

ارزیابی و بهبود توانایی اخلاقی حسابداران حرفه‌ای

حسابداران حرفه‌ای به‌طور معمول در مسیر فعالیتهای حرفه‌ای خود با گزینه‌ها و معضله‌های اخلاقی روبرو می‌شوند. یک مطالعه که به‌تازگی در استرالیا انجام شده، به تضادها، تنشها و فشارهای اخلاقی پایا پرداخته است، که حسابداران در انجام کار خود با آنها روبرو می‌شوند. این گزارش یک مرور اجمالی بر چالشهای اخلاقی دارد که حسابداران با آنها روبرو هستند، و مجموعه‌ای از پیشنهادها برای طراحی برنامه آموزش اخلاقی ارائه می‌دهد که ممکن است تواناییهای حسابداران در تعامل با مسائل اخلاقی را افزایش دهد، و فهرستی از تواناییهای اخلاقی موردنیاز در زمینه‌های مختلف را شناسایی می‌کند. توانایی اخلاقی عبارت است از توانایی پرکردن فاصله بین رفتار حرفه‌ای واقعی و رفتار حرفه‌ای مطلوب، و مربوطترین شاخص و پیش‌بین برای رفتار اخلاقی در محیط کار است.

گروهی از پژوهشگران دانشگاهی، با پشتیبانی جایزه رقابت ملی از برنامه چشم‌اندازهای پژوهش جهانی انجمن حسابداران رسمی استرالیا^۱، حسابداران حرفه‌ای استرالیا را مورد پژوهش قرار داده و درباره موارد زیر با آنها مصاحبه کرده‌اند:

۱- مسائل اخلاقی مهم که آنها (یا همکارانشان) در نقشهای حرفه‌ای خود با آنها روبرو می‌شوند؛

۲- چگونه آنها (یا همکارانشان) به این مسائل اخلاقی پاسخ می‌دهند؛

۳- توانایی اخلاقی آنها برای پاسخ چگونه ممکن است بهبود یابد؛ و

۴- آنها به چه منابعی برای بهبود توانایی نیاز دارند.

این مطالعه ۲۳۸ حسابدار حرفه‌ای شاغل در حرفه یا کسب‌وکار را بررسی کرده یا با آنها مصاحبه داشته است، که بیشتر آنها عضو انجمن حسابداران رسمی استرالیا یا انجمن حسابداران رسمی استرالیا و نیوزلند (CAANZ) هستند.



یافته‌های مهم

مسائل اخلاقی مهمی که حسابداران حرفه‌ای با آنها روبرو هستند، شامل موارد زیر است:

- گزارشگری گمراه‌کننده (۴۰/۸۸ درصد)،
- تقلب/ فرار مالیاتی (۱۳/۸۷ درصد)،
- کمبود شفافیت در تصمیم‌های حسابداری (۱۱/۶۸ درصد)،
- نقض رازداری (۸/۰۳ درصد)،
- تحریف تخصص/ فریبکاری (۷/۳۰ درصد)،
- تحمیل حق الزحمه اضافی به صاحبکار/ ارائه خدمات بیش از حد نیاز (۶/۵۷ درصد)،
- رشوه‌خواری (۴/۳۸ درصد)،
- مراعات یا جانبداری (۲/۱۹ درصد)،
- پنهان کردن اشتباه‌های حسابداری (۲/۱۹ درصد)،
- استفاده نادرست از وجوه (۱/۴۶ درصد)،
- معاملات نهانی (۱/۴۶ درصد).

علل یا منابع واقعی یا درونی مسائل اخلاقی در ادامه فهرست شده‌اند، به‌گونه‌ای که فشار از طرف صاحبکاران، برجسته‌تر از فشار از طرف مدیریت یا رهبری سازمان کارفرماست. افزون بر این، هنگام صحبت درباره تضاد منافع، پاسخ‌دهندگان درباره مشکلات نظام‌مند نهادینه‌شده در ساختار سیاست‌های داخلی سازمان یا مشوق‌های عملکرد، ابراز نگرانی کرده‌اند.

- فشار از طرف صاحبکار (۲۱/۴۳ درصد)،
- تضاد منافع (۱۸/۹۱ درصد)،
- فشار از طرف مدیریت/ هیئت مدیره (۱۷/۶۵ درصد)،
- سایر/ اعلام‌نشده (۴۲/۰۲ درصد).

رایج‌ترین واکنشها به چالش‌های اخلاقی، موارد زیر هستند:

- مقاومت در برابر فشار/ گفتن «نه» (۲۹/۶۶ درصد)،
- جستجو برای مشورت (۱۶/۳۵ درصد)،
- آموزش به همکاران حرفه‌ای (۱۴/۰۷)،
- آموزش صاحبکار (۱۱/۷۹ درصد)،
- گزارش مسئله به مدیریت (۱۱/۷۹ درصد)،
- مستندسازی رویداد به‌شکل مکتوب (۱۰/۲۷ درصد)،
- استعفادادن (۳/۸۰ درصد)،
- پذیرفتن اشتباه (۱/۵۲ درصد)،
- سازش در محدوده قانونی (۰/۷۶ درصد).

در این باره که چگونه باید مسائل اخلاقی پیش‌روی حسابداران حرفه‌ای را حل و فصل کنیم، این پژوهش چند عامل مهم را برای اشخاص، سازمانها و سازمانهای حسابداری حرفه‌ای^۲ بازگو می‌کند.

برای فرد حسابدار حرفه‌ای، واکنشهای مهم عبارت است از:

- تمرین شهامت اخلاقی؛
- درخواست مشورت از هم‌تایان؛
- گزارش مسئله به مدیریت؛
- تمرین قضاوت حرفه‌ای؛
- داشتن آگاهی از مسئله؛
- مستندسازی مسئله به شکل مکتوب؛ و
- رعایت اصل منافع عمومی.

افزون بر این، این مطالعه انواع پشتیبانی که حسابداران حرفه‌ای انتظار دارند از سازمانهای حرفه‌ای متبوع خود، سازمانهای کارفرما، مراجع انتظام‌بخشی، و دولت دریافت کنند، تا بهتر از عهده فشارهای وارد بر تصمیم‌های اخلاقی و حرفه‌ای برآیند را خلاصه کرده است.

اگرچه برخی از انتظارات مهم بر دوش کارفرمایان قرار می‌گیرد (به‌عنوان نمونه، رعایت استانداردهای حسابداری، ساختن فرهنگ اخلاقی، معرفی یا بهبود سیاستها و رویه‌های حفاظت از افشاگر، به‌کار بستن شفافیت، و به‌کارگیری تحریمها)، اما تعداد بیشتری از انتظارات متوجه نهادهای حرفه‌ای بوده است.

به‌طور کلی، حسابداران گرایش به این دارند که اطمینان سطح بالایی بر دوش سازمانهای حسابداری حرفه‌ای قرار دهند، زیرا نقش آنها در فراهم‌کردن رهنمود اخلاقی، مهمتر از نقش دولت، مراجع انتظام‌بخشی، و با احراز برخی شرایط، مهمتر از نقش صاحبکار آنهاست. حوزه‌های مهمی که در آن به پشتیبانی نهادهای حرفه‌ای برای ایجاد یا افزایش توانایی اخلاقی نیاز است، شامل آموزش و کارآموزی، برقرار کردن گفت‌وگو اجتماعی، ایجاد فرهنگ اخلاقی درون حرفه، تقویت خدمات مشاوره، اطلاع‌رسانی و انتشارات، و تامین منابع و تامین مالی است.

یکی از مهمترین نگرانیهای حسابداران حرفه‌ای در این پژوهش، ترس از دست‌دادن واقع‌گرایی در قضاوت، به‌دنبال فشار از طرف صاحبکاران، کارفرمایان، یا دیگر ذینفعان است. برای

با اخلاق (مانند تفکر انتقادی، استدلال اخلاقی، اطلاع‌رسانی، و مدیریت تضاد)؛ و انتشار نمونه‌های واقعی ناشناس از نقض اصول اخلاقی، و همچنین رویه‌های اخلاقی برتر، همراه با ارزیابی مسائل اخلاقی مطرح‌شده و راه‌حلهای جایگزین.

• **نیازهای مشورتی و مربیگری:** در دسترس بودن فزاینده خدمات مشورتی حرفه‌ای، برقراری خطوط ویژه تخصصی اخلاقی؛ و هماهنگی شبکه‌های مربیگری ملی، ایالتی یا محلی و گروه‌های حل مسایل بین همپیشگان.

سایر پیشنهاد‌های سیاستی شامل این موارد است: راه‌حلهای نظام‌مند، آزادی و شفافیت در اطلاع‌رسانی بین ذینفعان، پشتیبانی همپیشگان، و مشارکت و توانمندسازی.

به‌طور کلی، شرکت‌کنندگان در پژوهش به‌روشنی نشان دادند که جنبه‌های مثبت زیادی در حسابداران حرفه‌ای وجود دارد و آنها به‌طور کلی نسبت به مسائل اخلاقی و راه‌حلهای آگاه هستند؛ اما در جستجوی پشتیبانی بیشتر، به‌طور مشخص از طرف سازمانهای حرفه‌ای متبوع خود هستند، تا توانایی اخلاقی و رویه اخلاقی خویش را بهبود ببخشند.

برای بهبود کلیت نظام اخلاقی حسابداری، حرفه-شامل شاغلان، سازمانهای کارفرمایی و حرفه‌ای، مراجع انتظام‌بخشی، و آموزگاران، باید همکاری نزدیکتری با یکدیگر داشته باشند تا اصول و رویه‌هایی را تهیه کنند که به‌روشنی از موقعیتهای تضاد منافع پرهیز شود، در آموزش و پیشرفت حرفه‌ای حسابدار حرفه‌ای، بر رفتار اخلاقی به‌شدت نهادینه‌شده (و بنابراین مرسوم) تمرکز کنند، و مشوقهای مدیریتی طراحی کنند که برانگیزاننده چنین رفتارهایی باشد. به سطح بالاتری از هماهنگی نیاز داریم تا به این هدف برسیم، و نهادهای حرفه‌ای نقش مهم راهبری در دستیابی به این هدف را به‌عهده دارند.

پانوشته‌ها:

1- CPA Australia's Global Research Perspectives Program
2- Professional Accounting Organizations (PAOs)

منبع:

Cristina Neesham and Eva Tshuridu, **Assessing and Improving Professional Accountants' Ethical Capability**, IFAC.org, 2018



بسیاری از افراد، چنین چیزی معادل غیر حرفه‌ای‌گری یا نداشتن هویت حرفه‌ای است. برخی از گروه‌های سازمانها و اشخاص، در برابر ازدست‌دادن واقعگرایی آسیب‌پذیرتر از دیگران هستند. به‌عنوان نمونه، موسسه‌های کوچکتر نسبت به ازدست‌دادن صاحبکاران ترس شدیدتری داشتند. دلایل استنادشده شامل نبود اطلاعات و منابع، تجربه کمتر در زمینه چگونگی طراحی کنترل‌های داخلی، انزوای فزاینده از فرصتهای کسب مشورت و رهنمود بوده است. در میان شرکت‌کنندگان انفرادی، حسابداران جوانی که در ابتدای مسیر شغلی خود هستند نیز یک گروه آسیب‌پذیر بودند؛ زیرا تصور آنها از کمبود حق انتخاب یا قدرت، راحت‌تر آنان را زیر تاثیر رفتار غیر اخلاقی قرار می‌دهد.

تواناییهای اخلاقی مورد نیاز که در این مطالعه شناسایی شده‌اند را می‌توان در سه حوزه گروه‌بندی کرد:

• **نیازهای انتظام‌بخشی و اجرایی:** بهبود در مقررات و رویه‌های موجود در سطوح دولتی و حرفه‌ای، مانند تقویت حفاظت از افشاگر و ساده‌سازی استانداردهای حسابداری، و برقراری خدمات رسیدگی به نقض اصول اخلاقی.

• **نیازهای آموزشی و کارآموزی:** تعلیم اجباری اصول اخلاقی؛ توسعه بانکهای مطالعه موردی برای موقعیتهای پیچیده اخلاقی مبتنی بر تجربه؛ طراحی و تحویل برنامه‌های تعلیمی چندرسانه‌ای مبتنی بر اخلاق؛ تقویت تعلیم مهارتهای نرم مرتبط