

دیدگاه‌های حرفه‌ای



۶ آبان ۱۳۹۸

اخلاق برابر با رعایت ضوابط نیست

GLOBAL
THICS
DAY
2019

ترجمه: معصومه امیری مقدم

این مقاله به قلم ماریوس اسکاندالیس^۱ (Marios Skandalis) عضو پیوسته انجمن حسابداران خبره و رسمی (FCCA) به مناسبت روز جهانی اخلاق نوشته شده و برای اولین بار در اکتبر ۲۰۱۹ در نسخه بین‌المللی نشریه حسابداری و مدیریت (Accounting and Business) به چاپ رسیده است.

شرکتها در سراسر جهان در تلاش هستند تا بهترین و اثربخشتترین راه‌های کنترل و نظارت بر عملیات خود را بشناسند. آنها همیشه به یک نتیجه واحد می‌رسند: که راه حل، تغییر طرز فکر و رفتار کل سازمان است.

باید بپذیریم که بهترین راه برای مهار هر نوع چالش رعایت ضوابط - خواه یک ریسک تازه باشد، یا یک محصول تازه، یک راهبرد تازه یا یک فناوری جدید- ارتباطی با میزان شایستگی فنی ما ندارد، یا تعداد گواهینامه‌های دانشگاهی یا حرفه‌ای که داریم، بلکه با چگونگی فکر کردن و رفتار کردن، کیفیت شخصیت ما و ارزشهایی که آرمانهای ما را می‌سازند و ما را در طول زندگی و کار هدایت می‌کنند، در ارتباط است.

بیشتر اوقات، در رعایت ضوابط یا هر عملکرد کنترلی دیگر، در دنبال کردن قوانین، ممکن است که هدف را

فراموش کنیم. برای پرهیز از این مسئله، رویه رعایت باید بر مبنای متفاوتی بنا شود، که تنها بر اطمینان بخشی از رفتار و نظم استوار نباشد، بلکه بر پایه رفتار صحیح و رهنمودهای شایسته و شفاف بنا شده باشد. در اصطلاح شرکتها، این بدان معنی است که رعایت ضوابط را به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری مفید و ارزشمند ببینیم. بررسی دقیق رسواییهای شرکتها مانند تجهیزات آلاینده موتور دیزل فولکس‌واگن (Volkswagen)، انفجار کیسه‌های هوای تاکاتا (Takata) و تقلب در حسابهای ولز فارگو (Wells Fargo)، تنها همین سه مورد، سودمند است. مطالعه‌ها نشان می‌دهد این موقعیتهای بیشتر در نتیجه رفتار غیر اخلاقی رخ داده، تا به دلیل کمبود کنترل.

مطالعه‌های جدید و مستندات دادگاه‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در این سازمانها اجازه می‌دهد تا رفتار نامناسب برای چندین سال ادامه پیدا کند. اگر یک فرهنگ اخلاقی مستحکم در سازمان حاکم باشد، نه تنها ریسک رسواییهای نوپدید را کاهش می‌دهد، بلکه ممکن است حتی آثار مثبت دیگر و فرصتهای بازاریابی نیز در پی داشته باشد.

بنابراین، چه چیزی اخلاق را از کنترل و رعایت ضوابط متمایز می‌کند؟ سازمانها باید آگاه باشند که رعایت ضوابط و اخلاق، دو کارکرد متفاوت هستند.

فرهنگ اخلاقی، بخشی از فرهنگ کلی سازمانی است و به ارزشها، نگرشها، استانداردها و باورهای مشترکی برمی‌گردد که به اعضای سازمان شخصیت می‌دهد و ماهیت آن را تعریف می‌کند. فرهنگ شرکتها ریشه در اهداف، راهبردها و ساختار سازمان و رویکردی دارد که نسبت به کارکنان، مشتریان، سهامداران، افراد جامعه و همه دیگر سودبران در پیش گرفته است.

از طرف دیگر، رعایت ضوابط برابر با اقدام برای پیروی از دستورها، مقررات یا درخواستهاست و با علامت‌زدن خانه‌ها و از طریق کنترل‌های اثربخش انجام می‌شود. برخلاف اخلاق، رعایت ضوابط بیشتر واکنش‌گراست تا اینکه کنش‌گرا باشد.

عصاره اخلاق

اجزای مهم فرهنگ اخلاقی قدرتمند شامل موارد زیر است:

- اطلاع‌رسانی روشن، یکنواخت و چندباره از طرف مدیریت ارشد به کارکنان، مبنی بر اینکه یکپارچگی و سایر ارزشها، اولویت راهبردی سازمان هستند.
- رهبران ارشد باید موازین اخلاقی را خود را مشخص کنند و چشم‌انداز و رسوم خود را در سراسر سازمان انتقال دهند. به‌طور مشخص، مدیران اجرایی ارشد باید مطابق با گفته‌های خود عمل کنند: اگر اقدام مدیر اجرایی ارشد با گفته‌هایش یکی نباشد، کارکنان به سرعت ریاکاری را درمی‌یابند. همچنین مطالعه‌هایی که به‌تازگی انجام شده، پیشنهاد می‌کند که بالاترین مقام مدیریت نه‌تنها باید در این زمینه نقش ایفا کند، بلکه نسبت به مدیریت ارشد بر رفتار اخلاقی کارکنان اثر بیشتری می‌گذارد.
- شرکت‌دادن کارکنان در تعریف ارزشهای سازمان.
- هرچه بیشتر کارکنان در فرایند تعریف ارزشهای سازمان نقش داشته باشند، پذیرش آنها نیز بیشتر خواهد بود. کارکنان اگر نسبت به ارزشها احساس مالکیت داشته باشند، تمایل بیشتری به پذیرش آنها خواهند داشت.

• برنامه اخلاقی پویا با پشتیبانی مقام ارشد سازمان و پذیرش کارکنان.

برنامه اخلاقی به‌طور مستقیم بر فرهنگ هر سازمانی اثر می‌گذارد. به این برنامه به‌عنوان یک طرح مهم تداوم کسب‌وکار ببیندیشید که در سازمان مستقر و به‌اجرا گذاشته شده تا این که، در صورت بروز حادثه دور از انتظار، برای همه شناخته‌شده باشد و به‌سرعت بتوان آن را فعال کرد. بدون برنامه، اثر درونی هر حادثه‌ای که ممکن است بروز کند، وسیع‌تر می‌شود. به‌همین ترتیب در مورد برنامه اخلاقی: خطر رسوایی شرکت ممکن است کم باشد، اما خسارت ناشی از آن، به‌خصوص از دیدگاه آبرو و اعتبار، ممکن است سنگین باشد.

مسیر پیش‌رو

تنها راه برای معرفی یک سامانه از باورهای موردقبول که رفتار را تا حد زیادی بر مبنای اصول معنوی کنترل می‌کند، انتقال از چارچوب مبتنی بر رعایت به چارچوب مبتنی بر فرهنگ بر مبنای اخلاق است.

بنابراین باید از کجا شروع کنید؟ برای پیاده‌سازی فرهنگی شرکتی اخلاقی، در ابتدا به کارکرد قدرتمند و اثربخش رعایت ضوابط و تعدادی خانه برای علامت‌زدن نیاز دارید. این کارکرد، پیروی اثربخش از قوانین و مقررات مربوط را تضمین می‌کند. وقتی این کارکرد وجود داشته باشد، سازمان می‌تواند توسعه طرز فکر برای گرفتن تصمیم هوشیارانه برای انتقال به مرحله بعد را شروع کند، که شامل جایگزینی کارکرد رعایت ضوابط با یک چارچوب فرهنگی اخلاقی است.

یک نمونه مشابه، بزرگ کردن فرزند است. فرزند، درست و غلط را از سنین جوانی می‌آموزد، و این تربیت، مبنای تدوین ارزش‌هایی است که به چارچوب فرهنگ و شخصیت او به‌عنوان یک بزرگسال شکل می‌دهد. هیچ سازمانی هرگز بی‌نقص نیست، زیرا هیچ انسانی کامل نیست. هدف نباید تغییر خود افراد باشد، بلکه باید تصمیم‌هایی که می‌گیرند تغییر کند، زیرا هر انسانی توان دارد هم عمل خوب انجام دهد و هم عمل بد. در محیط سازمانی، این‌که اشخاص بنا به میل ما عمل کنند، بستگی به ارزش‌های موجود و جهت‌گیری و مشوق‌هایی دارد که ما برای وفاداری به ارزش‌ها، برایشان فراهم می‌کنیم.

پانوشته‌ها:

۱- ماریوس اسکاندالیس (Marios Skandalis)، عضو پیوسته انجمن حسابداران خبره و رسمی (FCCA)، مدیر رعایت ضوابط در بانک قبرس و رئیس قبلی انجمن حسابداران رسمی قبرس (ICPAC) است. انجمن حسابداران خبره و رسمی (ACCA) یک مشارکت بلندمدت با انجمن حسابداران رسمی قبرس دارد، شامل یک برنامه آزمون مشترک و یک یادداشت تفاهم در زمینه نظارت بر عملکرد. این دو انجمن به‌تازگی یک برنامه کارورزی مشترک راه‌اندازی کردند و در حال توسعه یک برنامه رهبری برای اعضای که تازه واجد شرایط شده‌اند، هستند.

منبع:

Marios Skandalis, **Ethics is not the same as compliance**, ACCA Global, Oct. 2019, Available at: <https://www.accaglobal.com/us/en/cam/power-of-ethics/ab/ethics-compliance.html>

