

نتایج همه پرسی: بازنگری اصول اخلاقی

جولای ۲۰۱۹

ماخذ: CareersinAudit.com

CareersinAudit.com از سال ۲۰۰۸، یک تحقیق سالیانه به سفارش خود در زمینه ابعاد مختلف جهان حسابرسی، راهبری، حسابداری و فناوری به عمل آورده است. ما امسال، تحقیقات پیشینمان را با نظرات شما در زمینه مشکلات اخلاقی در محل کار و روابط نزدیک در کار مورد بازنگری قرار دادیم.

نتایج با اتفاق آراء بیش از یک سوم کل متخصصان حسابداری حاکی از آن بود که آنها آگاه بودند که یک عضو از پرسنل ارشد در محل کار کنونی شان، تصمیمی اتخاذ کرده است تا از روی قصد نتیجه ای تجاری برای شرکت یه بار بیاورد اگر چه تصمیم غیر اخلاقی می نمود. نتایج همچنین حاکی از آن بود که نیمی از همه حسابداران و حسابرسیانی که مورد همه پرسی قرار گرفتند مورد فشار قرار گرفته اند یا شخصی را می شناسند که توسط مدیر یا شریک مورد فشار قرار گرفته تا تعدیلی را که باید برای مجموعه ای از حسابداران انجام می شده مورد چشم پوشی قرار دهند. حدوداً یک چهارم حسابداران (۲۲٪) بر این باورند که بیش از ۲۵٪ حرفه به مشتریانشان کمک کرده حسابهای عمدا دستکاری شده ایجاد کنند. و ۱۶٪ بر این باور بودند که ۱۰-۲۰٪ حرفه در فعالیتی مشکوک سروکار داشتند و ۲۴٪ هم بر این باور بودند که در صد دخیل در این امر ۵-۱۰٪ حرفه را تشکیل می دادند.

کشیدن خط اخلاقی، دغدغه های محل کار بسیاری را به دنبال دارد، از ترس های اخراج یا صدمه به شهرت گرفته تا از دست دادن یک مشتری به خاطر صحبت کردن. در اینجا یافته های همه پرسی در زمینه مواجهه است که بر فرهنگ محل کار و آیین غیر اخلاقی حرفه ای که اکنون بر صنعت تاثیر می گذارد پرتو می افکند.

بخش ۱- اعمال غیر اخلاقی مقامات ارشد

آیا همیشه حق با رئیس است؟

اگر پاسخ دهندگان با موقعیت هایی مواجه می شدند که حدس می زدند رئیسشان در فعالیت های غیر اخلاقی شرکت می کند، بیش از یک سوم کارمندان (۳۷٪) رئیسشان را از دغدغه هایشان با خبر می کردند در حالی که به شکل مساوی، ۳۷٪ دیگر منابع انسانی یا پیکره صنعت را مطلع می کردند و در سمت خود باقی می ماندند. به شکلی قابل توجه تنها ۵٪ استعفا می دادند و نمی خواستند با موسسه ای که روش های غیر اخلاقی دارد ارتباطی داشته باشند.

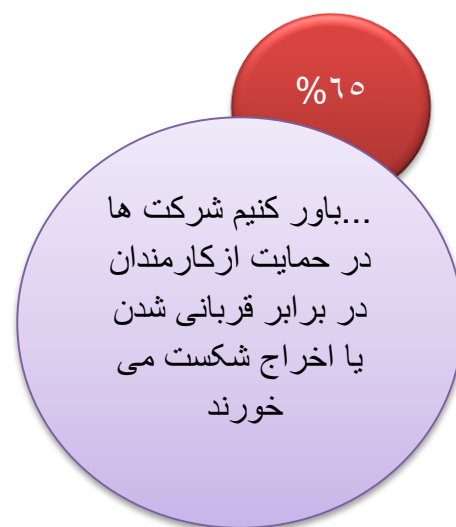


تقریباً تمامی پاسخ دهندگان به شکلی فعالانه به دغدغه هایشان رسیدگی کردند و تنها ۴٪ به دلیل باورشان مبنی بر این که پیامدهای احتمالی شهرتشان در نتیجه این کار، بیش از حد قوی خواهد بود، ساکت ماندند. این مسئله، چه به خاطر ترس از این که اصولاً چیزی با این کار تغییر نکند باشد چه به خاطر از بین رفتن شهرت بلند مدت، عدم بیان مسئله از سوی کارمندان ادامه دارد.

بدون شک، مباحثه جهانی در خصوص اخلاقیات محیط کار در سال های اخیر بعضی شرکت ها را تشویق به بازنگری و بهبود سیاست هایشان کرده است. شرکت های بیشتری در حال کار کردن برای تغییر این باور است که رفتار غیر اخلاقی به سادگی "چیزی است که اینجا اتفاق می افتد" به نحوی در اعتماد به نفس پاسخ دهنده برای رسیدگی به رفتار نامناسب محیط کار بازتاب داشته است با این حال نتایج زیر نشان می دهد که تلاش های شرکتی "برد" زیادی ندارند.

قربانی کردن یا اخراج دیده بان

هر وقت شک کردیم دهانمان را بسته نگه داریم؟



هنگامی که این سؤال مطرح شد که آیا کسب و کارها به حد کافی از دیده بان ها حمایت می کنند یا نه، نتایج نشان داد که بیش از نیمی از حسابداران (65%) بر این باورند که کسب و کارها در حمایت از کارمندان در برابر قربانی شدن یا اخراج پس از گزارش کردن عمل نادرست همکار، شکست می خورند.

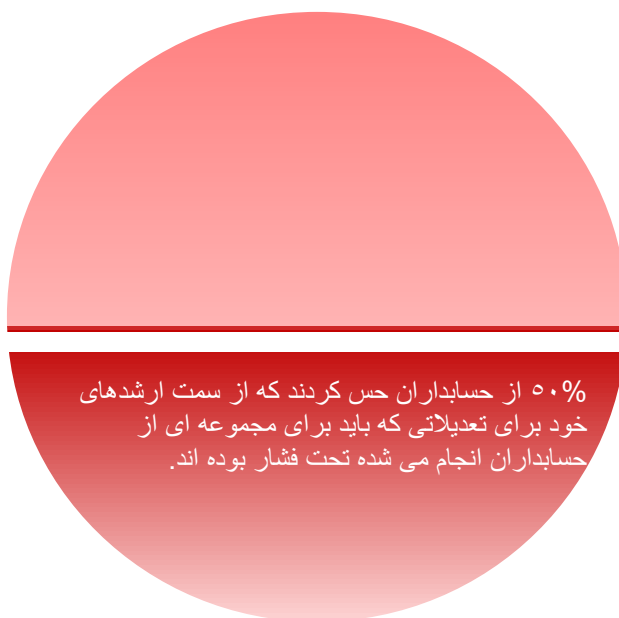
این درک منفی با مشتریان ادامه دارد و دوباره 57% از پاسخ دهندگان بر این باورند که در صورت گزارش کردن عمل نادرست مشتری مورد حمایت قرار نمی گیرند.

هراس پاسخ دهندگان برای رسیدگی به رفتار نامناسب در محل کار، بازتاب دهنده نیاز برای ایجاد آیین و روش هایی است که نهایتاً فرهنگ کار درست انجام دادن و گزارش صادقانه و بدون ترس را تشویق می کنند. به نظر ابتدایی می رسد: اگر مشکلی در کار باشد کارمندان باید در موردش صحبت کنند با این وجود "پیروی از قوانین" به نظر امن ترین راه برای اجتناب از اخراج شدن، به حاشیه رانده شدن یا حس نامربوط بودن به نظر می رسد.

بخش ۲- تنبیه

حساب های گمراه کننده

از پاسخ دهندگان، حدود ربع شان (۲۲%) بر این باورند که بیش از ۲۵% پرسنل حرفه به مشتریان کمک کرده اند به صورت عمدی مجموعه ای از حسابهای گمراه کننده ایجاد کنند. با یک ۱۶% بیشتر که ۱۰ تا ۲۰% حرفه در فعالیت های مشکوک دخیلند و ۲۴% بر این باورند که این درصد بین ۵% تا ۱۰% حرفه است.



نیمی از حسابداران یا به صورت شخصی یا با دانستن این که مسئله در حال اتفاق افتادن است، حس می کردند از سوی ارشدها برای چشم پوشی از تعدیلاتی که باید برای مجموعه ای از حسابداران اتفاق

افتاده، تحت فشار بوده اند. ترس از قربانی شدن یا اخراج، باز هم باعث شده کارمندان از بازگ کردن مسائل یا به چالش کشیدن روش های سنتی و غیر اخلاقی بترسند.

بیش از یک سوم از حسابداران عضوی از پرسنل ارشد را در سازمان شان می شناسند که تصمیمی می گیرد که عامدانه نتیجه ای تجاری برای شرکت محسوب می شود و احتمالاً غیر اخلاقی است. رشوه، اعداد و ارقام دستکاری شده و گزارش های گمراه کننده به صورت مکرر در پاسخ ها فهرست شده بودند.

"این در همه مشاغل اتفاق می افتد..... چکار باید بکنیم چکار می توانیم بکنیم... ما فقط کارمند هستیم"

تنبیه

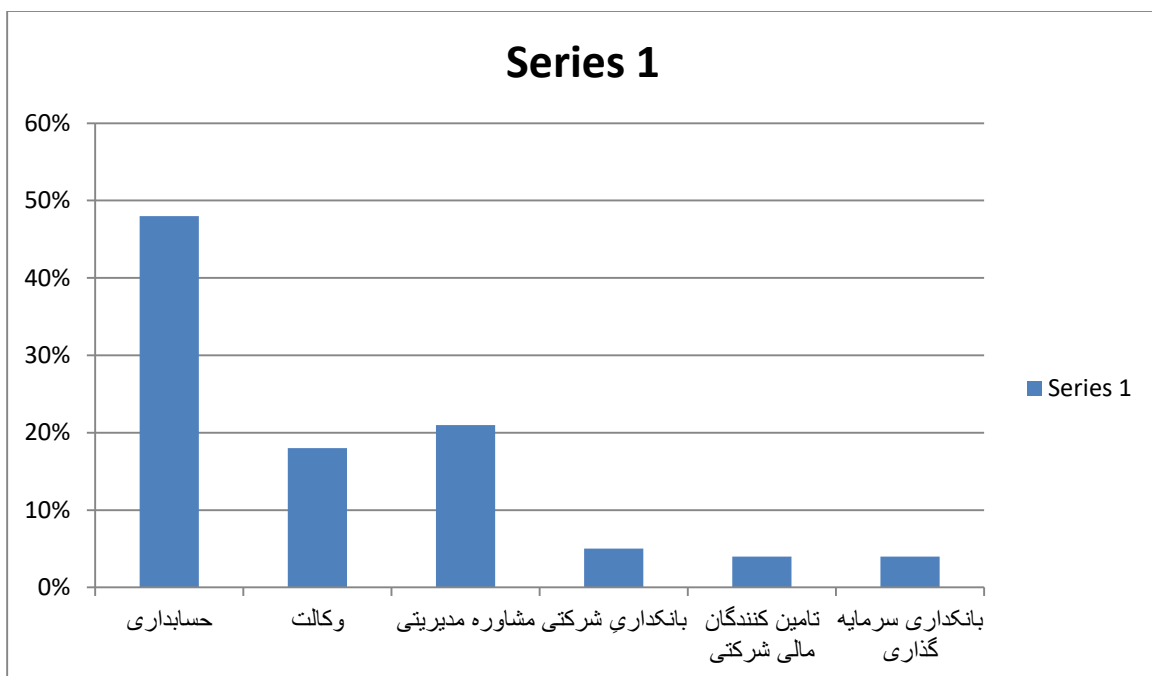
در صنعتی که با رسوایی های متعدد متزلزل شده تنبیه های درون سازمانی و برون سازمانی عموماً به عنوان مسئله ای پیش پا افتاده انگاشته می شود، هنگامی که اخطارها، تعلیق و جریمه ها، تنبیه عمومی را تشکیل دهند. نتایج همه پرسشی نشان می دهد افرادی که درون صنعت هستند بر این باورند که مسئله تنبیه نیاز به تشدید دارد. بیش از نیمی از حسابداران معتقدند که فردی که امضایش را عامدانه بر صورت مالی گمراه کننده می گذارد باید از کار کردن در این حرفه بازداشته شود در حالی که ۹% معتقدند تنبیه باید تا حد زندان پیش رود. اخراج از مشاغل توسط ۱۸% از حسابداران و "تنبیه شدید" به شکلی قدرتمندانه توسط ۸% دیگر انتخاب شد.

از بین پاسخ های اضافی، "اخراج و جریمه جنایی شدن" به صورت مکرر ذکر شده بود و همچنین تنبیه و جلوگیری از کار برای دوره ای نامعلوم در آینده. بسیاری بر این عقیده بودند که شدت وضعیت باید عامل تعیین کننده باشد- "بستگی به شرایط و تاثیر آن دارد" و "بستگی به مقیاس جرم دارد".

در کل، نتایج نشان دهنده نیاز برای تنبیه بیشتر و سنگین تر هستند.

حرفه های قابل اعتماد- آیا اعتماد به تامین مالی عمومی ممکن است؟

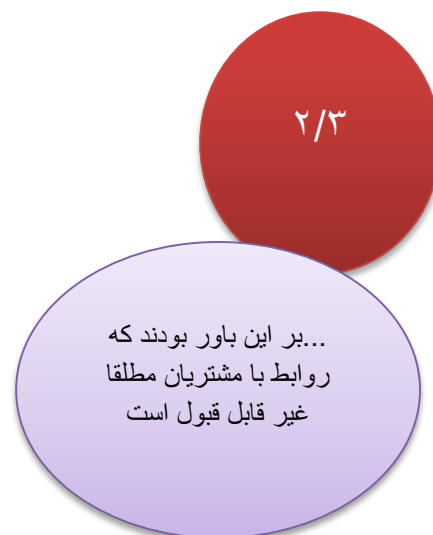
با توجه به تجربه تان، کدام یک از حرفه های زیر به نظر شما قابل اعتماد ترین است؟



از بین پاسخ دهندگان، تقریباً نصف شان (48%) بر این عقیده هستند که حسابداران، قابل اعتمادترین حرفه را دارند در حالی که مشاوران مدیریت (21%) و وکلای (18%)، رتبه دوم و سوم را داشتند. بدترین رتبه متعلق به بانکداران شرکتی، بانکداران سرمایه گذاری، و سرمایه گذاران شرکتی بود. از لحاظ تاریخی، حرفه های متعلق به دسته تامین مالی عمومی و بانکداری خصوصی بازرسی های بسیاری دریافت کرده اند و این باور تعمیم داده شده، در نتایج منعکس شده است.

بخش ۳-روابط

روابط محیط کار-گذاران حد حرفه ای



و اما در ارتباط بودن با مشتری؟ دو سوم (۶۴٪) از حسابداران معتقدند که کاملاً غیر قابل قبول است، در حالی که ۳۰٪ بر این باورند که مناسب است تنها در صورتی که با شخصی مستقیماً از تیم مشتریان نباشد. سایرین بر این باور بودند که ارتباط با مشتری تنها در صورتی که مشتری خصوصی باشد قابل قبول است.

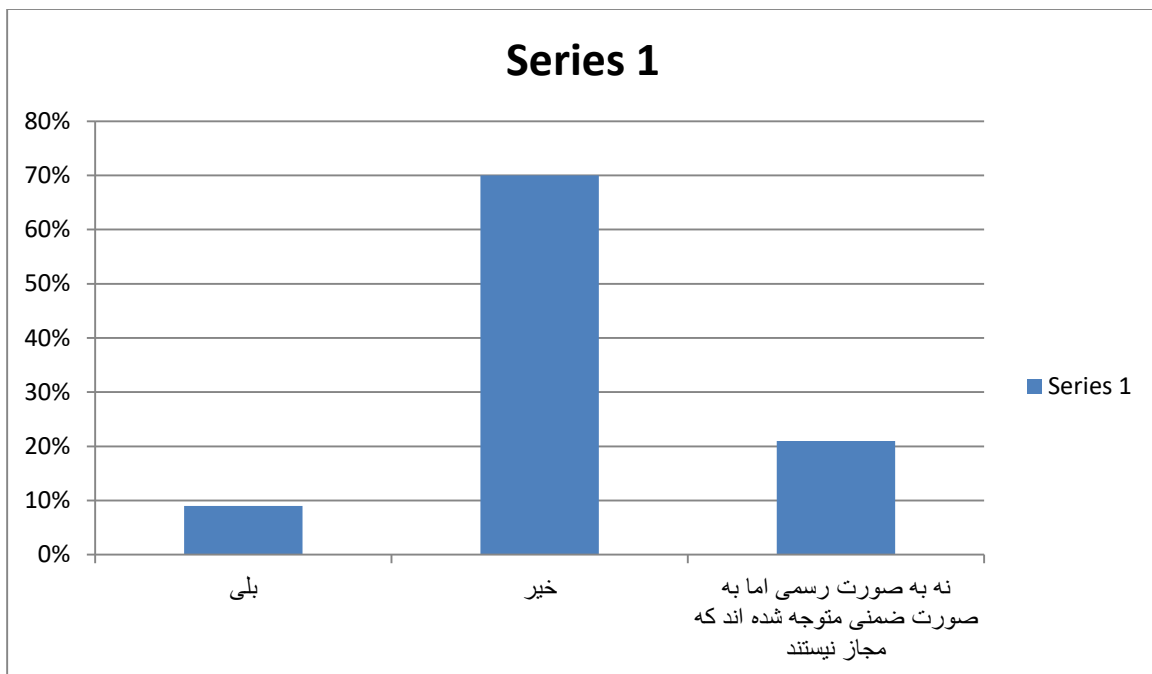
از منظر ارتباطات داخلی محیط کار، پر بسامد بوده است با ۷۴٪ از پاسخ دهندگان که اشخاص خاصی را می‌شناخته‌اند که ارتباطاتی در درون محیط کار داشته‌اند. آراء در خصوص محیط کار منقسم بوده‌اند؛ بعضی بر این باور بوده‌اند که "بد نبوده‌اند"، "معمولی" و "خوب" بوده‌اند، مادامی که بر روابط حرفه‌ای شان تاثیر نمی‌گذاشته‌اند. در حالی که سایرین بر این باور بوده‌اند که این نشانه "رفتار غیر اخلاقی" بوده است، "بسیار غیر حرفه‌ای" بوده است و منجر به تضاد منافع و اتمسفر بد محیط کار می‌شده است. در کل، یک بی‌تفاوتی خنثی در خصوص محیط کار در پاسخ‌ها حکمفرما بود چرا که بسیاری معتقدند خوب است "مگر آنکه بر کارشان تاثیر منفی بگذارد یا در موقعیتی قرار دارند که منجر به فعالیت غیرقانونی و مخفیانه برای انجام یک عمل غیر اخلاقی یا غیر قانونی بشود".

اگر از یک رابطه بین سازمانی با خبر می‌شدید چه عملی انجام می‌دادید/داده‌اید؟

در همان مسیر پاسخ‌های قبلی، تقریباً نیمی از پاسخ دهندگان در صورت آگاه شدن از یک رابطه بین سازمانی سکوت اختیار می‌کردند. این در حالی است که ۲۴٪ از آنان آن را به مدیر خط‌شان گزارش می‌کردند و ۱۶٪ آن را به اطلاع مقامات بالا می‌رساندند تا از تاثیر گذاری بر محیط کار و بهره‌وری تیمی اجتناب کرده باشند.

با این وجود سازمان‌ها به صورت فعالانه چنین روابط بین سازمانی‌ای را تضعیف نمی‌کرده‌اند. بیش از ۹۰٪ از پاسخ دهندگان اذعان داشتند که شرکت‌شان از روابط بین سازمان ممانعتی به عمل نمی‌آورده است با این حال از این ۹۰٪، ۲۰٪ گفتند که اگرچه منع رسمی‌ای تحمیل نشده بود به شکل ضمنی متوجه شده بودند که مجاز به این عمل نبوده‌اند یا حداقل قویاً از سوی مقامات بر حذر شده بودند.

علی‌رغم پاسخ‌های در هم گذشته در خصوص روابط محیط کار، تنها ۱۷٪ معتقدند که همه روابط محیط کار باید منع شوند. با این وجود، حدود ۵۰٪ معتقدند که روابط خاص باید منع شوند- آن روابطی که بین افرادی است که به شکلی تنگاتنگ با یکدیگر کار می‌کنند یا درگیر یک گزارش مستقیم هستند.



علی رغم تنظیم مستمر و تلاش برای تعمیر چنین صنعت مفتضحی، به وضوح می توان دید که روش های غیر اخلاقی همچنان شرکت ها را مسموم می نمایند. از ترس بازگو کردن روش های غیر اخلاقی گرفته تا روابط نامناسب در محیط کار، بانگی قوی برای اعمال اقدامات برای اجرای معیارهای اخلاقی قوی تر از سوی شرکت ها وجود دارد.

ایجاد تغییر ژرف فرهنگی برای قدرت بخشیدن به کارمندان برای بازگو کردن مشکلاتشان مورد نیاز است. تشویق عمل اخلاقی و نه تنبیه آن باید در اهم اولویت ها قرار گیرد.

پیوندهای مرتبط:

- Survey Results: Stress!
- The Ethics of the Accountancy Profession - Survey Opinion
- Internal Audit - ۲۰۱۸ Market Report