

تأثیر کنترل‌های داخلی و مجازات بر تقلب

اسماعیل خرم
ندا رسولی

مقدمه

طی سالهای اخیر، پیگیری تقلب در شرکتها توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است. شمار بسیاری از تقلبها در شرکتها، تیتراهای روزنامه‌ها را به خود اختصاص داده و شرکتها را به گردابه‌های مرگبار کشانده‌اند؛ برخی مدیران شغل خود را از دست داده و بسیاری دیگر از مدیران اجرایی به محاکم قضایی رفته‌اند تا پاسخگوی اعمال خود در شرکت باشند (حساس‌یگانه و همکاران، ۱۳۸۹). مطالب فراوانی که در زمینه رسوایی و اشتباههای حسابداری در شرکتها بیان شده، نشان می‌دهد سازمانها و دولتها نیاز دارند تا گروه راهبری و نظارت خود را بهبود دهند.

یکی از دغدغه‌های اصلی هیئت‌مدیره، مدیران، صاحبان کسب‌وکار و حساب‌رسان داخلی، چگونگی استقرار نظام کنترل‌های داخلی و برخورد موثر و کارآمد با خطر تقلب در سطح سازمان است. طبق تحقیقهای گذشته، این ادعا وجود دارد که نظام کنترل داخلی موثر، ابزار اولیه‌ای برای جلوگیری، کشف و اصلاح تقلب و اشتباهها است. در سال ۲۰۰۲ زمانی که قانون **ساربینز-آکسلی**^۱ در پی رسواییهای مالی تصویب شد، کنترل شدیدی را بر نحوه گزارشگری و افشا در شرکتها الزامی کرد. براساس این قانون، مدیران مالی و اجرایی ارشد خودشان باید بر گزارشهای مالی صحه بگذارند. همچنین، قانون مذکور شامل مجازات‌های بالقوه بسیار جدی مانند جریمه‌های مالی سنگین و جریمه‌هایی از نوع زندان برای مدیران اجرایی شرکت می‌باشد. طبق این قانون، شرکتها وظیفه دارند تا کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی خود را افزایش دهند (Barra, 2010). در مقاله حاضر، ابتدا دو عامل از کنترل‌های داخلی یعنی اعمال مجازات و تفکیک وظایف مورد بررسی قرار گرفته و تعیین می‌شود که کدامیک از این دو عامل اثر بیشتری بر کاهش تقلب در شرکت خواهد داشت. سپس با توجه به اینکه در قانون ساربینز آکسلی وضع مجازات‌ها تنها برای کارکنان مدیریتی صورت گرفته، کارکنان شرکت در دو گروه جداگانه مدیریتی و غیرمدیریتی مورد مطالعه و پیامدهای نسبی مجازات‌ها و تفکیک وظایف برای هر دو گروه مورد بررسی قرار می‌گیرد.



جامعه‌شناسی و اقتصاد مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج مرتبط با اثر بازدارنده مجازات‌ها بر تقلب متفاوت است. طبق بررسی‌های ویلیامز و گیبس (Williams & Gibbs, 1981)، علت این تفاوت اختلاف در روش‌شناسی مطالعات است. در ضمن شواهد نشان می‌دهند که اثر بازدارنده مجازات‌ها برای انواع جرم‌ها و تقلبها متفاوت است. برخی مطالعات دیگر پیشنهاد دادند که مجازات‌ها می‌تواند به عوامل دیگری مانند ویژگی‌های صنعت و ریسک متحمل‌شده از سوی فرد متقلب هم بستگی داشته باشد. با توجه به نتایج پیچیده تحقیق‌های پیشین می‌توان گفت که



جلوگیری از تقلب

به روش تفکیک وظایف

به دلیل افزایش

میزان تلاش‌های لازم بابت

انجام تبانی

به منظور ارتکاب تقلب

مؤثرتر از

ایجاد مجازات در

نظام کنترل‌های داخلی

برای کشف تقلب است

مروری بر تحقیق‌های انجام‌شده در زمینه‌های

کنترل‌های داخلی، تبانی و مجازات و اثر آنها بر تقلب

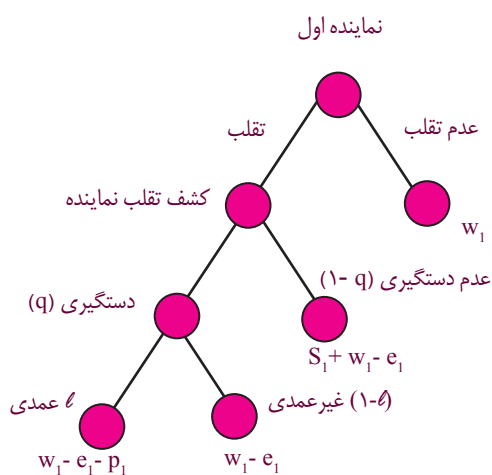
لین ریلی (Lynn Riley, 2008) به بررسی رابطه موجود میان حسابرسی تقلب و کشف تقلب پرداخت و عنوان کرد که در روال عادی حسابرسی به‌طور معمول، تخلف، سوءاستفاده و تقلب‌های شغلی به میزان بسیار اندکی کشف می‌شوند. بیشتر تقلب‌های فاش‌شده براساس کشف رشوه‌های دریافتی توسط کارکنان و یا شکایت‌های انجام‌شده از سوی کارکنان می‌باشد. ریلی (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «اساس تقلب و حسابداری دادگاهی» عنوان کرد افرادی که مرتکب تقلب می‌شوند، هرگز عمل ارتکاب به تقلب را کنار نمی‌گذارند و تا هنگامی که دستگیر شوند، این کار را متوقف نمی‌کنند. همچنین افرادی که اختلاس کرده یا متقلبند، به‌ندرت مسیر ارتکاب به جرم را به‌طور کامل از بین می‌برند. او همچنین بیان کرد که افراد متقلب به مرور زمان مشتاق‌تر و حریص‌تر می‌شوند؛ بنابراین برای کشف تقلب این دسته از افراد باید زمان بیشتری صرف شود.

بارا و گریگ (Barra & Griggs, 2007) در مطالعه‌ای نشان دادند که جداکردن وظایف در خصوص برنامه پاداش مقرون به‌صرفه‌تر است و با فراهم آوردن برنامه‌های پاداش، می‌توان کارکنان را نسبت به افشای تقلب در سازمان تشویق کرد. محدودیت مطالعه مذکور این بود که همه شرکت‌ها دارای برنامه پاداش به کارکنان آشکارکننده تقلب نیستند. **ماهر** (Maher, 2006) در تحقیقی دیگر نشان داد که خبررسانان و کارکنانی که تقلبها را فاش می‌کنند، در بیشتر اوقات به جای دریافت پاداش، مورد مجازات قرار می‌گیرند.

بارا (Barra, 2010) در تحقیقی به این نتیجه رسید که اثربخشی تفکیک وظایف می‌تواند از طریق تبانی کارکنان کم شود. **کوفمن و لاواری** (Kofman & Lawarree, 1993) تبانی میان حسابرسان داخلی و مدیران را به‌منظور مخفی‌سازی اقدام‌های مدیریت مورد مطالعه قرار دادند. در مقاله حاضر، تبانی میان چند کارمند از شرکت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تحقیق‌های مرتبط با مجازات، بیشتر در ادبیات

شکل ۱- الگوی تصمیم برای تقلب یک نماینده



$$w_1 = \text{دستمزدهای عادی کارمند}$$

$$S_1 = \text{میزان سرقت طی تقلب}$$

$$q = \text{احتمال دستگیری}$$

$$e_1 = \text{تلاش‌های صورت‌گرفته بابت ارتکاب تقلب و}$$

$$\text{پنهان‌سازی تقلب}$$

$$l = \text{احتمال اینکه اقدام کشف‌شده عمدی تلقی شود}$$

$$p_1 = \text{مجازات بابت دستگیری و ارتکاب تقلب}$$

همانگونه که در شکل ۱ ملاحظه می‌شود، هر کارمند «دو اقدام» پیش‌رو خواهد داشت؛ تقلب کند یا تقلب نکند. منظور از اقدامها، کل حرکت‌هایی است که بازیکنان می‌توانند انجام دهند. در اینجا سه بازیکن شامل نماینده، فرد یا نهاد کشف‌کننده تقلب^۲ و شرکت وجود دارد. حرکت نماینده، انجام یا انجام ندادن تقلب است و دیگر حرکتها به‌وسیله دو بازیکن دیگر انجام می‌شود. همچنین، کارمند دو «راهبرد» پیش‌رو دارد: در راهبرد اول، وی می‌تواند مرتکب تقلب نشود و تنها به‌ازای دستمزدش کار کند. در راهبرد دوم، وی می‌تواند مرتکب تقلب شود و اگر دستگیر شود، شرکت را متقاعد کند که اقدامش غیرعمدی بوده و بنابراین از مجازات فرار کند. منظور از راهبرد، کل بازی در مجموع است؛ یعنی در نظر گرفتن بازی از زمان تصمیم برای انجام یا انجام ندادن تقلب تا کشف

مجازات‌ها نسبت به سه عامل نوع جرم، محیط وقوع جرم و نوع مجرم حساسیت دارند (Barra, 2010).

با توجه به اینکه قانون ساربنز آکسلی تنها به تعیین مجازات برای کارکنان مدیریتی پرداخته است، تحقیق حاضر بررسی خواهد کرد که آیا این اقدام مبنی بر تعیین مجازات‌های سنگین فقط برای کارکنان مدیریتی، راهبرد مؤثری است یا خیر؟ و اینکه آیا باید کارکنان غیرمدیریتی هم مورد توجه این قانون قرار گیرد یا خیر؟ در واقع، بررسی خواهد شد که آیا مجازات‌ها اثر برابر و یکسانی بر کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی دارند؟ سپس با بررسی اثر بازدارنده مجازات‌ها و تفکیک وظایف به‌عنوان دو عامل از کنترل‌های داخلی در زمینه کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی^۲، به شرکت پیشنهاد خواهد شد که به‌منظور حداقل‌سازی هزینه‌هایش، کدامیک از روش‌های کنترلی یادشده را برای این دو گروه از کارکنان به‌کار گیرد.

تقلب از دیدگاه کارکنان

در این بخش، دیدگاه کارکنان نسبت به تقلب بررسی می‌شود. تجزیه و تحلیلها با یک مدل ساده شامل یک کارمند آغاز و سپس به چندین کارمند تعمیم خواهد یافت.

در این ارتباط فرض می‌شود تابع مطلوبیت کارمندان عبارتست از افزایش در ثروت پولی آنها در پایان دوره و کاهش در تلاش آنها به‌منظور انجام تقلب و کاهش در مجازات‌های تقلب. یعنی کارکنان همواره به دنبال افزون کردن ثروت و کاهش اقدامهای لازم برای اکتساب این ثروت هستند. در این راستا فرض می‌شود کارکنان نسبت به ریسک بی‌طرف بوده و تابع مطلوبیتشان خطی است.

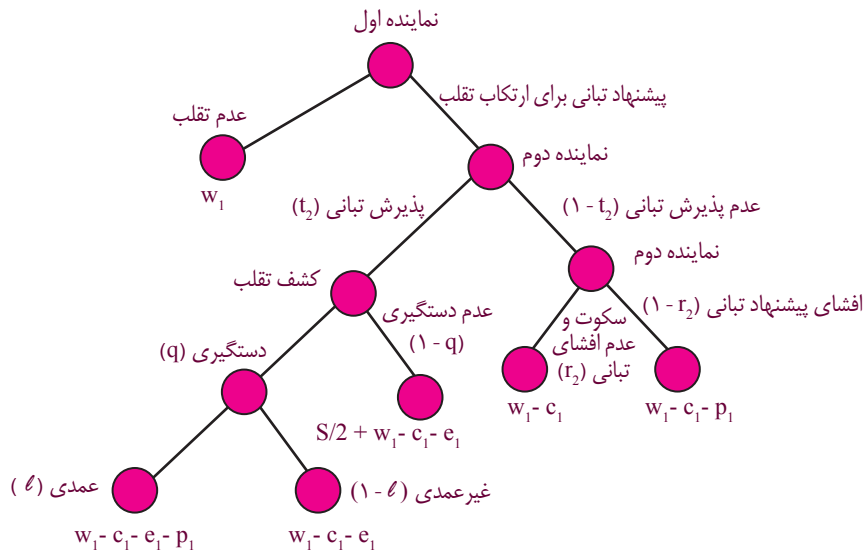
در بررسی تقلب میان مالک و نماینده، مالک سهامداران شرکت و نماینده، کارکنان هستند. کارکنان می‌توانند هم مدیریتی و هم غیرمدیریتی باشند؛ مشروط بر اینکه مشمول دستکم قسمتی از نظام کنترل داخلی شرکت باشند. همچنین، در این مقاله مفهوم **آستانه خودداری**^۳ به حداقل مبلغ دارایی که وسوسه ارتکاب تقلب را بر تفکر فرد مسلط می‌کند، اشاره دارد. در شکل ۱ الگوی تصمیم‌گیری برای تقلب یک فرد نشان داده شده است.

دو بیشتر اوقات پیامدهای مشابهی بر ثبت‌های حسابداری دارند. برای مثال، فرض کنید حسابرسی دریافتی است که یک دارایی مشهود در دفاتر ثبت شده که موجودیت ندارد. این اختلاف می‌تواند در نتیجه سرقت، متورم‌سازی عمدی داراییها یا وقوع اشتباه باشد. حسابرس باید برای تعیین دلیل و اطمینان خاطر، به جمع‌آوری شواهد اضافی بپردازد. اگر نهاد کشف‌کننده تقلب اقدام کارمند را غیرعمدی در نظر بگیرد، بازده کارمند برابر خواهد بود با دستمزدهای جاری و آینده، منهای تلاشهای انجام‌شده بابت اقدام به تقلب و پنهان‌سازی آن و اگر آن را عمدی در نظر بگیرد، بازده برابر خواهد بود با دستمزدهای جاری و کسب‌شده (بازده شامل دستمزدهای آتی نیست) منهای تلاشهای انجام‌شده بابت ارتکاب تقلب، منهای تمامی مجازات‌ها.

تقلب و تعیین عمدی یا غیرعمدی بودن آن. اتخاذ هر یک از راهبردهای فوق، بازدهایی به شرح زیر به همراه خواهد داشت:

- اگر انتخاب کارمند، عدم ارتکاب به تقلب باشد، بازده وی برابر است با دستمزدهای جاری و آینده.
- اگر کارمند در تقلب شرکت کرده و دستگیر نشود، بازده وی برابر است با مبلغ کسب‌شده طی سرقت به اضافه دستمزدهای جاری و آتی منهای تلاش‌های صورت‌گرفته برای ارتکاب تقلب و پنهان‌سازی آن.
- اگر کارمند مرتکب تقلب شود و دستگیر شود، بازده وی به این بستگی دارد که نهاد کشف‌کننده تقلب در خصوص عمدی یا غیرعمدی بودن تقلب و اشتباه تلقی کردن آن، چه تصمیمی بگیرد. تمیز دادن میان تقلب و اشتباه دشوار است؛ زیرا این

شکل ۲- الگوی تصمیم برای تقلب و تبانی دو نماینده



S = میزان سرقت طی تقلب

e_1 = تلاش‌های صورت‌گرفته بابت ارتکاب تقلب توسط نماینده اول

P_1 = مجازات‌های تقلب برای نماینده اول

T_2 = ساکت ماندن و عدم افشای تبانی توسط نماینده دوم

w_1 = دستمزدهای عادی کارمند

q = احتمال دستگیری

ℓ = احتمال اینکه اقدام کشف‌شده عمدی تلقی شود.

c_1 = تلاش‌های صورت‌گرفته برای تبانی

t = پذیرش تبانی توسط نماینده دوم

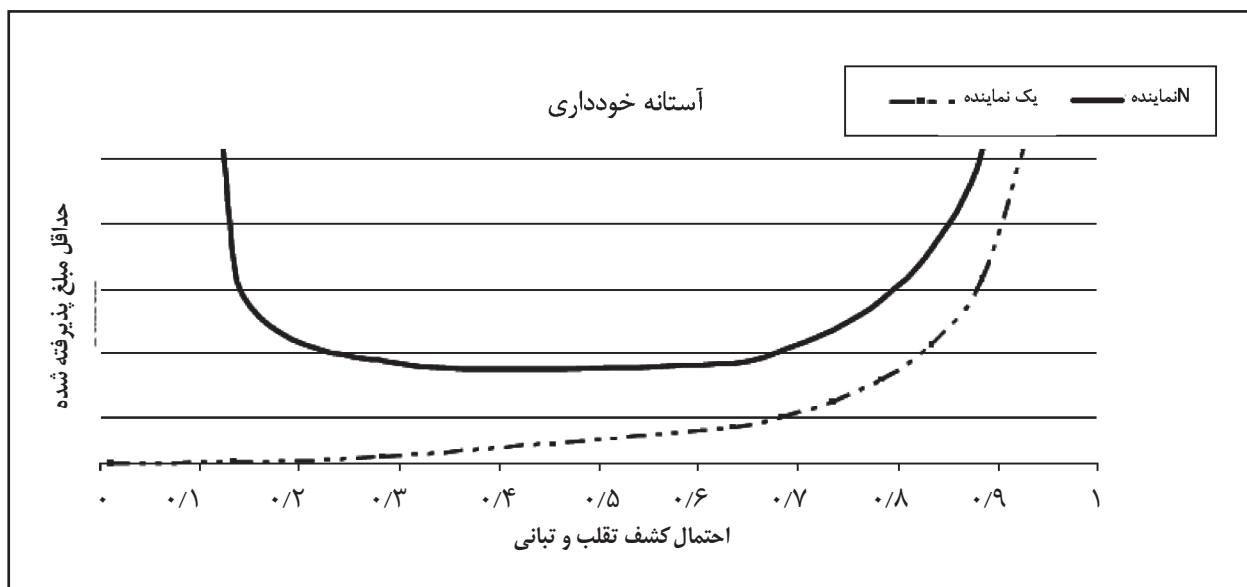
دستمزدهای آینده کارمند نیز به عنوان بخشی از مجازاتها در نظر گرفته می شود). در ادامه، الگوی تک کارمندی را گسترش داده و بیش از یک کارمند را در نظر می گیریم. در این صورت نظام کنترل های داخلی دربرگیرنده تفکیک وظایف نیز خواهد شد و برای وقوع تقلب، وجود تبانی لازم است. شکل ۲ با فرض وجود دو نماینده ترسیم شده است.

در الگوی بیش از یک نماینده، فرض می شود که نماینده دیگر پیشنهاد تبانی را می پذیرد و یا رد می کند. همچنین، در این مدل فرض می شود که تمامی افراد دخیل در تقلب، به یک میزان سهم می برند.

افزایش در تلاش کارکنان برای ارتکاب تقلب، اثر بیشتری بر آستانه خودداری نسبت به افزایش در مجازات دارد. یعنی، تغییر در تلاش کارمند و تغییر در مجازات ها هر دو آستانه خودداری را تحت تاثیر قرار می دهند؛ اما تغییر در تلاش کارمند اثر بیشتری بر آستانه خودداری نسبت به تغییر در مجازات کارمند دارد. هنگامی که احتمال کشف تقلب و دستگیری صدها درصد باشد، مبلغ آستانه خودداری به سمت بی نهایت خواهد رفت؛ زیرا هر چقدر احتمال کشف تقلب بالاتر رود،

تمام این فرایندها باید مشابه با یک بازی با اطلاعات ناقص برای شرکت (مالک) و کارمند (نماینده) در نظر گرفته شود. اینکه آیا نماینده مرتکب تقلب می شود یا خیر، به تابع مطلوبیت وی بستگی دارد. در صورت اقدام شرکت به برقراری نظام کنترلهای داخلی، نماینده با در نظر گرفتن این نظام تعیین می کند که آیا آستانه خودداری بیشتر از مبلغ سرقت شده طی تقلب است یا خیر. اگر مبلغ سرقت شده بیشتر از آستانه خودداری باشد، فرد مرتکب تقلب خواهد شد و اگر مبلغ سرقت شده کمتر از آستانه مذکور باشد، تقلبی رخ نخواهد داد. در واقع، کارمند تنها در صورتی مرتکب تقلب می شود که مطلوبیت حاصل از تقلب بیشتر از مطلوبیت حاصل از کار کردن به ازای دستمزد باشد. زمانی که احتمال دستگیر شدن نماینده به هنگام تقلب وجود دارد، مطلوبیت حاصل از تقلب کاهش خواهد یافت. آستانه خودداری یا مطلوبیت تقلب برابر است با مجموع تلاش های انجام گرفته برای ارتکاب تقلب و ارزش مورد انتظار مجازات که عبارت است از اختلاف میان خالص ارزش فعلی عایدیه های آینده با حفظ موقعیت کنونی نماینده و ارزش فعلی عایدیه های آینده با آغاز شغلی جدید (کاهش در

شکل ۳- مقایسه حداقل مبلغ پذیرفته شده به وسیله یک نماینده در برابر تبانی، زمانی که احتمال کشف تقلب با احتمال پذیرش تبانی رابطه مستقیم دارد.



اگر این دو احتمال خلاف جهت هم حرکت کنند به طوری که احتمال کشف تقلب به سمت صفر درصد و احتمال پذیرش تبانی به سمت صد درصد برود، امکان وقوع تقلب بسیار بالا خواهد بود (شکل ۴).

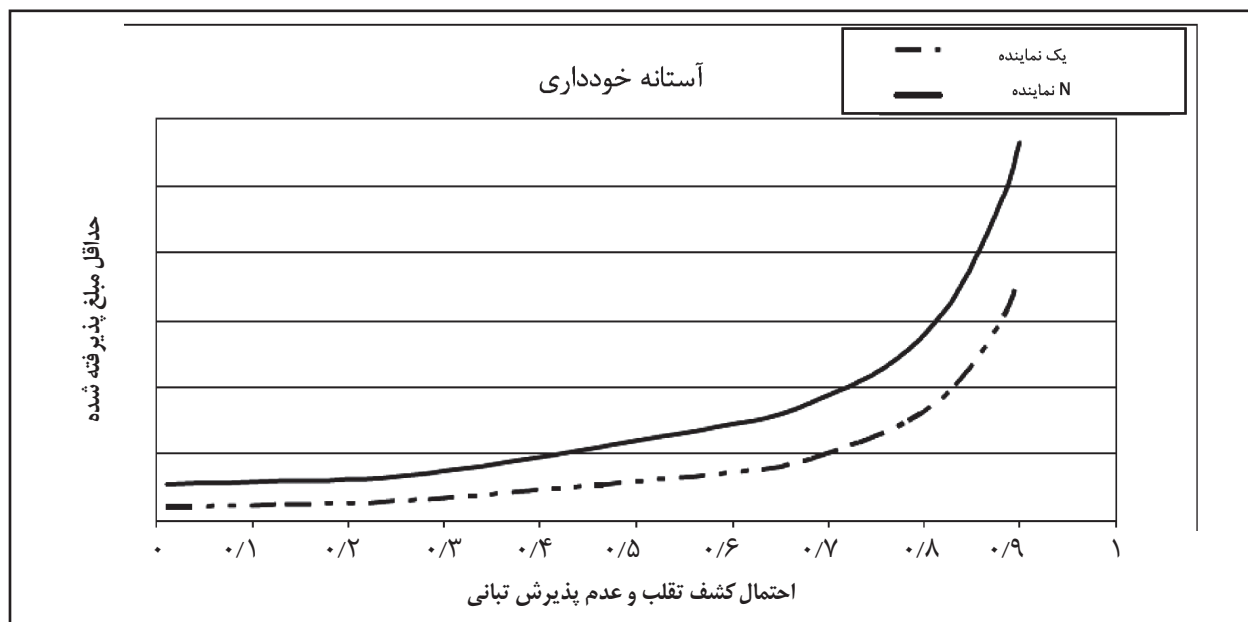
تقلب از دیدگاه شرکت (با فرض وجود کنترل های داخلی):
در بخش حاضر به بررسی تقلب از دیدگاه شرکت پرداخته می شود. از آنجایی که با وجود نظام کنترل های داخلی قوی در شرکت، ارتکاب تقلب دشوارتر شده و در پی آن فردی که قصد تقلب دارد، به ازای پول بیشتری این ریسک را می پذیرد، لذا مسئله اصلی از دیدگاه شرکت این است که آیا با به کارگیری کنترل های داخلی، مبلغ سرقت رفته در هر حادثه تقلب افزایش می یابد؟ آیا شرکت کنترل های داخلی را به کار گیرد یا خیر؟ در ضمن باید توجه داشت که اعمال کنترل های داخلی در شرکت، طبق قانون ساربنز آکسلی اجباری است. برای بررسی این موضوع، دو وضعیت در نظر گرفته می شود:

• در وضعیت اول از فرض ساده شده ای استفاده شده و همه کارکنان در یک طبقه دیده می شوند (یعنی یا همه کارکنان مدیریتی هستند یا همه کارکنان غیرمدیریتی هستند).

برای بالا رفتن مطلوبیت فرد نیاز است که ارزش دارایی مورد سرقت زیاد باشد تا وی برای ارتکاب به تقلب وسوسه شود. این احتمال کشف تقلب، تابعی از نظام کنترل داخلی است. در الگوی تک کارمندی اگر احتمال کشف تقلب صفر باشد، وجود مجازات در نظام کنترل داخلی کاملاً بی اثر خواهد بود؛ اما در مدل n کارمندی حتی اگر احتمال کشف تقلب صفر باشد، وجود مجازات احتمال ارتکاب تقلب را کاهش خواهد داد؛ زیرا این احتمال وجود دارد که نماینده دوم پیشنهاد تبانی را نپذیرد و به مقام های بالاتر پیشنهاد تقلب توسط نماینده اول را اطلاع داده و قصد تقلب توسط نماینده اول را فاش کند.

در الگوی n کارمندی، آستانه خودداری به دو عامل بستگی دارد: ۱- احتمال پذیرش پیشنهاد تبانی، و ۲- احتمال کشف تقلب؛ که هر دوی این احتمالها دارای اثر متقابلی هستند. زمانی که هر دو احتمال با هم حرکت می کنند، یعنی هم احتمال کشف تقلب و هم احتمال پذیرش تبانی هر دو بسیار پایین یا بسیار بالا هستند، آستانه خودداری به سمت بی نهایت میل می کند و هنگامی که آستانه خودداری بی نهایت باشد، تقلب روی نخواهد داد (شکل ۳).

شکل ۴- مقایسه حداقل مبلغ پذیرفته شده به وسیله یک نماینده در برابر تبانی، زمانی که احتمال کشف تقلب با احتمال پذیرش تبانی رابطه معکوس دارد.



تقلیها در صورت عدم وجود کنترل به علاوه هزینه تقلیهای کشف نشده با وجود کنترل باشد، برقراری نظام کنترل داخلی مقرون به صرفه خواهد بود.

وضعیت دوم: تقسیم کارکنان به دو طبقه مدیریتی و غیر مدیریتی:

از آنجایی که قانون سارینز-آکسلی بیشتر برای کارکنان مدیریتی قابل اجرا و شامل مجازات‌های بسیار سنگین برای کارکنان مدیریتی است، در بخش حاضر کارکنان به دو طبقه مدیریتی و غیر مدیریتی تقسیم شده‌اند. همانطور که پیش از این ذکر شد، تلاش کارکنان برای ارتکاب تقلب نسبت به مجازات‌ها اثر بیشتری بر آستانه خودداری دارد. حال پرسش این است که با این وجود، آیا باید مجازات‌های قانون سارینز-آکسلی را اجرا کرد؟ فرض خواهیم کرد که انتخاب شرکت میان استقرار یا عدم استقرار کنترل‌های داخلی، به انتخاب کارکنان مدیریتی یا غیر مدیریتی بستگی دارد. کارکنان غیر مدیریتی افرادی هستند که خود را به انجام کارهای مشخصی محدود کرده و یا تنها به انجام این کارهای محدود ملزم شده‌اند. این طبقه از کارکنان به منظور شناسایی اشتباه‌های دیگر کارکنان هیچ‌گونه اقدامی انجام نمی‌دهند؛ بنابراین تقلیها و اشتباه‌ها را به میزان اندکی کشف می‌کنند. فرض شده نماینده‌ای که به عنوان کارمند غیر مدیریتی است، تنها از وظیفه مشخص خود آگاه بوده و از جایگاه وظیفه و کار خود در ساختار کنترلی کل شرکت بی‌خبر است. بنابراین، تلاش کارکنان غیر مدیریتی برای ارتکاب تقلب

• در وضعیت دوم که واقع بینانه‌تر است، کارکنان به دو طبقه مدیریتی و غیر مدیریتی تقسیم می‌شوند.

همچنین فرض بر این است که تقلیهای کشف شده، همگی قابل جبران بوده و هزینه شرکت فقط شامل تقلیها و اشتباه‌های کشف نشده است.

وضعیت اول: همه کارکنان از یک طبقه هستند:

جدا کردن وظایف نوعی کنترل داخلی تلقی می‌شود. آستانه خودداری در صورت وجود تعداد کارکنان بیشتر، مبلغ بالاتری خواهد داشت؛ چرا که با وجود تفکیک وظایف به عنوان یک کنترل داخلی، افراد ناچارند برای ارتکاب تقلب اقدام به تبانی کنند. این امر نیازمند تلاش بیشتری خواهد بود و در نتیجه مطلوبیت بالاتری مورد انتظار خواهد بود.

اگر فرض کنیم که با وجود کنترل‌های داخلی، برخی تقلیها کشف خواهد شد و با کشف این تقلیها درصدی از مقادیر سرقت رفته طی تقلب جبران خواهد شد، این مقادیر جبران شده به پوشش هزینه‌های ناشی از استقرار کنترل‌های داخلی کمک خواهد کرد. همیشه فرض بر این بوده است که کنترل‌های داخلی تعداد کل تقلیها را کاهش خواهد داد. اگرچه این موضوع همچنان در حال بررسی و تحقیق است، اما با اطمینان می‌توان گفت که تعداد تقلیها در شرایط وجود کنترل‌های داخلی با تعداد تقلیها در شرایط نبود وجود کنترل‌ها به دلایل مختلفی، متفاوت است.

در صورتی که هزینه استقرار نظام کنترل داخلی بسیار کمتر از هزینه‌های تحمیل شده در شرایط فقدان کنترل‌های داخلی باشد، معقول است که از کنترل‌های داخلی استفاده کرده و آنها را در شرکت برقرار کنیم.

برای تجزیه و تحلیل هزینه-منفعت استقرار نظام کنترل داخلی، توجه به دو نکته دارای اهمیت است.

اول اینکه برقراری کنترل مورد نظر بر تعداد وقوع تقلیها در شرکت چه تاثیری می‌گذارد (مقایسه میان تعداد وقوع تقلیها در شرکت، قبل و بعد از وجود کنترل). دوم اینکه برقراری کنترل چه تاثیری بر تعداد تقلیهای کشف شده در شرکت می‌گذارد (مقایسه بین میزان کشف تقلیها در شرکت قبل و بعد از وجود کنترل).

در صورتی که هزینه استقرار کنترل داخلی کمتر از هزینه



و مدنظر قراردادن هزینه‌های اشتباهها و تقلبها به تنهایی، هدف شرکت حداقل سازی هزینه است. بنابراین هزینه شرکت برابر با دستمزدها، هزینه اشتباهها و تقلبها خواهد بود. شرکت باید تصمیم بگیرد که آیا برای کشف تقلب باید مجازات‌ها را افزایش دهد یا خیر؟

به دلیل هدف موجود مبنی بر حداقل سازی هزینه‌ها، احتمال دارد که شرکت اجازه دهد تا برخی تقلبها وجود داشته باشد؛ چرا که هزینه وجود آنها کمتر از هزینه تلاش برای حذف تقلبها به طور کامل است. بنابراین اگرچه شرکت به دنبال حداقل سازی تقلبها است، این حداقل سازی تنها تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که مقرون به صرفه باشد. افزایش در آستانه خودداری موجب کاهش احتمال وقوع تقلب خواهد شد؛ پس معقول است که شرکت به منظور کاهش تقلبها، آستانه خودداری را بالا ببرد؛ اما می‌تواند برای کنترل اشتباههای غیر عمدی که تقلب محسوب نمی‌شوند، به جای افزایش آستانه خودداری از دیگر راهبردها استفاده کند.

کارکنان غیرمدیریتی

زمانی که کارکنان غیرمدیریتی هستند، احتمال اینکه اشتباههای آنان به عنوان نماینده عمدی باشد، پایین خواهد بود؛ زیرا بیشتر این کارکنان متوجه اشتباه خود نیستند و به صورت غیر عمدی مرتکب اشتباه می‌شوند. از آنجایی که در صورت کشف و دستگیری این افراد به هنگام ارتکاب اشتباه یا تقلب، اغلب اشتباهاتشان غیر عمدی در نظر گرفته می‌شود، این امر آستانه خودداری را کاهش داده و در نتیجه احتمال تقلب افزایش می‌یابد. کارمندان غیرمدیریتی برای ارتکاب تقلب نیازمند «تلاش زیادی» هستند؛ زیرا دستیابی و کنترل کمتری بر نظام موجود دارند. تلاش زیاد موجب افزایش مقدار آستانه خودداری و بنابراین کاهش احتمال تقلب می‌شود.

کارکنان مدیریتی

زمانی که کارکنان مدیریتی هستند، احتمال عمدی بودن اشتباهها بالا خواهد بود و بنابراین باید آستانه خودداری افزایش یابد تا انگیزه برای ارتکاب تقلب توسط این دسته از کارکنان کم شود. از طرفی، تلاش این گروه برای ارتکاب تقلب پایین است. این امر آستانه خودداری را کاهش داده و احتمال ارتکاب تقلب بالا می‌رود.



اثر بخشی نسبی دو نوع از

کنترل‌های داخلی یعنی

مجازاتها و تفکیک وظایف

در جلوگیری از تقلب برای

کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی

متفاوت است

نسبت به کارکنان مدیریتی بیشتر خواهد بود. بدان دلیل که کارکنان غیرمدیریتی از نظام کنترل داخلی و فرایند موجود در شرکت کمتر آگاهند، بیشتر از کارکنان مدیریتی مرتکب اشتباهها می‌شوند و به دلیل وجود همین ناآگاهی، در غیر عمدی جلوه دادن تقلبهایشان بیشتر از کارکنان مدیریتی موفق هستند.

کارکنان مدیریتی افرادی هستند که کارهای ویژه‌ای را انجام می‌دهند و همچنین وظیفه دارند که اشتباههای دیگر کارکنان را شناسایی و اصلاح کنند؛ بنابراین بر خودشان هم نظارت دارند (خودنظارتی).

فرض می‌شود نماینده‌ای که در طبقه مدیریتی جای دارد از وظیفه و کار خود و همچنین جایگاه وظیفه‌اش در ساختار کنترل‌های داخلی آگاه است. این نمایندگان مسئولند تا تمام مدارک تحت کنترلشان را ارزیابی و تصحیح کنند. به دلیل دارا بودن این عملکرد کنترلی، بیشتر تقلبها به وسیله این گروه از نمایندگان کشف می‌شود.

به منظور تحلیل پیامدهای تقلب بر تابع هزینه شرکت، فرض می‌شود که دستمزدهای کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی در این تابع ثابت است. با صرف نظر از سایر هزینه‌های شرکت

نتیجه‌گیری

نتیجه اصلی که از مطالب این مقاله به دست می‌آید، این است که جلوگیری از تقلب به روش تفکیک وظایف به دلیل افزایش میزان تلاش‌های لازم بابت انجام تبانی به منظور ارتکاب تقلب، مؤثرتر از ایجاد مجازات در نظام کنترل‌های داخلی برای کشف تقلب است. بنابراین، به کارگیری یک نظام کنترل داخلی که تفکیک وظایف را مدنظر قرار می‌دهد، موجب افزایش هزینه کارمند برای ارتکاب تقلب می‌شود. منظور از افزایش هزینه کارمند این است که با وجود تفکیک وظایف، وی سود بیشتری را بابت تلاش‌هایش برای ارتکاب تقلب در مقایسه با زمانی که تفکیک وظایف وجود ندارد، طلب کند. در ضمن، زمانی که شرکت از کارکنان غیرمدیریتی استفاده می‌کند، باید از کنترل‌هایی غیر از مجازات استفاده نماید (برای مثال، تفکیک وظایف را به کار گیرد). اگر مجازات‌ها برای کارکنان غیرمدیریتی استفاده شده‌اند، باید تعداد مجازات‌ها را کم کرد؛ زیرا در مورد این طبقه از کارکنان، مجازات به عنوان یک عامل بازدارنده در بیشتر موارد غیرکارا و غیرمؤثر است. در مقابل، باید بالا بردن مجازات‌ها در مورد کارکنان مدیریتی به کار گرفته شود و برای بازداشتن کارکنان مدیریتی از ارتکاب تقلب، بهترین راه افزایش مجازات‌ها در مقایسه با سایر اقدام‌های کنترلی است. بدین ترتیب این اقدام قانون ساربینز آکسلی که هدف خود را «تقلب مدیران» و اگر مجازات‌ها را فقط برای کارکنان مدیریتی قرار داده، کاملاً مناسب بوده است.

بر اساس نتایج این تحقیق، اگر هنگامی که کنترل‌های داخلی در شرکت‌ها کم باشند، تقلب رخ دهد، حداقل مبلغ سرقت رفته بیشتر از زمانی خواهد بود که کنترل‌های داخلی وجود ندارند.

تفکیک وظایف به عنوان یک کنترل بازدارنده تلقی می‌شود. تحلیل‌ها نشان می‌دهند که اثربخشی تفکیک وظایف به کنترل‌های کشف‌کننده در نظام (برای مثال حسابرسان داخلی یا حسابرسان مستقل) و احتمال اینکه این کنترل‌ها تقلب را کشف کنند، بستگی دارد.

در سراسر این مطالعه فرض بر این بوده است که همه کارکنان زمانی که تلاش لازم برای ارتکاب تقلب افزایش

می‌یابد، کمتر مرتکب تقلب می‌شوند.

در نهایت، نتایج این تحقیق به ما نشان داد که اثربخشی نسبی دو نوع از کنترل‌های داخلی یعنی مجازات‌ها و تفکیک وظایف در جلوگیری از تقلب برای کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی، متفاوت است.



پانوشته‌ها:

- 1- Sarbanes-Oxley
 - 2- Managerial and Non-managerial Employees
 - 3- Reservation Amount
- ۴- نهادهای کشف‌کننده تقلب می‌تواند شامل حسابرس داخلی، حسابرس مستقل یا کمیته حسابرسی هیئت‌مدیره باشد.

منابع:

- حساس‌یگانه یحیی، رضا داغانی و وحید اسکو، مدیریت ریسک تقلب، فصلنامه حسابدار رسمی، شماره ۲۰، ۱۳۸۹.
- Barra R.A., **The Impact of Internal Controls and Penalties on Fraud**, Journal of Information Systems, 2010
- Barra R.A., and K. Griggs, **Internal Controls: Lessons to be Learned from Fire**, International Journal of Services and Standards 3 (4), 2007
- Kofman F. and J. Lawarree, **Collusion in Hierarchical Agency**, Econometrica 61, 1993
- Maher K., **Ethical but Unemployed**, ABA Journal, 92, 2006
- Riley R., **Fraud and Forensic Accounting The Basics**, Economic Crime Institute, 2008
- Riley L., **Fraud: What's It All About? Audit and Advisory Services**, Ethics and Fraud in the Workplace, 2008
- Williams K. & J. Gibbs, **Deterrence and Knowledge of Statutory Penalties**, The Sociological Quarterly, 1981, 22: 591-606

