

اخلاق و ارزشهای سازمانی

در

نوک پیکان حسابرسی

✍ مجتبی ابراهیمی رومنجان
فاطمه زین الدینی میمند

سرآغاز

هنگامی که شخصیت افراد در جامعه متزلزل شود، جامعه به طور فاجعه آمیزی آسیب پذیر می شود. دوام و بقای یک ملت و یا یک فرهنگ منوط به این است که آن ملت به ارزشهای ساده و ابتدایی اخلاقی مانند دلاوری، نوع دوستی، احترام به دیگران و قانون مجهز باشد. یک ملت بقا نخواهد داشت مگر اینکه دارای افرادی باشد که مبنای عملکردشان انگیزه هایی فراتر از سود شخصی باشد. رعایت قانون، احترام به زندگی و داراییهای بشر، عشق ورزی به خانواده، دفاع از هدفهای ملی، کمک به مستمندان و پرداخت مالیات، همه و همه به فضایل شخصی افراد مانند دلیری، وفاداری، صداقت، گذشت، نیکوکاری، احساس همدردی، ادب، نزاکت و احساس وظیفه بستگی دارند (Colson, 1989).

از بین گرایش‌هایی که جامعه را به سوی رونق و شکوفایی سیاسی هدایت می‌کند، مذهب و ارزش‌های اخلاقی تکیه‌گاه‌های اجتناب‌ناپذیرند. ارزش‌های اخلاقی، زیربنایی را فراهم می‌کند که یک جامعه متمدن و متعالی فرهنگی و رفتاری بر آن بنا می‌شود؛ زیرا بدون این زیربنا، جامعه متمدن از هم پاشیده و فرو می‌ریزد (Smith, 2003).

همچنان که سازمانها برای تأمین نیازهای آینده، پیچیده‌تر و پیشرفته‌تر شدند، تکیه بر نتایج حسابرسی برای تصمیم‌گیری، به‌عنوان زمینه‌ای مناسب تقویت شده است. به‌طور معمول تصور بر اینست که حساسیت اخلاقی معمول، همراه با گروه خوبی از همکاران باتجربه، برای حمایت از اخلاق کسب‌وکار کافی خواهد بود. از آنجا که رفتار اخلاقی سازمان به رفتارهای اخلاقی یکایک کارکنان آن بستگی دارد، توجه داشتن و مشارکت دادن کارکنان در تعیین و شفاف‌سازی ارزش‌های سازمان، امری ضروری است (محسنی، ۱۳۹۲).

سازمان اروپایی اخلاق کسب و کار^۱ بر این باور است هر سازمانی که حسابرسی اخلاقی را انجام می‌دهد به جایگاه و سطح اخلاقی سازمان اهمیت داده و به‌دنبال انجام اقدامها و برنامه‌های ضروری در ارتباط با آشکارشدن و مشاهده کمبودها و قصورهای اخلاقی در سازمان است. این دیدگاه، نگرشی است قابل تحسین که باید حمایت و پشتیبانی شود (برگرفته از مرکز اطلاع‌رسانی اینترنتی روزنامه دنیای اقتصاد).

بنابراین، حسابرسی اخلاقی از یکسو موجب شناسایی و مشخص کردن ارزش‌های (واقعی) سازمان می‌شود و از سوی دیگر در یک مسیر کلی به اینکه سازمان چگونه نظامهای ارزشی خود را ایجاد و توسعه دهد، منتج خواهد شد.

در ادامه بحث به تبیین ارتباط اخلاق، ارزش‌های سازمانی و حرفه حسابرسی پرداخته و سپس راه‌های پیاده‌سازی اخلاق در حرفه حسابرسی و همچنین نقش حسابرسی اخلاقی در ارتباط با ارزش‌های سازمانی، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

اخلاق چیست؟

در لغتنامه دهخدا، اخلاق به معنی «خلق و خوی‌ها» و علم اخلاق به معنی «دانش بدونیک‌خوی‌ها» تعریف شده است. اخلاق را

می‌توان الگوی رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی مبتنی بر رعایت حقوق افراد و یا مسئولیت‌پذیری در قبال افراد تعریف کرد (دهخدا، ۱۳۱۹). در حالت کلی، مسئولیت اخلاقی را می‌توان به ۳ بخش تقسیم کرد:

۱- **مسئولیت فرد در قبال خود و دیگران در زندگی شخصی**^۲،

۲- **مسئولیت فرد در قبال خود و دیگران در زندگی شغلی**^۳ و

۳- **مسئولیت سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی**^۴.

ضوابط رفتاری و اخلاقی هر حرفه، مهمترین خط‌مشی‌های آن را تشکیل می‌دهد. این خط‌مشی‌ها، مواردی چون ویژگی‌های اصلی حرفه، روابط اعضای حرفه با جامعه، روابط اعضای حرفه با یکدیگر و در نهایت روابط هر عضو با جامعه حرفه‌ای را دربرمی‌گیرد. این ضوابط در حرفه حسابداری مبانی رفتار حرفه‌ای نامیده می‌شود (سرلک، ۱۳۸۷).

اخلاق موضوعی است فراگیر که همه جوانب زندگی بشر را پوشش می‌دهد. رشد روزافزون جوامع بشری و پیچیده‌تر شدن روابط اجتماعی، نیازهای نوینی را می‌آفریند. پیدایش حرفه‌های گوناگون، زاینده تلاش در پاسخ به این نیازهاست که با گذشت زمان و تغییر شرایط شکل می‌گیرند و به تدریج سیر تحول و تکامل را می‌پیمایند.

این حرفه‌ها به‌دلیل ضرورت تقسیم‌کار و تخصصی شدن امور، روزبه‌روز منسجم‌تر شده و نقش خود را در بهبود رفاه عمومی جوامع ایفا می‌کنند. تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می‌کند و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به‌دست می‌آورد. این اعتبار و اعتماد، سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت والایی دارد. این امر ایجاب می‌کند که وظیفه و هدف اصلی هر حرفه و اعضای آن، خدمت به جامعه باشد و منافع شخصی تنها در چارچوب ارائه این خدمات تفسیر و دنبال شود (Kant, 1938).

حرفه حسابداری

حسابداری دانشی ارزشمند و مؤلفه اصلی برای اقتصاد بازار است. هیچ فعالیت اقتصادی بدون اتکا به حسابداری امکان‌پذیر نیست. حسابداری به ارائه اطلاعاتی در رابطه

نقش اساسی‌اش در ردیابی شبکه بزرگ و مبهم روابط مالی پیچیده در دنیای اقتصادی امروز، به یک حرفه خدماتی حساس تبدیل شده که همچون دیگر حرفه‌ها دارای فرمانهای اخلاقی است.

اهمیت اخلاق در حسابرسی

در جامعه نیاز به وجود اخلاق اهمیت زیادی دارد و شاید به همین دلیل باشد که به‌طور معمول ارزش‌های اخلاقی را در قوانین می‌گنجانند. البته همه ارزش‌ها را نمی‌توان در قوانین گنجانید و این به‌سبب ماهیت قضاوتی مربوط به ارزش‌های خاص است.

نبود مقررات موجب می‌شود که افراد به‌دلیل ترجیح منافع شخصی آنی، به رفتارهایی دست بزنند که در تقابل با منافع اجتماعی است؛ به‌همین دلیل، تشکل‌های حرفه‌ای با پرچم رعایت اخلاق و دارا بودن آیین‌نامه به اجتماع اعلام می‌کنند که اعضای تشکل به مقررات آیین‌نامه خود پایبندند و اشخاص ثالث را از رعایت حداقل‌های اخلاق تعیین‌شده در آیین‌نامه اخلاقی خود مطمئن می‌کنند (لاری و همکاران، ۱۳۹۲).

از آنجا که به‌نظر می‌رسد اخلاق عاملی مهم در برنامه‌ریزی و انجام حسابرسی کیفیت باشد، نیاز به ایجاد مجموعه‌ای از قوانین در آن زمینه وجود دارد. ترجیح آن است که یک آیین اخلاقی بتواند واجد شرایط بودن یک واحد حسابرسی و حساب‌رسان فردی را تنها به اندازه نوع حسابرسی که انجام می‌شود، تحت تأثیر قرار دهد (Mills, 1989).

برای کمک به رسیدن حساب‌رسان به عینیت کامل در مشاهده‌ها و تجزیه و تحلیل‌های خود، توالی اخلاق از اهمیت عمده‌ای برخوردار است. چنین عینیتی نه‌تنها باید در عمل نشان داده شود، بلکه باید برای تمام بخش‌های مرتبط با حسابرسی چه مستقیم و چه غیرمستقیم، آشکار شود. به عبارت دیگر، حساب‌رسان در موقعیت خود نه‌تنها باید خالص و پاک باشد، بلکه باید از دید دیگران نیز این‌گونه به‌نظر برسد.

حساب‌رسان مستقل^۵ باید تا جایی که می‌توانند مجدانه و مطابق با مواردی که به آنها آموزش داده شده است، کار کنند. آنها باید همواره گزارش کاملی در ارتباط با مسائلی

با وضعیت مالی و میزان سوددهی عملیات می‌پردازد. این دانش مبنای نظام‌های مالی و پولی کشورهاست و در «نظارت» در راستای ایجاد قابلیت پاسخگویی و شفاف‌سازی در زمینه اقتصاد، نقشی کلیدی ایفا می‌کند. با توجه به مسائل اخلاقی پیش‌آمده در دنیای حسابداری و حسابرسی، توجه به مقوله‌های ارزشی مانند عدالت و انصاف، ارائه منصفانه، شفافیت و حفظ منافع همه گروه‌های ذینفع و به‌طور کلی جامعه و ... در دستور کار این حرفه قرار گرفته است؛ به‌نحوی که چارچوب نظری مشترک هیئت تدوین استانداردهای حسابداری مالی آمریکا و هیئت تدوین استانداردهای بین‌المللی حسابداری نیز سمت‌وسوی این معیارها را به خود گرفته است.

پذیرش وظیفه خدمت به جامعه و وجود حداقل شرایط از پیش تعیین‌شده برای ورود به حرفه، از جمله مهارت‌های تخصصی لازم است که از طریق آموزش و تجربه به‌دست می‌آید و پایبندی اعضای حرفه به مجموعه‌ای از اصول، ضوابط و ارزش‌های مربوط در آن حرفه از جمله ویژگی‌های هر حرفه است (Kant, 1938).

از آنجایی که حسابداری دارای این ویژگی‌ها می‌باشد و مهارتی است که نیازمند خبرگی بوده و مشتریانی دارد که وابسته به این خبرگی هستند، به‌عنوان یک حرفه تلقی می‌شود. برای حرفه‌ای بودن، حسابدار متعهد می‌شود تا مراقب منافع مشتریان مختلف خود باشد (Bentham, 1789).

به‌طور کلی، حسابداری در دنیای پیشرفته اقتصادی امروز حرفه‌ای است حیاتی؛ زیرا سامانه اقتصادی جاری بدون آن نمی‌تواند وجود داشته باشد. برجستگی متمایزکننده حرفه حسابداری، پذیرش مسئولیت نسبت به عموم است. جامعه از اهل این حرفه انتظارهای فراوانی دارد و مردم باید به کیفیت خدمات پیچیده ارائه‌شده از سوی حرفه حسابداری اعتماد داشته باشند. از اینرو اطلاعات ارائه‌شده از سوی حسابداران باید به‌طور درخور توجهی کارآمد، درخور اتکا، واقعی و بی‌غرضانه باشد (رفاهی، ۱۳۹۰).

از آنجایی که فعالیتهای مالی برای بقای دنیای فعلی ما ضروری هستند و حسابداری این فعالیتها را تسهیل می‌کند، حسابداری به‌عنوان یک حرفه سودمند تلقی شده و به‌خاطر

مشارکت دادن کارکنان

در تعیین و شفاف سازی

ارزشهای سازمان

امری ضروری است



خویش‌تننداری برخوردار شوند که ماورای الزامهای قانونی و مقررات است.

ارزش‌های سازمانی

زمانی که فردی به استخدام سازمانی درمی‌آید، باید ارزش‌ها و فرهنگ آن سازمان را هم بشناسد و آنها را بپذیرد. سازمان‌های موفق، ارزش‌ها و چشم‌انداز سازمانشان را نه تنها با کارکنانشان بلکه با مشتریانشان هم در میان می‌گذارند. به این ترتیب، کارکنان متوجه می‌شوند که از آنها چه انتظاری می‌رود و آنها چگونه می‌توانند به موفقیت سازمانشان کمک کنند. چشم‌انداز و ارزش‌های سازمان به کارکنان اجازه می‌دهند که به هدف مشترکی وفادار بمانند و همه با هم سازمان را به آن سمت پیش ببرند. سازمان و افرادش باید فرهنگ و ارزش‌های کشوری که در

که در حین کار با آنها روبه‌رو شده‌اند، به مدیران ارشد خود بدهند. مواردی مانند سستی، سرهم‌بندی کردن گزارشها و پنهان‌کاری، مطابق قانون و اخلاق نیستند. تخلفها و کوتاهی اخلاقی نه تنها باعث قضاوت نادرست در مورد نظام حسابداری می‌شود، بلکه ممکن است باعث زیر سؤال رفتن ارزش کار حسابرسان در بررسی حسابها شود. البته این امر فقط ناشی از ناتوانی و کوتاهی در اصول اجرایی حسابداری نیست.

وظایف و کارهای حسابرسان واضح و روشن است و آنها باید این وظایف را به بهترین نحو ممکن انجام دهند. ارائه دستورعمل اخلاقی متناسب با میزان انحراف از قانون به کسانی که سعی در سرپیچی از قانون دارند و آن را زیر پا می‌گذارند، موضوعی است که در اصول اخلاقی تجدیدنظر شده حذف گردیده و مشاهده نمی‌شود (Maurice, 1996).

تأثیر اخلاق در کیفیت نتایج حسابداری

همچنان که سازمانها و مؤسسه‌های خصوصی برای تأمین نیازهای آینده پیچیده‌تر و پیشرفته‌تر شدند، تکیه بر نتایج حسابداری نیز به‌عنوان زمینه‌ای مناسب برای تصمیم‌گیری تقویت شده است. از آنجایی که حساسیت اخلاقی معمول، همراه با گروه خوبی از همکاران باتجربه، برای حمایت از اخلاق کسب‌وکار کافی خواهد بود، با این حال ارزیابی کیفیت حسابداری به‌نسبت دشوار است؛ زیرا محققان در موقعیت نظارت بر چگونگی انجام حسابداری نیستند.

بنابراین، تأثیر شایستگی گروه حسابداری برای قضاوت درباره کیفیت نتایج حسابداری، حیاتی است. مهارتهای فنی حسابرس نیز مهم بوده و می‌توان آنها را اندازه‌گیری و ردیابی کرد. از سوی دیگر، اگرچه نفوذ مهارتهای اخلاقی شخصی ممکن است کیفیت نتایج حسابداری را تحت تأثیر قرار دهد، اما به‌طور عمده پنهان می‌ماند (محسنی ملکی و رضایی‌زاده، ۱۳۹۲).

در نتیجه برای حسابداران حرفه‌ای و کسانی که به خدمات حسابداری تکیه دارند، اخلاق در حسابداری اهمیت زیادی دارد و حرفه حسابداری باید اصول اخلاقی و مقرراتی را تدوین نماید که اعضای آن را ملزم کند تا از سطحی از

اعرابی، ۱۳۸۰). از اینرو در فرایند تدوین برنامه استراتژیک و هدفهای سازمانی، تبیین نظام ارزشی سازمان در قالب «ارزش‌های سازمانی» به‌عنوان یکی از عناصر استراتژیک پیش‌بینی شده است.

ارزش‌ها اصلی‌ترین منبع اخلاق محسوب می‌شوند و در واقع اخلاق، به اجرا درآوردن ارزش‌هاست. ارزش‌های اخلاقی، نظامی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدهایی هستند که براساس آن نیک و بدیهای سازمان مشخص و عمل خوب از بد متمایز می‌شود (الوانی، ۱۳۸۶).

همسویی و تلفیق وظایف سازمانی و ارزش‌های اخلاقی مفهوم جدیدی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای» را به‌دنبال داشته؛ به‌گونه‌ای که امروزه این مفهوم در تمامی حوزه‌های کسب‌وکار اعم از سازمانی و مشاغل صنفی، موردنظر واقع شده است. مسئولیت‌های اخلاقی سازمان - بنگاه در قبال محیط را اخلاق حرفه‌ای می‌دانیم و آن مسئولیت‌های اخلاقی فرد در شغل را نیز دربرمی‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای در مفهوم نوین آن بر اصل «محیط حق دارد و سازمان تکلیف» بنا شده است (قراملکی، ۱۳۸۲).

ارتباط حسابرسی و اخلاق

همان‌گونه که اشاره شد، حرفه حسابداری یک فن و عمل است که برای کمک به افراد در ردیابی اثر معاملات اقتصادی آنها تدوین شده است و هدف اصلی و اساسی آن، ارائه اطلاعات درباره امور اقتصادی یک شخص یا سازمان در قالب صورت‌ها و گزارش‌های مالی می‌باشد. این اطلاعات به‌منظور تصمیم‌گیری مدیران، مالکان، دولت، اتحادیه‌ها، اعتباردهندگان، عرضه‌کنندگان کالا و کارکنان شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرد. از طرف دیگر، استفاده‌کنندگان خدمات حسابداری به‌ویژه تصمیم‌گیرندگانی که از صورتهای مالی استفاده می‌کنند، انتظار دارند اطلاعات ارائه‌شده به‌طور درخور توجهی کارآمد، درخور اتکا و مبتنی بر واقعیت باشند. بنابراین کسانی که در رشته حسابداری فعالیت می‌کنند نه‌تنها باید شرایط و صلاحیت حرفه‌ای داشته باشند، بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه‌ای که به آن مسائل اخلاقی در حرفه گفته می‌شود نیز برخوردار باشند

آن فعالیت می‌کنند را هم بشناسند و سعی کنند آن را با فرهنگ فردی و سازمانی‌شان همراستا کنند. از واژه ارزش در سازمان برداشتهای متفاوتی شده است که پاره‌ای از آنها بدین شرح‌اند:

- ارزش‌ها بیشتر اوقات به ایده‌هایی اطلاق می‌شوند که انسان‌ها درباره خوب‌بود، مطلوب‌و نامطلوب دارند (محسنی و رضایی‌زاده، ۱۳۹۲).

- ارزش‌های سازمانی، همان چیزی است که یک سازمان را با جایگاهی جهانی از شرکت‌های کوچک و متوسط جدا می‌کند.
- ارزش‌های اصلی سازمان که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می‌گیرند، معرف فرهنگ آن سازمان هستند (پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۳).

- ارزش‌های سازمانی در زمره فرضیه‌های مشترک در حوزه فرهنگ سازمانی ناشی از فرایند «درونی‌سازی» به‌وسیله اعضای سازمان است (خلیلی شورینی، ۱۳۸۹).

- ارزش‌های سازمانی، مبنای تصمیم‌گیری و راهنمای قضاوت امور هستند (قاسمی، ۱۳۸۰).

بدین ترتیب می‌توان گفت در سازمانی که مدیریت از راه ارزش‌ها پیاده شده است، تنها یک رئیس وجود دارد و آن ارزش‌های سازمانی است.

ارزش‌های سازمانی با حیات سازمان‌گره خورده‌اند، از اینرو به صرف تدوین بیانیه ارزش‌ها، حیات سازمان تضمین نمی‌شود؛ بلکه جاری‌سازی ارزش‌ها و استقرار آن در فرایندهای مختلف سازمانی ضامن بقای سازمان خواهد بود. در این میان، نقش کلیدی و حساس سطوح رهبری و مدیریت ارشد سازمان‌ها در فرایند تدوین و جاری‌سازی ارزش‌ها بسیار دارای اهمیت است؛ به‌طوری‌که در قدم نخست این رهبران و مدیران ارشد سازمان هستند که باید به‌عنوان الگوی تعالی و مدافع نظام ارزشی حاکم بر سازمان، نقش‌آفرینی کنند.

ارتباط اخلاق با ارزش‌های سازمانی

متخصصان مدیریت استراتژیک «اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب» دانسته‌اند. روزبه‌روز اعتقاد سازمان‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی، موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد (پارسایان و



سازمانها با ایجاد

برنامه مدیریت اخلاق

می توانند مسائل اخلاقی را

در محیط کار

مدیریت کنند

(Mills, 1989).

از آنجایی که هر جامعه متمدن بر ارزشهای اخلاقی استوار است، تمدن بدون اخلاق سقوط می‌کند. رعایت موازین اخلاقی از سوی کسب‌وکارها باعث ارتقای اعتماد عمومی به کالاها و خدمات آنها می‌شود.

جامعه برای اینکه دارای نظم شود، ناگزیر است رفتارها را بر پایه اصول اخلاقی بگذارد. شاید بتوان بدین‌گونه استدلال کرد که اصول اخلاقی همانند چسبی است که اجزای جامعه را نگه می‌دارد.

در راستای توسعه و خلق ارزش در جامعه، حرفه حسابرسی نیازمند درستی عمل و اخلاق است؛ به‌ویژه اینکه خدمات حسابرسان بیشتر به عامه مردم ارائه می‌شود. از اینرو حسابرسان باید مجموعه‌ای از موازین اخلاقی را رعایت کنند.

اخلاق در حسابرسی این ضرورت را به‌وجود می‌آورد که حسابرسان دانش و مهارت‌های حرفه‌ای برای سطح کاری را که می‌خواهند انجام دهند، داشته باشند تا بتوانند به کارفرمایان و مشتریان خود خدمات حرفه‌ای مؤثر و کارآمدی ارائه کنند. حسابداران نقش مهمی را در اداره امور شرکتها و شیوه‌های خوب کسب‌وکار پایدار اخلاقی دارند.

راه‌های پیاده‌سازی اخلاق سازمانی در حرفه حسابرسی

سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند ارزشهای اخلاقی را در محیط کار مدیریت کنند. یکی از هدفهای اساسی برنامه‌های مدیریت اخلاق، ایجاد تعادل بین ارزشهای رقیب^۶ است. برنامه اخلاق از ارزشها، خطمشی‌ها و فعالیت‌هایی که بر شایستگی رفتارهای سازمانی اثر می‌گذارد، تشکیل می‌شود. برنامه‌های اخلاق می‌توانند شامل آموزشها و ارزیابیهای وسیعی باشند. آنها در تنگناهای اخلاقی نقش راهنما را دارند و به‌ندرت ممکن است دو برنامه اخلاقی به‌طور دقیق مثل هم باشند.

در مواردی که حسابرسان و اعمال آنها مورد توجه است، باید برای گزینه‌های اخلاقی مربوط به کار، رویکردی مبتنی بر مقررات اخلاقی داشته باشند. از سوی دیگر، کسانی که مقررات را برای سازمان تنظیم می‌کنند، ممکن است انتظار داشته باشند که دست‌کم در موقع تدوین مقررات، نظر مساعد نتیجه‌گرایان را به‌دست آورند. بنابراین باید هنگام اعتبار دادن به سازمان به نحوه رعایت گزینه‌های اخلاقی و میزان اهمیت این موارد برای سازمان، توجه شود.

اخلاق در زندگی اجتماعی یا در یک سازمان این نکته را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد و اعضای اجتماع و یا سازمان برای انطباق خود با قوانین و مقررات جامعه و سازمان که در تدوین آنها نقشی نداشته‌اند، تعهد اخلاقی دارند. این حقیقت

انسانها به‌کار برند، در مقایسه با منافع شخصی خود ارزش بیشتری قائل هستند.

در چنین شرایطی، چیزی مانند تعهدی جمعی و مشترک برای تأیید و حمایت از این ارزشهای حرفه‌ای وجود دارد. تهیه و تدارک کافی مدارک مناسب، ایجاد فرهنگ حمایت از تمامیت و یکپارچگی حسابرس و تبعیت از روشهایی که منافع حاصل از رعایت استانداردهای حسابرسی را به بالاترین حد می‌رساند، در زمره مسئولیتهای خاص مؤسسه‌های حسابرسی است.

بنابراین بی‌توجهی به ارزشهای سازمانی و اعمال نکردن مدیریت صحیح و مناسب در مورد هدایت و راهنمایی حسابرسان، باعث می‌شود که نتوان انتظار رفتارهای صحیح اخلاقی را داشت.

نقش حسابرسی اخلاق در ارتباط با ارزشهای سازمانی

امروزه واژه حسابرسی اخلاقی را در اشاره به فرایندی که داده‌های مربوط به ارزشهای سازمانی را جمع‌آوری می‌کند، به‌کار می‌برند؛ این فرایند شامل بررسی اطلاعات موجود در نظامهای حسابداری و دفترداری سازمان و همچنین بررسی مدارک و مستندات مربوط به فرایندهای سازمان در ارتباط با ارزشهای اخلاقی به‌منظور نشان دادن واقعیتها و شفاف‌سازی

وجود دارد که در نهایت انتخابهای اخلاقی توسط مقامهای صلاحیتدار سازمان انجام می‌شود. علاوه بر این، سازمان تقریباً چیزی مانند یک جامعه یا شهروندان یک کشور دارای تعهدی پایدار نسبت به رعایت احکام و مقررات این قبیل مؤسسه‌ها است (Campbell, 2005).

از اینرو، تعیین ویژگیهای اخلاقی که همه افراد اخلاق‌گرا آن را دارا باشند، دست‌کم مطابق آنچه در سنتهای غربی رایج است و بر استقلال فردی تأکید می‌کند، منجر به اصلاح نظرهای افراد و تطابق یا نامنتطبق بودن آنها با معیارهای معتبر قانونی، حقوقی و اجتماعی می‌شود (Kant, 1953). به‌رغم وجود دلایل اخلاقی برای پایبندی به قوانین و مقررات، مسئولیتهای مهم فردی هم در قبال علل قبول یا رد نتایج و پیامدهای خاص، وجود دارد. موازنه بین قوانین و مقررات غیر اخلاقی و قوانین و مقرراتی که نتایج حاصل از آنها مفید هستند، ناپذیرفتنی است. بنابراین افراد در مورد چگونگی مطابقت اعمال خود با عناصر اخلاقی تصمیم می‌گیرند.

مسائل اخلاقی با مسئولیتهای و تکلیفهای خاص و منحصر به‌فرد شروع می‌شود و خاتمه می‌یابد. موضوع خاصی که در مورد اعضای یک گروه یا انجمن و افراد شاغل در یک شغل وجود دارد، این است که این افراد آشکارا برای پیروی از مسائل اخلاقی و همچنین تعهدهایی که باید در برابر تمام

یافته‌ها و نتایج حسابرسی اخلاق

یک تصویر شفاف

از

ارزشها و آسیب‌پذیری سازمان

ارائه می‌کند



ارزشی (تصریحی و تلویحی) سازمان به صورت تحلیلی است. رفتارهای سازمانی ارزشی (مرتبط با ارزشها) استخراج شده از سوابق دفترداری، در تقابل با خطوط راهنما و عقاید جدید در زمینه‌هایی مانند مسائل زیست محیطی، خط‌مشی‌های استخدام و اخراج کارکنان و غیره مورد آزمون قرار می‌گیرند.

افزون بر آن و در مرحله بعد، نظر و عقیده اخلاقی سازمان نیز بر اساس مستندات موجود سازمان تبیین می‌شود تا سند مزبور به منظور شفاف‌سازی و تصریح ارزشها و همچنین آزمون ثبات و سازگاری آنها و پیدا کردن شکافهای اخلاقی احتمالی در درون سازمان مورد بازبینی و بازنگری قرار گیرد.

این روش همچنین در مورد فرایندهای مرتبط با ارزشهای سازمان (فرایندهای ارزشی سازمان) به کار می‌رود. یک چک‌لیست (در ارتباط با مجراهای ارتباطی سازمان، نظامهای پاداش، سلسله مراتب فرماندهی و غیره) جامع برای مشخص کردن اینکه سازمان چه رفتارهایی را ارزش می‌داند، به کار گرفته می‌شود. این عمل از طریق بررسی ساختارها و فرایندهای رسمی و غیررسمی در سازمان و به‌کارگیری تئوری‌های توسعه سازمان برای قطعی‌سازی و تأیید نتایج حسابرسی انجام می‌شود.

از آنجا که رفتار اخلاقی سازمان به رفتارهای اخلاقی یکایک کارکنان آن بستگی دارد، توجه داشتن و مشارکت دادن کارکنان در تعیین و شفاف‌سازی ارزشهای سازمان امری ضروری است.

در فرایند ارزیابی اخلاقی داخلی، ارزش‌های بیشتر کارکنان از طریق مصاحبه‌ها، نظرسنجی‌ها، پرسشنامه‌ها و غیره تعیین و استخراج می‌شوند. سپس نتایج به‌دست‌آمده به نظام ارزشی سازمان که از طریق فرایند پاسخگویی مشخص شده است، ارتباط داده می‌شوند. با انجام این کار، شکافهای اخلاقی (برداشتهای مختلف از ارزشهای اخلاقی سازمان) و همچنین اختلاف و تضاد بین سازمان و ارزشهایی که با یکدیگر ناسازگار هستند، مشخص می‌شوند.

حسابرسی اخلاقی داخلی نه تنها به دنبال آشکارسازی بیشتر ارزشهای سازمان است، بلکه به دنبال این است که

ارزشهای سازمان چه باید باشند. نظر به اینکه هدف ممیزی داخلی، اندازه‌گیری تطابق واقعیت‌ها و حقایق با عرف و عادت معمول سازمان است (حسابرسی رعایت)، این عرف و عادت ارزشهایی که سازمان در صدد به‌کارگیری و اعمال آنها است، باید شفاف و صریح باشند. این مسئله ممکن است نتیجه یک فرایند مشارکتی (نوشته‌شده یا نانوشته در بیانیه ارزشهای سازمان) باشد؛ اما از اینرو مهم است که یک فرایند مستمر باشد برای حصول اطمینان از اینکه سازمان این ارزشها را پاس می‌دارد.

بنابراین ارزیابی اخلاقی داخلی به **گوش فرادادن** به ممیزی داخلی اهمیت داده و توجه می‌کند. کارگاه‌های آموزشی و گروه‌های کوچک بحث و تبادل نظر، آگاهی اخلاقی در بین کارکنان را افزایش داده و به‌عنوان یک ابزار مهم در جهت دستیابی به اجماع، می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند.

از آنجا که پاسخگویی یکی از هدفهای حسابرسی اخلاقی است، نتایج فرایندی که به ذینفعان سازمان مربوط می‌شود باید به اطلاع آنها رسیده و در اختیار آنان قرار گیرد. با به‌کارگیری گروه‌های متمرکز، سهامداران می‌توانند بازخوردهای مهمی که به صورت خودکار نتایج حسابرسی را در مفهوم گسترده‌تری بیان خواهد کرد، ارائه دهند. بحثهای گروه‌های متمرکز با پشتیبانی اطلاعات دریافتی از سیستم دفترداری باید در خصوص مسائل عمومی سازمان و همچنین ارزشهایی که اقدامهای سازمان بر آن مبنای انجام گرفته، صورت پذیرد.

این مسئله در فرایند ارزیابی اخلاقی بیرونی که مجموعه ارزشهای سازمان را در تقابل با عقاید و برداشتهای ذینفعان مرتبط مورد آزمون قرار می‌دهد، انجام می‌گیرد. ارائه بازخورد در این مورد برای سازمانی که در صدد ارتقای ویژگی سازمانی است، به‌طور کامل ضروری است و نتایج حاصل از تمرین حسابرسی اخلاقی (شامل یافته‌ها و نتایج حسابرسی داخلی به دلیل اینکه کار درستی است که باید انجام شود) باید به کارکنان همواره اطلاع‌رسانی و گزارش شوند.

در نتیجه اجرای این فرایند، سازمان قادر خواهد بود هدفهایی را برای بهبودهای آینده در رفتارهای اخلاقی خود به صورت یکپارچه تعیین کند.

سخن آخر

واژه حسابرسی اخلاقی در اشاره به فرایندی که داده‌های مربوط به ارزشهای سازمانی جمع‌آوری می‌شود، به‌کار رفته که دربرگیرنده بررسی اطلاعات موجود در نظامهای حسابداری و دفترداری سازمان است.

از آنجاکه پاسخگویی یکی از هدفهای حسابرسی اخلاقی است، نتایج فرایندی که به ذینفعان سازمان مربوط می‌شود باید به اطلاع آنها رسیده و در اختیار آنان قرار گیرد.

با توجه به مباحث مطرح‌شده می‌توان نتیجه گرفت که یافته‌ها و نتایج حسابرسی اخلاقی، تصویری شفاف از ارزشها و آسیب‌پذیری سازمان ارائه می‌کند.

هر سازمانی که حسابرسی اخلاقی را رعایت می‌کند به جایگاه و سطح اخلاقی سازمان اهمیت داده و به دنبال اقدامها و برنامه‌هایی برای اصلاح کمبودها و قصورهای اخلاقی در سازمان است. از اینرو حسابرسی اخلاقی ارزش‌های واقعی سازمان را مشخص و مسیر اصلی این ارزشها را توسعه می‌دهد. از این جهت اگر یافته‌های حسابرسی اخلاقی هر ساله یا هر دو سال یکبار در سازمانها به برنامه‌های عملیاتی تبدیل و ترجمه شوند، سازمان قادر خواهد بود که مسیر پیشرفت خود را براساس اطلاعات پایه‌ای ارائه‌شده به‌وسیله عناصر و اجزای مختلف ممیزی اخلاقی، پیگیری کند؛ چرا که در دنیای آینده تمامی دانشها به سمت اخلاق و ارزش‌های حرفه‌ای متمایل خواهد بود.

پانوشتها:

- 1- European Institute for Business Ethics (EIBE)
- 2- Personal Ethics
- 3- Work Ethics
- 4- Organizational Ethics
- 5- Independent Auditors
- 6- Competing Values

۷- به معنی «حسابرسی» (Audit)، از ریشه لاتین لغت «Audire»، به معنی «گوش فرا دادن»

منابع:

• الوانی، اخلاقیات در سازمان‌ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی، نشریه نسیم خدمت، شماره ۴، مهر ۱۳۸۶

• پارساییان علی و محمد اعرابی، مبانی رفتار سازمانی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ ۱۹، ۱۳۷۳

• پارساییان علی و محمد اعرابی، مدیریت استراتژیک، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۰

• خلیلی شورینی، برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، انتشارات یادواره کتاب، ۱۳۸۹

• دهخدا علی‌اکبر، لغت‌نامه، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۱۹

• رفاهی خلیل، آشنایی با اسلام، اصفهان، آتروپات کتاب، چاپ هفتم، ۱۳۹۰، ص ۲۸۸

• سرلک نرگس، اخلاق حسابداری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۱ و ۲، ۱۳۸۷

• قاسمی بهروز، مدیریت استراتژیک، نشر هیئت، چاپ دوم، ۱۳۸۰

• قراملکی فرامرز، اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان، برگرفته از سایت <http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/>، ۱۳۸۲

• لاری محمود، مهدی نیک اختر و سمیرا بلوچی، مدیریت اخلاق در حسابرسی، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، ۱۳۹۲

• محسنی ملکی بهرام و سیده هانیه رضایی‌زاده، تأثیر اخلاق در کیفیت نتایج حسابرسی، مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی، تهران، رودهن، ۱۳۹۲

• محسنی منوچهر، جامعه‌شناسی عمومی، نشر طهوری، تهران، ۱۳۹۲

- Bentham J., *The Principles of Morals and Legislation*, Ch. I, 1789, p. 1
- Campbell T., *Ethics and Auditing, Australian*, 2005
- Colson Ch., *Against the Night*, Ann Arbor, MI: Servant Publications, p.67. USA Today –5/31/2006, 1989
- Kant I., *The Moral Law in H.J. Paton (Trans.)*, Groundwork of the Metaphysic of Morals, Hutchinson, London, 1953
- Kant I., *Foundations of the Metaphysics of Morals*, Trans, Lewis White Beck, Page numbers citing this work are Beck's marginal numbers that refer to the page numbers of the standard edition of Königlische Preussische Akademie der Wissenschaften, Berlin, 1938
- Maurice J., *Accounting Ethics*, Pitman Publishing, London, 1996
- Mills C.A., *The Quality Audit: A Management Evaluation Tool*, Milwaukee: ASQC, Quality Press, 1989
- Smith L.M., *A Fresh Look at Accounting Ethics*, Accounting Horizons, 17: 47–49, 2003