

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها: حسابرسان داخلی در رویارویی با تنگنای اخلاقی

رمضانعلی رویایی - مژده کدخدایی الیادرائی - الهه مهدوی ثابت



در فضای امروز کسب‌وکارهای تجاری و به واسطه‌ی مطرح شدن مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، ناگزیر به طرح مسائلی هستیم که ضمن توضیح شرایط پیش روی کسب‌وکارهای تجاری بتواند رهنمودهایی برای رویارویی موفق شرکت‌ها با مشکلاتی که مبتلا به آن هستند، ارائه کند. از این رو لازم است آن‌چه که یک کسب‌وکار تجاری را در مسیر برآورده ساختن نیازهایش برای یک شهروند شرکتی خوب بودن یاری می‌دهد، بیشتر بشناسیم. از یک منظر شاید این نیاز با عنایت بر مباحث اخلاقی و دانستن ارتباط بین شیوه‌های کسب‌وکار تجاری و اخلاق، با سهولت بیشتری درک شود. اما این موضوع تمام آن‌چه را که یک کسب‌وکار تجاری به آن نیازمند است مرتفع نمی‌کند، چراکه هر سازمانی برای به مقصود رسیدن، به همراهی آگاه و توانمند نیاز دارد تا در شرایط حساس تصمیم‌گیری، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری رساند. بر همین اساس در زمینه‌ی بحث‌های اخلاقی تا آن‌جایی که به کسب‌وکارهای تجاری مربوط می‌شود، مدیریت ابزار مورد تقاضای خود را در

دستان حسابرسان داخلی جست‌وجو می‌کند. حسابرسان داخلی، خود را به دانش اخلاق و کاربرد عملی آن در حسابرسی مجهز کرده‌اند و در این راه به موانع و تنگنایی برخورد می‌کنند که آنان را به یافتن راه‌کارهایی مناسب، ناگزیر می‌سازد. در این مقاله کار خود را با تعریف شیوه‌های کسب‌وکار، اصول اخلاقی و جایگاه آن در حسابرسی داخلی آغاز می‌کنیم و پس از آن به بررسی موقعیت‌های دشوار اخلاقی پیش روی حسابرسان داخلی و رویکرد آنان در مقابله با شرایط مذکور می‌پردازیم.

◀ شیوه‌های کسب‌وکار و اخلاق

شیوه‌های کسب‌وکار تاکتیک‌ها و اقدامات عملیاتی هستند که شرکت برای رسیدن به هدف و استراتژی خود از آن‌ها استفاده می‌کند. هدف مهمی که باید به آن دست یافت؛ حفظ انسجام، قابلیت پیش‌بینی و پاسخگویی در مدیریت، تصمیم‌گیری و عملکرد است (ریک جولین، لری ریچر ۲۰۱۱).

اصول اخلاقی مرزهای اخلاقی هستند که یک سازمان معتقد است، زمانی که اهداف رقابتی دنبال می‌شوند، باید رعایت گردند. اخلاق و یک کد رفتاری به خوبی تعریف شده، پایه‌ی ساخت یک بنیان

قوی برای راهبری خوب شرکت‌های بزرگ است. با توجه به مقررات ضد تقلب و فعالیت‌های غیرقانونی^۱، SOX، شرکت‌ها به سیستم‌هایی برای دریافت شکایات و بررسی رفتار غیرقانونی و غیراخلاقی بالقوه نیاز دارند. هدف مدیریت از پیاده‌سازی همچنین سیستمی، رفتار منصفانه توسط سازمان و کارکنان آن با درنظر گرفتن منافع همه‌ی ذینفعان و پیروی از قوانین و انتظارات اجتماعی است. اصول رفتاری، کارکنان تمام سطوح را به دنبال کردن کسب‌وکار به روشی عادلانه، صادقانه و مطابق با قوانین و مقررات دولت تشویق می‌کند (ریک جولین، لری ریچر ۲۰۱۱). به طور کلی جوّ اخلاقی باید در بالای سازمان تنظیم شود. راهبری خوب زمانی بهترین شانس برای ریشه گرفتن را دارد که در فرهنگ جاسازی شود و در فعالیت‌های روزانه‌ی مدیران دیده شود (ریک جولین، لری ریچر ۲۰۱۱).

◀ اخلاق و حسابرسی داخلی

اعضای مدیریت ارشد دارای مسئولیت اصلی برای ترویج اخلاق مناسب هستند مهم‌ترین چیز قرار دادن جوّ اخلاقی در بالای سازمان با استفاده از اقدامات مدیریت ارشد و ارتباطات غیررسمی

تنظیم شده است. این اقدامات عبارتند از رفتار مدیر و نحوه برخورد آن‌ها هنگامی که کارکنان کلیدی (به عنوان مثال، مدیران دیگر و...) غیر اخلاقی رفتار می‌کنند. به عنوان نمونه ممکن است مدیران عملیاتی جو اخلاقی را در سطحی قرار دهند، که با جو اخلاقی سازمان به عنوان یک کل سازگار نباشد (بنیاد تحقیقاتی IIA، ۲۰۱۲).

حسابرسی داخلی باید رفتار اخلاقی را ترویج دهد و ممکن است یک نقش رسمی مانند مدیر ارشد اخلاق، مسئولیت رعایت قوانین و مقررات و یا عضو از شورای اخلاق را ایفا کند، البته تا زمانی که چنین نقش‌هایی استقلال حسابرسی داخلی را با خطر مواجه نکند (بنیاد تحقیقاتی IIA، ۲۰۱۲).

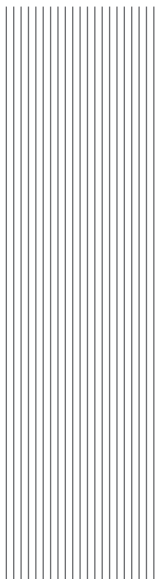
در استاندارد A1.2110 آمده است: «حسابرسی داخلی باید طراحی، اجرا و اثربخشی اهداف برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به اخلاق سازمان را ارزیابی کند». طراحی ممکن است، نیازمند پژوهش، تعیین معیار بر مبنای برنامه‌های مشابه انجام شده و توسعه و توافق با مدیریت درمورد معیارها باشد. ارزیابی اجرا شبیه انجام این کار برای دیگر فعالیت‌ها خواهد بود. ارزیابی اثربخشی (یعنی آیا آن‌ها دارای اثر مورد نظر هستند) نیز نیازمند ارزیابی جو اخلاقی است (بنیاد تحقیقاتی IIA، ۲۰۱۲).

بررسی جو اخلاقی موضوعی حساس است و می‌تواند بسیار فردی باشد. به این ترتیب برای موفقیت، حسابرسان داخلی باید:

- در مورد روش ارزیابی از هیأت مدیره یا مدیریت ارشد سازمان پشتیبانی مالی دریافت و با آن‌ها به توافق برسند.
- استفاده از یک مدل بلوغ برای ارزیابی را در نظر بگیرند، زیرا هیچ جو اخلاقی کاملاً خوب یا بد نیست.
- استفاده از روش خود ارزیابی را در نظر بگیرند، مانند نظر سنجی و یا کارگاه‌های آموزشی، که در آن کارکنان جوی که در

آن کار می‌کنند و رفتار اخلاقی مدیریت یا سایر کارکنان را ارزیابی می‌کنند. در صورت امکان، نتایج حاصل از این روش‌ها را با شواهد ملموس اعتبارسنجی کنند. اگر آن‌ها را نمی‌توان اعتبارسنجی کرد، این موضوع را در گزارش روشن کرده و برای تعیین دلایل ادراک کارکنان از جو با مدیریت بحث و مذاکره شود.

اخلاقیات در فرهنگ چمبرز به عنوان «آیین رفتار صحیح» تعریف می‌شود. مانند سایر فعالیت‌های راهبری، اخلاق می‌تواند به عنوان بخشی از یک ارزیابی جامع از راهبری و یا به عنوان یک پروژه مستقل که به ارزیابی کلی راهبری کمک می‌کند، شناخته شود، و یا می‌توان آن را با حسابرسی‌هایی که به طور مستقیم بر عملیات کسب‌وکار و یا فعالیت‌های پشتیبانی تمرکز می‌کنند، ادغام کرد (بنیاد تحقیقاتی IIA، ۲۰۱۲). هدف اصلی آیین رفتار حرفه‌ای که توسط انجمن حسابرسان داخلی (IIA) منتشر شده است، ارتقای فرهنگ اخلاقی در حرفه است. آیین رفتار حرفه‌ای برای حرفه ضروری و مناسب است، زیرا برای اعتماد عموم به سیاست‌های حاکمیتی، مدیریت ریسک و کنترل ایجاد شده است. از آن‌جا که «حسابرسی داخلی یکی از فعالیت‌های اطمینان بخشی و مشاوره‌ای مستقل و عینی است که برای افزودن ارزش و بهبود عملیات سازمان طراحی شده است و حسابرسی داخلی برای اجرای اهداف خود با رویکردی منظم و نظام‌مند، از طریق ارزیابی و بهبود اثربخشی فرایندهای مدیریت ریسک، کنترل و حاکمیت، به سازمان کمک می‌کند»، آیین رفتار حرفه‌ای IIA نیز برای لحاظ کردن دو مولفه‌ی بسیار اساسی بسط یافته است، «اصول» که به شغل و حرفه‌ی حسابرسی داخلی مرتبط است و «قوانین رفتار حرفه‌ای» که رفتارها و هنجارهای مورد انتظار از حسابرسان داخلی را توصیف می‌کنند. آیین رفتار حرفه‌ای IIA در افراد و



نهادهایی به کار برده می‌شود که خدمات حسابرسی داخلی را اجرا می‌کنند. انجمن حسابرسان داخلی بر آیین رفتار حرفه‌ای نظارت می‌کند و نقض این موارد طبق مقررات انجمن بررسی می‌شود. نقض جدی ممکن است منجر به تنبیه انضباطی بر علیه حسابرسان داخلی شود و به ارکان بالاتری گزارش شود.

اما سؤال این جاست که چه گونه یک حسابرس داخلی می‌تواند اخلاق را در بطن یک سازمان به شکل کاربردی ارزیابی نماید؟ طرح این سؤال توجه ما را به حوزه‌هایی معطوف می‌کند که یک حسابرس داخلی برای ورود به بحث حسابرسی اخلاق در آن‌ها ایفای نقش می‌کند. در ذیل رویکرد حسابرسان داخلی در ارزیابی و نظارت اخلاقی سازمان بیان گردیده است.

- کدهای رفتاری و سیاست‌های اخلاقی را بررسی می‌کند، تأیید می‌کند که آیا آن‌ها به صورت دوره‌ای به روز شده و به مدیریت و کارکنان ابلاغ می‌شوند.
- برای ارزیابی میزان فهم و ادراک از رعایت قوانین و مقررات در تمام سطوح سازمان (به عنوان مثال جغرافیایی و دپارتمانی) یک بررسی اخلاقی علوم رفتاری انجام می‌دهد؛
- به مدیریت و کمیته‌ی حسابرسی کمک می‌کند، افراد را در تمام سطوح پاسخگو نگه دارد و درحالی‌که به سخنان آن‌ها گوش می‌دهد، به اعمال آن‌ها نیز توجه می‌کند؛
- در نقش نظارت اخلاقی خدمت می‌کند و یا به مدیر اخلاق سازمان تبادل نظر می‌کند؛
- در مقابله با فعالیت‌های غیرقانونی و دیگر فرآیندهای تحقیقات مربوط به شکایت‌های اخلاقی شرکت می‌کند؛
- حسابرسی مستقیم سالیانه و فرآیندهای پیگیری را انجام می‌دهد و نتایج را (به عنوان نمونه، انطباق با سیاست‌ها و ثبات اقدامات) به کمیته حسابرسی گزارش می‌دهد؛ و



• ارتباط اخلاق با فرآیندهای ارزیابی عملکرد و تعیین هدف را ارزیابی می‌کند. باید اذعان داشت که مسیر ارزیابی‌های حسابرسان داخلی هموار نبوده و آنان با مسائل اخلاقی بسیاری در طول دوره ایفای نقش و مسئولیت‌های خود به شکل روزانه مواجه می‌شوند. تعدادی از این مسائل عبارتند از:

۱. پیشگیری از افشاسازی قانونی

اکثر سازمان‌ها و شرکت‌ها باید نتایج مالی و غیرمالی را مطابق با قانون به نهادهای دولتی افشاسازی کنند که این نهادهای دولتی ممکن است، شامل قانون‌گذاران یا نهادهای مجری قانون باشند. حسابرسان داخلی باید برای ارائه‌ی اطمینان مورد نیاز، اطلاعات را قبل از انتشار بررسی کنند. در اکثر موارد، حسابرسان داخلی از بررسی این نوع اطلاعات خودداری می‌کنند و یا خطاها و حذفیات را قبل از ارائه تصحیح نمی‌کنند. علاوه بر این، شرکت‌ها خط‌مشی‌های سخت‌گیرانه‌ای برای گزارش فعالیت‌های مجرمانه‌ی مشکوک یا نقض قوانین دارند که از گزارش مستقیم آن‌ها توسط حسابرسان داخلی جلوگیری می‌شود. اگر حسابرسان داخلی آن‌ها را گزارش نمایند، ممکن است به دلیل نقض خط‌مشی‌های شرکتی مرتبط به انتشار اطلاعات مجرمانه، تنبیه شوند.

۲. فشار از طرف مدیریت

گاهی اوقات ممکن است فشار از طرف مدیریت به شکل مستقیم باشد، ولی در اکثر موارد غیرمستقیم است و ممکن است «به بهترین شکل به نفع» سازمان یا شرکت باشد. می‌توان رئیس حسابرسی داخلی را تحت فشار مستقیم قرار داد تا اگر مدیریت را به شکل مطلوب نشان ندهند، محتوای اوراق یا گزارش‌های حسابرسی برای کمیته‌های حسابرسی را تغییر دهند. فشار غیرمستقیم ممکن است به شکل

عدم حمایت از کارکرد حسابرسی داخلی برای اتخاذ چارچوب عمل حرفه‌ای بین‌المللی انجمن حسابرسی داخلی^۳ (IPPF) منتشر شده توسط انجمن حسابرسان داخلی باشد، به گونه‌ای که استقلال عملکرد را اجباری می‌کند و تأثیر مدیریت را محدود می‌کند. همچنین، مواردی ملاحظه شده‌اند که در آن‌ها مدیریت تغییراتی را در خط‌مشی‌هایی انجام داده است که دریافت سرمایه برای رشد پیوسته در عملکردهای حسابرسی داخلی را دشوار کرده است.

از سوی دیگر، حسابرسان داخلی تحت فشار پیوسته برای «ایجاد توازن» بین استقلال خود به عنوان حسابرس، و حمایت از مدیریت در وظایف عملیاتی خود مانند کمک در ارزیابی‌های مناقصه، مشارکت در فرایند استخدام کارمندان و دادگاه‌های انتظامی قرار دارند.

۳. تأثیر بر عینیت و یکپارچگی حسابرسان داخلی

حسابرسان داخلی مانند سایر کارمندان سازمان یا شرکت هستند. آن‌ها انگیزه‌های شغلی، رویه‌هایی برای زندگی و خانواده‌هایی برای حمایت دارند. نقش

آن‌ها در عملکرد حسابرسی داخلی منجر به آسیب‌پذیری بیشتر آن‌ها می‌شود. بخش منابع انسانی مسئول پردازش برنامه‌های کاربردی آموزشی، ارتقاء، لیست حقوق و مزایا برای همه‌ی کارمندان از جمله حسابرسان داخلی است.

موضوعی که زیاد مشاهده می‌شود، این است که بخش منابع انسانی (HR) تأخیر زیادی در پردازش درخواست‌های آموزش، ارتقاء و مزایای حسابرسان داخلی دارد. در تعدادی از موارد، کاهش میزان حقوق و مزایا ممکن است مطابق با نظر حسابرسان داخلی باشد و با تفسیر خود آن‌ها از خط‌مشی‌های بخش منابع انسانی توجیه شوند. عملکرد حسابرسی داخلی نمی‌تواند بدون برخورداری از منابع مناسب اهداف بنیادی خود را اجرا کند. در تعدادی از موارد، بخش منابع انسانی ممکن است در پردازش موقعیت‌های شغلی خالی یا ایجاد موقعیت‌های جدید تأخیر داشته باشد و در این مدت به کارکنان ارشد حسابرسی داخلی به دلیل داشتن دانش زیاد درباره‌ی موسسه یا کسب‌وکار شرکت، شغل‌هایی با حقوق بالاتر در سایر واحدهای کسب‌وکار پیشنهاد شود که امکان دارد این امر، عملکرد



شده توسط تعدادی از کارفرمایان را برای تداوم رشد حرفه‌ای خود در صلاحیت‌های اصلی مانند حسابداری و امور مالی، ترجیح می‌دهند. همچنین، تعدادی از حسابرسان داخلی علی‌رغم عدم خبرگی خود در حسابرسی برخی از زمینه‌ها یا عملکردها، در سازمان یا شرکت مشارکت کرده‌اند.

بازیگران عرصه‌ی نقض اخلاق

مشارکت‌کنندگان مهمی در نقض‌های اخلاقی وجود دارند که شامل حسابرسان داخلی، ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسی داخلی، موسسات حسابرسی داخلی و کمیته‌های حسابرسی هستند. این موارد به شکل مفصل در بخش زیر توضیح داده شده‌اند.

۱. حسابرسان داخلی

تعدادی از افرادی که در حسابرسی‌های داخلی مشارکت دارند، اعضای انجمن حسابرسان داخلی نیستند، از این‌رو دانش کافی درباره‌ی شرایط اخلاقی مندرج در آیین رفتار حرفه‌ای IIA ندارند. علاوه بر این، حسابرسان داخلی به نوعی کارمند شرکت هستند و در نتیجه در معرض تهدید از دست دادن شغل خویش در شرایطی که دستورات مدیریت را دنبال نکنند، خواهند بود. حرفه‌ی حسابرسی داخلی حسابرسان داخلی را به اتخاذ چارچوب عمل حرفه‌ای بین‌المللی انجمن حسابرسی داخلی ترغیب می‌کند. در اکثر موارد، حسابرسان داخلی فاقد طرح ابتکاری برای افزایش استفاده از IPPF در موسسات مربوطه‌ی خود هستند که ممکن است نقش و مسئولیت آن‌ها را، خصوصاً در زمانی که استقلال مد نظر است، افزایش دهد.

۲. ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسی داخلی

تعدادی از ارائه‌دهندگان خدمات



کنگره‌ی مسایل اخلاقی نوظهور پیش روی حرفه
کنفرانس سالانه⁴ ACIIA2015، مانیل، فیلیپین

داخلی وارد می‌شود، مسئول رعایت آیین رفتار حرفه‌ای IIA است. حرص و طمع شخصی نباید بر استقلال و یکپارچگی حسابرسان داخلی غلبه کند. در بسیاری از موارد، حسابرسان داخلی در فعالیت‌هایی مشارکت دارند که با نقش و مسئولیت‌های آن‌ها در تناقض است، به گونه‌ای که تسلیم فشار مدیریت برای اصلاح یا نادیده گرفتن حقایق می‌شوند.

هم‌چنین، این نتیجه دور از تصور نیست که حسابرسان داخلی اطلاعات محرمانه‌ای را که در طول دوره‌ی حسابرسی خود به دست آورده‌اند به اشخاص غیرمجاز در داخل یا خارج از سازمان یا شرکت بدهند. در شرایط خاص، حسابرسان داخلی از اطلاعات محرمانه در عملکرد حسابرسی داخلی برای بی‌اعتبار کردن همکاران خود به دلیل سود شخصی یا خشنودی مدیریت استفاده می‌کنند.

در IPPF، رئیس عملیات حسابرسی داخلی یا رئیس اجرایی حسابرسی؛ مسئول رشد حرفه‌ای حسابرسان داخلی هستند. با این حال، حسابرسان داخلی وجود دارند که استفاده از منابع فراهم

حسابرسی داخلی را تضعیف کند.

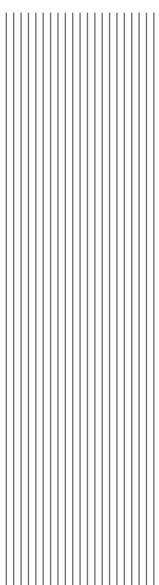
۴. تأخیر مدیریت در تکمیل به موقع حسابرسی‌ها

مدیریت نقش بسیار مهمی در تکمیل به موقع حسابرسی‌ها دارد. با این حال، تکمیل به موقع حسابرسی‌ها ممکن است زمانی تحت تأثیر قرار گیرند که اطلاعات یا پرونده‌های مورد نیاز برای اهداف حسابرسی به شکل آبی منتشر نشده باشند یا پاسخ‌های مورد نیاز از مدیریت به شکل غیر ضروری یا با تأخیر ارائه شوند. گاهی اوقات، مدیریت ممکن است اطلاعات ضروری، که معمولاً باید ارائه شوند، را به دلیل محرمانگی یا حساسیت حفظ کند یا با تأخیر ارائه دهد.

گاهی اوقات، علت این تأخیرها ممکن است، پیشگیری از ارائه‌ی گزارش حسابرسی نهایی به کمیته حسابرسی یا اجرای توصیه‌های حسابرسی در مواردی باشد که گزارش‌های پیش‌نویس قبل از اتمام گزارش حسابرسی انجام می‌شوند.

۵. حسابرسان داخلی که نمی‌توانند استقلال خود را حفظ کنند.

هر فردی که به حرفه‌ی حسابرسی



حسابرسی داخلی هنوز از IPPF استفاده نمی‌کنند، البته آن‌ها متعهد به این هستند که در انجام خدمات حسابرسی مطابق با استانداردهای IIA و آیین رفتار حرفه‌ای عمل کنند. گاهی اوقات، هزینه‌های اتخاذ IPPF و نیاز به گذراندن مراحل ارزیابی‌های کیفیت داخلی و خارجی دوره‌ای، از عوامل موثر برای عدم به‌کارگیری IPPF هستند. با این که تعداد زیادی از ارائه‌دهندگان خدمات اطمینان بخشی و مشاوره‌ای، خدمات حسابرسی داخلی را ارائه می‌دهند، اما فقط تعداد اندکی از آن‌ها عضو IIA هستند.

۳. موسسات حسابرسی داخلی

موسسات حسابرسی داخلی نقش مکملی در مدیریت اخلاقیات دارند. با این حال، در اکثر موارد در سمینارها و کنفرانس‌های سالانه‌ی موسسات، که تعداد زیادی از افراد عضو و غیرعضو حضور می‌یابند، درباره‌ی آیین رفتار حرفه‌ای IIA آگاهی یا دانش خاصی ارائه نمی‌شود. علاوه بر این، رویکردهای ثابتی برای گزارش نقض اخلاق در موسسات وجود ندارند یا در جایی که نقض‌ها گزارش می‌شوند، اقدام مناسبی انجام نمی‌گیرد. هم‌چنین، موسسات نسبت به افراد غیرعضو یا ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسی داخلی برای اجرای آیین رفتار حرفه‌ای IIA هیچ نوع صلاحیت قانونی ندارند.

۴. کمیته‌های حسابرسی

کمیته‌های حسابرسی موقعیت بسیار راهبردی در سازمان‌ها دارند و نقش بسیار مهمی در ارتقای اخلاقیات دارند. با این حال، در اکثر موارد، کمیته‌های حسابرسی به‌کارگیری IPPF و آیین رفتار حرفه‌ای IIA در عملکردهای حسابرسی داخلی را ارتقا نمی‌دهند. تعدادی از کمیته‌های حسابرسی درباره‌ی اخلاقیات حسابرس داخلی هشیار نیستند، و به

همین دلیل نمی‌توانند در زمانی که نقض قوانین توسط حسابرسان داخلی یا نفوذ نابه‌جای مدیریت بر استقلال حسابرسی گزارش می‌شود، اقدام مناسب را انجام دهند.

بازیگران عرصه‌ی مقابله با مسائل اخلاقی

روش‌های متعددی وجود دارند که با آن‌ها می‌توان مسایل اخلاقی را به شکل موثری بررسی کرد. بازهم، بازیگران اصلی که می‌توانند به حل مسایل اخلاقی کمک کنند، شامل موارد زیر هستند: کمیته‌های حسابرسی، رئیس عملکردهای حسابرسی داخلی، شرکای موسساتی که خدمات حسابرسی داخلی را ارائه می‌دهند و حسابرسان داخلی. تعدادی از روش‌هایی که می‌توان با آن‌ها کمک نمود در بخش زیر بحث شده‌اند.

۱. موسسات حسابرسی داخلی

موسسات حسابرسی داخلی مسئولیت بنیادی ایجاد آگاهی درباره آیین رفتار حرفه‌ای IIA و ایجاد روندهایی برای گزارش و بررسی نقض‌های آیین رفتار حرفه‌ای را برعهده دارند. هم‌چنین، موسسات باید اقدامات انجام شده بر علیه مجرمان، برای نقض آیین رفتار حرفه‌ای را افشا کنند، به‌گونه‌ای که این مورد به عنوان مانعی برای مجرمان آتی عمل نماید.

همه‌ی موسسات باید در کنفرانس‌های سالانه، که در آن‌ها نمایندگان همه‌ی حرفه‌های مهم حضور دارند، جلساتی درباره‌ی آیین رفتاری IIA داشته باشند. بحث‌ها و ارائه‌ها باید بر شرایط اخلاقی حسابرسان داخلی و انتظارات از مدیریت سازمانی که در آن استخدام هستند، تمرکز داشته باشند. مشاوران حرفه‌ای نیز باید دستورالعمل‌هایی را برای رویارویی با تنگنای اخلاقی به حسابرسان داخلی ارائه دهند و از آن‌ها حمایت کنند.

۲. روسای عملیات حسابرسی داخلی و ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسی داخلی

روسای عملیات حسابرسی داخلی یا ارائه‌دهندگان خدمات باید هر نوع مساله‌ی اخلاقی بالقوه مرتبط با حسابرسان داخلی یا مدیریت را به مدیر عامل یا کمیته‌ی حسابرسی خبر دهند. آن‌ها باید درباره‌ی آیین رفتار حرفه‌ای در عملیات حسابرسی داخلی به خود، شرکت‌ها، واحدهای تجاری و سازمان‌هایی که در آن‌ها خدمات حسابرسی داخلی ارائه می‌شوند، آگاهی دهند. هم‌چنین، روسای عملیات حسابرسی داخلی یا ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسی داخلی باید استفاده از چارچوب عمل حرفه‌ای IPPF را ارتقا دهند.

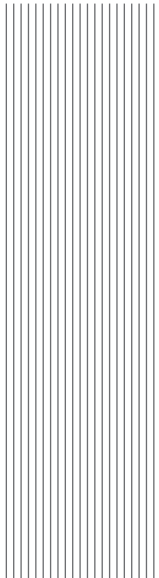
۳. حسابرسان داخلی

از آن جایی که از دست دادن شغل و منبع درآمد مقرر، تهدید مهمی برای حسابرسان داخلی در رویارویی با تنگنای اخلاقی است، ضروری است تا پس‌انداز زود هنگام در طول دوران شغلی خود را آغاز نمایند. این کار باعث می‌شود که آن‌ها در هنگام مواجهه با شرایط فشار توسط مدیریت یا از سوی حسابرسان داخلی همکار، ثبات داشته باشند.

هم‌چنین، حسابرسان داخلی باید در دوره‌های اعطای گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای که توسط انجمن حسابرسان داخلی اجرا می‌شود، مشارکت داشته باشند. رشد حرفه‌ای علاوه بر این که آن‌ها را برای موقعیت‌های بالاتر در عملیات حسابرسی داخلی آماده می‌سازد، منجر به اطمینان بخشی و تعلق خاطر حرفه نیز خواهد شد.

۴. کمیته‌های حسابرسی

کمیته‌های حسابرسی می‌توانند با داشتن یک موضع ثابت درباره‌ی تمام



هستند که در جریان ایفای وظایف خود با انواع ناملازمات اخلاقی روبرو می‌شوند که تا حدودی از آن از جانب مدیریت کسب‌وکار تجاری به‌وجود می‌آید، بخشی به دلیل پیچیده‌تر شدن محیط کسب‌وکارهای تجاری و بخش دیگر نیز به دلیل مسائل اخلاقی بالقوه مرتبط با حرفه‌ی حسابرسان داخلی، گریبان‌گیر حسابرسان داخلی می‌شود. تنگنای پیش روی حسابرسان داخلی، ضمن آن‌که آنان را مجبور می‌سازد در انجام خدمات حسابرسانی مطابق با استانداردهای انجمن حسابرسان داخلی و آیین رفتار حرفه‌ای عمل کنند، حرفه را بر آن می‌دارد که برای عبور از این تنگناها و یاری رساندن به هیأت مدیره و مدیریت ارشد سازمانی، پیوسته به دنبال راهکارهایی باشند که مشتمل بر طرح‌های ابتکاری برای افزایش استفاده از چارچوب عمل حرفه‌ای بین‌المللی انجمن حسابرسان داخلی باشند. در این مقاله، عمده مباحث مرتبط با تنگنای اخلاقی حرفه‌ی حسابرسان داخلی و روش‌های رویایی آنان با مسائل اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته است. ولی به این دلیل که هر آن‌چه به نوع بشر مربوط می‌شود دارای روحی پویا و در حال حرکت است، نمی‌توان گفت آن‌چه در این مقاله به آن پرداخته شده است، تمام آن چیزی است که حسابرسان داخلی در بحث اخلاق در کسب‌وکارهای تجاری با آن روبرو هستند. از این رو، حسابرسان داخلی با ورود به عرصه‌ی اخلاق در کسب‌وکارهای تجاری باید خود را برای مواجهه مسائل جدیدی که متأثر از محیط کسب‌وکارهای تجاری است، آماده نمایند. ■



عملیات حسابرسان داخلی، ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسان داخلی و کمیته‌های حسابرسان باید برای حمایت، ترغیب و رهبری حسابرسان داخلی برای مطابقت با آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حسابرسان داخلی همکاری داشته باشند. هر نوع اقدام تأثیر گذار بر حسابرسان داخلی که منجر به نقض منشور اخلاقی می‌شود باید به شکل جدی توسط کمیته‌های حسابرسان بررسی شوند و اقدامات سختگیرانه‌ای بر علیه اشخاص خاطی انجام شوند.

نتیجه‌گیری

از آن‌جاکه مقوله‌ی اخلاق با ارزش‌های انسانی و نوع بشر همراه است، رویکردی که در مسائل اخلاقی اتخاذ می‌شود، متأثر از جایگاه و نقشی است که افراد در این مسائل ایفا می‌کنند. حسابرسان داخلی از زمره افرادی

نقض‌های گزارش شده، به ارتقای آیین رفتار حرفه‌ای IIA کمک کنند. کمیته‌ها باید حداقل یک بار در سال با رئیس انجمن حسابرسان داخلی جلسات خصوصی داشته باشند. دستور کار جلسات باید شامل مسائل مرتبط به اخلاقیات باشد. آن‌ها باید به سرعت درباره‌ی هر نوع گزارش نقض اخلاقی یا اقدامات غیر اخلاقی که بر قضاوت حسابرسان داخلی موثر است، اقدامات لازم را انجام دهند. همچنین، کمیته‌های حسابرسان باید از رشد حرفه‌ای حسابرسان داخلی با تأمین بودجه‌های آموزش و رشد حرفه‌ای حمایت کنند.

با این‌که مسائل اخلاقی همچنان وجود دارند، اما حسابرسان داخلی باید به روند آمادگی خود در مواجهه با تنگنای اخلاقی سرعت ببخشند. موسسه‌های حسابرسان داخلی، روسای

منابع:

- 1-Ajay Nand, panel discussion on Emerging Ethical Issues facing the Profession. (2015 ACIIA Annual Conference, Manila, Philippines).
- 2-Julien, Rick. Rieger. L. Crowe Horwath LLP. (2011, September).

- Strengthening Corporate Governance with Internal Audit
- 3-The institute of internal Auditors. (2012, JULY). Assessing Organizational Governance in the Private Sector, IPPF – Practice Guide.

پی‌نویس‌ها:

- 1.The Sarbanes-Oxley Act
- 2.The Institute of Internal Auditors

- 3.The International Professional Practices Framework
- 4.The Association of Certified International Investment Analysts