزایش آسیب‌پذیری نسبت به انواع تقلب‌های مالی و سازمانی را فراهم کرده است. از سوی دیگر، ضعف در نظام‌های ارزیابی عملکرد و عدم همسویی شاخص‌های مالی و غیرمالی، موجب شده است که بسیاری از سازمان‌ها قادر به شناسایی به‌موقع ریسک‌های تقلب و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی نباشند. در چنین شرایطی، صرف اتکا به کنترل‌های رسمی برای بهبود عملکرد شرکت کافی نیست، بلکه لازم است نقش هم‌زمان سازوکارهای کنترلی و عوامل انسانی نیز مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا رابطه میان مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت را در چارچوب کارت امتیازی متوازن بررسی کرده و هم‌زمان نقش خلاقیت کارکنان را به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در این رابطه تبیین کند. با وجود اهمیت این موضوع، بررسی هم‌زمان نقش خلاقیت کارکنان و مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد سازمانی در چارچوب کارت امتیازی متوازن، به‌ویژه در بستر اقتصادی ایران، کمتر مورد توجه پژوهش‌های داخلی قرار گرفته است. به این ترتیب، پژوهش می‌کوشد روشن سازد که مدیریت ریسک تقلب چگونه می‌تواند بر ابعاد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری عملکرد شرکت اثر بگذارد و این اثر تحت تاثیر خلاقیت کارکنان چگونه تغییر می‌کند. در محیط کسب‌وکار امروزی، تقلب سازمانی چالشی جدی است که با تضعیف اعتبار و منابع مالی سازمان‌ها، اعتماد سرمایه‌گذاران را کاهش داده و حتی می‌تواند به ورشکستگی شرکت‌های بزرگ منجر شود (ACFE^۱، ۲۰۲۴).

مدیریت ریسک تقلب، به‌عنوان جزئی از حاکمیت شرکتی و کنترل‌های داخلی، در کاهش رفتارهای غیرقانونی و غیراخلاقی بسیار مؤثر است (آنتون و آفلورای^۲، ۲۰۲۰). این فرآیند با صیانت از دارایی‌ها و افزایش شفافیت، به‌دستیابی به اهداف عملکردی سازمان (شامل کارایی، اثربخشی و سودآوری) که شاخص‌های کلیدی موفقیت هستند، کمک می‌کند (گوردون و همکاران، ۲۰۰۹).

ارزیابی صرفاً مالی عملکرد شرکت‌ها کافی نیست؛ از این رو چارچوب‌هایی مانند کارت ارزیابی متوازن که ابعاد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و یادگیری و رشد را پوشش می‌دهد، با ایجاد توازن میان شاخص‌های مالی و غیرمالی به پیاده‌سازی و پایش استراتژی‌ها کمک می‌کند (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۴؛ حوقو^۳، ۲۰۱۴). رویکرد کارت ارزیابی متوازن با تأکید بر انسجام میان

^۱ Association of Certified Fraud Examiners

^۲ Anton & Afloarei

^۳ Hoque

مدیریت ریسک تقلب، نظام‌های مدیریتی و نقش هیئت‌مدیره، ارزیابی عملکرد را عمیق‌تر و جامع‌تر می‌سازد و در پژوهش‌ها به‌عنوان چارچوبی برای تحلیل دقیق عملکرد سازمان‌ها به‌کار رفته است (ایرج پور و حاجی‌لو، ۱۳۹۵). پذیرش جهانی این رویکرد، ناشی از ریسک‌پذیری مدیران، آمادگی برای به‌کارگیری بهترین روش‌ها و دسترسی به ابزارهای اجرایی، موجب برجسته شدن آن در مدیریت عملکرد شده است (لی و کیم، ۲۰۰۶). برای تحقق اهداف سازمانی و بهبود عملکرد، مدیریت ریسک تقلب حیاتی است؛ زیرا با کاهش تهدیدهای بازدارنده اهداف، امکان شناسایی و کنترل اثربخش‌تر ریسک‌های موجود در فرآیندهای عملیاتی را فراهم می‌کند (قاسم^۱، ۲۰۲۱). ارزیابی ریسک تقلب، مرحله‌ای کلیدی در فرآیند کشف تقلب است که ماهیتی حساس و مبتنی بر قضاوت دارد و دقت و اثربخشی آن تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد. تحقیقات اخیر از جمله صافکار^۲ و همکاران (۲۰۲۵)، رحمان و همکاران (۲۰۲۲) نظام‌های مدیریت ریسک، به‌ویژه مدیریت ریسک تقلب، از طریق تقویت کنترل‌های داخلی، شفافیت گزارشگری و پاسخ‌گویی، عملکرد سازمان را در ابعاد مختلف کارت امتیازی متوازن (BSC) بهبود می‌دهند؛ با این حال، اثربخشی آن‌ها به کیفیت عملکرد کارکنان وابسته است و خلاقیت کارکنان در طراحی رویه‌های نوآورانه، تحلیل شرایط پیچیده و شناسایی الگوهای پنهان تقلب، نقش تعیین‌کننده‌ای در این فرآیند ایفا می‌کند (هرون و کرنل، ۲۰۲۱).

نوآوری پژوهش حاضر در آن است که مدیریت ریسک تقلب را نه به‌عنوان سازوکاری منفک و مستقل، بلکه در چارچوب کارت امتیازی متوازن (BSC) و در ارتباط با ابعاد مختلف عملکرد شرکت مورد بررسی قرار می‌دهد. در حالی که مطالعات پیشین عمدتاً مدیریت ریسک تقلب را به‌صورت مجزا یا در چارچوب‌های سنتی کنترل داخلی و نظارتی بررسی کرده‌اند، پژوهش حاضر با یکپارچه‌سازی مدیریت ریسک تقلب با چارچوب کارت امتیازی متوازن، اثر آن را به‌صورت هم‌زمان بر چهار بُعد عملکرد شرکت، شامل عملکرد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری، مورد آزمون تجربی قرار می‌دهد.

وجه نوآورانه دیگر این پژوهش، وارد کردن خلاقیت کارکنان به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه میان مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت است. براین اساس، پژوهش حاضر فراتر از رویکردهای صرفاً کنترلی، به تعامل میان سازوکارهای مدیریت و کنترل ریسک تقلب و ظرفیت‌های انسانی سازمان توجه می‌کند و بررسی می‌کند که آیا سطح خلاقیت کارکنان می‌تواند شدت یا جهت اثر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت را تغییر دهد. این رویکرد بر این دیدگاه استوار است که

^۱ Kassem^۲ Saffkaur

اثر بخشی نظام‌های کنترلی سازمانی تنها به طراحی و اجرای سازوکارهای نظارتی وابسته نیست، بلکه می‌تواند از قابلیت‌های رفتاری و انسانی کارکنان نیز تأثیر پذیرد.

از این منظر، سهم اصلی پژوهش حاضر را می‌توان در سه سطح مفهومی، تحلیلی و کاربردی تبیین کرد: نخست، توسعه ادبیات مدیریت ریسک تقلب از طریق پیوند دادن آن با چارچوب جامع ارزیابی عملکرد کارت امتیازی متوازن؛ دوم، ارائه شواهد تجربی درباره نقش تعدیل‌گر خلاقیت کارکنان در رابطه میان مدیریت ریسک تقلب و ابعاد مختلف عملکرد شرکت؛ و سوم، بررسی این روابط در بستر سازمان‌های ایرانی که از نظر محیط نهادی، ساختارهای کنترلی و ویژگی‌های سرمایه انسانی می‌تواند با زمینه مطالعات پیشین متفاوت باشد. با توجه به کمبود مطالعاتی که به‌طور هم‌زمان مدیریت ریسک تقلب، کارت امتیازی متوازن و نقش تعدیل‌گر خلاقیت کارکنان را در یک الگوی تجربی بررسی کرده باشند، پژوهش حاضر درصدد است این خلأ پژوهشی را پوشش دهد.

بنابراین، نوآوری پژوهش حاضر صرفاً در افزودن یک متغیر جدید به مدل پژوهش خلاصه نمی‌شود، بلکه در ارائه یک چارچوب یکپارچه برای تبیین تعامل میان سازوکارهای کنترلی و ظرفیت‌های انسانی و پیامدهای آن بر عملکرد شرکت است. انتظار می‌رود یافته‌های پژوهش ضمن غنی‌سازی ادبیات حسابداری مدیریت و مدیریت ریسک تقلب، دیدگاه جدیدی درباره ترکیب راهبردهای کنترلی و ظرفیت‌های خلاقانه کارکنان در مدیریت ریسک سازمانی ارائه کرده و مبنایی برای بهبود نظام‌های نظارتی، کنترل داخلی و ارزیابی عملکرد شرکت‌ها فراهم آورد.

ساختار پژوهش حاضر بدین صورت تنظیم شده است که پس از تبیین مبانی نظری و مرور پیشینه پژوهش در حوزه مدیریت ریسک تقلب، خلاقیت کارکنان و عملکرد شرکت بر مبنای کارت ارزیابی متوازن، مدل مفهومی پژوهش، ارائه و فرضیه‌های پژوهش تدوین می‌شود. سپس در بخش روش شناسی، نوع پژوهش (کاربردی و توصیفی-پیمایشی)، جامعه و نمونه آماری، ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه) و روش تحلیل داده‌ها با تأکید بر مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) تشریح می‌گردد. در ادامه، بخش یافته‌ها شامل نتایج توصیفی، ارزیابی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها ارائه می‌شود. در نهایت، در بخش بحث و نتیجه‌گیری، نتایج پژوهش تفسیر شده و ضمن بیان پیامدهای کاربردی برای شرکت‌ها (به‌ویژه در زمینه مدیریت ریسک تقلب و بهبود عملکرد در ابعاد کارت ارزیابی متوازن)، محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی مطرح می‌شود.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تقلب از جمله مسائل مهم در حوزه حسابداری، کنترل داخلی و حاکمیت شرکتی است؛ زیرا بروز آن می‌تواند هم کیفیت گزارشگری مالی را تضعیف کند و هم بر اعتماد ذی‌نفعان نسبت به عملکرد شرکت اثر منفی بگذارد. براساس استاندارد حسابرسی شماره ۲۴۰ ایران، تقلب به هرگونه اقدام تعمدی یا فریب‌کارانه از سوی مدیران، کارکنان یا اشخاص ثالث برای کسب منافع ناعادلانه یا غیرقانونی اطلاق می‌شود. اشکال رایج تقلب به سه دسته اصلی، شامل تقلب در گزارشگری مالی، سوءاستفاده از دارایی‌ها و فساد (مانند رشوه‌خواری و معاملات غیرقانونی) تقسیم می‌شود. تقلب اقدامی برنامه‌ریزی شده برای فریب دیگران از طریق ارائه اسناد و مدارک نادرست است. به‌طور مشابه، الیوت^۱ و ویلینگهام (۱۹۸۰) معتقدند تقلب شامل «دستکاری آگاهانه و هدفمند اطلاعات مالی از سوی مدیریت برای گمراه کردن سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان» است (موسوی بیوکی و برزگری خانقاه، ۱۳۹۳). در سطح بین‌المللی، کمیسیون بازرسان رسمی، تقلب را هرگونه رفتار فریبکارانه، از جمله خیانت در امانت و پنهان‌کاری، بدون توسل به خشونت فیزیکی تعریف می‌کند (مهدوی و قهرمانی، ۱۳۹۳). تقلب به ارائه آگاهانه اطلاعات نادرست گفته می‌شود که به تصمیم‌گیری غلط و زیان منجر می‌گردد و عمدتاً ناشی از انگیزه‌های شخصی، فشارهای سازمانی و ضعف کنترل‌های داخلی است؛ از این‌رو، مدیریت ریسک تقلب صرفاً یک ابزار کنترلی نیست، بلکه یکی از سازوکارهای مؤثر برای صیانت از منابع، کاهش رفتارهای فرصت‌طلبانه و بهبود عملکرد سازمانی به‌شمار می‌رود (قاسم، ۲۰۲۱). تقلب یکی از مهم‌ترین تهدیدهای سازمانی است که می‌تواند از طریق ایجاد زیان‌های مالی، کاهش کیفیت اطلاعات، تضعیف اعتماد ذی‌نفعان و آسیب به اعتبار سازمان، عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. از این‌رو، رویکردهای نوین مدیریت سازمانی، تقلب را صرفاً یک مسئله حسابداری یا کشف تخلف نمی‌دانند، بلکه آن را نوعی ریسک سازمانی تلقی می‌کنند که باید به‌صورت نظام‌مند شناسایی، ارزیابی، پاسخ و پایش شود. براین اساس، مدیریت ریسک تقلب مجموعه‌ای از سیاست‌ها، فرآیندها و کنترل‌هایی است که سازمان برای شناسایی تهدیدهای تقلب، ارزیابی احتمال و پیامد آنها، پیشگیری و کشف موارد تقلب و واکنش مناسب به آنها به‌کار می‌گیرد (COSO & ACFE، ۲۰۲۳).

در فضای رقابتی کنونی، مدیریت ریسک، به‌ویژه ریسک تقلب، به یکی از ارکان اساسی پایداری سازمان‌ها تبدیل شده است (موسیوکی، ۲۰۲۳). مدیریت ریسک تقلب، فرآیندی نظام‌مند برای شناسایی، تحلیل، ارزیابی، کنترل و پایش ریسک‌های تقلب است که با کاهش احتمال و پیامدهای

^۱ Elliot

آن، به تخصیص مؤثر منابع سازمان کمک می‌کند. این فرآیند شامل تعیین اهداف، شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها، انتخاب راهکار مناسب، پیاده‌سازی تصمیمات و بازنگری مستمر است. ریسک بیانگر احتمال انحراف از نتایج مطلوب است و مدیریت ریسک تقلب، باهدف کاهش این انحراف و افزایش شفافیت، به‌عنوان یکی از ارکان حاکمیت شرکتی مؤثر شناخته می‌شود؛ به‌گونه‌ای که استقرار نظام‌های کارآمد به بهبود عملکرد مالی و غیرمالی شرکت‌ها منجر می‌گردد (لی و همکاران، ۲۰۲۴). مدیریت ریسک تقلب ریشه در نظریه‌های کنترل داخلی، نمایندگی و حاکمیت شرکتی دارد. براساس نظریه نمایندگی، عدم تقارن اطلاعاتی میان مدیران و ذی‌نفعان، زمینه‌ساز رفتارهای فرصت‌طلبانه و تقلب‌آمیز می‌شود و استقرار سازوکارهای کنترلی و حاکمیت شرکتی مناسب، هزینه‌های نمایندگی را کاهش می‌دهد (موسوی بیوکی و برزگری خانقاه، ۱۳۹۳؛ رحمان و همکاران، ۲۰۲۲). استقرار نظام‌های مدیریت ریسک تقلب با کاهش این عدم تقارن و ارتقای شفافیت، به بهبود تصمیم‌گیری مدیریتی و عملکرد شرکت منجر می‌شود (یانگ و لی، ۲۰۲۰).

عملکرد شرکت بیانگر میزان تحقق اهداف راهبردی سازمان بوده و شامل ابعادی مانند توسعه منابع انسانی، انگیزش کارکنان، رضایت مشتری و کیفیت محصولات و خدمات است که در یک دوره زمانی با شاخص‌هایی چون کارایی، اثربخشی و پاسخگویی سنجیده می‌شود (تائوب و ایسور^۱، ۲۰۱۸). رصد مؤثر عملکرد مستلزم انتخاب شاخص‌های کلیدی همسو با اهداف راهبردی، تعریف شاخص‌های مشخص و قابل سنجش، تخصیص مسئولیت‌ها و پایش و گزارش‌دهی مستمر نتایج در دوره‌های زمانی معین است. انواع شاخص‌های کلیدی شرکت به‌شرح زیر هستند: مالی: از جمله سود، هزینه، نسبت درآمد واقعی به‌هدف، بهای تمام‌شده کالا. مشتری: مانند ارزش طول عمر مشتری (CLV)، هزینه جذب، سطح رضایت و حفظ مشتری. فرآیند داخلی: مانند نرخ نقص محصول، زمان پاسخ به شکایات، کارایی در مقابل رقبا. فردی: نظیر نرخ گردش کارکنان، رضایت شغلی، میزان تقاضا برای فرصت‌های شغلی جدید (اویانگ، ۲۰۲۰).

کارت امتیازی متوازن (BSC) که توسط کاپلان و نورتون (۱۹۹۲) معرفی شد، چارچوبی راهبردی در حسابداری مدیریت است که با رفع محدودیت ارزیابی‌های صرفاً مالی و ایجاد توازن میان شاخص‌های مالی و غیرمالی، اهداف استراتژیک سازمان را در چهار بعد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری به شاخص‌های عملیاتی قابل سنجش تبدیل می‌کند. این چارچوب با بهبود رضایت مشتری، کارایی فرآیندها و توانمندی کارکنان، ارزیابی جامع‌تری از عملکرد و خلق ارزش برای ذی‌نفعان ارائه می‌دهد.

^۱ Taouab & Issor

ویژگی‌های کلیدی BSC عبارت‌انداز: بعد مالی: بررسی درآمد، سودآوری، بازده سرمایه و جریان نقد. بعد مشتری: سنجش رضایت، وفاداری و جایگاه برند. بعد فرآیند داخلی: سنجش کارایی و کیفیت فرآیندها. بعد رشد و یادگیری: توسعه مهارت‌ها، فناوری و دانش کارکنان. برای اجرای مؤثر BSC باید: (۱) اهداف راهبردی روشن و شفاف تعیین شود. (۲) شاخص‌های مرتبط و زمان‌مند تدوین گردد. (۳) هماهنگی میان سطوح سازمان برقرار باشد. (۴) رهبری پیگیر اجرای مستمر و بازنگری دوره‌ای باشد (مدسن، ۲۰۲۵). کریلاو^۱ (۲۰۲۳) نشان‌داد پیاده‌سازی موفق کارت امتیازی متوازن منجر به ارتقای هماهنگی سازمانی، شفافیت راهبردی و بهبود عملکرد مالی و غیرمالی می‌شود.

خلاقیت کارکنان به‌عنوان مولفه کلیدی سرمایه فکری، در سه بعد بر مدیریت ریسک تقلب اثرگذار است: نخست، تخصص فنی که توانمندی تحلیل الگوهای تقلب را مبتنی بر منطق حسابداری ارتقا می‌دهد. دوم، انگیزش درونی که طبق دیدگاه هوانگ و همکاران (۲۰۲۳)، روحیه مسئولیت‌پذیری و مشارکت در فرآیندهای کنترلی را تقویت می‌کند. سوم، تفکر نوآورانه که با ارائه راهکارهای پیچیده، نظیر طراحی سیستم‌های هشداردهنده و گزارش‌دهی هوشمند، تأثیر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد کلان سازمان را بهبود می‌بخشد.

خلاقیت کارکنان مبتنی بر نظریه‌های سرمایه انسانی و یادگیری سازمانی است. کارکنان خلاق با ارائه ایده‌های نو، حل مسائل پیچیده و بهبود مستمر فرآیندها، نقش مهمی در ارتقای عملکرد سازمان ایفا می‌کنند. این تأثیر می‌تواند در قالب افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت خدمات، رضایت مشتریان و رشد توانمندی‌های سازمانی نمایان شود (یانگ و لی، ۲۰۲۰). براین اساس، انتظار می‌رود خلاقیت کارکنان به‌طور مستقیم بر عملکرد شرکت و ابعاد مختلف کارت امتیازی متوازن اثر مثبت داشته باشد. در بعد مالی خلاقیت کارکنان با بهره‌گیری از تحلیل‌های نوآورانه داده‌های مالی، الگوهای غیرعادی را زودتر شناسایی کرده و هزینه‌های ناشی از تقلب را کاهش می‌دهد. در نتیجه، اثر مستقیم مدیریت ریسک تقلب (FRM) بر بهبود مالی کمتر محسوس ولی مؤثرتر می‌شود (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۳). در بعد مشتری کارکنان خلاق با طراحی فرآیندهای شفاف و پاسخ‌گو، اعتماد و تصویر ضدتقلب سازمان را ارتقا می‌دهند. عملکرد در بعد مشتری به‌واسطه خلاقیت تقویت شده و وابستگی مستقیم به کنترل‌های رسمی کاهش می‌یابد (روی و همکاران، ۲۰۲۳). در بعد فرآیندهای داخلی خلاقیت منجر به بازطراحی رویه‌ها و کنترل‌های هوشمند می‌شود که بسیاری از نقص‌های فرایندی را پیش از وقوع تقلب شناسایی می‌کند. بدین ترتیب، FRM بیشتر نقش هماهنگ‌کننده و کمتر نقش محدودکننده ایفا می‌کند (مخلصین، ۲۰۱۸). در بعد رشد و یادگیری خلاقیت موجب شکل‌گیری فرهنگ یادگیری ضدتقلب، اشتراک تجربیات و توسعه بینش تحلیلی

^۱ Krylov

کارکنان می‌شود. در نتیجه، بخشی از عملکرد آموزشی و توسعه‌ای از مسیر رفتارهای خودتنظیمی حاصل می‌شود، نه صرفاً مداخلات کنترلی مدیریت (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۳). در مجموع، خلاقیت کارکنان هوشمندی سیستم‌های کنترل را افزایش داده و محیط سازمانی را از حالت واکنشی به حالت نوآورانه و پیش‌نگرانه در کشف و پیشگیری از تقلب تبدیل می‌کند. در عین حال، افزایش ظرفیت خودنظارتی باعث می‌شود شدت اثر مستقیم FRM بر عملکرد کاهش یابد (اثر تعدیلی منفی). این منطق بادیگاه‌های وست و همکاران (۲۰۲۴) و دهقان‌تزر جانی و همکاران (۱۴۰۱) هم‌راستا است که خلاقیت را عاملی برای ارتقای عملکرد از مسیر نوآوری سازمانی، نه صرفاً کنترل‌های رسمی، معرفی می‌کنند.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

مخلصین (۲۰۱۸) با مطالعه کسب‌وکارهای استرالیا، تأثیر مثبت سرمایه انسانی (آموزش مداوم و تعهد سازمانی) را بر عملکرد فرآیندهای داخلی تأیید کرد. یافته‌های وی نشان داد که ارتقای فرآیندهای داخلی، هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم (از طریق بهبود رویه‌های نوآورانه و اجتماعی)، منجر به تقویت عملکرد مالی سازمان می‌شود.

اسمیت (۲۰۱۸) چارچوبی یکپارچه برای سنجش اثربخشی FRM بر مبنای ابعاد چهارگانه BSC ارائه داد. براساس این مدل، شاخص‌هایی نظیر کاهش زیان مالی (بعد مالی)، رضایت ذی‌نفعان (بعد مشتری)، تسریع در تشخیص تقلب (بعد فرآیندهای داخلی) و ارتقای دانش تخصصی (بعد رشد و یادگیری)، معیارهای جامعی برای ارزیابی عملکرد سیستم‌های مدیریت ریسک تقلب محسوب می‌شوند.

رحمان و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه صنعت تجارت چین دریافتند که نقص در سطوح مدیریت ریسک سازمانی (ERM)، تأثیری منفی بر عملکرد شرکت‌ها دارد؛ یافته‌ای که ضرورت استقرار نظام‌های جامع کنترل ریسک را تبیین می‌کند.

هورودین و همکاران (۲۰۲۳) نوآوری را اجرای موفق ایده‌های خلاقانه تعریف کرده و موانعی چون مقاومت در برابر تغییر، محدودیت منابع و فقدان حمایت سازمانی را سد راه آن برشمردند. این مطالعه خلاقیت کارکنان را به دلیل ارائه راهکارهای منعطف و فرآیندهای نوین، عاملی محوری در تحول و بهبود عملکرد سازمان معرفی می‌کند.

موسیوکی (۲۰۲۳) با تبیین پیوند سیستم‌های کنترل داخلی و پیشگیری از تقلب، اجزای چهارگانه (محیط کنترل، ارزیابی ریسک، فعالیت‌های کنترلی و نظارت) را ارکان حیاتی امنیت مالی برمی‌شمارد. یافته‌های وی نشان می‌دهد تلفیق فناوری‌های نوین، یادگیری مستمر و پایبندی به استانداردهای اخلاقی، اثربخشی این کنترل‌ها را در صیانت از سازمان در برابر مخاطرات تقلب به طور چشمگیری ارتقا می‌دهد.

یافته‌های لی و همکاران (۲۰۲۴) نشان می‌دهد مدیریت ریسک سازمانی بر عملکرد مالی تأثیر مستقیم و مثبت دارد، اما تأثیر آن بر عملکرد غیرمالی صرفاً از مسیر میانجی‌گری "مدیریت دانش" و "پذیرش فناوری" (به‌عنوان میانجی کامل) محقق می‌شود. همچنین، "تاب‌آوری زنجیره تأمین" در نقش متغیر تعدیل‌گر، پیوند مثبت میان مدیریت ریسک تقلب و عملکرد مالی را تقویت می‌کند؛ نتایجی که با نظریه قابلیت‌های پویا و دیدگاه منبع‌محور کاملاً همسو است. مانیماران^۱ (۲۰۲۵) در تحلیل عملکرد مالی یکی از شرکت‌های صنعتی به این نتیجه رسید که بررسی منسجم شاخص‌های مالی می‌تواند تصویر دقیق‌تری از وضعیت واقعی بنگاه ارائه دهد و زمینه تصمیم‌گیری راهبردی را فراهم کند.

پنگ^۲ (۲۰۲۵) با تمرکز بر رابطه عملکرد مالی و شاخص‌های ESG در شرکت Goldwind نشان داد که توجه به معیارهای پایداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، علاوه بر اثرات غیرمالی، می‌تواند موجب تقویت کارایی و نتایج مالی بنگاه‌ها نیز شود. مجموعه این مطالعات تأکید می‌کند که عملکرد مالی در سال‌های اخیر تحت تأثیر ترکیبی از عوامل ساختاری، مدیریتی و پایداری‌محور قرار گرفته و مدیریت ریسک و ESG جزو متغیرهای کلیدی و اثرگذار بر عملکرد شرکت‌ها محسوب می‌شوند.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

نعمتی‌کشتلی (۱۴۰۰) با تأیید رابطه معنادار بین مهارت‌های خودکنترلی و ارزیابی ریسک تقلب، نشان داد که آموزش راهبردهای تمرینات فکری و سازمان‌دهی، بیشترین تأثیر را در بهبود توان تشخیص و تحلیل تقلب‌های مالی توسط افراد دارد.

دهقان‌تزرجانی و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه واحدهای تولیدی یزد نشان دادند که استراتژی‌های نوآوری نه‌به‌طور مستقیم، بلکه از طریق بهبود فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی اثرگذارند؛ یافته‌ای که بر نقش حیاتی فرآیندهای سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در تبدیل نوآوری به نتایج عملکردی تأکید دارد.

باغومیان و رجب‌دري (۱۴۰۲) در پژوهشی اثر ابعاد مثلث تقلب بر تمایل به تقلب پژوهشی در هنگام استفاده از چت‌جی‌پی‌تی در میان دانشجویان و دانش‌آموختگان حسابداری بررسی شد. این مطالعه کاربردی با جمع‌آوری داده‌ها از ۱۸۲ نفر از جامعه موردنظر در سال ۱۴۰۲ انجام و با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS تحلیل شد. نتایج نشان داد بین ابعاد مثلث تقلب شامل انگیزه، فرصت و توجیه و تمایل به تقلب پژوهشی در استفاده

^۱ Manimaran

^۲ Peng

از چت‌جی‌پی‌تی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این عوامل بخش قابل توجهی از تمایل به تقلب پژوهشی را تبیین می‌کنند.

باقریان کاسگری و همکاران (۱۴۰۳) با بهره‌گیری از یادگیری عمیق نشان دادند که تلفیق داده‌های مالی و غیرمالی، دقت پیش‌بینی تقلب را در مقایسه با مدل‌های تک‌بعدی به‌طور قابل توجهی افزایش می‌دهد؛ یافته‌ای که بر ضرورت استفاده از تحلیل‌های چندبعدی در شناسایی بهینه تقلب مالی تأکید دارد.

اکبری بلوط‌بنگان و همکاران (۱۴۰۳) با تدوین مدلی در حوزه آموزش، تأثیر مثبت خودرهبی بر جهت‌گیری نوآورانه را از طریق متغیر میانجی خلاقیت کارکنان (با ضریب مسیر ۰,۳۲۳) تأیید کردند. یافته‌های این پژوهش با برازش مطلوب مدل، بر نقش محوری خلاقیت در ارتقای نوآوری و بهبود عملکرد کلی سازمان تأکید دارد.

مرادی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر اثربخشی کمیته حسابرسی بر عملکرد پایداری شرکت‌ها پرداختند و نقش میانجی مدیریت ریسک را در این رابطه مورد آزمون قرار دادند. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بود که از میان آن‌ها ۱۱۰ شرکت برای دوره زمانی ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲ انتخاب شد. یافته‌های تحقیق نشان داد ویژگی‌های مرتبط با اثربخشی کمیته حسابرسی، به‌ویژه استقلال و تخصص مالی اعضا می‌تواند به بهبود عملکرد پایداری شرکت‌ها منجر شود. همچنین نتایج بیانگر آن است که مدیریت ریسک در این ارتباط نقش میانجی داشته و بخشی از اثر کمیته حسابرسی بر عملکرد پایداری از طریق تقویت سازوکارهای مدیریت ریسک تبیین می‌شود.

قربانچور یاسوری و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین مدیریت ریسک سازمانی و عملکرد شرکت‌ها با تأکید بر نقش مداخله‌گر کمیته ریسک پرداختند. این مطالعه با استفاده از داده‌های شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ و بابه‌کارگیری روش رگرسیون داده‌های ترکیبی انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت ریسک سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت دارد. همچنین وجود کمیته ریسک به‌عنوان یک سازوکار نظارتی می‌تواند این رابطه را تقویت کرده و اثربخشی مدیریت ریسک در بهبود عملکرد شرکت‌ها را افزایش دهد.

حسین‌پور و احمدی (۱۴۰۴) در پژوهشی، تأثیر مدیریت وجوه نقد و مدیریت ریسک بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ بررسی شد. این مطالعه با استفاده از روش پنل دیتا با اثرات ثابت و نرم‌افزار EViews انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که مدیریت وجوه نقد تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌ها دارد، درحالی‌که مدیریت ریسک تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد مالی برجای می‌گذارد. براین اساس، نتایج

پژوهش بیانگر آن است که بهبود مدیریت منابع نقدی می‌تواند عملکرد مالی شرکت‌ها را ارتقا دهد، اما افزایش ریسک، عملکرد مالی را تضعیف می‌کند.

حسین پور و احمدی (۱۴۰۴) در پژوهشی، تأثیر مدیریت وجوه نقد بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران با در نظر گرفتن نقش تعدیلی مدیریت ریسک بررسی شد. این مطالعه با استفاده از داده‌های ۱۱۷ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ و با بهره‌گیری از مدل رگرسیون پانلی انجام گرفت. نتایج نشان داد مدیریت وجوه نقد تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌ها دارد. همچنین، مدیریت ریسک در این رابطه نقش تعدیل‌گر داشته و به صورت منفی اثر مدیریت وجوه نقد بر عملکرد مالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به این معنا که با افزایش مدیریت ریسک، شدت تأثیر مثبت مدیریت وجوه نقد بر عملکرد مالی کاهش می‌یابد. پیری و همکاران (۱۴۰۵) در پژوهشی ابعاد و شاخص‌های مؤثر بر تقلب مدیران در گزارشگری مالی با رویکرد نظریه شش ضلعی تقلب بررسی شد. این مطالعه با استفاده از روش فراترکیب و تحلیل ۱۹۸ پژوهش داخلی و خارجی منتشرشده در بازه زمانی ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۳ (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۵ میلادی) انجام گرفت. نتایج نشان داد عوامل مؤثر بر تقلب در شش بعد انگیزه، فرصت، توانایی، توجیه، تکبر و تبانی قابل طبقه‌بندی است. همچنین براساس تحلیل آنروپی شانون، شاخص‌هایی نظیر کیفیت و تغییر حسابرِس و کاهش کیفیت حسابرسی در بعد توجیه، تحصیلات و صلاحیت مدیران در بعد توانایی، رشد پایین دارایی‌ها و مالکیت نهادی در بعد انگیزه، تصاویر مکرر مدیرعامل در بعد تکبر و حق الزحمه حسابرِس در بعد تبانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تقلب مدیران در گزارشگری مالی شناسایی شدند.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در حوزه مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت، مرور ادبیات نشان می‌دهد که اغلب مطالعات پیشین، این رابطه را به صورت کلی و بدون بهره‌گیری از چارچوب‌های جامع ارزیابی عملکرد بررسی کرده‌اند و نقش عوامل رفتاری و خلاقیت کارکنان را نادیده گرفته‌اند. همچنین، در بسیاری از تحقیقات، ابعاد چندگانه عملکرد سازمانی براساس کارت امتیازی متوازن به طور همزمان مورد توجه قرار نگرفته است. پژوهش حاضر با ترکیب رویکرد مدیریت ریسک تقلب و چارچوب کارت امتیازی متوازن و در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده خلاقیت کارکنان، می‌کوشد این خلا را پوشش دهد و تصویری دقیق‌تر از چگونگی تأثیر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت ارائه کند. از این منظر، ارزش افزوده اصلی این مطالعه، تبیین یک الگوی یکپارچه است که هم جنبه‌های مالی و غیرمالی عملکرد را در برمی‌گیرد و هم به پویایی‌های رفتاری درون سازمان توجه دارد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

از منظر نظریه نمایندگی، عدم وجود کنترل‌های کارآمد، بستری مناسب برای بروز رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیران و تقلیل کیفیت گزارشگری مالی فراهم می‌آورد. این تضاد منافع منجر به افزایش هزینه‌های نمایندگی و ایجاد عدم تقارن اطلاعاتی می‌گردد که در نهایت بازده مالی شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد (موسوی‌بیوکی و برزگری‌خانقاه، ۱۳۹۸). در همین راستا، رحمان و همکاران (۲۰۲۲) تأکید دارند که مدیریت ریسک تقلب از طریق تقویت ساختارهای نظارتی و ارتقای شفافیت، می‌تواند همسوسازی منافع مدیران و صاحبان سرمایه را تسهیل کرده و هزینه‌های نمایندگی را کاهش دهد. علاوه بر این، با استناد به نظریه مثلث تقلب، استقرار نظام‌های کنترلی مناسب می‌تواند دو رکن اصلی «فرصت» و «توجیه» را تضعیف نماید و احتمال بروز تقلب‌های مالی را به شکلی معنادار محدود کند (مهدوی و قهرمانی، ۱۳۹۳). از دیدگاه مدیریت ریسک سازمانی، ضعف در شناسایی و مهار این تهدیدات، پیامدهای جبران‌ناپذیری بر پایداری بنگاه‌ها دارد که ضرورت پیاده‌سازی سازوکارهای ساخت‌یافته را دوچندان می‌کند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین بطور خلاصه از دیدگاه نظری، مدیریت ریسک تقلب می‌تواند از چند مسیر بر عملکرد شرکت اثر بگذارد. نخست، پیشگیری و کشف تقلب از وقوع یا تداوم زیان‌های مالی جلوگیری می‌کند. دوم، وجود کنترل‌های مناسب، شفافیت اطلاعات و قابلیت ردیابی معاملات را افزایش می‌دهد و از این طریق کیفیت تصمیم‌گیری مدیریتی را ارتقا می‌دهد. سوم، نظام مدیریت ریسک تقلب می‌تواند مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مدیران و کارکنان را تقویت کند. در نهایت، شناسایی نقاط آسیب‌پذیر فرآیندهای سازمانی، امکان اصلاح فرآیندها و تخصیص کارآمدتر منابع را فراهم می‌سازد.

این استدلال با ادبیات کنترل داخلی نیز سازگار است. دویلی^۱ و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند که ضعف‌های کنترل داخلی با ویژگی‌هایی مانند پیچیدگی عملیاتی، رشد سریع، ضعف مالی و تغییرات سازمانی ارتباط دارند؛ موضوعی که نشان می‌دهد کیفیت کنترل داخلی می‌تواند بر قابلیت سازمان برای مدیریت ریسک‌های عملیاتی و اطلاعاتی اثرگذار باشد. همچنین، مطالعات مرتبط با ضعف‌های کنترل داخلی نشان داده‌اند که پیچیدگی و تغییرات سازمانی می‌توانند احتمال بروز مشکلات کنترلی را افزایش دهند. بنابراین، مدیریت ریسک تقلب را می‌توان یکی از سازوکارهای حاکمیت و کنترل سازمانی دانست که از طریق کاهش عدم اطمینان، افزایش شفافیت و حفاظت از منابع سازمان، زمینه بهبود عملکرد را فراهم می‌کند.

عملکرد شرکت مفهومی چندبعدی است و ارزیابی آن صرفاً براساس شاخص‌های مالی نمی‌تواند تصویر کاملی از وضعیت سازمان ارائه کند. کاپلان و نورتون (۱۹۹۲) با طرح مفهوم کارت امتیازی

^۱ Doyle

متوازن استدلال کردند که اتکای صرف به شاخص‌های مالی، به‌ویژه در محیط‌های رقابتی و متغیر، نمی‌تواند تمام عوامل مؤثر بر عملکرد آینده سازمان را منعکس کند. کارت امتیازی متوازن باترکیب شاخص‌های مالی و غیرمالی، امکان ارزیابی عملکرد از چهار منظر مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری را فراهم می‌کند. در توسعه بعدی این رویکرد، کاپلان و نورتون (۱۹۹۶) تأکید کردند که کارت امتیازی متوازن صرفاً مجموعه‌ای از شاخص‌های مالی و غیرمالی نیست، بلکه باید روابط علت و معلولی میان اهداف و شاخص‌های عملکرد را نشان دهد. براین اساس، بهبود قابلیت‌های کارکنان و یادگیری سازمانی می‌تواند فرآیندهای داخلی را بهبود دهد؛ بهبود فرآیندهای داخلی می‌تواند ارزش بیشتری برای مشتری ایجاد کند و در نهایت، این تحولات به پیامدهای مالی مطلوب منجر شوند.

از این منظر، مدیریت ریسک تقلب نیز می‌تواند در زنجیره علت و معلولی کارت امتیازی متوازن قرار گیرد. کنترل مؤثر ریسک تقلب می‌تواند از طریق افزایش آگاهی و قابلیت‌های کارکنان، بهبود فرآیندهای داخلی، افزایش اعتماد مشتریان و کاهش زیان‌های ناشی از تقلب، در نهایت عملکرد مالی شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، انتظار می‌رود اثر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد محدود به شاخص‌های مالی نباشد و در ابعاد غیرمالی نیز قابل مشاهده باشد (اسمیت، ۲۰۱۸). مدیریت ریسک مؤثر عملکرد مالی سازمان را بهبود می‌دهد و با حفظ اعتبار و اعتماد بازار، موجب افزایش وفاداری مشتریان و جذب مشتریان جدید می‌گردد. تعهد شرکت به شفافیت و صداقت نقش کلیدی در تقویت این روابط و پایدارسازی رشد مالی دارد (ایزوچیدی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). نظام جامع مدیریت ریسک تقلب با نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و ارتقای توانمندی کارکنان، بستری برای یادگیری مستمر و انطباق‌پذیری سازمان با الگوهای نوین تقلب فراهم می‌سازد (روی‌آو همکاران، ۲۰۲۳). با تلفیق این دیدگاه‌ها، می‌توان استنباط کرد که مدیریت ریسک تقلب از طریق کاهش فرصت‌های تقلب و بهبود کیفیت فرآیندهای کنترلی، به ارتقای عملکرد جامع سازمان کمک می‌کند. بنابراین چه گفته شد، فرضیه اصلی اول به شرح زیر مطرح می‌گردد:

^۱ Iswahyudi

^۲ Roy

فرضیه اصلی اول: بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت در ابعاد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری، رابطه معنادار وجود دارد.

عملکرد مالی یکی از مهم‌ترین پیامدهای مورد انتظار از نظام‌های کنترل و مدیریت ریسک است. وقوع تقلب می‌تواند از طریق ایجاد زیان مستقیم، تحمیل هزینه‌های کشف و رسیدگی، کاهش منابع قابل استفاده و آسیب به اعتبار شرکت، عملکرد مالی را کاهش دهد. بنابراین، هرچه سازمان در شناسایی و کنترل ریسک‌های تقلب توانمندتر باشد، انتظار می‌رود بخشی از هزینه‌ها و زیان‌های ناشی از رفتارهای متقلبانه کاهش یابد. مدیریت ریسک تقلب همچنین می‌تواند از طریق افزایش قابلیت اتکای اطلاعات مالی بر تصمیم‌های سرمایه‌گذاری، بودجه‌بندی و تخصیص منابع اثر بگذارد. هنگامی که مدیران به اطلاعات مالی و عملیاتی شفاف‌تر و قابل‌اعتمادتر دسترسی داشته باشند، احتمال اتخاذ تصمیم‌های نامناسب کاهش می‌یابد. از این منظر، مدیریت ریسک تقلب نه تنها از زیان‌های ناشی از تقلب جلوگیری می‌کند، بلکه می‌تواند کیفیت تصمیم‌گیری مالی را نیز بهبود دهد. بنابراین، براساس منطق کنترل داخلی، مدیریت ریسک و رویکرد کارت امتیازی متوازن، می‌توان انتظار داشت که مدیریت ریسک تقلب رابطه مثبتی با عملکرد مالی شرکت داشته باشد (اسمیت، ۲۰۱۸). در همین راستا، باقریان کاسگری و همکاران (۱۴۰۳) تأکید می‌کنند که بهره‌گیری از رویکردهای تحلیلی چندبعدی در شناسایی الگوهای تقلب، دقت تشخیص موارد متقلبانه را به‌طور قابل‌توجهی افزایش داده و در نهایت با کاهش هزینه‌های عملیاتی، منجر به بهبود عملکرد مالی می‌گردد. براین مبنا، فرضیه فرعی اول به شرح زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه فرعی اول: بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت (در بعد مالی)، رابطه معنادار وجود دارد. تقلب‌های مالی و عملیاتی با آسیب به شهرت سازمانی، مستقیماً موجب تضعیف اعتماد ذی‌نفعان خارجی و کاهش رضایت و وفاداری مشتریان می‌شوند. در مقابل، استقرار نظام‌های مدیریت ریسک تقلب (FRM) از طریق ایجاد سازوکارهای پیشگیرانه و ارتقای شفافیت، پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای، احتمال بروز رفتارهای غیراخلاقی را کاهش داده و اعتبار سازمان را در بازار تقویت می‌کند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲؛ یانگ و لی، ۲۰۲۰؛ اسمیت، ۲۰۱۸). بعد مشتری در کارت امتیازی متوازن بیانگر توانایی سازمان در ایجاد و حفظ ارزش برای مشتریان است. اعتماد، کیفیت خدمات، پاسخگویی و قابلیت اتکای سازمان از عوامل مهم شکل‌دهنده این بعد هستند. اگرچه رابطه میان مدیریت ریسک تقلب و عملکرد مشتری در نگاه نخست غیرمستقیم به نظر می‌رسد، اما وجود کنترل‌های مؤثر می‌تواند از طریق افزایش شفافیت و کاهش خطاهای عملیاتی بر تجربه مشتری اثرگذار باشد (کاپلان و نورتون، ۱۹۹۲). ازاین‌رو، سازمان‌هایی که از سازوکارهای نظارتی مؤثر برخوردار باشند، با کاهش احتمال بروز رسوایی‌های مالی و ارتقای اعتبار، قادر خواهند بود رضایت و وفاداری مشتریان را در سطح بالاتری حفظ کنند (تائوب و ایسور، ۲۰۱۸؛ اسمیت، ۲۰۱۸).

براین اساس، انتظار می‌رود مدیریت اثربخش ریسک تقلب، عملکرد شرکت را در بعد مشتری بهبود بخشد. بنابراین، فرضیه فرعی دوم به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه فرعی دوم: بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت (در بعد مشتری)، رابطه معناداری وجود دارد.

ضعف در ساختارهای کنترلی و فرآیندهای داخلی، بستری ایده‌آل برای بروز تقلب، سوءاستفاده از منابع و ایجاد ناکارآمدی‌های عملیاتی را فراهم می‌آورد. مدیریت ریسک تقلب از طریق استانداردسازی رویه‌ها، اعمال تفکیک وظایف و تقویت مکانیزم‌های نظارتی، می‌تواند کیفیت فرآیندهای سازمانی را به‌طور بنیادین بهبود بخشد (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲؛ مخلصین، ۲۰۱۸). از منظر ادبیات کنترل داخلی، این بهبود فرآیندی نه تنها با کاهش نرخ خطا و جلوگیری از اتلاف منابع، بلکه از طریق کاهش هزینه‌های نمایندگی ناشی از عدم تقارن اطلاعاتی، منجر به ارتقای اثربخشی عملیاتی می‌گردد. این تحول ساختاری، دقیقاً در بعد فرآیندهای داخلی کارت امتیازی متوازن (BSC) تجلی می‌یابد.

فرآیندهای داخلی کارآمد، ستون فقرات سیستم‌های پیشگیری، کشف و پاسخ‌گویی در برابر تقلب محسوب می‌شوند. اسمیت (۲۰۱۸) استدلال می‌کند که یکی از شاخص‌های کلیدی در سنجش اثربخشی مدیریت ریسک تقلب، افزایش سرعت و دقت در شناسایی موارد مغایرتی و بهبود کیفیت کنترل‌های پیشگیرانه است. علاوه بر این، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که مدیریت ریسک تقلب با کاهش اصطکاک‌های عملیاتی و بازطراحی جریان‌های کاری، باعث می‌شود که کارکنان بر فعالیت‌های ارزش‌آفرین متمرکز شوند و از اتلاف زمان ناشی از بازسازی خطاها یا بررسی‌های پسینی تقلب جلوگیری شود (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین، مخلصین (۲۰۱۸) تأکید دارد که تقویت سرمایه انسانی در کنار بهبود فرآیندهای داخلی، از طریق ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر شفافیت، می‌تواند اثرات مثبت مستقیم بر عملکرد و اثرات غیرمستقیم بر نوآوری داشته باشد. بنابراین، گذشت، مدیریت ریسک تقلب از طریق استانداردسازی عملیات، کاهش آسیب‌پذیری‌های ساختاری و ارتقای دقت در فرآیندهای کنترلی، بستری برای دستیابی به تعالی عملیاتی فراهم می‌آورد. لذا فرضیه فرعی سوم به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه فرعی سوم: بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت (در بعد فرآیندهای داخلی)، رابطه معنادار وجود دارد.

در چارچوب کارت متوازن (BSC)، بعد رشد و یادگیری به‌عنوان پیشران اصلی خلق ارزش و توسعه پایدار سرمایه‌های نامشهود سازمان شناخته می‌شود و بر قابلیت‌های انسانی و سازمانی موردنیاز برای دستیابی به عملکرد پایدار تمرکز دارد. این بعد شامل توسعه مهارت کارکنان، یادگیری سازمانی، قابلیت‌های اطلاعاتی و ظرفیت سازمان برای بهبود مستمر است. مدیریت

ریسک تقلب می‌تواند از طریق آموزش کارکنان، افزایش آگاهی نسبت به ریسک، ایجاد فرهنگ گزارش‌دهی و توسعه قابلیت‌های تشخیص رفتارهای غیرعادی، ظرفیت یادگیری و آگاهی سازمانی را تقویت کند.

استقرار نظام‌های مدیریت ریسک تقلب، فراتر از یک رویکرد کنترلی صرف، می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار یادگیری عمل کند که از طریق نهاده‌سازی ارزش‌های اخلاقی و افزایش آگاهی نسبت به مخاطرات رفتاری، زیرساخت‌های لازم برای توسعه سرمایه انسانی و تقویت فرهنگ سازمانی را فراهم می‌آورد (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲؛ اکبری بلوط‌بنگان و همکاران، ۱۴۰۳). از منظر تئوری کنترل-توانمندسازی، تعادل میان کنترل‌های هوشمند و توانمندسازی کارکنان، منجر به ارتقای یادگیری سازمانی و بهبود مستمر فرآیندها می‌گردد، به‌گونه‌ای که کنترل‌ها نه به‌عنوان ابزاری محدودکننده، بلکه به‌عنوان محرکی برای بهبود عملکرد عمل می‌کنند (لی و همکاران، ۲۰۲۴).

در این راستا، پیاده‌سازی مدیریت ریسک تقلب می‌تواند منجر به ارتقای سطح دانش، مهارت و هوشیاری کارکنان در شناسایی الگوهای تهدیدآمیز شود. این ارتقای دانش، مستقیماً با شاخص‌های کلیدی بعد رشد و یادگیری در BSC، از جمله آموزش‌های مستمر و توسعه توانمندی‌های تحلیلی، همسو است. علاوه بر این، با کاهش نرخ خطا و جلوگیری از اتلاف منابع ناشی از سوءرفتارهای مالی، مدیریت ریسک تقلب به‌عنوان یک ابزار بهینه‌سازی فرآیند عمل می‌کند. این امر باعث می‌شود که سرمایه‌گذاری در بخش آموزش و توسعه، به جای صرف شدن برای جبران خسارات، صرف ارتقای توانمندی‌های نوآورانه کارکنان شود؛ امری که همسویی مستقیم باهدف اصلی بعد رشد و یادگیری در BSC مبنی بر ایجاد مزیت رقابتی از طریق توسعه مستمر ظرفیت‌های انسانی است (اسمیت، ۲۰۱۸). براین اساس، فرضیه فرعی چهارم به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه فرعی چهارم: بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت (در بعد رشد و یادگیری)، رابطه معنادار وجود دارد.

خلاقیت کارکنان به تولید ایده‌ها، روش‌ها و راه‌حل‌های جدید و مفید در محیط کار اشاره دارد. برخلاف نوآوری که معمولاً بر اجرا و تحقق ایده‌های جدید تمرکز دارد، خلاقیت عمدتاً ناظر بر مرحله تولید ایده و راه‌حل است. براساس دیدگاه‌های نظری، خلاقیت حاصل تعامل دانش و مهارت تخصصی، مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و انگیزش درونی است و محیط کاری می‌تواند شرایط بروز آن را تقویت یا تضعیف کند. از این منظر، خلاقیت کارکنان به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم سرمایه فکری، نقشی اساسی در تعیین ظرفیت نوآوری و توانمندی سازمان برای مواجهه با چالش‌های محیطی دارد. افزون بر این، خلاقیت می‌تواند بر نحوه اثرگذاری سازوکارهای کنترلی و مدیریت ریسک در سازمان نیز تأثیرگذار باشد (اسمیت، ۲۰۱۸؛ لی، ۲۰۲۰). در چارچوب نظریه کنترل-توانمندسازی، اثربخشی سازوکارهای کنترلی سازمان زمانی افزایش می‌یابد که کنترل با اعطای آزادی عمل، مشارکت و ترویج

خودکنترلی در میان کارکنان همراه شود (حوقو، ۲۰۱۴؛ کاپلان و نورتون، ۲۰۰۴). در این چارچوب، خلاقیت کارکنان می‌تواند به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر، شدت و نحوه اثرگذاری مدیریت ریسک تقلب (FRM) بر عملکرد شرکت را تغییر دهد.

از منظر نظریه نمایندگی، کنترل‌های رسمی در مدیریت ریسک تقلب باهدف محدودسازی رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیران، کاهش عدم‌تقارن اطلاعاتی و کنترل هزینه‌های نمایندگی طراحی و اجرا می‌شوند. با این حال، اتکای بیش از حد به این کنترل‌ها می‌تواند هزینه‌های تطبیق را افزایش داده و از انعطاف‌پذیری عملیاتی سازمان بکاهد (قاسم، ۲۰۲۱). در مقابل، کارکنان خلاق از طریق تولید، انتقال و به کارگیری ایده‌های جدید می‌توانند به توسعه روش‌های پیش‌نگرانه برای کشف، پیشگیری و مدیریت تقلب کمک کنند (روی و همکاران، ۲۰۲۳؛ وست و همکاران، ۲۰۲۴). در سازمان‌هایی که کارکنان از سطح بالاتری از خلاقیت برخوردارند، بخشی از بهبود عملکرد می‌تواند از طریق ابتکار فردی، حل مسئله، یادگیری و بازطراحی فرایندها حاصل شود. در چنین شرایطی، سهم افزوده مدیریت ریسک تقلب در بهبود برخی ابعاد عملکرد ممکن است کاهش یابد؛ زیرا کارکنان از مسیرهای غیررسمی و خلاقانه نیز در حل مسائل و ارتقای عملکرد سازمان نقش دارند. بنابراین، کاهش شدت اثر مدیریت ریسک تقلب در این شرایط لزوماً به معنای کاهش عملکرد شرکت نیست، بلکه می‌تواند نشان‌دهنده کاهش وابستگی عملکرد به سازوکارهای رسمی کنترل باشد. با این حال، خلاقیت کارکنان در صورت عدم هماهنگی با چارچوب‌های کنترلی مناسب می‌تواند پیامدهای متفاوتی داشته باشد. افزایش آزادی عمل و تنوع در روش‌های انجام فعالیت‌ها ممکن است قابلیت استانداردسازی، ردیابی و نظارت را کاهش دهد. این مسئله در حوزه مدیریت ریسک تقلب اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا اثربخشی کنترل‌های ضد تقلب تا حد زیادی به قابلیت ردیابی معاملات، شفاف‌بودن مسئولیت‌ها، رعایت حدود اختیارات و امکان شناسایی رفتارهای غیرعادی وابسته است. از این رو، سطح بالای خلاقیت در محیطی که کنترل‌های رسمی ضعیف، نامتناسب یا فاقد انعطاف لازم هستند، ممکن است بخشی از اثربخشی سازوکارهای رسمی مدیریت ریسک تقلب را خنثی کند (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

در رویکرد سنتی، کنترل و خلاقیت ممکن است دو نیروی متعارض تلقی شوند؛ زیرا کنترل‌های رسمی معمولاً بر استانداردسازی، نظارت و محدودسازی رفتار تأکید دارند، در حالی که خلاقیت به آزادی عمل، انعطاف‌پذیری و امکان آزمون روش‌های جدید نیازمند است. با این حال، ادبیات نظری و تجربی نشان می‌دهد که این دو الزاماً در تعارض بایکدیگر قرار ندارند. سیمونز^۱ (۱۹۹۵) استدلال می‌کند که سازمان‌ها برای مدیریت هم‌زمان نوآوری و کنترل، به ترکیبی از نظام‌های اعتقادی،

¹ Simons

مرزی، تشخیصی و تعاملی نیاز دارند. در این میان، نظام‌های مرزی حدود قابل قبول رفتار را مشخص می‌کنند، در حالی که نظام‌های تعاملی زمینه بحث، یادگیری و پاسخگویی به تغییرات را فراهم می‌سازند. بنابراین، کنترل می‌تواند ضمن محدود کردن رفتارهای نامطلوب، چارچوب و اطلاعات لازم برای جست‌وجو، یادگیری و نوآوری را نیز فراهم کند. همسو با این دیدگاه، اسپیکل^۱ و همکاران (۲۰۱۷) با بررسی رابطه میان کنترل، توانمندسازی و خلاقیت نشان دادند که شدت استفاده از نظام‌های کنترلی می‌تواند با توانمندسازی و خلاقیت رابطه‌ای مثبت داشته باشد. این یافته بیانگر آن است که کنترل و خلاقیت الزاماً متضاد نیستند و کنترل مناسب می‌تواند محیطی هدفمند و اطلاعاتی ایجاد کند که در آن خلاقیت فرصت بیشتری برای بروز پیدا کند. با این وجود، پژوهش‌های دیگر به وجود نوعی «هزینه خلاقیت» نیز اشاره کرده‌اند.

اسپکباچر و گرابنر^۲ (۲۰۱۴) نشان می‌دهند که اتکای بیش از حد سازمان به خلاقیت کارکنان می‌تواند ریسک‌های رفتاری خاصی ایجاد کند و استفاده مدیران از برخی سازوکارهای کنترلی مؤثر را با محدودیت مواجه سازد. از این رو، فعالیت‌های خلاقانه نیازمند نوعی تعادل میان آزادی عمل و هماهنگی رسمی هستند؛ زیرا خلاقیت بدون آزادی کافی دشوار می‌شود و در مقابل، خلاقیت بدون هماهنگی و چارچوب کنترلی مناسب می‌تواند به پراکندگی اقدامات و دشواری کنترل منابع و نتایج منجر شود. شواهد تجربی داخلی نیز براهیمت خلاقیت کارکنان در ارتقای عملکرد سازمانی تأکید دارند. اکبری بلوط‌بنگان و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند که خلاقیت کارکنان نقشی محوری در تقویت جهت‌گیری نوآورانه و بهبود عملکرد کلی سازمان دارد. از سوی دیگر، دهقان‌تزر جانی و همکاران (۱۴۰۱) تأکید می‌کنند که نوآوری عمدتاً از طریق بهبود فرایندهای داخلی بر عملکرد مالی اثر می‌گذارد. این شواهد نشان می‌دهد که ویژگی‌های انسانی، از جمله خلاقیت کارکنان، می‌توانند در تعامل با سازوکارهای کنترلی، شدت و نحوه اثرگذاری این سازوکارها بر عملکرد سازمان را تغییر دهند. با توجه به ماهیت مدیریت ریسک تعقل که بر کنترل، محدودسازی رفتارهای فرصت‌طلبانه، نظارت و افزایش قابلیت کشف رفتارهای غیرعادی استوار است، می‌توان انتظار داشت که در محیط‌هایی با سطح بالای خلاقیت کارکنان، نوعی تعامل میان الزامات کنترلی و آزادی عمل خلاقانه شکل گیرد. در چنین محیط‌هایی، کارکنان می‌توانند بخشی از مسائل مرتبط با عملکرد و مدیریت ریسک را از طریق ابتکار عمل، یادگیری و حل خلاقانه مسئله برطرف کنند. بنابراین، اگرچه مدیریت ریسک تعقل همچنان می‌تواند اثر مثبتی بر عملکرد شرکت داشته باشد، شدت این اثر ممکن است با افزایش خلاقیت کارکنان کاهش یابد؛ زیرا عملکرد شرکت در این شرایط، علاوه بر کنترل‌های رسمی، از ظرفیت‌های غیررسمی و خلاقانه کارکنان نیز

^۱ Speklé

^۲ Speckbacher & Grabner

متأثر می‌شود (قربانچور یاسوری و همکاران، ۱۴۰۴). از این منظر، تعدیل منفی به معنای آن نیست که خلاقیت کارکنان موجب کاهش عملکرد شرکت یا کاهش اثربخشی مطلق مدیریت ریسک تقلب می‌شود. بلکه بیانگر آن است که با افزایش خلاقیت کارکنان، میزان وابستگی عملکرد شرکت به سازوکارهای رسمی مدیریت ریسک تقلب کاهش می‌یابد. به بیان دیگر، در سازمان‌هایی که کارکنان خلاق‌تر هستند، بخشی از آثار مثبت موردانتظار از مدیریت ریسک تقلب ممکن است از طریق ابتکار، نوآوری، یادگیری و حل مسئله کارکنان به صورت مستقل یا مکمل ایجاد شود. در نتیجه، اثر حاشیه‌ای مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت ضعیف‌تر خواهد شد، در حالی که جهت کلی رابطه همچنان می‌تواند مثبت باقی بماند (مرادی و همکاران، ۱۴۰۴؛ لی و همکاران، ۲۰۲۴). برپایه این استدلال، می‌توان انتظار داشت خلاقیت کارکنان به عنوان یک عامل زمینه‌ای، رابطه میان مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت را تعدیل کند. به عبارت دیگر، هرچه سطح خلاقیت کارکنان افزایش یابد، شدت اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت کاهش خواهد یافت؛ زیرا در این شرایط، بخشی از بهبود عملکرد از مسیرهای غیرکنترلی و مبتنی بر ابتکار و خلاقیت کارکنان حاصل می‌شود. بنابراین، فرضیه اصلی دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه اصلی دوم: خلاقیت کارکنان رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت را به صورت منفی تعدیل می‌کند؛ به گونه‌ای که با افزایش سطح خلاقیت کارکنان، شدت اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت کاهش می‌یابد.

عملکرد مالی شرکت نتیجه برآیند تصمیم‌ها و رفتارهای مدیران و کارکنان در چارچوب محدودیت‌ها و فرصت‌های سازمانی است. از یک سو، مدیریت ریسک تقلب از طریق کاهش زیان‌های ناشی از تقلب و افزایش شفافیت، بهبود عملکرد مالی را دنبال می‌کند (اسمیت، ۲۰۱۸؛ باقریان کاسگری و همکاران، ۱۴۰۳). از سوی دیگر، خلاقیت کارکنان می‌تواند به توسعه راهکارهای نوآورانه برای بهبود درآمدها و کاهش هزینه‌ها منجر شود (اکبری بلوط‌بنگان و همکاران، ۱۴۰۳). با این حال، هنگامی که سطح خلاقیت بالاست، اعمال کنترل‌های سخت‌گیرانه و محدودکننده مرتبط با مدیریت ریسک تقلب ممکن است بخشی از ظرفیت خلاقیت را مهار کرده و در نتیجه، از شدت تأثیر مثبت این کنترل‌ها بر عملکرد مالی بکاهد. از این رو، انتظار می‌رود خلاقیت کارکنان، رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد مالی را به صورت منفی تعدیل کند. بنابراین، فرضیه فرعی پنجم به شرح زیر قابل طرح است:

فرضیه فرعی پنجم: انتظار می‌رود خلاقیت کارکنان به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت از بعد مالی را تعدیل نماید. به‌گونه‌ای که باافزایش سطح خلاقیت کارکنان، شدت اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت کاهش می‌یابد.

رشد و یادگیری سازمانی به‌طورمستقیم با توسعه مهارت‌ها، خلاقیت و توانمندی‌های کارکنان گره خورده است. نتایج پژوهش اکبری بلوط‌بنگان و همکاران (۱۴۰۳) نشان می‌دهد که خلاقیت کارکنان، پیوند مهمی بین خودرهبری و جهت‌گیری نوآورانه سازمانی ایجاد می‌کند. از طرفی، مدیریت ریسک تقلب از طریق وضع رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و محدودیت‌های کنترلی می‌تواند تا حدی آزادی عمل کارکنان را کاهش دهد. بنابراین، در شرایطی که سطح خلاقیت کارکنان بالاتر است، ممکن است بخشی از اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر ارتقای یادگیری و رشد سازمانی تضعیف شود، زیرا کارکنان خلاق نسبت به محدودیت‌های کنترلی حساس‌تر هستند و این امر می‌تواند بر نحوه بهره‌برداری از سیستم‌های مدیریت ریسک تأثیر بگذارد. لازم به ذکر است که اگرچه خلاقیت کارکنان و بعد یادگیری و رشد در چارچوب کارت ارزیابی متوازن از حیث توجه به توسعه منابع انسانی و قابلیت‌های سازمانی دارای نزدیکی مفهومی هستند، اما در پژوهش حاضر این دو سازه یکسان در نظر گرفته نشده‌اند. خلاقیت کارکنان به توانایی افراد در ارائه ایده‌های نو، حل خلاقانه مسائل و بروز رفتارهای نوآورانه اشاره دارد و در این تحقیق به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر وارد مدل شده است؛ درحالی‌که بعد یادگیری و رشد به‌عنوان یکی از ابعاد عملکرد شرکت، بیانگر وضعیت سازمان از نظر ارتقای مهارت‌ها، توسعه ظرفیت‌های یادگیری و تقویت زیرساخت‌های رشد و بهبود مستمر است. از این‌رو، نقش خلاقیت کارکنان در این پژوهش متمایز از بعد یادگیری و رشد عملکرد شرکت تعریف شده است. بر همین اساس، فرضیه فرعی ششم به شرح زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه فرعی ششم: انتظار می‌رود خلاقیت کارکنان به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت از بعد رشد و یادگیری را تعدیل نماید. به‌گونه‌ای که باافزایش سطح خلاقیت کارکنان، شدت اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت از بعد رشد و یادگیری کاهش می‌یابد.

کارآمدی فرآیندهای داخلی سازمان مستلزم استقرار استانداردها، دستورالعمل‌های اجرایی و سازوکارهای نظارتی منسجم است که مدیریت ریسک تقلب (FRM) نیز بخشی از این ساختار کنترلی را پوشش می‌دهد. باین‌حال، شواهد تجربی (مخلصین، ۲۰۱۸؛ دهقان‌تزرجانی و همکاران، ۱۴۰۱) حاکی از آن است که نوآوری و خلاقیت کارکنان از طریق بهینه‌سازی فرآیندهای داخلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای عملکرد سازمانی ایفا می‌کنند. از این‌رو، فرآیندهای داخلی در نقطه تقاطع میان "نظم کنترلی" و "انعطاف‌پذیری خلاقانه" قرار دارند. در محیط‌های با سطح خلاقیت بالا، استقرار

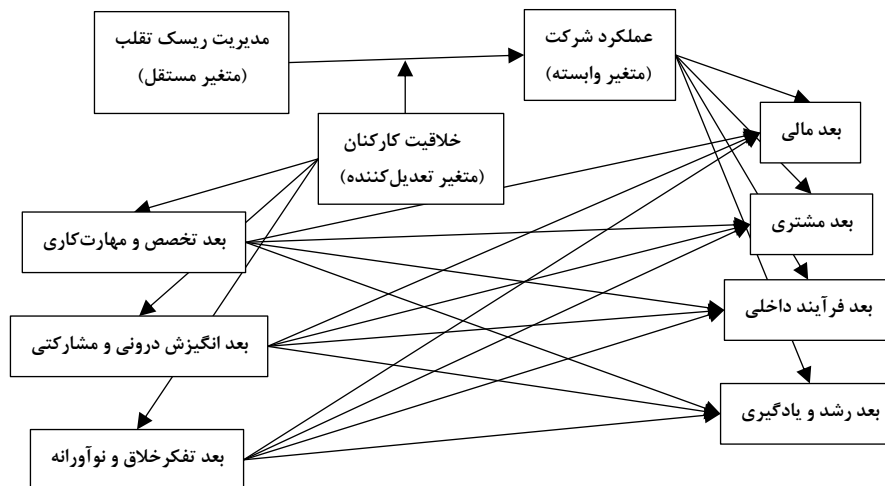
سخت‌گیرانه‌ی کنترل‌های ناشی از مدیریت ریسک تقلب ممکن است با ایجاد محدودیت در آزادی عمل و کاهش انعطاف‌پذیری فرآیندها، مانع از جریان نوآوری شود. لذا انتظار می‌رود این سازوکارهای کنترلی، اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر بهبود فرآیندهای داخلی را تضعیف کنند. براین‌اساس، فرضیه فرعی هفتم به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه فرعی هفتم:

انتظار می‌رود خلاقیت کارکنان به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت از بعد فرآیندهای داخلی را تعدیل نماید. به‌گونه‌ای که با افزایش سطح خلاقیت کارکنان، شدت اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت از بعد فرآیندهای داخلی کاهش می‌یابد. بعد مشتری در چارچوب کارت امتیازی متوازن (BSC)، بازتاب‌دهنده ادراک ذی‌نفعان و میزان رضایت آنان از خروجی‌های سازمان است. از یک سو، استقرار سیستم‌های مدیریت ریسک تقلب (FRM) از طریق ارتقای شفافیت، صیانت از اعتبار سازمان و پیشگیری از رسوایی‌های مالی، موجب تقویت اعتماد مشتریان و سایر ذی‌نفعان می‌گردد (اسمیت، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، خلاقیت کارکنان با تسهیل فرآیندهای نوآوری در محصولات و خدمات و بهبود تجربه مشتری، نقش مؤثری در ارتقای این بعد ایفا می‌کند (اکبری بلوط‌بنگان و همکاران، ۱۴۰۳). بااین‌حال، براساس دیدگاه‌های نظری، وجود کنترل‌های سخت‌گیرانه مرتبط با مدیریت ریسک تقلب ممکن است با ایجاد محدودیت‌های ساختاری، آزادی عمل کارکنان را در تعاملات خلاقانه با مشتریان تقلیل داده و پویایی سازمان را محدود سازد. ازاین‌رو، انتظار می‌رود خلاقیت کارکنان با ایجاد نوعی تعارض میان کنترل و نوآوری، اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد مشتری را تعدیل نماید؛ به‌گونه‌ای که با افزایش سطح خلاقیت، شدت تأثیر مثبت سیستم‌های کنترلی بر رضایت مشتری کاهش یابد. براین‌اساس، فرضیه فرعی هشتم به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه فرعی هشتم: خلاقیت کارکنان، رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت در بعد مشتری را به‌صورت منفی تعدیل می‌کند؛ به‌این‌معنا که با افزایش سطح خلاقیت کارکنان، شدت اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت (بعد مشتری) کاهش می‌یابد.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی است که با رویکردی کمی اجرا شده است. منطق استنتاج پژوهش قیاسی است؛ به این معنا که فرضیه‌ها بر مبنای مبانی نظری و مطالعات پیشین تدوین و سپس با استفاده از داده‌های کمی گردآوری شده از طریق پرسش‌نامه آزمون شدند. اطلاعات مورد نیاز به صورت مقطعی و در سال ۱۴۰۳، از طریق پرسش‌نامه ساختاریافته جمع‌آوری گردید.

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و مدیران واحدهای تولیدی مستقر در شهرک صنعتی استان یزد است که شامل مدیران، حسابداران، حسابرسان داخلی و سایر کارکنان کلیدی این واحدها می‌باشد. براساس آمار سازمان صنعت، معدن و تجارت، تعداد این شرکت‌ها ۴۷۷ واحد است که براساس جدول مورگان، حجم نمونه ۲۱۴ نفر تعیین گردید. پژوهش حاضر بابت بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شده است؛ هرچند این روش محدودیت‌هایی در قابلیت تعمیم نتایج به کل جامعه دارد، اما با توجه به محدودیت‌های زمانی و دسترسی به واحدهای صنعتی، به عنوان روشی عملیاتی انتخاب گردید. جهت افزایش دقت و اطمینان از صحت پاسخ‌ها، پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و در محل شرکت‌ها توسط پژوهشگر توزیع و در همان زمان جمع‌آوری گردید. نظارت مستقیم محقق بر فرآیند تکمیل پرسشنامه‌ها، منجر به حصول پرسشنامه‌های کامل و

معتبر شد که نرخ بازگشت بالای آن‌ها در این پژوهش میدانی، حاصل از پیگیری مستمر و حضور مستقیم در محل جمع‌آوری داده‌ها بوده است.

پرسش‌نامه پژوهش مشتمل بر ۴۲ گویه و دو بخش اصلی است: بخش جمعیت‌شناختی و بخش تخصصی متغیرها. ابزار سنجش بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم شد. برای متغیر «خلاقیت کارکنان»، گزینه‌ها از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) و برای دو متغیر «مدیریت ریسک تقلب» و «عملکرد شرکت» از خیلی ضعیف (۱) تا خیلی خوب (۵) تنظیم گردیدند:

مدیریت ریسک تقلب (FRM): این متغیر برگرفته از پرسش‌نامه مرادی و همکاران (۱۳۹۳) است و شامل ۵ سؤال می‌باشد که ابعاد شناسایی ریسک، ارزیابی احتمال وقوع، پاسخ کنترلی و پایش رفتارهای مشکوک را می‌سنجد.

عملکرد شرکت از دیدگاه کارت امتیازی متوازن (BSC): برگرفته از پرسشنامه پایان‌نامه نیلوفر حجن شماسی (۱۳۹۵) و شامل ۲۰ سؤال، در چهار بعد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری می‌باشد.

خلاقیت کارکنان: این سازه برگرفته از ابزار سنجش وانگ و چنگ (2016) است و در قالب سه بعد «تخصص و مهارت کاری» (۴ سؤال)، «انگیزش درونی و مشارکتی» (۷ سؤال) و «تفکر خلاق و نوآورانه» (۶ سؤال) اندازه‌گیری شده است. این متغیر نگرش پاسخ‌دهندگان نسبت به توانمندی‌های خلاقانه نیروی انسانی را منعکس می‌کند.

پرسشنامه‌های به کار گرفته شده، علاوه بر اعتبار در منابع بین‌المللی، در مطالعات داخلی نیز مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین جهت اطمینان از تناسب ابزار با پژوهش حاضر، نسخه نهایی پرسشنامه در اختیار چند نفر از خبرگان و اساتید قرار گرفت و روایی آنها تأیید شد. بعلاوه، روایی و پایایی ابزار از طریق آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR)، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار SmartPLS تأیید گردید. کلیه شاخص‌ها بالاتر از حدود مطلوب ($AVE > 0.5$ و $CR > 0.7$) بود و معیار فورنل-لارکر نیز روایی واگرا را تأیید کرد. پرسش‌نامه پژوهش به گونه‌ای طراحی شده است که از پاسخ‌دهندگان انتظار می‌رود ارزیابی ادراکی خود را نسبت به متغیرهای مورد بررسی ارائه دهند. به طور مشخص، ساختار پرسش‌نامه شامل سه بخش تخصصی با تمرکزهای متفاوت است: نخست، مدیریت ریسک تقلب و دوم، عملکرد شرکت که تمرکز آن‌ها بروضعیت شرکت است. در این بخش‌ها، از پاسخ‌دهنده خواسته شده است تا براساس تجربه و آگاهی خود، وضعیت موجود، کیفیت اجرای اقدامات و سطح عملکرد شرکت متبوعش را در یک بازه زمانی مشخص ارزیابی کند. عملکرد شرکت نیز از منظر کارت ارزیابی متوازن و در چهار بعد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی، و رشد و یادگیری سنجیده شده است. سوم، خلاقیت کارکنان که تمرکز آن بر نگرش، باور و ادراک پاسخ‌دهنده نسبت به ویژگی‌های

فردی و تیمی کارکنان است. این مقیاس برای سنجش ابعاد انسانی خلاقیت شامل تخصص و مهارت کاری، انگیزش درونی و مشارکتی و تفکر خلاق و نوآورانه طراحی شده است. در این بخش، پاسخ‌دهنده وضعیت خلاقیت کارکنان سازمان را از دیدگاه خود ارزیابی می‌کند، نه عملکرد شخصی خویش. بدین ترتیب، تمایز روشنی میان سازه‌های شرکت‌محور (مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت) و سازه فردمحور (خلاقیت کارکنان) در طراحی پرسش‌نامه برقرار شده است. (در جدول ۱ نشان داده شده است).

جدول ۱: مشخصات پرسش‌نامه به همراه تعداد سؤال‌ها

متغیر	تعداد سؤال‌ها	مقیاس	منبع
مدیریت ریسک تقلب	۵ سؤال	ترتیبی	برگرفته شده از، پژوهش‌های مرادی و همکاران (۱۳۹۳).
خلاقیت کارکنان (بعد تخصص و مهارت کاری)	۴ سؤال	ترتیبی	برگرفته شده از، پرسشنامه وانگ و چنگ (۲۰۱۶).
خلاقیت کارکنان (بعد تفکر خلاق و نوآورانه)	۶ سؤال	ترتیبی	
خلاقیت کارکنان (بعد انگیزش درونی و مشارکتی)	۷ سؤال	ترتیبی	
عملکرد شرکت از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن و یکپارچه (بعد مشتری)	۵ سؤال	ترتیبی	برگرفته از پرسشنامه پایان‌نامه نیلوفر حجن شمامی (۱۳۹۵).
عملکرد شرکت از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن و یکپارچه (بعد مالی)	۵ سؤال	ترتیبی	
عملکرد شرکت از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن و یکپارچه (بعد فرآیند داخلی)	۵ سؤال	ترتیبی	
عملکرد شرکت از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن و یکپارچه (بعد رشد و یادگیری)	۵ سؤال	ترتیبی	
جمع سؤال‌ها	۴۲ سؤال	ترتیبی	

۵- یافته‌های پژوهش

در این بخش، یافته‌های پژوهش در سه سطح شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه، ارزیابی مدل اندازه‌گیری، و آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود. این ساختار به خواننده کمک می‌کند تا ابتدا با ترکیب نمونه آشنا شده، سپس کیفیت ابزار اندازه‌گیری را ارزیابی کرده و در نهایت، نتایج روابط علی و تعدیلی مدل را به صورت دقیق دنبال کند.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه، شامل جنسیت، سن، سابقه کاری، تحصیلات و حوزه صنعتی، در جدول ۲ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۵۹/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۰/۲ درصد زن بوده‌اند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۲۶ تا ۳۰ سال با ۴۵/۳ درصد است. همچنین، ۶۱/۷ درصد از افراد نمونه، دارای سابقه کاری ۵ سال و کمتر بوده‌اند. از نظر

تحصیلات، ۵۰/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و دکتری هستند. از حیث حوزه فعالیت نیز، ۵۵/۶ درصد از شرکت‌های موردبررسی در صنعت تولیدی فعالیت دارند. این توزیع نشان می‌دهد که نمونه پژوهش از تنوع کافی برخوردار بوده و برای آزمون مدل پژوهش مناسب است.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های آماری پژوهش

گویه	ابعاد	تعداد	درصد فراوانی	گویه	ابعاد	تعداد	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۸۶	۴۰/۲	میزان تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر از آن	۱۳	۶/۱
	مرد	۱۲۸	۵۹/۸		فوق‌دیپلم	۲۴	۱۱/۲
میزان سن	از ۲۰ تا ۲۵ سال	۴۱	۱۹/۲		کارشناسی	۶۸	۳۱/۸
	از ۲۶ تا ۳۰ سال	۹۷	۴۵/۳		کارشناسی‌ارشد و دکتری	۱۰۹	۵۰/۹
	از ۳۱ تا ۳۵ سال	۳۶	۱۶/۸	صنعت فعالیت	تولیدی	۱۱۹	۵۵/۶
	از ۳۵ سال به بالا	۴۰	۱۸/۷		خرده‌فروشی	۸	۳/۷
میزان سابقه کاری	۵ سال و کمتر از آن	۱۳۲	۶۱/۷		ساخت و ساز	۱۲	۵/۶
	۶ تا ۱۰ سال	۶۳	۲۹/۴		خدماتی	۲۷	۱۲/۶
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۴	۶/۵		بازرگانی	۳۰	۱۴/۰
	بیشتر از ۱۵ سال	۵	۲/۳		سایر	۱۸	۸/۴

به‌منظور اطمینان از دقت اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش، روایی و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از رویکردی ترکیبی شامل روش‌های مبتنی بر مدل اندازه‌گیری در چارچوب مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و آزمون‌های سنتی آماری موردارزیابی قرارگرفت. روایی سازه^۱ بابررسی دو بعد روایی همگرا و روایی واگرا ارزیابی‌شد. روایی همگرا از طریق سه شاخص استاندارد شامل؛ میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، پایایی ترکیبی (CR) و مقایسه CR با AVE بررسی‌گردید. در روایی همگرا، باتوجه به اینکه مقادیر AVE برای سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ و مقادیر CR نیز بالاتر از ۰/۷ به‌دست‌آمد، روایی همگرای سازه‌ها تأییدشد (نتایج در جدول ۳ ارائه شده است).

پایایی^۲ ابزار پژوهش نیز در دو مرحله مورد بررسی قرارگرفت. در مرحله نخست، با اجرای پیش‌آزمون بر روی ۴۰ نمونه، ضریب آلفای کرونباخ برای سازه‌های اصلی محاسبه شد. در مرحله

^۱ Construct Validity

^۲ Reliability

دوم، برای افزایش اطمینان، آلفای کرونباخ مجدداً براساس داده‌های نهایی گردآوری شده از ۲۱۴ پرسش‌نامه محاسبه گردید. علاوه بر این، شاخص پایایی ترکیبی (CR) نیز به عنوان معیار دقیق‌تر پایایی در مدل اندازه‌گیری مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و CR بالاتر از حد آستانه ۰/۷ هستند که بیانگر پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است. در مجموع، نتایج حاصل از شاخص‌های روایی و پایایی نشان می‌دهد که پرسش‌نامه پژوهش از اعتبار و قابلیت اتکای مناسبی برای سنجش سازه‌های مورد مطالعه برخوردار بوده و داده‌ها برای تحلیل مدل ساختاری مناسب هستند.

افزون بر این، شاخص‌های R^2 و Q^2 نیز بیانگر مناسب بودن برازش مدل و توان تبیین‌کنندگی قابل قبول آن هستند. برپایه شاخص‌های R^2 (چین، ۱۹۹۸)، مدل از برازش متوسط تا قوی در تبیین عملکرد شرکت و خلاقیت کارکنان برخوردار است. همچنین مقادیر شاخص Q^2 ، اعداد ۰/۴۸۴ و ۰/۵۴۰، طبق معیارهای هنسler و همکاران (۲۰۰۹)، بیانگر توان پیش‌بینی بسیار قوی و اعتبار مطلوب مدل ساختاری هستند.

جدول ۳: شاخص‌های پایایی و روایی همگرا و شاخص‌های کیفیت مدل Q^2 و R^2

متغیر پژوهش	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE	R^2	Q^2	نتیجه برازش
مدیریت ریسک تقلب	۵	۰/۸۳۲	۰/۸۷۰	۰/۵۷۴	—	—	—
خلاقیت کارکنان (بعد تخصص و مهارت کاری)	۴	۰/۷۰۰	۰/۸۶۹	۰/۷۶۹	۰/۷۰۲	۰/۵۳۰	برازش قوی
خلاقیت کارکنان (بعد تفکر خلاق و نوآورانه)	۶	۰/۸۳۹	۰/۹۰۳	۰/۷۵۶	۰/۶۶۸	۰/۵۰۲	برازش قوی
خلاقیت کارکنان (بعد انگیزش درونی و مشارکتی)	۷	۰/۸۶۲	۰/۹۱۵	۰/۷۸۳	۰/۷۶۴	۰/۵۹۰	برازش قوی
خلاقیت کارکنان	—	۰/۹۰۶	۰/۹۲۱	۰/۵۱۷	—	—	—
عملکرد شرکت (بعد مشتری)	۵	۰/۷۰۶	۰/۸۱۴	۰/۵۲۴	۰/۵۴۴	۰/۲۶۱	برازش متوسط
عملکرد شرکت (بعد مالی)	۵	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۷۲۱	۰/۷۱۱	برازش قوی
عملکرد شرکت (بعد فرآیند داخلی)	۵	۰/۷۳۸	۰/۸۸۴	۰/۷۹۲	۰/۷۸۵	۰/۶۱۰	برازش قوی
عملکرد شرکت (بعد رشد و یادگیری)	۵	۰/۷۰۳	۰/۸۳۳	۰/۶۳۱	۰/۵۸۸	۰/۳۵۷	برازش متوسط
عملکرد شرکت	—	۰/۹۱۳	۰/۹۲۷	۰/۵۳۷	۰/۷۰۶	۰/۳۷۰	برازش قوی

برای بررسی روایی واگرا، از معیار فورنل-لارکر استفاده شد. روایی واگرا، که نشان‌دهنده تمایز سازه‌ها از یکدیگر در سطح آماری است، از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) هر سازه با همبستگی آن با سایر سازه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج ارائه‌شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که برای اکثر سازه‌ها، جذر AVE بزرگ‌تر از همبستگی‌های بین سازه‌ای است که نشان‌دهنده روایی واگرای مطلوب می‌باشد. با این حال، درخصوص سازه «خلاقیت کارکنان» و ابعاد «عملکرد شرکت»، برخی همبستگی‌ها با فواصل اندک (به ترتیب ۰/۰۱ و ۰/۰۳۲) مشاهده شدند که هرچند به معنای نقض کامل معیار فورنل-لارکر نیست، اما توجه به تمایز مفهومی این سازه‌ها را ضروری می‌سازد. در این پژوهش، «خلاقیت کارکنان» به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تعریف شده است. این سازه، که ناظر بر توانایی فردی کارکنان در نوآوری، حل مسئله و ایجاد ایده‌های جدید است، نقشی متمایز از ابعاد «عملکرد شرکت» ایفا می‌کند. «عملکرد شرکت» به عنوان یک شاخص سازمانی، نتایج کلان کسب‌وکار را در ابعاد مختلف منعکس می‌سازد، در حالی که خلاقیت کارکنان، شدت تاثیر مدیریت ریسک تقلب بر این عملکرد را تعدیل می‌کند. این تمایز مفهومی، بیانگر آن است که خلاقیت کارکنان، یک توانمندی فردی است که بر پویایی فرآیندهای سازمانی و نحوه مواجهه با ریسک‌ها تاثیر می‌گذارد و نه لزوماً یکی از ابعاد مستقیم عملکرد.

بطور خلاصه، نتایج جدول ۴ نشان‌داد که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر سازه از همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است؛ بنابراین، روایی واگرا نیز مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه بیان می‌کند که هر یک از سازه‌های پژوهش، اگرچه بایکدیگر مرتبط هستند، اما از نظر مفهومی از هم متمایز بوده و هر کدام بعد مستقلی از مدل پژوهش را نشان می‌دهند.

جدول ۴: ماتریس هم‌بستگی فورنل و لارکر و جذر اندازه‌های (AVE)

مدیریت ریسک تقلب	عملکرد شرکت	خلاقیت کارکنان	بعد مشتری	بعد مالی	بعد فرآیند داخلی	بعد رشد و یادگیری	بعد تفکر خلاق و نوآورانه	بعد تخصص و مهارت کاری	بعد انگیزش درونی و مشارکتی	
بعد انگیزش درونی و مشارکتی									۰/۸۸۵	
بعد تخصص و مهارت کاری								۰/۸۷۷	۰/۷۴۵	
بعد تفکر خلاق و نوآورانه							۰/۸۷۰	۰/۵۳۳	۰/۵۳۵	
بعد رشد و یادگیری						۰/۷۹۵	۰/۵۵۸	۰/۳۰۳	۰/۳۱۳	
بعد فرآیند داخلی					۰/۸۹۰	۰/۶۷۱	۰/۵۷۵	۰/۲۰۰	۰/۳۱۴	
بعد مالی				۱/۰۰۰	۰/۸۱۹	۰/۶۴۹	۰/۵۳۱	۰/۱۵۰	۰/۲۷۲	
بعد مشتری			۰/۷۲۴	۰/۵۴۳	۰/۵۱۸	۰/۵۱۸	۰/۳۳۵	۰/۲۰۸	۰/۱۸۲	
خلاقیت کارکنان		۰/۷۱۹	۰/۳۰۵	۰/۴۳۷	۰/۴۸۸	۰/۴۶۱	۰/۸۱۸	۰/۸۳۸	۰/۸۷۴	
عملکرد شرکت	۰/۷۳۳	۰/۵۶۰	۰/۷۰۹	۰/۸۳۸	۰/۸۷۸	۰/۷۵۳	۰/۶۱۷	۰/۳۱۱	۰/۴۱۴	
مدیریت ریسک تقلب	۰/۷۵۷	۰/۵۱۴	۰/۱۸۰	۰/۴۳۹	۰/۴۰۵	۰/۶۲۲	۰/۲۰۲	۰/۱۰۲	۰/۱۰۸	

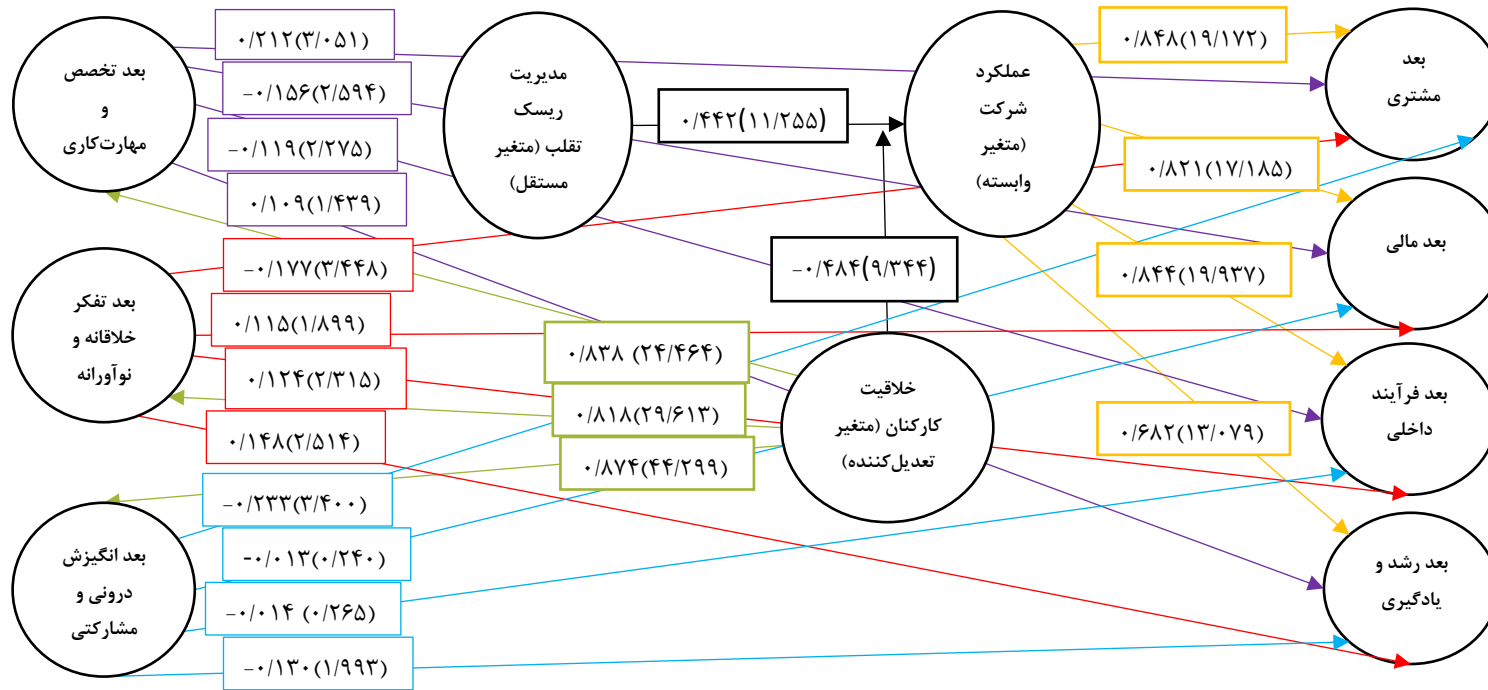
از آنجا که داده‌های تمامی متغیرهای پژوهش از طریق یک پرسشنامه واحد جمع‌آوری شده‌اند، احتمال بروز سوگیری روش مشترک وجود داشت. برای بررسی این موضوع، از آزمون هم‌خطی کامل استفاده شد. براساس رهنمودهای کراسنیک و همکاران (۲۰۱۵) چنانچه مقادیر VIF برای تمامی متغیرهای نهفته در مدل کمتر از ۳/۳ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که سوگیری روش مشترک، اعتبار یافته‌های پژوهش را تهدید نمی‌کند. نتایج تحلیل هم‌خطی کامل در جدول شماره ۵ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، تمام مقادیر VIF به‌دست‌آمده برای متغیرهای پژوهش، کمتر از آستانه ۳/۳ هستند. این یافته نشان می‌دهد که هم‌خطی میان متغیرها در سطح قابل‌قبولی قرار دارد و سوگیری روش مشترک تأثیر معناداری بر نتایج پژوهش نداشته و مدل از این نظر فاقد سوگیری است.

جدول ۵: نتایج آزمون هم خطی

مشتري	مدیریت ریسک تقلب	مالی	فرایند داخلی	عملکرد شرکت	رشد و یادگیری	خلاقیت کارکنان	تفکر خلاق و نوآورانه	تخصص کاری	انگیزش کاری و مشارکتی	
۲/۰۶۵		۲/۰۶۵	۲/۰۶۵		۲/۰۶۵				انگیزش کاری و مشارکتی	
۲/۴۴۴		۲/۴۴۴	۲/۴۴۴		۲/۴۴۴				تخصص کاری	
۲/۴۸۵		۲/۴۸۵	۲/۴۸۵		۲/۴۸۵				تفکر خلاق و نوآورانه	
				۱/۰۲۹			۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	خلاقیت کارکنان
									رشد و یادگیری	
۱/۶۷۴		۱/۶۷۴	۱/۶۷۴		۱/۶۷۴				عملکرد شرکت	
									فرایند داخلی	
									مالی	
				۱/۰۲۹					مدیریت ریسک تقلب	
									مشتري	

برازش مدل ساختاری در نرم افزار PLS

نتایج برازش مدل ساختاری در شکل ۲ و ادامه برازش مدل ساختاری نیز در شکل ۳ و جدول ۶ ارائه شده است.



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری تحقیق و مقادیر T و ضریب مسیر و R^2

پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش در نرم‌افزار PLS ارزیابی شد. نتایج برازش مدل ساختاری در شکل ۲ و جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی و آماره t و اثر مستقیم متغیرهای تحقیق

ردیف و فرضیه	فرضیه‌ها (سازه تأثیرگذار)	ضریب مسیر (O)	خطای معیار Standard Error	آماره t T-Statistics	معناداری P-Values	نتیجه
۱- فرضیه اصلی اول	مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت	۰/۴۴۲	۰/۰۳۹	۱۱/۲۵۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۱-۱- فرضیه فرعی اول	مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد رشد و یادگیری	۰/۳۰۱	۰/۰۳۸	۸/۰۲۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۲-۱- فرضیه فرعی دوم	مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد مالی	۰/۳۶۳	۰/۰۴۰	۹/۱۲۸	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۳-۱- فرضیه فرعی سوم	مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد فرآیند داخلی	۰/۳۷۳	۰/۰۳۸	۹/۸۶۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۴-۱- فرضیه فرعی چهارم	مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد مشتری	۰/۳۷۵	۰/۰۳۷	۱۰/۱۸۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۲- فرضیه اصلی دوم	خلاقیت کارکنان × مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت	-۰/۴۸۴	۰/۰۵۲	۹/۳۴۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۵-۲- فرضیه فرعی پنجم	خلاقیت کارکنان × مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد رشد و یادگیری	-۰/۳۳۰	۰/۰۳۸	۸/۷۶۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۶-۲- فرضیه فرعی ششم	خلاقیت کارکنان × مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد مالی	-۰/۳۹۸	۰/۰۴۶	۸/۵۶۳	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۷-۲- فرضیه فرعی هفتم	خلاقیت کارکنان × مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد فرآیند داخلی	-۰/۴۰۹	۰/۰۴۹	۸/۴۰۸	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۸-۲- فرضیه فرعی هشتم	خلاقیت کارکنان × مدیریت ریسک تقلب ← عملکرد شرکت ← بعد مشتری	-۰/۴۱۱	۰/۰۴۵	۹/۱۵۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
	خلاقیت کارکنان ← عملکرد شرکت	۰/۴۲۸	۰/۰۴۸	۸/۸۷۳	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
	خلاقیت کارکنان ← بعد رشد و یادگیری	۰/۳۹۱	۰/۰۵۵	۷/۱۱۷	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
	خلاقیت کارکنان ← بعد فرآیند داخلی	۰/۳۵۲	۰/۰۵۰	۷/۰۴۳	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
	خلاقیت کارکنان ← بعد مالی	۰/۳۰۳	۰/۰۵۰	۶/۰۹۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
	خلاقیت کارکنان ← بعد مشتری	۰/۱۹۳	۰/۰۶۱	۳/۱۵۲	۰/۰۰۲	تأیید فرضیه

تحلیل و تفسیر نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) نشان می‌دهد که مدیریت ریسک تقلب تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت دارد ($\beta = 0/442$, $T = 11/255$, $P < 0/001$). این یافته نشان می‌دهد که هرچه سازمان از سازوکارهای منسجم‌تر و کارآمدتری برای شناسایی، ارزیابی، پیشگیری و پاسخ‌گویی به ریسک‌های تقلب برخوردار باشد، ظرفیت بیشتری برای دستیابی به عملکرد مطلوب خواهد داشت. از نظر علمی، می‌توان این رابطه را بر مبنای نظریه کنترل داخلی و نظریه نمایندگی تبیین کرد. در سازمان‌هایی که سازوکارهای مدیریت ریسک تقلب به صورت نظام‌مند اجرا می‌شوند، احتمال وقوع رفتارهای فرصت‌طلبانه، سوءاستفاده از منابع و انحراف از رویه‌های سازمانی کاهش می‌یابد. در نتیجه، منابع مالی و عملیاتی با کارایی بیشتری مورد استفاده قرار گرفته و سازمان می‌تواند بخش بیشتری از ظرفیت خود را به فعالیت‌های مولد و ارزش‌آفرین اختصاص دهد. بنابراین، مدیریت ریسک تقلب صرفاً یک سازوکار دفاعی برای جلوگیری از زیان نیست، بلکه می‌تواند از طریق کاهش اتلاف منابع، افزایش شفافیت و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری، زمینه‌ساز ارتقای عملکرد سازمان شود. نکته قابل توجه آن است که اثر مدیریت ریسک تقلب تنها به عملکرد مالی محدود نمانده و در هر چهار بعد کارت امتیازی متوازن نیز مشاهده شده است. ضریب مسیر این رابطه برای بعد مالی $0/363$ ، برای بعد مشتری $0/375$ ، برای فرآیندهای داخلی $0/373$ و برای رشد و یادگیری $0/301$ بوده و تمامی این روابط در سطح $0/001$ معنادار هستند. این الگو بیانگر آن است که مدیریت ریسک تقلب دارای پیامدهای چندبعدی است. برای مثال، کنترل مناسب ریسک تقلب می‌تواند با کاهش خطا، انحراف و اتلاف منابع، فرآیندهای داخلی را منظم‌تر و کارآمدتر کند؛ از سوی دیگر، افزایش شفافیت و اعتماد ناشی از وجود سازوکارهای کنترلی می‌تواند به بهبود روابط با مشتریان منجر شود. همچنین، هنگامی که سازمان از فرآیندهای مشخصی برای شناسایی و مدیریت ریسک برخوردار باشد، اطلاعات حاصل از این فرایندها می‌تواند به یادگیری سازمانی و اصلاح رویه‌ها کمک کند. از منظر مدیریتی، این یافته نشان می‌دهد که مدیریت ریسک تقلب نباید صرفاً به عنوان هزینه یا الزام کنترلی تلقی شود. مدیران می‌توانند با ادغام مدیریت ریسک تقلب در فرآیندهای اصلی سازمان، از آن به عنوان ابزاری برای حفاظت از منابع، افزایش کارایی و بهبود تصمیم‌گیری استفاده کنند. به‌ویژه، تمرکز بر شناسایی پیشگیرانه ریسک‌ها، تقویت کانال‌های گزارش‌دهی، پایش مستمر فرآیندهای حساس و ایجاد مسئولیت‌پذیری در سطوح مختلف سازمان می‌تواند به جای واکنش صرف پس از وقوع تقلب، رویکردی پیشگیرانه و عملکردمحور ایجاد کند. در خصوص نقش خلاقیت کارکنان، یافته‌ها حاکی از آن است که خلاقیت کارکنان تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت دارد ($\beta = 0/428$, $P < 0/001$). این نتیجه بیانگر آن است

که خلاقیت کارکنان صرفاً یک ویژگی فردی نیست، بلکه می‌تواند به یک قابلیت ارزش‌آفرین برای سازمان تبدیل شود. کارکنانی که از توانایی بیشتری در تولید ایده‌های جدید، حل مسائل، بازنگری در روش‌های موجود و ارائه راهکارهای نوآورانه برخوردارند، می‌توانند به سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی و مسائل پیچیده کمک‌کنند. این رابطه را می‌توان با توجه به ابعاد خلاقیت کارکنان در پژوهش حاضر، یعنی تخصص و مهارت‌کاری، تفکر خلاق و نوآورانه و انگیزش درونی و مشارکتی، تبیین کرد. تخصص و مهارت به کارکنان امکان می‌دهد مسائل را دقیق‌تر شناسایی و راه‌حل‌های عملی ارائه‌کنند؛ تفکر خلاق امکان عبور از روش‌های تکراری و جست‌وجوی راهکارهای جدید را فراهم می‌کند؛ و انگیزش درونی و مشارکت نیز موجب می‌شود کارکنان با تعهد و درگیری بیشتری در حل مسائل سازمان مشارکت کنند. ترکیب این سه مؤلفه می‌تواند ظرفیت سازمان برای سازگاری، نوآوری و بهبود مستمر را افزایش دهد و در نهایت به عملکرد بهتر منجر شود. اثر مثبت خلاقیت کارکنان در تمام ابعاد عملکرد نیز مشاهده شد؛ به گونه‌ای که ضریب مسیر خلاقیت کارکنان بر رشد و یادگیری ۰/۳۹۱، بر فرآیندهای داخلی ۰/۳۵۲، بر عملکرد مالی ۰/۳۰۳ و بر بعد مشتری ۰/۱۹۳ به دست آمد و تمامی روابط معنادار بودند. مقایسه ضرایب نشان می‌دهد که نقش خلاقیت کارکنان در بعد رشد و یادگیری و فرآیندهای داخلی پررنگ‌تر از بعد مشتری است. این یافته از نظر مفهومی قابل انتظار است؛ زیرا پیامدهای خلاقیت معمولاً ابتدا در فرآیندهای درون‌سازمانی، یادگیری، حل مسئله و بهبود روش‌های کاری آشکار می‌شوند و سپس می‌توانند از طریق این تغییرات داخلی به پیامدهای مالی و مشتری منتقل شوند. از منظر مدیریتی، این یافته ضرورت ایجاد محیطی را نشان می‌دهد که در آن کارکنان بتوانند ایده‌های خود را مطرح و در حل مسائل مشارکت کنند. بنابراین، مدیران باید در کنار کنترل و نظارت، زمینه‌هایی مانند آموزش مستمر، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، حمایت از ایده‌های جدید و ایجاد نظام‌های تشویقی مناسب را نیز تقویت کنند. در چنین شرایطی، خلاقیت از یک ویژگی فردی به یک قابلیت سازمانی تبدیل خواهد شد.

نتایج آزمون فرضیه دوم که رابطه بین مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شرکت را از منظر نقش تعدیل‌گر خلاقیت کارکنان بررسی می‌کرد، نشان داد که اثر تعاملی این دو متغیر منفی و معنادار است ($\beta = -0/484$, $T = 9/344$, $P < 0/001$). بنابراین، فرضیه مربوط به نقش تعدیل‌گر خلاقیت کارکنان تأیید می‌شود. تفسیر این ضریب باید با توجه به ماهیت اثر تعدیلی انجام شود. ضریب منفی به این معناست که با افزایش سطح خلاقیت کارکنان، شیب اثر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت کاهش می‌یابد. این یافته به هیچ وجه به معنای اثر منفی خلاقیت بر عملکرد نیست؛ زیرا اثر مستقیم خلاقیت کارکنان بر عملکرد شرکت مثبت و معنادار است. بنابراین، باید میان «اثر مستقیم خلاقیت» و «اثر تعاملی خلاقیت» تمایز قائل شد.

خلاقیت کارکنان به‌طور مستقل عملکرد را بهبود می‌دهد، اما هم‌زمان باعث می‌شود رابطه میان مدیریت ریسک تقلب و عملکرد شدت کمتری داشته باشد. از نظر علمی، این الگو می‌تواند نشان‌دهنده وجود یک سازوکار جایگزینی یا تکمیلی میان ظرفیت‌های رسمی کنترل و ظرفیت‌های انسانی سازمان باشد. مدیریت ریسک تقلب عمدتاً بر سازوکارهای رسمی، رویه‌ها، کنترل‌ها، نظارت و شناسایی نظام‌مند ریسک استوار است؛ درمقابل، خلاقیت کارکنان ظرفیت سازمان را برای شناسایی مسائل جدید، ارائه راه‌حل‌های متفاوت و واکنش انعطاف‌پذیر به موقعیت‌های پیش‌بینی‌نشده افزایش می‌دهد. در نتیجه، هنگامی که سطح خلاقیت کارکنان بالاتر است، بخشی از ظرفیت سازمان برای مواجهه با مسائل و کاهش پیامدهای ناشی از ریسک می‌تواند از طریق قابلیت‌های انسانی و حل مسئله تأمین شود. به همین دلیل، سهم حاشیه‌ای مدیریت ریسک تقلب در توضیح تغییرات عملکرد ممکن است کاهش پیدا کند. با این حال، این نتیجه نباید به این برداشت منجر شود که افزایش خلاقیت، نیاز سازمان به مدیریت ریسک تقلب را از بین می‌برد. وجود اثر مستقیم و مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد نشان می‌دهد که سازوکارهای رسمی کنترل همچنان اهمیت خود را حفظ می‌کنند. بنابراین، تفسیر مناسب‌تر آن است که کنترل‌های رسمی و خلاقیت کارکنان دو سازوکار متفاوت برای حمایت از عملکرد سازمان هستند و ترکیب نامناسب آنها می‌تواند بر اثربخشی نهایی اثرگذار باشد. در سازمان‌هایی که کارکنان از استقلال، خلاقیت و توان حل مسئله بیشتری برخوردارند، اعمال کنترل‌های بسیار محدودکننده ممکن است بخشی از ظرفیت ابتکار عمل کارکنان را کاهش دهد؛ در مقابل، فقدان کنترل‌های رسمی نیز می‌تواند سازمان را در معرض سوءاستفاده، خطا و رفتارهای فرصت‌طلبانه قرار دهد. این الگو در هر چهار بعد کارت امتیازی متوازن نیز تأیید شد. اثر تعاملی خلاقیت کارکنان و مدیریت ریسک تقلب بر رشد و یادگیری برابر با $-0/330$ ، بر عملکرد مالی $-0/398$ ، بر فرآیندهای داخلی $-0/409$ و بر بعد مشتری $-0/411$ بوده و تمامی این روابط معنادار گزارش شده‌اند. بنابراین، نقش تعدیل‌گر خلاقیت تنها به یک بعد خاص از عملکرد محدود نیست و در سطوح مختلف عملکرد سازمانی مشاهده می‌شود. قوی‌تر بودن اثر تعدیلی در ابعاد فرآیندهای داخلی و مشتری می‌تواند بیانگر این باشد که تعامل میان کنترل‌های رسمی و ظرفیت‌های خلاقانه کارکنان، به‌ویژه در حوزه‌هایی که نیازمند انعطاف‌پذیری، حل مسئله و تعامل با محیط هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. از منظر مدیریتی، مهم‌ترین پیام این یافته ضرورت ایجاد توازن میان کنترل و توانمندسازی است. مدیران نباید برای کاهش ریسک تقلب، کنترل‌های رسمی را به شکلی طراحی کنند که ابتکار عمل، مشارکت و توان حل مسئله کارکنان را محدود کند. در مقابل، اتکای صرف به خلاقیت و قابلیت‌های فردی کارکنان نیز نمی‌تواند جایگزین نظام مدیریت ریسک تقلب شود. راهکار مناسب، طراحی کنترل‌های هوشمند و انعطاف‌پذیر است؛ به گونه‌ای که

از یک سو نقاط حساس و پرریسک سازمان تحت نظارت و کنترل کافی قرارگیرند و از سوی دیگر، در حوزه‌هایی که نیازمند نوآوری و حل مسئله هستند، فضای مناسبی برای استقلال و خلاقیت کارکنان وجود داشته باشد. در این چارچوب، مدیران می‌توانند باتفکیک کنترل‌های ضروری از کنترل‌های زائد، استفاده از کنترل‌های مبتنی بر ریسک، مشارکت دادن کارکنان در طراحی رویه‌های کنترلی و ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی و بازخورد، تعادل مناسبی میان پیشگیری از تقلب و حفظ ظرفیت خلاقانه سازمان برقرارکنند. بنابراین، نتیجه اصلی پژوهش آن نیست که یکی از دو رویکرد «کنترل» یا «خلاقیت» جایگزین دیگری شود، بلکه نشان می‌دهد عملکرد مطلوب زمانی حاصل می‌شود که سازمان بتواند این دو ظرفیت را متناسب با شرایط و سطح ریسک خود مدیریت کند.

آزمون مدل کلی^۱

ارزیابی برازش کلی مدل در SmartPLS شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری است. پس از تأیید برازش این دو بخش، معیار Goodness of Fit (GoF) که توسط تننهاوس و همکاران (2004) معرفی شد، برای بررسی برازش کل مدل محاسبه و ارزیابی می‌گردد:

$$GoF = \sqrt{(average)Communalities \times (average)R^2} =$$

براساس معیار وتزلس و همکاران (2009)، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب بیانگر برازش ضعیف، متوسط و قوی در شاخص GoF هستند؛ مقدار ۰/۶۸۵ محاسبه شده نشان‌دهنده برازش کلی بسیار قوی و مطلوب مدل است.

$$GoF = 0.688 \times 0.684 = \sqrt{0.685}$$

^۱ Goodness of Fit

۶- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی اثر مدیریت ریسک تعقل بر عملکرد شرکت در چارچوب کارت ارزیابی متوازن و تبیین نقش تعدیل‌گر خلاقیت کارکنان انجام شد.

برخلاف رویکردهایی که مدیریت ریسک تعقل را صرفاً ابزاری برای پیشگیری از زیان‌های مالی و تخلفات سازمانی در نظر می‌گیرند، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که پیامدهای مدیریت ریسک تعقل می‌تواند فراتر از حوزه مالی بوده و ابعاد مختلف عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، نتایج نشان داد که خلاقیت کارکنان، علی‌رغم اثر مستقیم و مثبت بر عملکرد، رابطه میان مدیریت ریسک تعقل و عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند. بنابراین، یافته‌های پژوهش در مجموع بر اهمیت هم‌زمان سازوکارهای رسمی کنترل و قابلیت‌های انسانی سازمان تأکید دارند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت ریسک تعقل اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت دارد و این اثر در هر چهار بعد کارت ارزیابی متوازن، شامل عملکرد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری، مشاهده شد. این نتیجه با یافته‌های اسمیت (۲۰۱۸) همسو است؛ وی نشان داد که مدیریت ریسک تعقل می‌تواند از طریق کاهش زیان‌های مالی و افزایش رضایت ذی‌نفعان به بهبود عملکرد شرکت منجر شود. همسویی این دو مطالعه را می‌توان ناشی از ماهیت چندبعدی مدیریت ریسک تعقل دانست؛ زیرا کنترل مؤثر تعقل تنها مانع از خروج منابع مالی نمی‌شود، بلکه باافزایش شفافیت، کاهش خطا و بهبود قابلیت اتکای اطلاعات، زمینه اصلاح فرآیندهای سازمانی و افزایش اعتماد ذی‌نفعان را نیز فراهم می‌کند. باوجود این همسویی، یافته حاضر یک گام فراتر از تمرکز صرف بر پیامدهای مالی برداشته است. در پژوهش حاضر، اثر مدیریت ریسک تعقل بر ابعاد غیرمالی کارت ارزیابی متوازن نیز معنادار بود. برای نمونه، ضریب اثر مدیریت ریسک تعقل بر بعد مشتری ۰/۳۷۵ و بر فرآیندهای داخلی ۰/۳۷۳ به‌دست آمد که در مقایسه با اثر آن بر عملکرد مالی با ضریب ۰/۳۶۳، اهمیت پیامدهای غیرمالی مدیریت ریسک تعقل را نشان می‌دهد. این نتیجه بیانگر آن است که مدیریت ریسک تعقل را نمی‌توان صرفاً یک سازوکار حسابداری یا مالی تلقی کرد. کنترل‌های مؤثر می‌توانند با کاهش اختلال در فرآیندهای داخلی، افزایش قابلیت‌اتکای خدمات و تقویت اعتماد، پیامدهایی ایجادکنند که در نهایت در ارزیابی مشتریان و عملکرد کلی شرکت نیز منعکس می‌شود. این یافته بانتایج لی و همکاران (۲۰۲۴) نیز هم‌راستا است. آنان نشان دادند که مدیریت ریسک سازمانی علاوه بر عملکرد مالی، از طریق مدیریت دانش و پذیرش فناوری بر پیامدهای غیرمالی سازمان نیز اثرگذار است. نقطه اشتراک پژوهش حاضر با مطالعه مذکور، تأکید بر این موضوع است که سازوکارهای مدیریت ریسک از طریق فرآیندهای سازمانی به عملکرد منتقل می‌شوند. بااین حال، تفاوت مهم در این است که پژوهش حاضر به‌طور مشخص بر ریسک تعقل و نقش آن در چهار بعد کارت ارزیابی متوازن تمرکز

کرده است. بنابراین، یافته حاضر نشان می‌دهد که در حوزه تقلب، سازوکار انتقال اثر ریسک به عملکرد می‌تواند از مسیرهایی مانند شفافیت، کنترل فرآیندها، کاهش رفتارهای فرصت‌طلبانه و افزایش اعتماد ذی‌نفعان شکل گیرد. نتایج پژوهش همچنین با یافته‌های موسیوکی (۲۰۲۳) درباره اهمیت کنترل‌های داخلی در پیشگیری از تقلب سازگار است. باین‌حال، تفاوت مفهومی میان دو مطالعه قابل توجه است. کنترل داخلی عمدتاً بر ایجاد سازوکارهای کنترلی و نظارتی تمرکز دارد، درحالی‌که مدیریت ریسک تقلب در پژوهش حاضر مفهومی گسترده‌تر دارد و فرآیند شناسایی، ارزیابی، پاسخ و پایش ریسک‌های تقلب را دربرمی‌گیرد. ازاین‌منظر، یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اثر مدیریت ریسک تقلب تنها در جلوگیری از وقوع تقلب خلاصه نمی‌شود، بلکه می‌تواند از طریق بهبود کیفیت مدیریت و تخصیص منابع، به پیامدهای عملکردی نیز منتقل شود. در مطالعات داخلی نیز یافته حاضر با نتایج مرادی و همکاران (۱۴۰۴) و قربانچور یاسوری و همکاران (۱۴۰۴) هم‌جهت است. مرادی و همکاران نشان‌دادند که مدیریت ریسک بخشی از اثر سازوکارهای نظارتی بر عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند و قربانچور یاسوری و همکاران نیز رابطه مستقیم مدیریت ریسک سازمانی با عملکرد شرکت را گزارش کردند. همسویی نتایج حاضر بااین مطالعات می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت عمومی مدیریت ریسک در بهبود عملکرد سازمانی در محیط کسب‌وکار ایران باشد. باین‌حال، تفاوت پژوهش حاضر در تمرکز اختصاصی بر مدیریت ریسک تقلب و همچنین تفکیک عملکرد به چهار بعد کارت ارزیابی متوازن است. این تفکیک نشان می‌دهد که پیامدهای مدیریت ریسک تقلب را نمی‌توان با یک شاخص کلی عملکرد به‌طور کامل توضیح داد. یکی از دلایل احتمالی قدرت این رابطه در محیط مورد مطالعه را می‌توان به شرایط اقتصادی و سازمانی شرکت‌های مورد بررسی نسبت داد. در محیط‌هایی که سازمان‌ها با نوسانات اقتصادی، محدودیت منابع، فشارهای رقابتی و نااطمینانی مواجه هستند، پیامدهای ناشی از تقلب می‌تواند هزینه بیشتری برای شرکت ایجاد کند.

در چنین شرایطی، شناسایی و کنترل پیشگیرانه ریسک تقلب می‌تواند از اتلاف منابع جلوگیری کرده و به سازمان امکان دهد منابع محدود خود را به فعالیت‌های مولد اختصاص دهد. بنابراین، همسویی نتایج پژوهش حاضر با مطالعات پیشین را می‌توان نه‌تنها ناشی از رابطه نظری میان مدیریت ریسک و عملکرد، بلکه ناشی از اهمیت بالاتر سازوکارهای کنترلی در محیط‌های پرریسک نیز دانست. از منظر مدیریتی، این یافته نشان می‌دهد که مدیران نباید مدیریت ریسک تقلب را صرفاً یک هزینه کنترلی تلقی کنند. ادغام مدیریت ریسک تقلب با سیستم ارزیابی عملکرد می‌تواند به سازمان کمک کند تا ارتباط میان کنترل ریسک و پیامدهای عملکردی را به‌صورت مستمر پایش کند. به‌ویژه، استفاده از شاخص‌های مرتبط با ریسک تقلب در چهار بعد کارت ارزیابی متوازن

می‌تواند امکان شناسایی اثرات مستقیم و غیرمستقیم اقدامات کنترلی بر عملکرد سازمان را فراهم کند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که خلاقیت کارکنان اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت دارد. این رابطه در هر چهار بعد کارت ارزیابی متوازن نیز تأیید شد؛ اگرچه شدت اثر در ابعاد مختلف یکسان نبود. بیشترین اثر خلاقیت کارکنان مربوط به بعد رشد و یادگیری با ضریب $0/391$ و فرآیندهای داخلی با ضریب $0/352$ بود، درحالی‌که اثر آن بر بعد مشتری $0/193$ به‌دست‌آمد. این‌الگو از نظر نظری قابل توجه است؛ زیرا خلاقیت کارکنان ابتدا در سطح فرآیندهای درون‌سازمانی و قابلیت‌های یادگیری آشکار می‌شود و سپس می‌تواند از طریق بهبود فرآیندها و ارائه راهکارهای جدید به پیامدهای مشتری و مالی منتقل شود. بنابراین، کمتر بودن ضریب خلاقیت در بعد مشتری به معنای کم‌اهمیت بودن خلاقیت برای مشتری نیست، بلکه می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که اثر خلاقیت بر مشتری تاحدی غیرمستقیم و از طریق بهبود فرآیندهای داخلی و یادگیری سازمانی ایجاد می‌شود. این نتیجه با یافته‌های دهقان تزرجانی و همکاران (۱۴۰۱) هم‌راستا است که بر نقش نوآوری و بهبود فرآیندهای داخلی در عملکرد سازمان تأکید داشتند. بااین‌حال، یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اثر خلاقیت را نمی‌توان صرفاً به فرآیندهای داخلی محدود کرد؛ زیرا اثر مستقیم خلاقیت بر تمامی ابعاد عملکرد معنادار بود. تفاوت مذکور می‌تواند ناشی از تفاوت در تعریف سازه‌ها و مدل‌های پژوهشی باشد. در پژوهش حاضر خلاقیت کارکنان به‌صورت سازه‌ای چندبعدی شامل تخصص و مهارت کاری، تفکر خلاق و نوآورانه و انگیزش درونی و مشارکتی موردتوجه قرار گرفته است؛ بنابراین، دامنه اثر مورد انتظار آن گسترده‌تر از نوآوری فرآیندی است. همچنین، نتایج اکبری بلوط بنگان و همکاران (۱۴۰۳) درباره نقش خلاقیت در جهت‌گیری نوآورانه با یافته حاضر همخوانی دارد. بااین‌حال، در تفسیر این همسویی باید میان «اثر مستقیم» و «اثر تعدیلی» خلاقیت تمایز قائل شد. در پژوهش حاضر خلاقیت کارکنان به‌طور مستقیم عملکرد را بهبود می‌دهد، اما هم‌زمان اثر تعاملی آن با مدیریت ریسک تقلب منفی است. این یافته در نگاه نخست ممکن است با دیدگاه رایج درباره نقش مثبت خلاقیت در عملکرد سازمانی متفاوت به نظر برسد. بااین‌حال، تفسیر دقیق‌تر نشان می‌دهد که خلاقیت لزوماً در همه شرایط و مستقل از زمینه سازمانی به عملکرد بهتر منجر نمی‌شود. اثر خلاقیت به نحوه هدایت، استفاده و کنترل آن وابسته است. هنگامی که خلاقیت در چارچوب اهداف سازمانی و همراه با سازوکارهای نظارتی مناسب قرارگیرد، می‌تواند موجب اصلاح فرآیندها، حل مسائل و ایجاد نوآوری شود؛ اما در محیط‌هایی که مرزهای رفتاری و کنترلی مشخص نیست، آزادی عمل گسترده ممکن است قابلیت نظارت بر تصمیم‌ها و فرآیندها را کاهش دهد. از این منظر، اثر تعدیل‌گر منفی مشاهده‌شده را نباید به معنای منفی بودن خلاقیت کارکنان تلقی کرد. تفسیر مناسب‌تر آن است که خلاقیت

بالا در شرایط ضعف یا ناکافی بودن چارچوب‌های رسمی کنترل می‌تواند بخشی از اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد را تضعیف کند. کارکنان خلاق معمولاً توانایی بیشتری برای یافتن راه‌های جدید انجام فعالیت‌ها، تغییر رویه‌ها و حل مسائل دارند. همین ویژگی، در صورت نبود مرزهای کنترلی روشن، می‌تواند موجب افزایش تنوع روش‌های انجام کار و در نتیجه دشوارتر شدن نظارت و استانداردسازی شود. بنابراین، آنچه اهمیت دارد نه محدود کردن خلاقیت، بلکه ایجاد سازوکاری برای هدایت خلاقیت در چارچوب کنترل‌های سازمانی است. بنابراین، خلاقیت را نمی‌توان متغیری دانست که در همه شرایط و نسبت به همه سازوکارهای سازمانی اثر یکسانی داشته باشد. به نظر می‌رسد ارزش خلاقیت به چگونگی ترکیب آن با ساختارهای رسمی سازمان وابسته است. از منظر مدیریتی، این یافته بر ضرورت ایجاد محیطی تأکید دارد که کارکنان بتوانند دانش و مهارت خود را برای حل مسائل سازمانی به کار گیرند. با این حال، حمایت از خلاقیت نباید صرفاً به تشویق تولید ایده‌های جدید محدود شود؛ بلکه سازمان باید سازوکارهایی برای ارزیابی، انتخاب، اجرای کنترل‌شده و یادگیری از ایده‌ها نیز ایجاد کند.

این تبیین با یافته‌های دهقان تزر جانی و همکاران (۱۴۰۱) تا حدودی همخوان است. آنان نشان دادند که نوآوری از طریق بهبود فرآیندهای داخلی می‌تواند عملکرد را ارتقا دهد. با این حال، یافته پژوهش حاضر یک نکته تکمیلی را مطرح می‌کند: پیامد خلاقیت به زمینه‌ای که در آن به کار گرفته می‌شود وابسته است. اگر خلاقیت به اصلاح فرآیندهای کنترل‌پذیر و اهداف سازمانی هدایت شود، می‌تواند عملکرد را بهبود دهد؛ اما اگر با سازوکارهای رسمی کنترل و پاسخگویی هماهنگ نباشد، ممکن است بخشی از اثربخشی نظام مدیریت ریسک را کاهش دهد. بنابراین، تفاوت میان نتایج را می‌توان ناشی از تفاوت در نقش خلاقیت به عنوان یک توانمندی مستقل و خلاقیت به عنوان عاملی تعدیل‌کننده در رابطه میان کنترل و عملکرد دانست. نتایج همچنین با یافته‌های اکبری بلوط بنگان و همکاران (۱۴۰۳) قابل بررسی است. آنان بر نقش خلاقیت در جهت‌گیری نوآورانه تأکید کرده‌اند و یافته آنان نشان می‌دهد که خلاقیت در یک چارچوب سازمانی مناسب می‌تواند به پیامدهای مطلوب منجر شود. در پژوهش حاضر نیز مسئله اصلی، وجود یا عدم وجود خلاقیت نیست، بلکه نحوه تعامل آن با سازوکارهای رسمی مدیریت ریسک تقلب است. بر این اساس، می‌توان گفت خلاقیت و کنترل دو مفهوم متعارض ذاتی نیستند؛ بلکه در صورت طراحی مناسب نظام سازمانی، می‌توانند مکمل یکدیگر باشند. در مقابل، فقدان مرزهای کنترلی مشخص می‌تواند موجب شود ظرفیت خلاق کارکنان در برخی موارد به افزایش پیچیدگی فرآیندها و کاهش قابلیت کنترل منجر شود.

تفاوت احتمالی میان نتایج پژوهش حاضر و برخی مطالعات پیشین را نیز می‌توان با تفاوت در زمینه پژوهش توضیح داد. نخست، سطح بلوغ کنترل‌های داخلی در شرکت‌های مختلف یکسان

نیست و اثربخشی یک نظام مدیریت ریسک تقلب می‌تواند به میزان زیادی به کیفیت زیرساخت‌های کنترلی موجود وابسته باشد. دوم، تفاوت در شرایط اقتصادی و فشارهای محیطی می‌تواند شدت رابطه میان ریسک تقلب و عملکرد را تغییر دهد؛ در محیط‌های همراه با نااطمینانی و فشارهای اقتصادی، ممکن است حساسیت سازمان‌ها نسبت به کنترل ریسک افزایش یابد. سوم، تفاوت در ساختار سازمانی و میزان اتکا به رویه‌های رسمی و غیررسمی می‌تواند نقش خلاقیت کارکنان را تغییر دهد. در سازمان‌هایی که فرآیندها به‌طور دقیق مستندسازی شده‌اند، خلاقیت احتمالاً بیشتر در چارچوب کنترل شده به کار گرفته می‌شود؛ در حالی که در سازمان‌هایی با رویه‌های غیررسمی‌تر، دامنه اثرگذاری و حتی پیامدهای ناخواسته خلاقیت می‌تواند بیشتر باشد. در نهایت، تفاوت در صنعت، اندازه شرکت، ویژگی‌های نمونه، روش جمع‌آوری داده‌ها و ابزارهای اندازه‌گیری نیز می‌تواند بخشی از ناهمخوانی میان نتایج مطالعات را توضیح دهد. در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اثربخشی مدیریت ریسک تقلب را نمی‌توان صرفاً براساس وجود کنترل‌های رسمی ارزیابی کرد؛ بلکه باید تعامل میان کنترل، رفتار کارکنان و ظرفیت‌های سازمانی نیز مورد توجه قرار گیرد. مهم‌ترین پیام نظری پژوهش آن است که رابطه مدیریت ریسک تقلب و عملکرد، رابطه‌ای صرفاً مکانیکی نیست و ویژگی‌های رفتاری کارکنان می‌تواند شدت این رابطه را تغییر دهد. از این منظر، سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد پایدار، به جای انتخاب میان «کنترل» و «خلاقیت»، باید به دنبال طراحی نظامی باشند که در آن خلاقیت در محدوده‌ای مشخص و قابل نظارت به نوآوری و بهبود فرآیندها تبدیل شود.

باتوجه به اثر مثبت مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌ها نظامی یکپارچه برای شناسایی، ارزیابی، پاسخگویی و پایش مستمر ریسک‌های تقلب طراحی و اجرا کنند. همچنین، شاخص‌های مرتبط با مدیریت ریسک تقلب می‌تواند در نظام ارزیابی عملکرد مبتنی بر کارت امتیازی متوازن ادغام شود تا پیامدهای کنترل تقلب صرفاً از منظر مالی ارزیابی نشود و ابعاد مشتری، فرآیندهای داخلی و رشد و یادگیری نیز در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار گیرد. باتوجه به نقش تعدیل‌گر خلاقیت کارکنان، توصیه می‌شود مدیران به جای محدود کردن خلاقیت، آن را در چارچوب اهداف و کنترل‌های سازمانی هدایت کنند. تدوین دستورالعمل‌های روشن برای نوآوری، تعیین حدود اختیارات کارکنان، مستندسازی تغییرات فرآیندی و ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی می‌تواند امکان استفاده از ظرفیت خلاق کارکنان را بدون تضعیف کنترل‌های داخلی فراهم کند. همچنین، نظام‌های پاداش می‌توانند به گونه‌ای طراحی شوند که ایده‌هایی را مورد تشویق قرار دهند که علاوه بر ایجاد نوآوری و افزایش بهره‌وری، موجب تقویت شفافیت و کنترل‌پذیری فرآیندها نیز می‌شوند. در بعد مشتری کارت امتیازی متوازن، شرکت‌ها می‌توانند با شفاف‌سازی فرآیندهای ارتباط با مشتری، کاهش خطاهای خدماتی و افزایش سرعت

پاسخگویی، از پیامدهای مثبت مدیریت ریسک تقلب برای تقویت اعتماد مشتریان استفاده کنند. در بعد فرآیندهای داخلی، شناسایی نقاط آسیب‌پذیر، بازطراحی فرآیندهای پرریسک و مستندسازی رویه‌ها باید در اولویت قرار گیرد. در بعد رشد و یادگیری نیز آموزش مستمر کارکنان درباره ریسک تقلب، اخلاق حرفه‌ای، روش‌های گزارش‌دهی و استفاده از فناوری‌های مرتبط با کشف ناهنجاری می‌تواند ظرفیت سازمانی برای پیشگیری از تقلب را افزایش دهد. در بعد مالی نیز تقویت کنترل‌های مالی، استفاده از ابزارهای تحلیلی برای شناسایی الگوهای غیرعادی، افزایش شفافیت گزارشگری مالی و تخصیص هدفمند منابع به فعالیت‌های کنترلی می‌تواند به کاهش زیان‌های ناشی از تقلب و بهبود عملکرد مالی منجر شود.

این پژوهش همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بود که نتایج این پژوهش باید با توجه به این محدودیت‌ها تفسیر شود. نخست، جامعه آماری پژوهش به شرکت‌های تولیدی استان یزد و بازه زمانی سال ۱۴۰۳ محدود بوده است؛ بنابراین، تعمیم نتایج به سایر صنایع، استان‌ها و دوره‌های زمانی باید با احتیاط انجام شود. مطالعات آتی می‌توانند با بررسی شرکت‌های خدماتی، بازرگانی و سایر صنایع و همچنین مقایسه چند استان، پایداری روابط مشاهده‌شده را بررسی کنند. دوم، خلاقیت کارکنان سازه‌ای چندبعدی است و سنجش کمی آن ممکن است همه ابعاد رفتاری و زمینه‌ای آن را پوشش ندهد. بنابراین، انجام مطالعات کیفی یا روش‌های ترکیبی می‌تواند به شناسایی سازوکارهایی کمک کند که از طریق آن‌ها خلاقیت کارکنان بر اثربخشی کنترل‌های ضد تقلب تأثیر می‌گذارد. سوم، متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی، ساختار مالکیت، سبک رهبری، کیفیت کنترل‌های داخلی، جو اخلاقی و میزان رسمیت سازمانی در مدل حاضر لحاظ نشده‌اند. این متغیرها می‌توانند در مطالعات آتی به عنوان متغیرهای میانجی، تعدیل‌گر یا کنترل وارد مدل شوند تا سازوکار رابطه میان مدیریت ریسک تقلب، خلاقیت و عملکرد با دقت بیشتری تبیین شود. چهارم، استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس می‌تواند قابلیت تعمیم نتایج را محدود کند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای یا سایر روش‌های احتمالی استفاده کنند.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

نویسندگان این مقاله از همکاری صمیمانه کلیه مدیران و کارکنان شرکت‌های تولیدی استان یزد که با صرف وقت و ارائه اطلاعات لازم در تکمیل پرسشنامه‌ها ما را یاری کردند، قدردانی می‌کنند. همچنین از تمامی افرادی که در مراحل طراحی، اجرا و بازنگری پژوهش پیشنهادهایی سازنده ارائه کردند، صمیمانه تشکر می‌شود.

۸- پیوست‌ها

پاسخ‌دهنده گرامی درود بر شما پرسشنامه زیر در راستای پژوهشی جهت بررسی (اثر مدیریت ریسک تقلب بر عملکرد شرکت (از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن): نقش تعدیل‌کننده خلاقیت کارکنان) تهیه شده است. لذا با تخصیص زمان ارزشمندتان به‌طور دقیق آنرا تکمیل و به پژوهشگر عودت دهید. شایان ذکر است این اطلاعات کاملاً محرمانه تلقی شده است و صرفاً جهت دستیابی به اهداف پژوهش به‌صورت کلی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. پیشاپیش از همکاری صمیمانه شما سپاسگزاری می‌شود.

سؤالات عمومی:

۱. جنسیت: ☐ زن ☐ مرد
۲. سن: از ۲۰ تا ۲۵ سال ☐ از ۲۶ تا ۳۰ سال ☐ از ۳۱ تا ۳۵ سال ☐ از ۳۵ سال به بالا ☐
۳. سابقه خدمت: ۵ سال و کمتر از آن ☐ ۶ تا ۱۰ سال ☐ ۱۱ تا ۱۵ سال ☐ بیشتر از ۱۵ سال ☐
۴. میزان تحصیلات: دیپلم و پایین‌تر از آن ☐ فوق دیپلم ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد و دکتری ☐
۵. شرکت شما در چه صنعتی فعالیت می‌کند:

تولیدی ☐ خرده‌فروشی ☐ ساخت و ساز ☐ خدماتی ☐ بازرگانی ☐ سایر ☐

سؤالات اصلی:

پرسشنامه عملکرد شرکت (از دیدگاه کارت ارزیابی متوازن)

ردیف	گویه‌ها	میزان توافق				
		۵	۴	۳	۲	۱
ردیف	گویه‌ها	۵	۴	۳	۲	۱
۱	آیا واحد تولیدی شما دارای ارتباط مستمر و پایدار با مشتریان خود می‌باشد؟					
۲	در شرکت تولیدی شما بازخورد و نحوه برخورد مشتریان، نسبت به کیفیت محصولات تولید شده شما چگونه است؟					
۳	واحد تولیدی شما تاچه اندازه‌ای مشارکت مستقیم مشتریان خود را در سفارش‌های محصولات آینده شرکت همراه می‌کند؟					
۴	از نظر مشتریان نهایی شرکت، تاچه اندازه‌ای به آنها ارزش داده می‌شود؟					
۵	آیا شرکت تولیدی شما، خود را در برابر تقاضاهای فعلی و آتی مشتری‌های خود، پیگیر و موظف می‌داند؟					

۶	آیا شرکت تولیدی شما، در حیطه مالی خود از نرخ بازده سرمایه‌گذاری مفیدی برخوردار بوده است؟				
۷	در شرکت تولیدی شما، میزان هزینه برگشتی به صورت کامل و بدون نقض پرداخت شده است؟				
۸	در واحد تولیدی شما، میزان ضایعات (مقدار ضایعات) از محصولات تولید شده چگونه بوده است؟				
۹	در شرکت تولیدی شما، آیا در زمان مشخص خود، هزینه هر ساعت عملیات (به موقع) پرداخت شده است؟				
۱۰	آیا واحد تولیدی شما، خود را در برابر هزینه مرجوعی کالا در قسمت تامین‌کننده شرکت موظف می‌داند؟				
۱۱	واحد تولیدی شما، آیا موضوع جلوگیری از اتلاف نیروی انسانی در شرکت خود و همچنین اتلاف در مواد مورد نیاز را نیز مهم می‌داند؟				
۱۲	در واحد تولیدی شما، میزان جلب مشارکت کارکنان و پرسنل در فرآیند بهبود، شرایط شرکت را تا چه اندازه‌ای در دست قرار می‌دهند، و به آن می‌پردازند؟				
۱۳	شرکت تولیدی شما، در فرآیندهای داخلی شرکت، تا چه میزانی خود را در جهت کوتاه کردن فرآیند تولید، در جهت پاسخ‌گویی به پرسنل و مشتری‌ها موظف و مامور می‌داند؟				
۱۴	تا چه میزانی در واحدهای تولیدی شما، فرآیندها و امکانات موجود و تجهیزات، تحت کنترل سرپرست آن بخش می‌باشد؟				
۱۵	واحد تولیدی شما تا چه اندازه‌ای به شرایط بازاریابی وظایف کاری دقت می‌کند؟				
۱۶	آیا موسسه تولیدی شما توجهی به برنامه‌ریزی دقیق و مستمر و یکپارچه، جهت کاهش ضایعات دارد؟				
۱۷	شرکت تولیدی شما، آیا تاکنون راهکاری را برای ایجاد فرهنگ و بهبود شرایط فعلی در شرکت خود بیان کرده است؟				
۱۸	آیا شناخت اتلاف‌های موجود در فرآیند تولید شرکت، مستمر و پایدار است و موجب بهبود اوضاع شرکت نیز می‌گردد؟				
۱۹	آیا در شرکت تولیدی شما به آموزش فنون رعایت شده در حیطه عیب صفر در تولیدات شرکت توجه ویژه‌ای می‌شود؟				
۲۰	واحد تولیدی شما، تا چه اندازه‌ای برای رضایت داشتن مدیران و کارکنان خود، به آنها سهام می‌دهد یا واحد تولیدی شما، تا چه اندازه‌ای مدیران و کارکنان خود را برای داشتن سهام شرکت خود، دخیل کرده است؟				

پرسشنامه مدیریت ریسک تقلب

ردیف	گویه‌ها	میزان توافق				
		۱	۲	۳	۴	۵
		خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	قوی	خیلی قوی
۱	موسسه تولیدی یا شرکت تولیدی شما، به بیان نمودن آزمایش‌های چندوظیفه‌ای به کارکنان و پرسنل خود توجهی می‌کند؟					
۲	در شرکت تولیدی شما، تاچه اندازه‌ای پاداش پرداختی به مدیران و کارکنان براساس درصدی از سود شرکت می‌باشد؟					
۳	در شرکت تولیدی شما، تاچه میزان معاملات با اشخاص وابسته وجود دارد و تاچه اندازه مدیر تمایل دارد با اشخاص وابسته معامله داشته باشد؟					
۴	در شرکت تولیدی شما، تمایل مدیریت در جهت بهبود و افزایش سودآوری شرکت تاچه اندازه‌ای است؟					
۵	در واحد تولیدی شما، حساسیت مدیر نسبت به تهیهی صورت‌های مالی و اشراف داشتن بر امور مالی شرکت، تا چه میزانی قابل کنترل است؟					

پرسشنامه خلاقیت منابع انسانی (کارکنان)

ردیف	گویه‌ها	میزان توافق				
		۱	۲	۳	۴	۵
		کاملاً مخالف	مخالف	نظری ندارم	موافق	کاملاً موافق
۱	ایده‌هایم بر اثر کار سخت و طولانی و کسب تجربه در ذهنم به وجود می‌آید.					
۲	من اطمینان خیلی زیادی دارم که در حل یک مسئله خاص، از رویه‌های صحیح پیروی می‌کنم.					
۳	تجربه و تخصص عامل اساسی در موفقیت من است.					
۴	من قادرم در بلندمدت با مسائل و مشکلات دست و پنجه نرم کنم.					
۵	تخیلات خوشایند، قوه محرکه‌ای است تا بتوانم پروژه‌های کاری خود را به انجام برسانم.					
۶	وقتی برای حل مشکل یا مسئله گام برمی‌دارم، دارای احساسات شهودی قوی هستم و درست یا غلط بودن آن را درک می‌کنم.					
۷	یک شیوه گام‌به‌گام برای حل مسئله بهتر است.					
۸	از صرف وقت بر روی ایده‌های جدید لذت می‌برم.					
۹	روی مساله‌ای تمرکز می‌کنم که به‌سختی قادر به درک آن هستم.					
۱۰	از صرف وقت روی ایده‌های غیرمعمول لذت می‌برم.					
۱۱	بایستی یک خدمت استثنایی به جهان ارائه کنم.					
۱۲	من برای پیروز شدن در انجام عقاید تلاش بیشتری به‌عمل می‌آورم.					
۱۳	وقتی مدیر به ایده‌ام به‌راحتی گوش می‌دهد خوشحال می‌شوم.					
۱۴	من دوست دارم کار کنم تا بتوانم در دیگران نفوذ کنم.					
۱۵	به‌عنوان یک عضو در یک تیم خوب، مورد توجه واقع شدن برای من حائز اهمیت است.					
۱۶	برای حل مسائل و مشکلات تلاش می‌کنم و نمی‌توانم به‌راحتی از آنها بگذرم.					
۱۷	برای رسیدن به اهدافی که تعیین نموده‌ام، به‌آسانی دستاوردها و آسایش خود را فدا می‌کنم.					

فهرست منابع

- ایرج‌پور، علیرضا و حاجی‌لو، مرتضی. (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمانی بر اساس کارت امتیازی متوازن یکپارچه و MCDM با استفاده از متغیرهای زبانی، مجله مدیریت و توسعه و تحول، شماره ۲۴، صص ۸۱-۹۴.
- اکبری بلوط بنگان، افضل؛ مسعودیان، پریسا؛ بهروزی‌پور، مهتاب. (۱۴۰۳)، ارائه مدل ساختاری توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش نقش خودرهبری خلاقیت کارکنان جو خلاقیت و جهت‌گیری نوآورانه در محل کار، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۶۱، صص ۳۵-۵۴.
- باغومیان، رافیک و رجب‌دری، حسین. (۱۴۰۲)، واکاوی اثر مثلث تقلب بر تمایل به تقلب پژوهشی در هنگام استفاده از چت جی‌پی‌تی در دانشجویان و دانش‌آموختگان حسابداری، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هشتم، شماره ۱۶، صص ۴۷-۷۰.
- باقریان کاسگری، عباس؛ رئیسی و انانی، ایمان؛ امیری، مقصود؛ همایون، سعید. (۱۴۰۳)، شناسایی تقلب مالی در شرکت‌های سهامی عام با استفاده از معیارهای مالی و غیرمالی با رویکرد یادگیری ماشین، مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، شماره ۵۰، صص ۹۹-۱۴۲.
- پیری، پرویز؛ عبدالهی، زیبا؛ دیدار، حمزه؛ رحمانی، علی. (۱۴۰۵)، شناسایی ابعاد و شاخص‌های مؤثر بر تقلب مدیران در گزارشگری مالی بر مبنای تئوری شش ضلعی تقلب کاربست فراترکیب، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۲۱، صص ۱-۴۳.
- حجن شمامی، نیلوفر. (۱۳۹۵)، ارزیابی عملکرد تولید ناب با استفاده از کارت امتیازی متوازن و روش ترکیبی تحلیل شبکه‌ای و رتبه‌بندی بر اساس برتری و مادونی مطالعه موردی شرکت پارس خزر رشت پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، استاد راهنما، سروش آوخ.
- حسین‌پور، عباس و احمدی، حسن. (۱۴۰۴)، بررسی تأثیر مدیریت وجوه نقد و مدیریت ریسک بر عملکرد مالی شرکت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره نهم، شماره ۳۴، صص ۱۲۱۴-۱۲۳۳.

حسین پور، عباس و احمدی، حسن. (۱۴۰۴)، بررسی تأثیر مدیریت وجوه نقد بر عملکرد مالی شرکت با نقش تعدیلی مدیریت ریسک در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره نهم، شماره ۳۴، صص ۱۲۳۴-۱۲۵۱.

دهقان تزرجانی، وجیهه؛ معین‌الدین، محمود؛ شهرستانی، سهیلا. (۱۴۰۱)، بررسی نقش میانجی منابع انسانی و فرآیندهای داخلی بر رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی، مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، شماره ۴، صص ۳۸۷-۴۰۵.

قربانچور یاسوری، تهمینه؛ بغدادی، مرتضی؛ زارع، معصومه؛ حبیبی، فاطمه. (۱۴۰۴)، بررسی رابطه بین مدیریت ریسک سازمانی و عملکرد شرکت با توجه به نقش مداخله‌گری کمیته ریسک، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۹۶، صص ۱۱۸۶-۱۱۹۸.

مهدوی، غلامحسین و قهرمانی، علیرضا. (۱۳۹۳)، ارائه الگویی برای کشف تقلب به وسیله حسابرسان با استفاده از شبکه عصبی مصنوعی، فصلنامه دانش حسابرسی، سال هفدهم، شماره ۶۷، صص ۴۵-۷۰.

موسوی بیوکی، فاطمه‌السادات و برزگری خانقاه، جمال. (۱۳۹۳)، مروری بر مطالعات و مفاهیم تقلب در حسابداری و حسابرسی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۵۸-۷۳.

مرادی، جواد؛ رستمی، راحله؛ زارع، رضا. (۱۳۹۳)، شناسایی عوامل خطر مؤثر بر احتمال وقوع تقلب در گزارشگری مالی از دید حسابرسان و بررسی تأثیر آن‌ها بر عملکرد مالی شرکت، پیشرفت‌های حسابداری، شماره ۱، صص ۱۴۱-۱۷۳.

مرادی، زهرا؛ حسینی، سیده فاطمه؛ سالاری بوری‌آبادی، رضا. (۱۴۰۴)، نقش واسطه‌ای مدیریت ریسک در رابطه بین اثربخشی کمیته حسابرسی و عملکرد پایداری شرکت، چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، شماره ۱۰۰، صص ۱۹۸-۲۰۹.

نعمتی کشتلی، رضا. (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر راهبردهای یادگیری خودکنترلی بر ارزیابی ریسک تقلب مالی، پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، سال اول، شماره ۲، صص ۲۱-۴۰.

-
- Anton, S., and A. N. Afloarei. 2020. Enterprise Risk Management: A Literature Review and Agenda for Future Research. *Journal of Risk and Financial Management*: 13–281.
- Chin, W. 1998. Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly* 22 (1): 7–16.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), and Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2023. *Fraud risk management guide: Second edition*, COSO and ACFE.
- Doyle, J., W. Ge, and S. McVay. 2007. Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of Accounting and Economics* 44 (1–2): 193–223.
- Fornell, C., and D. F. Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* 18 (1): 39–50.
- Gordon, L., M. P. Loeb, and C. Tseng. 2009. Enterprise Risk Management and Firm Performance: A Contingency Perspective. *Journal of Accounting and Public Policy* 28 (4): 301–327.
- Herron, E. T., and R. M. Cornell. 2021. Creativity Amidst Standardization: Is Creativity Related to Auditors' Recognition of and Responses to Fraud Risk Cues. *Journal of Business Research* 132: 314–326.
- Hoque, Z. 2014. 20 Years of Studies on the Balanced Scorecard: Trends, Accomplishments, Gaps and Opportunities for Future Research. *The British Accounting Review* 46 (1): 33–59.
- Henseler, J., C. M. Ringle, and R. Sinkovics. 2009. The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing* 20: 277–320.
- Hoerudin, C. W., S. Syafruddin, A. Mayasari, O. Arifudin, and S. Lestari. 2023. E-Learning as a Learning Media Innovation in Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama* 15 (1): 723–734.
- Huang, B., S. Sardeshmukh, J. Benson, and Y. Zhu. 2023. High Performance Work Systems, Employee Creativity and Organizational Performance in the Education Sector. *The International Journal of Human Resource Management* 34 (9): 1876–1905.
- Iswahyudi, A., F. Faisol, A. Akbar, S. Wati, and S. Munawaroh. 2023. Effectiveness of Risk Management on a Company's Financial Performance: A Meta-Analysis Study. *Journal of Business Management and Economic Development* 1: 366–378.

-
- Kassem, R. 2021. Corporate Fraud Risk Management. In *Financial Risk Management and Modeling*. Switzerland: Springer.
- Kaplan, R. S., and D. P. Norton. 2004. *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Harvard Business Press.
- Kaplan, R. S., and D. P. Norton. 1992. The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review* 70 (1): 71–79.
- Kock, N. 2015. Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration* 11 (4): 1–10.
- Krylov, S. 2023. Integrated Business Analysis Using a Balanced Scorecard in Ensuring the Long-Term Sustainability of the Company. *SSRN Electronic Journal*.
- Le, Q., N. L. Nguyen, and G. Phạm. 2024. Enterprise Risk Management and Firm Performance: Exploring the Roles of Knowledge, Technology, and Supply Chain. *Problems and Perspectives in Management* 22 (2): 150–164.
- Lee, S., and S. H. Kim. 2006. A Lag Effect of IT Investment on Firm Performance. *Information Resources Management Journal* 19 (1): 43–69.
- Madsen, D. Ø. 2025. Balanced Scorecard: History, Implementation, and Impact. *Encyclopedia* 5 (1): 39.
- Mukhlisin, M. J. 2018. Auditor Tenure and Auditor Industry Specialization as a Signal to Detect Fraudulent Financial Reporting. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* 22 (5): 326–412.
- Manimaran, V. 2025. Financial performance analysis of Diamond Engineering Private Limited. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management* 9 (4): 1–9.
- Musyoki, K. 2023. Internal Control Systems and Their Role in Financial Fraud Prevention in Kenya. *African Journal of Commercial Studies* 3: 173–180.
- Peng, C. 2025. The impact of Goldwind's ESG performance on financial performance. *Scientific Journal of Economics and Management Research* 7 (5): 200–208.
- Roy, A., A. Newman, H. Round, and S. Bhattacharya. 2023. Ethical Culture in Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Business Ethics Quarterly* 34: 1–42.

- Rahman, M., S. Kennedy, and Zh. Chen. 2022. Enterprise Risk Management and Company's Performance. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)* 29: 107.
- Simons, R. 1995. *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Harvard Business School Press.
- Smith, J. R. 2018. The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance: Evidence from Publicly Traded Companies. *Journal of Accounting Research* 56 (2): 345–370.
- Speckbacher, G., and I. Grabner. 2014. The cost of creativity: A control perspective. *Accounting, Organizations and Society* 39 (5): 343–357.
- Speklé, R. F., H. J. van Elten, and S. K. Widener. 2017. Creativity and control: A paradox—Evidence from the levers of control framework. *Behavioral Research in Accounting* 29 (2): 73–96.
- Taouab, O., and L. Issor. 2018. Firm Performance: Definition and Measurement Models. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science* 23 (45): 56–70.
- Tenenhaus, M., S. Amato, and V. Esposito Vinzi. 2004. A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modeling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*: 739–742.
- Wetzels, M., G. Odekerken-Schroder, and C. Van Oppen. 2009. Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly* 33 (1): 177–195.
- Wang, L., D. Yang, Y. Cui, J. Zheng, J. Wang, Y. Yang, and Z. Luo. 2023. Regulatory Focus and Creativity: Adaptive Innovative Cognitive Style as a Mediator and School Climate as a Moderator. *Psychology in the Schools*, 60(4): 1019–1041.
- West, M. A., and A. W. Richter. 2024. Climates and Cultures for Innovation and Creativity at Work. *Handbook of Organizational Creativity*: 211–236.
- Yang, C-H., and K-C. Lee. 2020. Developing a Strategy Map for Forensic Accounting with Fraud Risk Management: An Integrated Balanced Scorecard Based Decision Model. *Evaluation and Program Planning* 80: 101780.

