

## پیمایش اخلاق:

# دیدگاه حسابداران حرفه‌ای جوان



### مقدمه

اخلاق حرفه‌ای سنگ بنای حرفه حسابداری است. رفتار اخلاقی در کسب و کار، بنیاد اعتماد و اطمینان عمومی است. اینها پایه‌های دیرین حرفه حسابداری هستند ولی بدنیهست بدانییم متخصصان جوان در باره این نگاه چه می‌اندیشند. آیا این یکی از دلایل آنها برای انتخاب ورود به این حرفه است؟ آیا آنها در نقشهای خود با مسائل اخلاقی برخورد دارند؟

در تلاش برای پاسخگویی به این پرسشها، ۷۳۰ حسابدار حرفه‌ای جوان در اروپا موضوع یک پیمایش قرار گرفتند. نتایج این پیمایش، دلایل ورود آنها به حرفه، ارزشهایی که بیشترین اهمیت را برایشان دارد، این که آیا با رفتار غیرحرفه‌ای در کار مواجه شده‌اند، و ایده‌هایی در این مورد که چگونه ممکن است در تعامل با چنین موقعیتهایی، حمایت بهتری دریافت کنند را روشن می‌کند.

هدف از تهیه این مقاله، به اشتراک گذاشتن نتایج پیمایش است. همچنین این پیمایش مشوقی برای بحث درباره نقش اخلاق در حرفه برای کمک به دستیابی به درک بهتر از معنای اخلاق برای حسابداران حرفه‌ای جوان خواهد بود. تا به امروز تعداد بسیار کمی از پروژه‌ها بر این بخش از متخصصان تمرکز داشته‌اند. این پیمایش ممکن است بینش مفیدی درباره نقش مهمی که ممکن است در کمک به متخصصان جوان در به‌کارگیری رفتار اخلاقی ایفا کنند، برای شاغلین باتجربه فراهم آورد.



مقاله با گفتگویی درباره انتخاب مسیر شغلی متخصصان جوان شروع می‌شود. سپس به ارزش‌های وابسته به حرفه و چگونگی درک پاسخ‌دهندگان از رفتار اخلاقی می‌پردازد. قسمتهای سوم و چهارم بر این موضوع تمرکز می‌کند که آیا پاسخ‌دهندگان با رفتار غیر اخلاقی در کسب‌وکار برخورد کرده‌اند و به چه نوع کمکی برای حل معضله‌های اخلاقی نیاز دارند.

### روشن‌شناسی

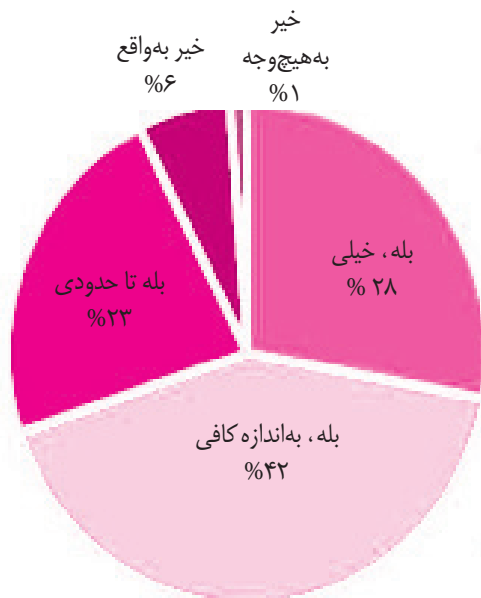
این پروژه، اقدامی از طرف گروه تحقیقاتی اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای<sup>۱</sup> زیرمجموعه فدراسیون حسابداران اروپاست<sup>۲</sup>. فدراسیون، همگام با ماموریت «طرفداری از اعتماد و درستکاری»، در جهت ارتقا و نگهداری از یکپارچگی حرفه در تعامل با مسائل مربوط به اخلاق حرفه‌ای تلاش می‌کند<sup>۳</sup>. هنگام تهیه پرسش‌های ابتدایی پیمایش، گردآوری پاسخها و تحلیل نتایج، از یک روش علمی مشخص پیروی نشده است. هدف فدراسیون انجام یک مطالعه دانشگاهی نبود، بلکه در نظر داشت باب گفتگو درباره نقش اخلاق در حرفه حسابداری را گشوده و دیدگاهی درباره معنای اخلاق برای متخصصان جوان به دست بیاورد.

با توجه به ماهیت بسیار ناهمگون پاسخ‌دهندگان، تفسیر بعضی از نتایج سخت است. برخی از پاسخ‌دهندگان در بخش عمومی شاغل هستند و دیگران در کسب‌وکار یا ارائه خدمات حرفه‌ای به عموم کار می‌کنند و تجربه آنها به عنوان حسابداران حرفه‌ای، بسیار متنوع بوده و گستره‌ای از حسابداران بدون تجربه کاری تا پانزده سال تجربه کاری را در بر می‌گیرد. برخی از پاسخ‌دهندگان حسابدار رسمی هستند و بعضی هنوز این مدرک را دریافت نکرده‌اند.

### نمایه ۱- سه دلیل اصلی شما برای در نظر گرفتن این حرفه برای مسیر شغلی کدامند؟

تعداد پاسخها	سومین دلیل اصلی	دومین دلیل اصلی	اولین دلیل اصلی	گزینه‌های پاسخ
۴۰۸	۱۲۴	۱۵۸	۱۲۶	پیشرفت شغلی خوب
۳۸۸	۷۰	۸۶	۲۳۲	علاقه‌مندی به موضوع اصلی
۳۱۲	۱۱۳	۱۱۶	۸۳	بازکردن دربهای بسیار
۲۳۵	۶۳	۷۴	۹۸	اولین تجربه کاری خوب
۱۶۹	۷۲	۵۳	۴۴	عضوی بودن از یک حرفه ارزش‌مدار
۱۶۱	۷۱	۵۷	۳۳	عضوی بودن از یک حرفه انتظام‌بخشی شده
۱۵۷	۶۰	۵۵	۴۲	مسیر شغلی ساختارمند
۱۰۷	۴۳	۳۱	۳۳	تعادل زندگی و کار
۱۰۳	۴۹	۴۲	۱۲	محیط بین‌المللی
۹۸	۳۳	۴۴	۲۱	اهمیت زیاد منافع عمومی

آیا در کشور شما برای حسابداران حرفه‌ای فرصتهای شغلی در دسترس است؟ (نمایه ۳)



۲۸ درصد از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که فرصتهای شغلی زیادی وجود دارد. افزون بر این، ۴۲ درصد به علاوه ۲۳ درصد از پاسخ‌دهندگان باور دارند که این موضوع به قدر کافی یا تا حدودی صحیح است. کمتر از ۱۰ درصد معتقدند که به واقع یا به هیچ وجه فرصتهای شغلی وجود ندارد. ارزشمند است اگر در نظر داشته باشیم که نسبت پاسخ‌دهندگانی که گفته‌اند فرصتهای شغلی زیادی داشته‌اند، در شرایطی که عضو هیچ انجمنی نبودند، به میزان درخور توجهی کمتر بوده است (۲۰ درصد در مقابل ۳۰ درصد).

#### برداشت گروه تحقیق

این واقعیت که بیش از ۹۰ درصد از پاسخ‌دهندگان به طور کامل یا تا حدودی از شغل انتخابی خود راضی هستند، دلگرم‌کننده است. نتیجه مثبت دیگر این است که در حدود دوسوم از پاسخ‌دهندگان باور دارند که فرصتهای شغلی کافی یا زیادی وجود دارد.

این نتایج نشان می‌دهد که حرفه حسابداری ممکن است یک مسیر شغلی جالب و رضایتبخش برای متخصصان جوان فراهم آورد. اگرچه، اظهارنظرهای مشخص از طرف آنهایی که از شغل انتخابی خود رضایت کمتری دارند، نشان می‌دهد که هنوز جا برای پیشرفت وجود دارد؛ به طور مشخص در زمینه تعادل زندگی کاری. این بخش نشان می‌دهد که حرفه حسابداری فرصتهای

#### انتخاب مسیر شغلی

این قسمت به این موضوع می‌پردازد که چرا متخصصان جوان، شغلی در زمینه حسابداری برمی‌گزینند.

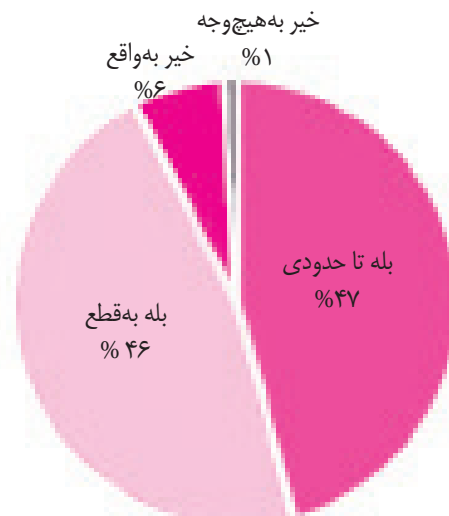
#### ارائه نتایج

سه دلیل اصلی شما برای در نظر گرفتن این حرفه برای مسیر شغلی کدامند؟ (نمایه ۱)

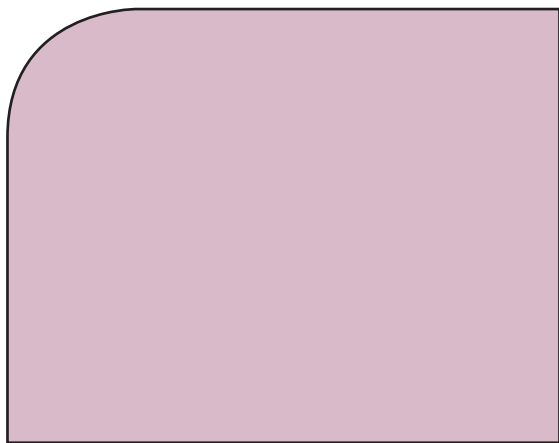
برای بیشتر پاسخ‌دهندگان، اولین دلیل اصلی برای در نظر گرفتن شغل در این حرفه، داشتن علاقه به موضوع اصلی است. دومین و سومین دلایل مهم، فرصتهای پیشرفت شغلی در دسترس است.

بسیاری از پاسخ‌دهندگان حرفه حسابداری را به دلایلی برگزیده‌اند که به جنبه اخلاقی حرفه مربوط است. برای نمونه، ۱۶۹ پاسخ‌دهنده «عضوی بودن از یک حرفه ارزش‌مدار» را به عنوان یکی از سه دلیل اصلی برای دنبال کردن شغلی در حسابداری انتخاب کرده‌اند.

آیا تا به این‌جا از انتخاب شغلی خود راضی هستید؟ (نمایه ۲)



خبر خوب این است که ۴۶ درصد از پاسخ‌دهندگان به قطع از شغل انتخابی خود راضی هستند، و ۴۷ درصد تا حدودی راضی هستند. تنها ۷ درصد از پاسخ‌دهندگان از انتخاب خود خشنود نیستند.



به ترتیب ۳۹ درصد و ۵۲ درصد از پاسخ دهندگان باور دارند که حرفه حسابداری بسیار زیاد یا دست کم تا حدی ارزش مدار است. بنابراین، بیشتر افراد به طور فراگیر توافق دارند که ارزشها نقش مهمی در حرفه ایفا می کنند. اما این ارزشها کدامند؟ به نظر شما مهمترین ارزشهای حرفه حسابداری کدامند؟ (نمایه ۵)

بیشتر پاسخ دهندگان صلاحیت حرفه ای را به عنوان اولین یا دومین ارزش مهم انتخاب کرده اند. درستکاری دومین ارزش مهم است و رفتار اخلاقی، در جایگاه سومین ارزش مهم قرار گرفته است.

این نتایج غافلگیرکننده نیستند، زیرا صلاحیت حرفه ای و

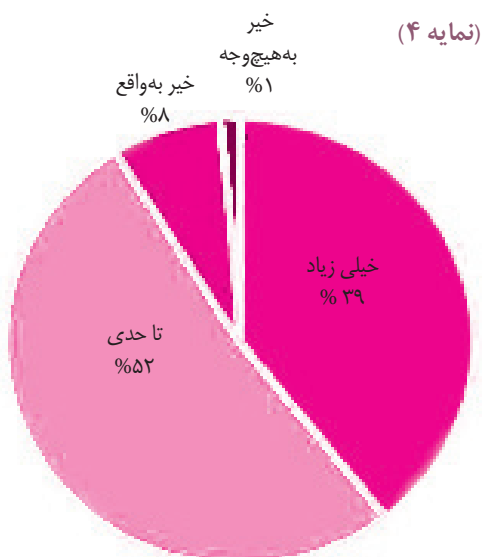
شغلی بسیاری در سرتاسر اروپا فراهم می کند. برای بسیاری از پاسخ دهندگان، اخلاق دلیل مهمی برای پیوستن به حرفه است، اما دلیل اصلی نیست.

### ارزشهای حرفه حسابداری

این قسمت به این موضوع می پردازد که متخصصان جوان درباره ارزشهای حرفه چگونه می اندیشند.

#### ارائه نتایج

شما تا چه اندازه حسابداری را یک حرفه ارزش مدار می دانید؟



### نمایه ۵- به نظر شما مهمترین ارزشهای حرفه حسابداری کدامند؟

تعداد پاسخها	سومین مهمترین	دومین مهمترین	اولین مهمترین	گزینه های پاسخ
۴۷۵	۸۱	۱۵۵	۲۳۹	صلاحیت حرفه ای
۳۶۹	۵۹	۹۶	۲۱۴	درستکاری
۲۰۲	۸۹	۷۸	۳۵	رفتار اخلاقی
۱۸۰	۸۰	۶۴	۳۶	رفتار حرفه ای
۱۷۲	۸۸	۵۲	۳۲	استقلال
۱۶۲	۷۳	۶۸	۲۱	واقع بینی
۱۳۵	۴۷	۵۰	۳۸	تعهد بالا برای انجام درست کارها
۷۴	۲۴	۲۹	۲۱	تلاش گروهی در راستای یک هدف مشترک
۵۹	۲۹	۱۶	۱۴	تعهد نسبت به منافع عمومی
۴۲	۲۰	۱۴	۸	جای دادن منافع شرکت / سازمان / موسسه حسابرسی برتر از منافع اشخاص
۳۸	۱۷	۱۵	۶	جای دادن منافع صاحبکاران برتر از منافع اشخاص

منافع صاحبکار وجود دارد، که بعضی از پاسخ‌دهندگان از آن به‌عنوان فشار مالی یاد کرده‌اند.

این قسمت نشان می‌دهد که متخصصان جوان، حرفه حسابداری را به‌عنوان یک حرفه ارزش‌مدار می‌شناسند. به‌طور مشخص، صلاحیت حرفه‌ای، رفتار اخلاقی و درستکاری در میان مهمترین ارزش‌ها جای دارند. نتایج نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان بر این باورند که به‌قطع یا بیشتر اوقات، در خدمت به منافع عمومی مشارکت دارند.

### رفتار اخلاقی

این قسمت به این موضوع می‌پردازد که اخلاق حرفه‌ای برای متخصصان جوان چگونه شکل می‌گیرد و چگونه در عمل تجربه می‌شود.

#### ارائه نتایج

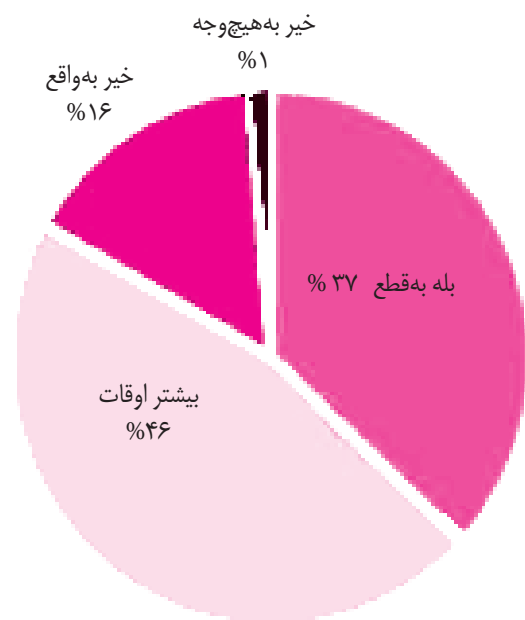
پاسخ‌دهندگان از طریق یک پرسش باز روشن کردند که رفتار اخلاقی برای آنها چه مفهومی دارد.

برای چندین پاسخ‌دهنده، رفتار اخلاقی برابر با "اقدام مطابق با قوانین، آیین‌های اصول اخلاقی یا ارزش‌ها" است. همچنین رفتار اخلاقی به‌عنوان "انجام کار درست در همه شرایط" نیز در نظر گرفته شده است. یک پاسخ‌دهنده اشاره کرده است که "رفتار اخلاقی تلاش برای انجام کار درست است، حتی زمانی که هیچ‌کس نگاه یا نظارت نمی‌کند".



درستکاری دو اصل از پنج اصل بنیادی است که حسابداران حرفه‌ای، همان‌طور که در آیین اصول اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران عنوان شده، که به‌وسیله هیئت استانداردهای بین‌المللی اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران<sup>۴</sup> تهیه شده، به آن پایبند هستند.<sup>۵</sup>

آیا فکر می‌کنید در خدمت به منافع عمومی مشارکت دارید؟  
(نمایه ۶)



۳۷ درصد از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که در خدمت به منافع عمومی مشارکت دارند. تنها ۱ درصد خلاف این باور را دارند. بیشترین نسبت از پاسخ‌دهندگان (۴۶ درصد) باور دارند که در بیشتر اوقات در خدمت به منافع عمومی مشارکت می‌کنند.

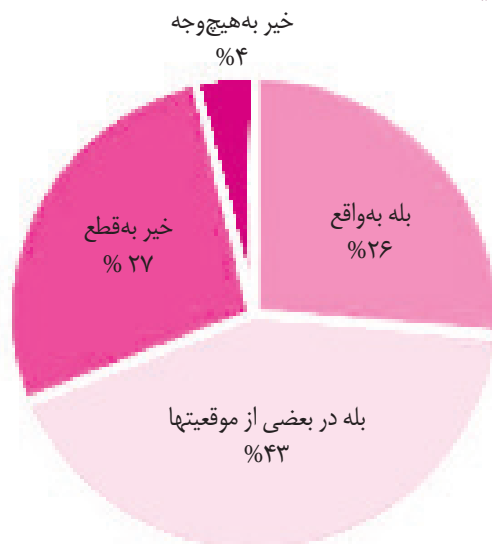
#### برداشت گروه تحقیق

پاسخ مثبت به پرسش در این باره که آیا حرفه ارزش‌مدار است، نشان می‌دهد که متخصصان جوان احساس می‌کنند که قسمتی از یک حرفه هستند که در آن ارزش‌ها به‌طور راهبردی مهم هستند.

این که بیشتر پاسخ‌دهندگان باور دارند که از طریق کار خود در خدمت به منافع عمومی کمک می‌کنند، پسندیده است. اگرچه، اظهارنظرهای برخی از پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که یک چالش مداوم برای راضی نگه‌داشتن منافع عمومی و

آیا نیاز است که در شغل روزمره خود اخلاقی تر رفتار کنید؟

(نمایه ۸)



۶۹ درصد از پاسخ‌دهندگان نشان دادند که به‌قطع یا در برخی از موقعیتها، لازم است که در شغل روزمره خود با اخلاق تر رفتار کنند. نسبت پاسخ‌دهندگانی که باور دارند به‌هیچ‌وجه یا به‌واقع این‌گونه نیست، به ترتیب ۴ درصد و ۲۷ درصد است.

#### برداشت گروه تحقیق

نتایج این قسمت نشان می‌دهد که همیشه جا برای بهبود رفتار اخلاقی در محل کار وجود دارد. اظهار نظرها نشان می‌دهد که برخی از پاسخ‌دهندگان تمرکز موسسه و/یا شرکت خود بر سود یا رعایت قوانین را جایگزین رفتار اخلاقی می‌دانند. افزون بر این، چندین پاسخ‌دهنده فشار زمانی را به‌عنوان مانعی بر سر راه رفتار اخلاقی می‌دانند.

برخی از پاسخ‌دهندگان به رعایت قوانین اشاره و اعتراض کرده‌اند که رعایت صرف قوانین، ممکن است انتظارات پیرامون رفتار اخلاقی را برآورده نکند.

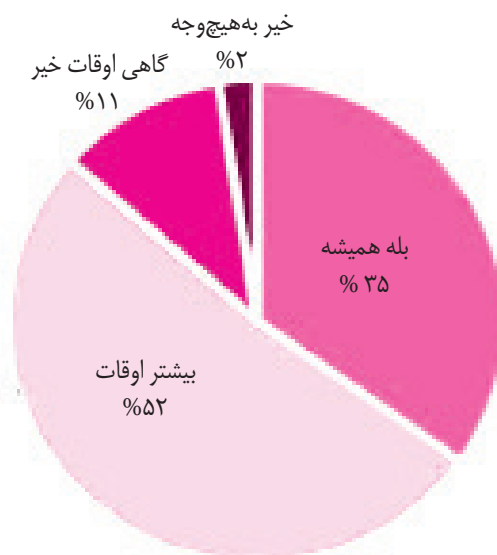
فدراسیون حسابداران اروپا این دیدگاه را به‌اشتراک می‌گذارد. درستکاری یکی از اصول بنیادی اخلاق فدراسیون و شامل فراتر رفتن از رعایت قوانین و مقررات است. فدراسیون در نظر دارد از طریق این پروژه‌ها، رفتار اخلاقی را در حرفه ترویج کند. درستکاری در حرفه حسابداری، سنگ بنای گواهینامه فعالیت حسابداران است. برای نمونه، در سند گفتگوی فدراسیون در

درست "ممکن است اقدام همراه با درستکاری، واقع‌بینی، استقلال، یا صداقت باشد.

اقدام مطابق با قانون یا همراه با اخلاق، همیشه یک معنای مشابه ندارد. برای نمونه، برای یک پاسخ‌دهنده، "رفتار اخلاقی یعنی وقتی من به قوانین مکتوب و قوانین اخلاقی به‌طور همزمان احترام می‌گذارم. به نظر من، اگر شما تنها قوانین مکتوب را رعایت کنید، ... این موقعیت قانونی خواهد بود، اما به‌الزام اخلاقی نیست." ۶

آنچه به‌عنوان رفتار اخلاقی در نظر گرفته می‌شود، ممکن است در هر شخص نسبت به شخص دیگر یا از یک سازمان به سازمان دیگر، متفاوت باشد.

آیا شما «اخلاقی» را همانطور که شرکت / سازمان / موسسه شما می‌پندارد، تفسیر می‌کنید؟ (نمایه ۷)



۳۵ درصد از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که همیشه درک مشابهی از رفتار اخلاقی در محل کار خود دارند. برای ۵۲ درصد از پاسخ‌دهندگان، بیشتر اوقات چنین است. با وجود این، برای تعداد کمتری از پاسخ‌دهندگان، رفتار اخلاقی برخی اوقات معنای یکسانی ندارد (۱۱ درصد) یا به‌هیچ‌وجه معنای یکسانی ندارد (۲ درصد).

شاغلین جوان درباره اخلاق می‌آموزند و دیدگاه‌ها و ایده‌های خودشان را در این مورد دارند. با وجود این، آیا رفتار اخلاقی به‌اندازه کافی در عمل به‌کار گرفته می‌شود؟

زمینه درستکاری (۲۰۰۹)، فدراسیون درستکاری را در زندگی حرفه‌ای ارتقا داده و چند پیشنهاد عملی برای این منظور ارائه کرده است.<sup>۷</sup>

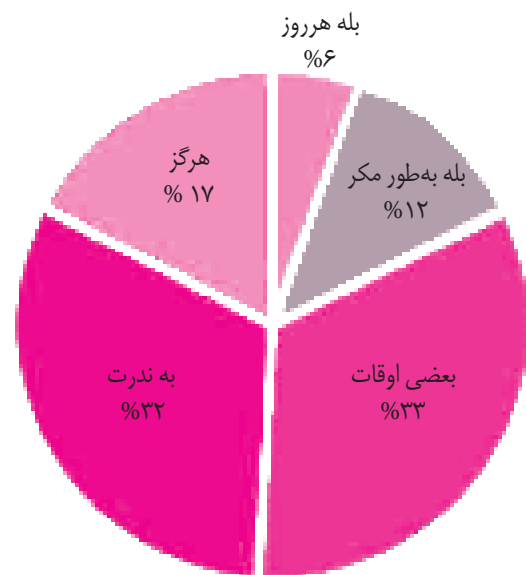
رفتار اخلاقی به اقدام مطابق با ارزش‌ها و انجام کار درست در همه شرایط وابسته است. پاسخ‌دهندگان در بیشتر موارد رفتار اخلاقی را مشابه با محیط کار خود درک می‌کنند. با این وجود، آنها همچنین باور دارند که نیاز به بهبود به‌کارگیری اخلاق در شغل وجود دارد.

### رفتار غیر اخلاقی

این قسمت به انواع رفتار غیر اخلاقی و این‌که با چه کسی رخ می‌دهد، می‌پردازد.

### ارائه نتایج

آیا در شغل خود شاهد رفتار غیر اخلاقی هستید؟ (نمایه ۹)



به تقریب نیمی از پاسخ‌دهندگان رفتارهای غیر اخلاقی که در شغل خود مشاهده می‌کنند را به ندرت (۳۲ درصد) گزارش می‌کنند یا هرگز گزارش نمی‌کنند (۱۷ درصد). اگرچه، نزدیک به یک‌پنجم از پاسخ‌دهندگان با آن به‌طور مکرر یا حتی هر روزه برخورد دارند. این نشان می‌دهد که متخصصان جوان تمایل به افشای رفتار غیر اخلاقی دارند. این پرسش ممکن است به صورت خیلی ذهنی نیز دیده شده و بنابراین به روشهای

مختلف تفسیر شود.

درصد پاسخ‌دهندگانی که گفتند رفتار اخلاقی را مشاهده نمی‌کنند، در جدولهای متفاوت در این قسمت نوسان دارد (از ۱۷ درصد تا ۲۴ و ۲۵ درصد). این تفاوتها به دلیل یکنواخت نبودن پاسخهای دریافتی است. هرچه پرسش ملموستر بوده است (همراه با فهرستی از رفتارهای غیر اخلاقی برخورد شده یا فهرستی از بدیلهای)، پاسخ‌دهندگان اظهار داشته‌اند که با رفتار غیر اخلاقی کمتری روبرو شده‌اند.

نسبت پاسخ‌دهندگانی که هرگز با رفتار غیر اخلاقی برخورد نداشته‌اند، وقتی عضو هیچ انجمنی نبوده‌اند، به میزان درخور توجهی بیشتر بوده است (۲۴ درصد در مقابل ۱۴ درصد)، که ممکن است بدین معنی باشد که آنها نسبت به مسائل رفتار غیر اخلاقی آگاهی کمتری دارند. برای بهتر آماده کردن شاغلین برای تعامل با چنین موقعیتهایی، مهم است که بدانیم آنها کدام نوع از رفتار غیر اخلاقی را مشاهده می‌کنند.

چه نوع رفتار غیر اخلاقی مشاهده می‌شود؟ (می‌توانید به بیش از یک پرسش پاسخ دهید) (نمایه ۱۰)

۴۴%	تضاد منافع
۴۲%	قوانین، مقررات، یا رویه‌ها که به درستی دنبال نمی‌شوند
۲۷%	دستکاری اطلاعات
۲۷%	فشار ناروا
۲۴%	من با مسایل غیر اخلاقی برخوردی ندارم
۲۳%	تخلف حرفه‌ای
۱۴%	نفوذ ناروا
۵%	آزار و اذیت
۴%	رشوه

رفتار غیر اخلاقی به شکل‌های مختلفی بروز می‌کند. به نظر می‌رسد ۴۴ درصد از متخصصان جوان با تضاد منافع روبرو شده‌اند و ۴۲ درصد دیگر شاهد رعایت نشدن قوانین، مقررات یا رویه‌ها به شکل مناسب بوده‌اند. افزون بر این، در حدود یک‌چهارم از پاسخ‌دهندگان گزارش کرده‌اند که شاهد دستکاری در اطلاعات (۲۷ درصد)، فشار ناروا (۲۷ درصد)



این قسمت در زمینه رفتار غیر اخلاقی صدق می‌کند. رفتار غیر اخلاقی ممکن است به شکل‌های بسیار متفاوتی به وسیله جمعیتی از پاسخ‌دهندگان درک شود که همگن نبوده و دارای نیمی، پیش‌زمینه، فرهنگ و تجربیات متنوعی هستند. کمک به شاغلین جوان در تعامل با رفتار غیر اخلاقی، همچنان یک چالش مهم برای حرفه حسابداری باقی می‌ماند. قسمت بعدی بینشهایی درباره چگونگی رسیدگی به این موضوع ارائه می‌کند.

**این قسمت نشان می‌دهد که متخصصان جوان به احتمال با رفتار غیر اخلاقی روبرو می‌شوند. چنین رفتاری ممکن است شکل‌های مختلفی به خود گرفته و از طرف اشخاص مختلفی بروز کند. پاسخ‌دهندگان بیشتر شاهد رفتار غیر اخلاقی به شکل تضاد منافع و رعایت نکردن قوانین، مقررات یا رویه‌ها به شکل مناسب در سطح بین‌المللی هستند. صاحبکاران به میزان گسترده‌تری در جایگاه بروز دهنده رفتار غیر اخلاقی مشاهده شده‌اند.**

### چگونگی به‌کار بستن رفتار اخلاقی

قسمت پیشین نشان داد که متخصصان جوان به احتمال رفتار غیر اخلاقی را مشاهده می‌کنند. این قسمت به این موضوع می‌پردازد که پاسخ‌دهندگان چگونه باور دارند که می‌توانند برای بروز رفتار اخلاقی آمادگی بهتری داشته باشند.

و/یا تخلف حرفه‌ای (۲۳ درصد) بوده‌اند.

پاسخ‌دهندگانی که در موسسه حسابداری کار می‌کنند، گزارش کرده‌اند که به میزان درخور توجهی بیشتر از درستکاری در اطلاعات، شاهد فشار ناروا یا تضاد منافع بوده‌اند. از طرف دیگر، پاسخ‌دهندگانی که در شرکت‌های بخش خصوصی کار می‌کنند، گزارش کرده‌اند که به میزان درخور توجهی بیش از فشار ناروا، شاهد درستکاری در اطلاعات بوده‌اند. به‌طور کلی، پاسخ‌دهندگان شاغل در شرکت‌های بخش خصوصی به نسبت به میزان درخور توجهی بیشتر از همتایان شاغل در موسسه حسابداری گزارش کرده‌اند که شاهد درستکاری در اطلاعات بوده‌اند (۳۲ درصد در مقابل ۲۲ درصد).

**رفتار غیر اخلاقی را از چه کسانی می‌بینید؟ (می‌توانید به بیش**

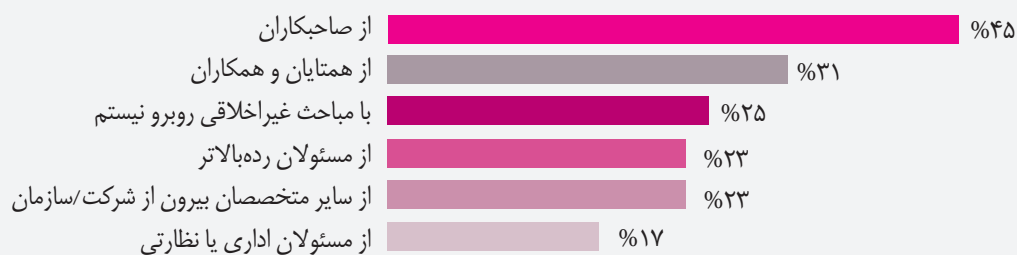
**از یک پرسش پاسخ دهید) (نمایه ۱۱)**

به تقریب نیمی از پاسخ‌دهندگان (۴۵ درصد) گزارش کرده‌اند که شاهد رفتار غیر اخلاقی از طرف صاحبکاران بوده‌اند. این یعنی گزینه صاحبکاران بیشتر از دیگر گزینه‌ها انتخاب شده است. همچنین پاسخ‌دهندگان گزارش کرده‌اند که شاهد رفتار غیر اخلاقی از طرف همتایان و همکاران (۳۱ درصد)، مسئولین رده بالاتر (۲۳ درصد) و دیگر متخصصان خارج از شرکت/سازمان (۲۳ درصد) بوده‌اند.

### برداشت گروه تحقیق

همان‌طور که در بالا در زمینه روش‌شناسی بیان شد، تفسیر برخی از نتایج سخت است. این موضوع تا حدودی برای

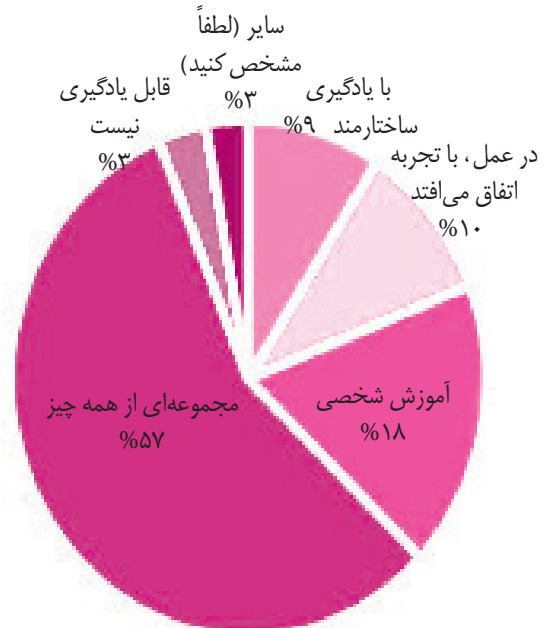
نمایه ۱۱- رفتار غیر اخلاقی را از چه کسانی می‌بینید؟ (می‌توانید به بیش از یک پرسش پاسخ دهید)





## ارائه نتایج

بهترین راه برای یادگیری اینکه چگونه اخلاقی رفتار کنیم، کدام است؟ (نمایه ۱۲)

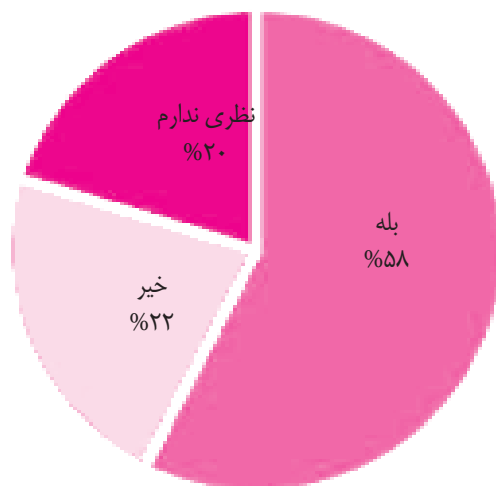


بیش از ۸۰ درصد از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که آموزشی که در تحصیلات عالی و همچنین در شغل خود دریافت کرده‌اند، مربوط یا بسیار مربوط بوده است. تفاوت چشمگیری بین تعریف مربوط بودن در دو نوع آموزش پیشگفته وجود ندارد.

نسبت پاسخ‌دهندگانی که آموزش دریافتی خود را مربوط نمی‌دانند، بین آنهایی که عضو هیچ انجمنی نیستند، به میزان درخور توجهی بالاتر است (۱۷ درصد در مقابل ۱۰ درصد).

این نشان می‌دهد که آموزش به‌خودی‌خود ممکن است برای کمک به متخصصان جوان در غلبه بر چالش‌های مربوط به رفتار غیراخلاقی کافی نباشد. پشتیبانی در طول مسیر شغلی آنها نیز مهم است.

آیا در شغل خود برای تعامل با رفتار غیراخلاقی به اندازه کافی حمایت می‌شوید؟ (نمایه ۱۴)



بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان (۵۷ درصد) بر این باورند که باید مجموعه‌ای از روشها برای یادگیری چگونگی بروز رفتار اخلاقی در نظر گرفته شود. به تقریب یک پنجم از پاسخ‌دهندگان (۱۸ درصد)، آموزش فردی را به‌عنوان ابزاری برای یادگیری رفتار اخلاقی، ترجیح می‌دهند. تجربه عملی و آموزش ساختارمند هرکدام به‌وسیله در حدود ۱۰ درصد از پاسخ‌دهندگان به‌عنوان بهترین راه برای یادگیری رفتار اخلاقی پنداشته می‌شوند. تنها ۳ درصد از پاسخ‌دهندگان باور دارند که رفتار اخلاقی را نمی‌توان آموخت.

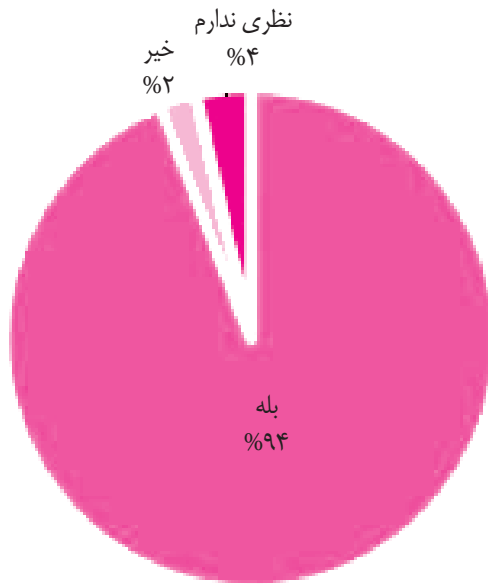
با توجه به اخلاق، کارآموزی به‌کارگرفته شده برای شما تا چه اندازه مربوط بوده است؟ (نمایه ۱۳)

گزینه‌های پاسخ	بسیار مربوط	مربوط	مربوط نیست	کاربرد ندارد
آموزش در تحصیلات عالی	۱۸۳	۲۶۵	۸۸	۱۴
آموزش ضمن خدمت	۲۰۵	۲۵۶	۷۵	۱۴

۵۸ درصد از پاسخ‌دهندگان احساس می‌کنند که در شغل خود برای تعامل با رفتار غیراخلاقی به اندازه کافی حمایت می‌شوند. اگرچه، ۲۲ درصد از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که از حمایت کافی در شغل خود برخوردار نیستند و ۲۰ درصد نظری ندارند.

برای کمک به شاغلین در به‌کار بستن رفتار اخلاقی در محل کار، ابزار مختلفی در دسترس است.

آیا مهم است که حرفه حسابداری آیین اصول اخلاقی داشته باشد؟ (نمایه ۱۷)



به تقریب همه پاسخ‌دهندگان (۹۴ درصد)، داشتن یک آیین اصول اخلاقی را برای حرفه مهم دانسته‌اند. با وجود این، ۳۳ درصد نمی‌دانند که این حرفه به وسیله آیین اصول اخلاقی هیئت استانداردهای بین‌المللی اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران راهبری می‌شود. خالی از ارزش نیست اگر اشاره کنیم که مدیرانی که در یک موسسه حسابداری کار می‌کنند، نسبت به اعضای ارشد گروه (به‌عنوان نمونه، رده‌های شغلی که بلافاصله زیر سطح مدیریت هستند) نسبت به آیین اصول اخلاقی آگاهی بیشتری دارند.

#### برداشت گروه تحقیق

اگرچه بیشتر پاسخ‌دهندگان احساس می‌کنند که از حمایت کافی در شغل خود برخوردار هستند، جا برای پیشرفت وجود دارد تا حمایت از متخصصان جوان هنگام تعامل با رفتار غیراخلاقی افزایش یابد. این موضوع به‌ویژه با توجه به اقلیت درخور توجه پاسخ‌دهندگانی که به‌طور روزانه (۶ درصد) یا مکرر (۱۲ درصد) با رفتار غیراخلاقی در شغل خود روبرو می‌شوند، اهمیت می‌یابد.

برای حمایت سودمند، متخصصان جوان به ابزاری نیاز دارند تا به‌طور مستقل با رفتار غیراخلاقی برخورد کنند (رهنمود، کارآموزی) و به توانایی نیازمند هستند تا از یک

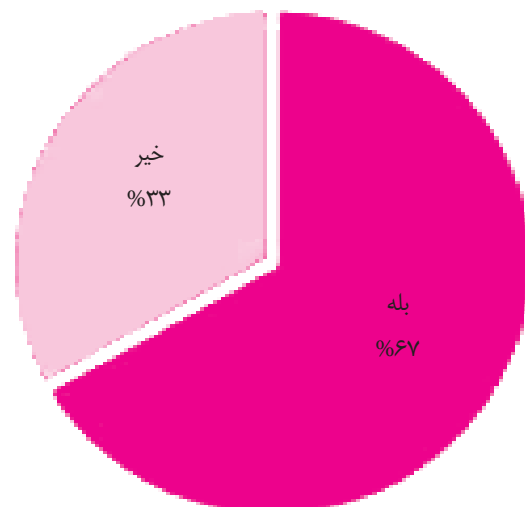
برای کمک به شما در به‌کارگیری رفتار اخلاقی به چه چیزی نیاز دارید؟ (می‌توانید به بیش از یک پرسش پاسخ دهید) (نمایه ۱۵)

۴۴%	رهنمود حرفه‌ای که بتوانید به آن رجوع کنید
۴۳%	نظارت به‌وسیله شخصی در محیط کاری شما
۳۴%	کارآموزی
۳۰%	پیشخوان امداد که بتوانید از آنجا راهنمایی درباره موقعیتهای مشخص بگیرید
۱۶%	به چیز بیشتری نیازی نیست

بیشتر پاسخ‌دهندگان، رهنمود حرفه‌ای (۴۴ درصد) یا نظارت (۴۳ درصد) را برای توانمندسازی آنان در حل یک پرسش اخلاقی، ارج نهاده‌اند. افزون بر این، کارآموزی (۳۴ درصد) و پیشخوان امداد (۳۰ درصد) نیز به‌عنوان ابزار مفید در نظر گرفته شده‌اند.

رهنمود حرفه‌ای ممکن است به‌شکل یک آیین اصول اخلاقی باشد، یا بر مبنای آن تهیه شود. آیین اصول اخلاقی برای حسابداران حرفه‌ای که به‌وسیله هیئت استانداردهای بین‌المللی اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران تهیه شده، شناخته‌شده‌ترین آیین اصول اخلاقی در سطح بین‌المللی است.

آیا می‌دانید که حرفه حسابداری به‌وسیله آیین اصول اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران حرفه‌ای منتشر شده به‌وسیله هیئت استانداردهای بین‌المللی اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران راهبری می‌شود؟ (نمایه ۱۶)



شخص باتجربه (مربی، پیشخوان امداد) مشورت بگیرند. مورد دوم زمانی به طور ویژه اهمیت می‌یابد که برخی از پاسخ‌دهندگان به مسائل رفتار غیراخلاقی از طرف مسئولین ارشد اشاره می‌کنند.

کارآموزی در تحصیلات عالی و ضمن خدمت، هر دو مربوط در نظر گرفته می‌شود. مهم است که این موضوع را برای اقدام بعدی با هدف بهبود رفتار اخلاقی در نظر داشته باشیم.

بیشتر پاسخ‌دهندگان بر این باورند که برای یادگیری چگونگی به‌کار بستن رفتار اخلاقی، توسعه ابزاری برای کمک به تعامل مستقل با رفتار غیراخلاقی (رهنمود، آموزش)، و کانال‌های مناسب برای مشورت گرفتن از شخص باتجربه (مربی، پیشخوان امداد) ضروری است. بیشتر پاسخ‌دهندگان آموزش‌های دریافتی را مربوط یا خیلی مربوط می‌دانند، خواه در تحصیلات عالی یا ضمن خدمت. افزون بر این، بیشتر پاسخ‌دهندگان احساس می‌کنند که از حمایت کافی در شغل خود برخوردار هستند. با وجود این، برای اقلیت درخور توجهی از پاسخ‌دهندگان، این چنین نیست، که این موضوع نشان می‌دهد که جا برای پیشرفت وجود دارد. بنابراین افزایش حمایت عملی در موقعیتهای مشخص، اهمیت دارد.

### نتیجه‌گیری

نتایج پیمایش فدراسیون نشان می‌دهد که اخلاق برای حسابداران حرفه‌ای جوان مهم است. پاسخ‌دهندگان بر این باورند که این حرفه ارزش‌مدار است و این موضوع در انتخاب مسیر شغلی آنها اثر دارد.

این بدان معنی نیست که هیچ چالشی وجود ندارد. بسیاری از پاسخ‌دهندگان می‌گویند که شاهد رفتار غیراخلاقی هستند، که بیشتر به وسیله صاحبکار و همچنین در داخل سازمان خود با آن روبرو می‌شوند. افزون بر این، آنها باور دارند که نیاز به افزایش به‌کارگیری اخلاق در کارشان وجود دارد.

داشتن فرهنگ صحیح در محیط کار ضروریست. در این زمینه، موازین اخلاقی در همه سازمانها نقش مهمی ایفا می‌کند. همچنین، لازم است که بر روی کیفیت ابزار برای

کمک به افراد در تعامل با معضله‌های اخلاقی در هنگام نیاز، کار شود. همچنین به تلاشهای بیشتر برای توانمندسازی متخصصان جوان در دسترس داشتن به توصیه‌های اشخاص باتجربه (مربی، پیشخوان امداد) نیاز است.

این پیمایش همچنین بر نقش مثبتی که انجمنها در حمایت از شاغلین ایفا می‌کنند تاکید می‌کند. اعضای انجمنها در زمینه فرصتهای شغلی و یادگیری درباره اخلاق، نسبت به همکارانشان که عضو هیچ انجمنی نیستند، دید مثبت‌تری دارند.

پژوهشهای بعدی می‌تواند برای بررسی چگونگی توانمندسازی شاغلین جوان در آینده برای اظهار نظر هنگام رویارویی با رفتار غیراخلاقی انجام شود. همچنین ممکن است سودمند باشد اگر ابزاری توسعه داده شود که درک نسبت به آنچه به‌واقع به رفتار غیراخلاقی شکل می‌دهد و چگونگی کشف و برخورد با پر تکرارترین شکلهای رفتار غیراخلاقی را افزایش دهد.

### پانویسها:

- 1- Professional Ethics and Competences Working Party (PEC WP)
- 2- Federation of European Accountants (FEE)
- ۳- اطلاعات بیشتر در زمینه گروه تحقیقاتی اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای را اینجا ببینید: <http://www.fee.be/our-work/ethics.html>
- 4- International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)
- ۵- پنج اصل بنیادی شامل درستکاری، واقع‌بینی، صلاحیت حرفه‌ای و مراقبت لازم، رازداری، و رفتار حرفه‌ای است.
- ۶- در زمانی که بحث عمومی درباره فعالیت‌های مشخص فرار مالیاتی وجود دارد، جالب است که در نظر داشته باشیم که متخصصان جوان باور دارند که رفتار اخلاقی فراتر از احترام صرف به قانون است.
- ۷- این سند را اینجا می‌توانید پیدا کنید: <http://www.fee.be/library/list/37-ethics/590-integrity-in-professional-ethics-a-discussion-paper-missing-link.html>

### منبع:

Ethics: Some Views from Young Professional Accountants, FEE, 2016.