رابطهٔ حاکمیت شرکتی با شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای

سحر سپاسی*

گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس

(تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۱۰)

چکیده

زمینه: در پی رسوای‌هایی اخیر، برخی قوانین از قبیل ساربنز آکسلی بر نقشی که هیأت مدیره می‌تواند در برنامه‌ریزی و نظارت بر اخلاق حرفه‌ای داشته باشد، تمرکز نموده‌اند. اعضای غیرموظف هیأت مدیره بیشتر از اعضای موظف به دلیل درک بهتر از تعهدهای اخلاقی و قانونی به پاسداشت از منافع برخورداران اهتمام می‌ورزند. از طرفی پژوهش‌های پیشین این‌گونه نشان می‌دهند که؛ زنان به علت سازگاری بیشتر در اجتماع و همچنین استفاده از چارچوب متفاوت اخلاقی نسبت به مردان، تصمیم‌های اخلاقی‌تری اتخاذ می‌نمایند. از این‌رو، انتظار می‌رود اعضای زن هیأت مدیره نسبت به مسائل اخلاقی و اصول اخلاق حرفه‌ای حساس‌تر باشند. هدف این مقاله؛ بررسی رابطهٔ ویژگی‌های حاکمیت شرکتی با شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر، توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش؛ کلیهٔ شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. از این جامعه آماری با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۲۰۲ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شد. داده‌های مورد نیاز جهت ساختار حاکمیت شرکتی از سایت کدال استخراج گردید. سپس، شکل‌گیری یا عدم شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های نمونه مورد بررسی قرار گرفت. از تابع لوجیت جهت تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نسبت بیشتر اعضای غیرموظف در ترکیب هیأت مدیره منجر به شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. همچنین، وجود اعضای زن در هیأت مدیره با تأکید بر شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای منجر به شرکت‌های اخلاق‌مدارانه‌تر می‌گردد. این در حالی است که، مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره تأثیری بر ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها ندارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به ترکیب اعضای هیأت مدیره و تأثیر آن بر حاکمیت شرکت‌ها ضروری است که نهادهای حرفه‌ای و مراجع مسئول در جهت الزامی نمودن شرکت‌ها به ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای مبادرت ورزند. همچنین شرکت‌ها در ترکیب هیأت مدیره خود لزوم افزایش تعداد اعضای غیرموظف هیأت مدیره و لزوم به‌کارگیری اعضای زن را مدنظر قرار دهند.

کلیدواژگان: *اعضای هیأت مدیره، اصول اخلاق حرفه‌ای، حاکمیت شرکتی*

سرآغاز

امروزه اخلاق از عوامل مهم موفقیت هر واحد تجاری می‌باشد. این موضوع به ویژه پس از رسوایی‌های اخیر اخلاقی از اهمیت بیشتری برخوردار گردیده است. رسوایی‌های اخیر لزوم ایجاد قوانین داخلی و اعمال آنها توسط اعضای هیأت مدیره[1] و مدیران ارشد را افزایش داده است. وجود این قوانین داخلی می‌تواند به شهرت، رفتارهای اخلاقی و صادقانه در سازمان‌ها

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: sepasi@modares.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

بیفزاید. بـه دلیـل اینکـه اخـلاق حرفـه‌ای از عامـل‌هـای مهـم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها[۲] می‌باشد و حاکمیت شـرکتی[۳] نیـز تأثیر به‌سزایی در ادای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها دارد، به طور معمول پیشنهاد می‌شود که، هیأت مدیره شـرکت‌هـا بـه عنـوان بخشی از ساختار حاکمیت شرکتی[۴] اقدام به تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای[۵] نمایند. اخلاق تجاری به طور تقریبی قدمتی به انـدازه خود تجارت دارد، اما تنها در سال‌های اخیر است که پیاده‌سـازی و اجرای آن در قالب اصول اخـلاق حرفـه‌ای از اهمیـت فـراوان برخوردار شده اسـت. در سـال‌هـای اخیـر، شـاهد شـرکت‌هـای بیشتری بوده‌ایم که از اصول اخلاق حرفه‌ای به صورت داوطلبانه چه در قالب منشورهای اخلاق حرفه‌ای و چه در قالب آئین رفتار حرفه‌ای[۶] و یا سایر اشکال قانونی استفاده نموده‌اند. شرکت‌هـایی که این قوانین را ندارند، بـه میـزان قابـل تـوجهی تحـت فشـار برخورداران[۷] قرار دارند (۱). استفاده از اصول اخلاق حرفـه‌ای در سازمان‌ها مـی‌توانـد راهـی بـرای ترغیـب و هـدایت رفتارهـای اخلاقی کارکنان باشد. با دیدی برون سازمانی، این اصول منجـر به پیدایش و حفظ شهرت برای شرکت‌ها و نیز ایجاد اطمینان در برخورداران می‌گردد(۲). برخی پژوهشگران، شکل‌گیری[۸] اصـول اخلاق حرفه‌ای را موجبات سامان‌دهی اساسی در حرفه‌ای‌گـری دانسته‌اند(۳). این مدارک، توجیه آشکاری برای اعمال رفتارهـای اخلاقی و مکتوب نمودن آنها در قالب اصول اخلاق حرفـه‌ای در سازمان‌ها می‌باشد. تعاریف مختلفـی از اصـول اخـلاق حرفـه‌ای ارائه شده است. یکی از تعاریف مربوطه به این شکل اسـت کـه «مستندات کتبی‌ای که به وسـیله آن شـرکت انتظـار دارد رفتـار کارکنان را در قالب رفتار اخلاق‌مدارانه شکل دهد.»(۴). تعریـف دیگر، «اهداف شرکت در قالب ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی که به صورت کتبی در اختیار کارکنان قرار می‌گیرنـد» مـی‌باشـد. از دیدگاهی فراگیر، اصول اخلاق حرفه‌ای را می‌تـوان مجموعـه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی تعریف کرد(۵). در تعریفی جدیـدتر اصول اخلاق حرفه‌ای را به صورت مستندات مشخص و رسـمی شامل مجموعه‌ای از رهنمودهای ارائه شده توسط شرکت تشریح نموده‌اند که خط‌مشی‌ای برای رفتارهای اخلاقـی حـال و آینـده کارکنان و مدیران در برابر برخورداران خارجی و در کـل جامعـه می‌باشد(۶).

این قواعد به طور خاص تدوین می‌شـوند تـا باعـث ارتقـای رفتارهای اخلاقی زیر شوند:

رفتارهـای اخلاقـی و صـادقانه؛ شـامل رفـع نمـودن تضـادهای اخلاقی بالقوه و بالفعل در روابط حرفه‌ای و شخصی

پیروی از قوانین دولتی و مقررات

افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی

پیشرفت در مدیریت و در فرهنگ سازمانی (۷).

نتایج پژوهشی گسترده از صدها شرکت بین‌المللی نشان داد که؛ شرکت‌ها در اساس تمایل به انجام فعالیت‌های غیرقـانونی و اجرا نکردن قوانین وضع شده دارند (۸). بعد از آن بود که مفهوم اصـول اخـلاق حرفـه‌ای بـرای حمایـت از حقـوق مالکـان و برخورداران در برابر این رفتارهای غیرقانونی شـکل گرفـت (۱). امروزه، نگرانی‌ها در زمینهٔ تأثیرات زیست محیطی، ایمنی کـار و داشتن روابط بلندمدت بـا مشـتریان و عرضـه کننـدگان، رو بـه افزایش است. از این رو، نیاز به داشتن قـوانین و اصـول اخـلاق حرفه‌ای نیز افزایش یافته است.

در ایران نیز تعداد زیادی از شرکت‌های بورسی دارای منشور اخلاق حرفه‌ای هستند. حسابداران و حسابرسان نیز دارای آئـین رفتار حرفه‌ای می‌باشند که توسط جامعه حسابداران رسمی ایران تـدوین گردیـده اسـت. ایـن اصـول اخلاقـی مـواردی چـون: ویژگی‌های اصلی جامعه، روابط اعضای جامعه با نظام اقتصـادی کشور، روابط اعضای جامعه با یکـدیگر و در نهایـت روابـط هـر عضو با جامعه را در بر مـی‌گیـرد. هـدف ایـن مجموعـه، ارائـه راهنمایی‌های لازم درباره رفتار حرفه‌ای، شامل ضوابط عمومی و اصول بنیادی است که باید توسط کلیه حسابداران حرفـه‌ای، بـه منظور دستیابی به هدف‌های موردنظر حرفه حسـابداری رعایـت شود (۹). ضرورت تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای که بتواند علاوه بر حفظ مصالح یک جامعه، چارچوب‌هـای کـاری شـغلی را نیـز مشخص کنند، بیش از هر چیزی آسودگی خاطر به همراه خواهد داشت.

این در حالی است که در سال‌های اخیر، جریـان جدیـدی از پژوهش‌ها با تمرکز بر نقش هیأت مدیره بر شکل‌گیـری اصـول اخـلاق حرفـه‌ای ایجـاد شـده اسـت. همـان‌طـور کـه برخـی پژوهشگران اظهار داشته‌اند، هیأت مدیره، مدیر عامـل و تمـامی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

مدیران ارشد باید حمایت خود را در شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای سازمان، به ویژه با اجرای عملی در رفتار و کردار خود، ابراز نمایند(۱۰). در سال‌های اخیر، برخی کشورها درصدد وضع قوانینی هستند که اعضای هیأت مدیره را ملزم به ایجاد و یا بسط اصول اخلاق حرفه‌ای می‌نماید(۶). بر اساس نظر سرمایه‌گذاران، مشارکت هیأت مدیره در تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای باعث برنامه‌ریزی بهتر در سازمان و نظارت مؤثرتر بر عملکرد سازمانی می‌گردد. همچنین اعضای هیأت مدیره با بکارگیری عملی اصول اخلاق حرفه‌ای باعث افزایش اطمینان در مالکان خواهند شد و تضاد منافع[۹] را به حداقل خواهند رساند. برخی پژوهشگران نشان دادند که؛ مشارکت هیأت مدیره در طراحی و پیاده‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای به طور قابل ملاحظه‌ای در حال افزایش است(۱۰). آنان دریافتند که؛ اعضای هیأت مدیره در ۶۶٪ شرکت‌های آمریکایی، ۱۰۰٪ شرکت‌های هندی و همچنین ۵۴٪ شرکت‌های ژاپنی اقدام به ایجاد (شکل‌گیری) اصول اخلاق حرفه‌ای می‌نمایند.

از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای یکی از عوامل مهم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها می‌باشد. پژوهش‌های پیشین به بررسی رابطهٔ میان مسئولیت اجتماعی شرکت و چندین ویژگی از حاکمیت شرکتی پرداخته‌اند. به عنوان نمونه، پژوهشگری نشان داد که؛ شرکت‌های با مسئولیت اجتماعی بالاتر دارای اعضای بیشتر غیرموظف و زن در ترکیب هیأت مدیره خود هستند(۲). نتایج پژوهشی دیگر نشان داد: شرکت‌های با نسبت بالاتر اعضای زن در ترکیب هیأت مدیره بیشتر در فعالیت‌های خیرخواهانه[۱۰] شرکت می‌کنند(۱۱). برخی دیگر از پژوهشگران دریافتند که؛ نسبت اعضای موظف[۱۱] به اعضای غیرموظف[۱۲]، درصد مالکیت سهام شرکت و نسبت حضور زنان به طور مثبت و معنی‌داری بر کمک‌های خیرخواهانه شرکت‌ها اثرگذار می‌باشد(۱۲).

عموم از اعضای غیرموظف هیأت مدیره انتظار بیشتری در حمایت از نیازهای جامعه دارند. با این استدلال که وجود این اعضای غیرموظف به هیأت مدیره استقلال بیشتری می‌دهد و قدرت نظارتی[۱۳] را افزایش می‌دهد. در نتیجه، اعضای غیرموظف نسبت به اعضای موظف در وضعیت بهتری برای حمایت از منافع سهامداران قرار دارند، چرا که دارای تجربه بیشتر، استقلال بیشتر و تعهدات اخلاقی و قانونی بیشتری هستند(۱۳). در زمینهٔ تأثیر نوع ترکیب هیأت مدیره بر اصول اخلاق حرفه‌ای، شواهد تجربی به نتایج متناقضی دست یافته‌اند. به عنوان نمونه، جمعی از پژوهشگران گزارش نمودند که؛ اعضای غیرموظف دارای تعهد اخلاقی بالاتری نسبت به شرکت می‌باشند(۶). گروهی دیگر از پژوهشگران دریافتند که؛ حضور اعضای غیرموظف تأثیر متمایزی بر به‌کارگیری اصول اخلاقی سازمان‌ها ندارد(۲و ۱۱). این در حالی است که پژوهش‌های دیگر ارتباط مثبتی را میان درصد اعضای غیرموظف هیأت مدیره با اصول اخلاقی نشان می‌دهند(۶ و ۱۲). سایر پژوهش‌ها، رابطه‌ای میان ترکیب اعضای هیأت مدیره و ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای نیافتند(۵ و ۱۴). در پژوهشی دیگر، نسبت اعضای موظف به غیرموظف رابطه مثبتی با بروز رفتارهای اخلاقی داشته است(۱۵).

همچنین، پژوهشگران ابراز داشتند که وقتی مدیران دارای مالکیت سهام قابل ملاحظه در شرکت باشد، منافعشان با منافع سهامداران همسو خواهد گردید(۶). همچنین، وقتی اعضای هیأت مدیره، سهامدار شرکت باشند، انگیزه‌های قوی‌تری جهت نظارت مؤثر بر فعالیت‌های مدیریتی دارند. بنابراین، افزایش در درصد سهام در تملک اعضای هیأت مدیره، آنها را به مسائل اخلاقی حساس‌تر می‌نماید. چرا که این مسایل اخلاقی بر ارزش‌های اجتماعی شرکت و همچنین بر عملکرد مالی سازمان تأثیر مثبت خواهد داشت(۱۶). از طرفی تملک سهام توسط اعضای هیأت مدیره امنیت شغلی آنها را افزایش می‌دهد، چرا که احتمال برکنار شدن آنها کاهش می‌یابد که این خود منجر به افزایش تضاد منافع خواهد شد (۷). از این رو، تملک سهام منجر به ایجاد تضاد منافع میان رفتار مدیران با اهداف برخورداران خواهد شد. همانطور که ملاحظه می‌شود، مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره می‌تواند هم دارای اثر مثبت و هم اثر منفی باشد.

برخی از پژوهش‌های قبلی نیز استدلال کرده‌اند که زنان به علت حساسیت بیشتر، گرایش مثبت‌تری به بروز رفتارهای اخلاقی و عمل به اصول اخلاق حرفه‌ای دارند(۲ و ۱۱). همچنین، پژوهشگری در تحقیق خود به این نتیجه رسید که حضور زنان در هیأت مدیره به صورت مثبتی بر رفتار شرکت‌ها

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

هم در داخل و هم در خارج آن تأثیرگذار است، با این استدلال که حضور زنان در ترکیب هیأت مدیره باعث افزایش بروز رفتارهای اخلاقی و در نتیجه افزایش شهرت شرکت می‌شود(۱۵). پژوهشگران دیگری نیز به بررسی رابطه میان وجود زنان در ساختار هیأت مدیره[۱۴] به عنوان شاخص حاکمیت شرکتی با اصول اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند (۸). نتایج نشان می‌دهد که؛ وجود زنان در ساختار هیأت مدیره منجر به بروز رفتارهای اخلاقی و رعایت بیشتر اصول اخلاق حرفه‌ای می‌شود (۱۷).

در ایران پژوهش‌های کمی در زمینهٔ اصول اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. یک نظرسنجی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان در ایران و نظارت مهارت‌های مسئول بر آن انجام شده است (۱۸). نتایج این نظرسنجی نشان می‌دهد که؛ به نظر این گروه‌ها، حسابرسان به نسبت به آیین رفتار حرفه‌ای پایبند هستند، اما با وجود نیاز به اقدام‌های انضباطی برای جلوگیری از رفتار خلاف شئون حرفه‌ای، نظارت شفاف و مستمر بر رفتار حسابرسان و ضمانت اجرایی برای آیین رفتار حرفه‌ای وجود ندارد.

پژوهشگرانی به بررسی تأثیر دیدگاه‌های اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارشگری شرکت‌ها پرداختند (۱۹). آنان بر این عقیده بودند که؛ حسابداران مسئولیت حساس و دشواری در تفسیر مبادلات و ارائه آنها به شکل گزارشگری مالی قابل استفاده برای گروه‌های برخوردار جهت ارزیابی عملکرد شرکت‌ها دارند. بنابراین، انجام اعمال حرفه‌ای غیراخلاقی شامل ارائه اطلاعات مالی با کیفیت نامطلوب و مقلوب می‌توان اعتماد عموم را به حسابداران از بین برده و به حیثیت کل حرفه لطمه بزنند. آنان به این نتیجه رسیدند که؛ دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی مؤثر است.

پژوهش دیگری، به بررسی تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه بر کیفیت قضاوت[۱۵] حسابرسی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که؛ آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه بر کیفیت قضاوت حسابرسی مؤثر می‌باشد (۲۰).

جمعی از پژوهشگران تأثیر ارزش‌های اخلاق شرکتی بر درک مدیریت سود را مورد بررسی قرار دادند (۲۱). نتایج نشان می‌دهد که؛ در شرکت‌های با ارزش‌های اخلاقی بالا (پایین)، فعالیت‌های مدیریت سود را به عنوان فعالیت‌های غیراخلاقی‌تر (اخلاقی‌تر) پذیرفته می‌شود. درک ارزش‌های اخلاق شرکتی زنان در مقایسه با مردان به طور معنی‌داری بالاتر به دست آمد؛ به عبارتی زنان در ایران به ارزش‌های اخلاق شرکتی پایبندتر می‌باشند. در میان جامعه، دانشگاهیان و افراد جوان از ارزش‌های اخلاق شرکتی، درک بالاتری دارند. همچنین افراد دارای سطح تحصیلات بالاتر، معتقد به ارزش‌های اخلاقی بالاتری در شرکت می‌باشند و نیز در میان جامعه حرفه‌ای، شرکت‌های بزرگ نسبت به شرکت‌های کوچک‌تر ارزش‌های اخلاقی بالاتری را قائل هستند.

گروهی از پژوهشگران نیز به بررسی تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان پرداختند (۲۲). نتایج نشان می‌دهد: اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان تأثیرگذار است و بین رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و وفاداری رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

برگرفته از پژوهش‌های پیشین، از میان شاخص‌های حاکمیت شرکتی، سه شاخص، نسبت اعضای غیرموظف در ترکیب هیأت مدیره، مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره و ترکیب جنسیتی اعضای هیأت مدیره انتخاب گردیدند. پژوهش حاضر به دنبال این است که برای اولین بار در محیط ایران اثر این سه عامل را بر شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای شرکت‌ها بررسی نماید. از این رو، هدف پژوهش حاضر این است که؛ رابطهٔ میان این سه ویژگی حاکمیت شرکتی بر شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار دهد. با توجه به مبانی نظری پیش‌گفته و نیز در راستای هدف پژوهش، فرضیه‌های پژوهشی به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه اول : بین نسبت بیشتر اعضای غیرموظف در ترکیب هیأت مدیره با شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای شرکت‌ها رابطهٔ مثبت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم : بین حضور بیشتر زنان در ترکیب هیأت مدیره با شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای شرکت‌ها رابطهٔ مثبت معنی‌داری وجود دارد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

فرضیه سوم: بین بیشتر بودن سهام در تملک اعضای هیأت مدیره با شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای شرکت‌ها رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

روش

روش انجام پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. کلیهٔ شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به عنوان جامعهٔ آماری پژوهش در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۲۰۲ شرکت انتخاب گردید. داده‌های مورد نیاز جهت ساختار حاکمیت شرکتی از سایت کدال استخراج گردید. سپس برای شرکت‌های نمونه شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. روش گردآوری داده‌ها، روش اسنادکاوی است .داده‌های موردنیاز شرکت‌های عضو جامعه آماری از طریق اطلاعات مالی مندرج در صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه آنها منتشر شده توسط سازمان بورس و اوراق بهادار تهران و سایر منابع مانند سایت کدال برای سال ۱۳۹۱ جمع‌آوری شده است.در این پژوهش، متغیر وابسته شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای است که شکل‌گیری آن با عدد یک و عدم وجود آن با عدد صفر در محاسبات وارد می‌گردد. جمع‌آوری این متغیر با مراجعهٔ مستقیم به سایت این شرکت‌ها انجام شد. بررسی اصول اخلاق حرفه‌ای در این شرکت‌ها شامل بررسی وجود یا عدم وجود منشور اخلاقی در این شرکت‌ها بوده است. جدول ۱ فراوانی منشور اخلاقی را در شرکت‌های نمونه نشان می‌دهد. منشور اخلاقی اسناد مکتوبی هستند که سیاست‌های عملکردی و بایدهای اخلاقی سازمان و کارکنان آن را مشخص می‌کند و توسط شرکت‌ها به صورت مکتوب در سایت آنان موجود می‌باشد. جهت تعیین وجود یا عدم وجود منشور اخلاقی در شرکت‌ها از منشور اخلاقی آنان که در معرض دید عموم و در سایت‌های آنان موجود بوده، استفاده گردیده است.

جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل زیر استفاده شده است که در آن شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای تابعی از درصد اعضای غیرموظف، اعضای زن و درصد تملک سهام اعضای هیأت مدیره می‌باشد.

(۱) اصول اخلاق حرفه‌ای) □ = درصد اعضای غیرموظف، درصد اعضای زن، درصد مالکیت سهام(

مدل (۱) به طور تجربی با استفاده از معادله ۲ مورد آزمون قرار گرفت:

$$\beta EC_i = \beta_0 + \beta_1 outsider_i + {}_2 female_i + \beta_3 board_i + \varepsilon \quad (۲)$$

با توجه به گسسته بودن متغیر وابسته از تابع لوجیت برای پیش‌بینی نقش متغیرهای مستقل پژوهش استفاده گردید.

یافته‌ها

بررسی روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آمده است.

مقدار کای اسکویر مدل برابر ۳۱/۸۲ محاسبه شده است که با درجه آزادی ۳ دارای سطح معنی داری ۰/۰۱ می‌باشد و نشان می‌دهد که از بین متغیرهای مستقل حداقل یکی دارای قابلیت

جدول ۱: فراوانی منشور اخلاقی در شرکت‌های نمونه

	فراوانی	درصد
شرکت‌های دارای منشور اخلاقی	۷۳	٪۳۶
شرکت‌های بدون منشور اخلاقی	۱۲۹	٪۶۴

متغیرهای مستقل پژوهش در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: متغیرهای مستقل

اعضای غیرموظف هیأت مدیره	درصد اعضای غیرموظف در ترکیب هیأت مدیره
اعضای زن هیأت مدیره	تعداد اعضای زن در ترکیب هیأت مدیره
میزان سهام در تملک هیأت مدیره	درصد سهام در اختیار اعضای هیأت مدیره

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

جدول۳: ضریب همبستگی بین متغیرهای وارد شده به تابع لوجیت (N=۲۰۲)

متغیرهای تحقیق	EC	Outsider	Female	Board	مقدار ثابت
EC	۱				
اعضای غیرموظف هیأت مدیره	۰/۱۴۵	۱			
اعضای زن هیأت مدیره	-۰/۰۹۵	-۰/۰۲۳	۱		
میزان سهام در تملک هیأت مدیره	-۰/۰۴۵	۰/۰۲۲		۱	
مقدار ثابت	۱.۰۰	-۰/۵۸۲	-۰/۷۷۵	-۰/۰۶۳	۱

پیش‌بینی است. همچنین آزمون هسمر و لمشاو که برای مطالعهٔ برازش کلی تابع لوجیت مورد استفاده قرار می‌گیرد، دارای مقدار کای اسکویر ۸/۱۹ است که دارای درجه آزادی ۸ و سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ است (P = ۰/۴۱۵). لذا فرض صفر این آزمون مبنی بر تطابق داده‌های گردآوری شده برای تفکیک دو موقعیت فراهم شده است. بر اساس نتایج، تابع لوجیت برآورد شده دارای درستی تفکیک تا ۶۳/۹ درصد است که مقداری قابل توجه است. یعنی با داشتن اطلاعات متغیرهای مستقل تا میزان ۶۳/۹ درصد شرکت‌ها به درستی طبق تابع لوجیت برآورد شده، در گروه خود از نظر سطوح گسسته EC قرار می‌گیرند.

مقدار لگاریتم درست‌نمایی برای این تابع ۲۶۱/۵۴ و مقدار R^2 برای این تابع ۰/۸۴ می‌باشد، که نشان می‌دهد این تابع می‌تواند مبنایی برای مقایسه با سایر مدل‌هایی باشد که ممکن است در سایر موقعیت‌های پژوهشی ارائه شود.

مقدار ضریب بتا برای متغیر x_1 دارای توان برابر ۰/۷۳ است که آماره والد برای آن در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار است. این امر نشان می‌دهد: اگر انحراف معیار شرکتی به میزان یک واحد در رابطه با متغیر x_1 افزایش یابد، احتمال اینکه از سطح ۰ به ۱ متغیر EC قرار گیرد تا ۰/۷ برابر بیشتر می‌شود. مقدار ضریب بتا برای متغیر x_2 دارای توان برابر ۲/۴۳ است که آماره والد برای آن در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار است. این امر نشان می‌دهد اگر انحراف معیار شرکتی به میزان یک واحد انحراف معیار در رابطه با متغیر x_2 افزایش یابد، شانس اینکه از سطح ۰ به ۱ متغیر EC قرار گیرد تا ۲/۴۳ برابر بیشتر می‌شود. سطح معنی‌داری برای متغیر x_3 بالای ۰/۰۵ است و از این رو، این متغیر مستقل نقش معنی‌داری در تفکیک سطوح EC از خود نشان نمی‌دهد.

بحث

در این پژوهش فرضیهٔ اول، مبنی بر رابطهٔ نسبت اعضای غیرموظف هیأت مدیره بر شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. به این لحاظ نتایج پژوهش حاضر با نتایج شماری از پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد (۴، ۶ و ۱۵). این در حالی است نتایج به دست آمده متناقض با نتایج برخی پژوهش‌ها می‌باشد (۲۱). می‌توان این‌طور استنباط کرد که اعضای غیرموظف هیأت مدیره نسبت به اعضای موظف آن به دلیل درک بهتر تعهدات اخلاقی و قانونی در موقعیت مناسب‌تری برای حفاظت از منافع تمامی برخورداران قرار دارند و در نتیجه بیشتر مبادرت به ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌نمایند.

فرضیه دوم، مبنی بر حضور اعضای زن در ترکیب هیأت مدیره بر ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای نیز مورد تأیید قرار گرفت. پژوهش‌های پیشین نیز نشان می‌دهند که؛ زنان به علت سازگاری بیشتر در اجتماع و همچنین استفاده از چارچوب متفاوت اخلاقی نسبت به مردان، تصمیم‌های اخلاقی‌تری اتخاذ می‌نمایند. از این‌رو، انتظار می‌رود اعضای زن هیأت مدیره نسبت

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

به مسائل اخلاقی حساس‌تر باشند و بیشتر بر ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای تأکید ورزند. به این لحاظ، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد (۲ و ۱۱).

نتایج این پژوهش در مورد فرضیه سوم نشان می‌دهد که؛ درصد مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره ارتباط مستقیمی با ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها ندارد. همانطور که نتایج پژوهش‌های پیشین نیز نشان داده بود: درصد مالکیت سهام تأثیر دوگانه‌ای بر شکل‌گیری اصول اخلاقی توسط هیأت مدیره دارد. یک دیدگاه این است که، وقتی مدیران شرکت دارای مالکیت سهام در شرکت باشند، منافعشان با منافع سهامداران همسو خواهد گردید (۶). بنابراین، افزایش درصد سهام در تملک اعضای هیأت مدیره، آنها را به مسائل اخلاقی حساس‌تر می‌نماید؛ چرا که این مسائل اخلاقی بر ارزش‌های اجتماعی شرکت و همچنین عملکرد مالی سازمان تأثیر مثبت خواهد داشت (۱۶). دیدگاه دیگر این است که، مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره امنیت شغلی آنها را افزایش می‌دهد، چرا که احتمال برکنار شدن آنها کاهش می‌یابد و این خود منجر به افزایش تضاد منافع خواهد شد (۲۳). ضریب منفی آماره حاکی از آن است که در ایران مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره تأییدکننده دیدگاه دوم است یعنی اعضای هیأت مدیره به علت سهیم شدن در مالکیت، امنیت شغلی پیدا کرده و به جای توجه به رفع نیازهای اخلاقی سازمان به فکر حداکثر نمودن منافع خود هستند. از سوی دیگر، ایجاد و یا بسط اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند آنان را در قوانین دست و پا گیر اخلاقی گرفتار نماید و از این رو، از ایجاد آن حذر می‌نمایند.

در این راستا، وجود درصد بیشتری از اعضای غیرموظف در هیأت مدیره می‌تواند این تضاد منافع را به حداقل برساند. اعضای غیرموظف نسبت به اعضای موظف در وضعیت بهتری به لحاظ حمایت از منافع سهامداران قرار دارند، چرا که دارای تجربه بیشتر، استقلال بیشتر و تعهدات اخلاقی و قانونی فزاینده‌تری هستند (۱۳). از سوی دیگر، اعضای غیرموظف حامیان اصلی منافع سهامداران هستند و آینده کاری‌شان در شرکت فعلی و سایر شرکت‌ها به میزان قابل ملاحظه‌ای به عملکردشان در قبال سهامداران بستگی خواهد داشت.

در پایان، با توجه به اهمیت اصول اخلاق حرفه‌ای در ایجاد اعتماد متقابل میان مدیران و مالکان، پیشنهاد می‌گردد ارگان‌های نظارتی نسبت به الزامی نمودن ایجاد و یا بسط اصول اخلاقی در سازمان‌ها اقدام نمایند. سازمان بورس اوراق بهادار تهران به عنوان یک ارگان نظارتی با ضمانت اجرایی بالا، می‌تواند متولی الزامی نمودن این مهم باشد. از سوی دیگر، وجود اعضای زن و نیز اعضای غیرموظف در ترکیب هیأت مدیره می‌تواند در شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مؤثر باشد. سازمان‌ها می‌توانند در ترکیب اعضای هیأت مدیره خود تعداد زنان و اعضای غیرموظف را افزایش دهند تا در نهادینه نمودن رفتارهای اخلاقی از بنیه قوی‌تری برخوردار شوند.

جدول ۴: ضرایب متغیرهای مستقل پیش بینی کننده تابع لوجیت به همراه آماره والد

متغیرهای مستقل	B	Wald	df	Sig.	Exp(B)	نتیجه
اعضای غیرموظف هیأت مدیره (x_1)	۰/۳۱۵	۰/۲۰۸	۱	۰/۰۴۹	۰/۷۳۰	پذیرش
اعضای زن هیأت مدیره (x_2)	۰/۸۹۲	۱/۸۰۵	۱	۰/۰۲۹	۲/۴۳۹	پذیرش
میزان سهام در تملک هیأت مدیره (x_3)	-۰/۰۴۶	۰/۲۹۶	۱	۰/۵۸۷	۰/۹۵۵	رد
ضریب ثابت	-۱/۱۵۳	۲/۰۹۸	۱	۰/۱۴۷	۰/۳۱۶	---

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

نتیجه‌گیری

امروزه اخلاقیات جزء جدایی ناپذیر از موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌گردد. از این رو، مدیریت شرکت برای جلب اعتماد مالکان نیازمند توجه به منافع تمامی سهامداران و برخورداران می‌باشد. در این راستا، ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای چه در قالب آئین رفتار حرفه‌ای و چه در قالب منشور اخلاق حرفه‌ای می‌تواند موجبات ترویج، تقویت و جهت‌دهی رفتارهای اخلاقی سازمان‌ها را فراهم آورد. شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای به طور همزمان می‌تواند رفتار سازمان در قبال کارمندان، سهامداران، مشتریان، محیط زیست و جامعه را در چارچوب قانونی و اخلاقی قرار دهد (۲۲). از سوی دیگر، برخی سرمایه‌گذاران، شکل‌گیری اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را عاملی با تأثیر مثبت بر عملکرد شرکت به ویژه عملکرد مالی آن ارزیابی می‌نمایند (۴). در این میان هیأت مدیره به عنوان رکن اصلی ساختار حاکمیت شرکتی نقش بسزایی در تدوین این اصول اخلاق حرفه‌ای به عهده دارد.

از این رو، در پژوهش حاضر سه ویژگی اعضای هیأت مدیره شامل نسبت اعضای موظف به اعضای غیرموظف، درصد مالکیت سهام و حضور زنان، در ارتباط با ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصله نشان می‌دهد که درصد مالکیت سهام توسط اعضای هیأت مدیره می‌تواند به علت ایجاد امنیت شغلی برای آنان منجر به افزایش تضاد منافع میان مالکان و مدیران گردد. در اینجا یک راه حل می‌تواند افزایش تعداد اعضای غیرموظف در ترکیب هیأت مدیره باشد. چرا که اعضای غیرموظف بیشتر به دنبال منافع سهامداران بوده و توجه بیشتری به بروز رفتارهای اخلاقی و در نتیجه ایجاد اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارند. می‌توان از سایر مکانیزم‌های نظارتی نیز برای رفع این مسأله استفاده نمود.

از سوی دیگر، بیان اصول بنیادی اخلاق و رفتار حرفه‌ای و تدوین و تصویب ضوابط و آئین نامه‌ها اگر چه اقداماتی لازم و مفید است اما بدون تدوین و اجرای برنامه‌ای بلندمدت برای افزایش آگاهی و گسترش فرهنگ رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای نمی‌تواند تأثیر چندانی داشته باشد. برای اعتدلال رعایت اخلاق و رفتار حرفه‌ای در کشور، کوشش و اقدامی همه جانبه توسط جوامع حرفه‌ای در سه سطح وضع قواعد، آموزش و اجرا و ضمانت اجرا لازم به نظر می‌رسد (۲۴).

واژه‌نامه

1. Board of directors	هیئت مدیره
2. Corporate social responsibility	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها
3. Corporate governance	حاکمیت شرکتی
4. Corporate governance structure	ساختار حاکمیت شرکتی
5. Professional codes of conduct	اصول اخلاق حرفه ای
6. Codes of ethics	آیین رفتار حرفه ای
7. Stakeholder	برخورداران
8. Creation	شکل گیری
9. Conflict of interest	تضاد منافع
10. Charity activities	فعالیت‌های خیرخواهانه
11. Executive directors	اعضای موظف هیئت مدیره
12. Non-executive directors	اعضای غیرموظف هیئت مدیره
13. Monitoring power	قدرت نظارتی
14. Structure of directors	ساختار هیئت مدیره
15. Quality of judgment	کیفیت قضاوت

منابع

1. Stevens B. (2008). Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior. Journal of Business Ethics; 78: 601–609.

2. Webb E. (2004). An Examination of Socially Responsible Firms' Board Structure. Journal of Management and Governance; 8: 255–277.

۳. فرهود داریوش. (۱۳۹۲). پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای در «پروفشن‌های سنتی» «پروفشن‌های نوین» «پروفشن‌های دولتی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۸(۱): ۱-۴.

4. Rose C. (2007). Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence. Corporate Governance: An International Review; 15: 404–413.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]

۵. پوریانسب امیر. (۱۳۸۰). اصول اخلاق حرفه‌ای. ماهنامه حسابدار؛ ۱۴(۱۳۷): ۱۸-۲۲.

6. Singh J, Carasco G, Svensson G, Word M. (2005). A Comparative Study of the Contents of Corporate Codes of Ethics in Australia, Canada and Sweden. Journal of World Business; 40: 91–109.

7. Fleege E, Adrian E. (2004). The Implementation of Corporate Ethics: A Comparative Study between Motorola and Ericsson. Journal of Undergraduate Research; 7: 1–9.

8. Rodriguez-Dominguez L, Gallego-Alvarez I, Garcia-Sanchez IM. (2009). Corporate Governance and Codes of Ethics. Journal of Business Ethics; 90: 187–202.

۹. مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای. (۱۳۸۸). آئین رفتار حرفه‌ای. انتشارات جامعه حسابدارای رسمی ایران.

10. Bondy KD, Matten J. (2004). The Adoption of Voluntary Codes of Conduct in MNCs: A Three-Country Comparative Study. Business and Society Review; 109(4): 449–477.

11. Williams RJ. (2003). Women on Corporate Boards of Directors and Their Influence on Corporate Philanthropy. Journal of Business Ethics; 42(1): 1–10.

12. Chu A, Du X, Jiang G. (2011). Buy, lie, or die: An investigation of Chinese ST Firms' voluntary interim audit motive and auditor independence. Journal of Business Ethics; 77:111-127.

13. Haniffa RM, Cooke TE. (2005). the Impact of Culture and Governance on Corporate Social Reporting. Journal of Accounting and Public Policy; 24: 391–430.

14. Cheng S, Indjejikian R. (2009). The market for corporate control and CEO compensation: Complements or substitutes? Contemporary Accounting Research; 26: 701-728.

15. Kaptein M. (2004). Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say? Journal of Business Ethics; 50(1): 13–31.

16. Sawick J. (2009). Corporate Governance and Dividend Policy in Southeast Asia Pre- and Post-Crisis. European Journal of Finance; 15(2): 211–230.

17. Machold S, Ahmed PK, Farquhar SS. (2008). Corporate Governance and Ethics: A feminist Perspective. Journal of Business Ethics; 81: 665-678.

۱۸. مدرس احمد، رفیعی افسانه. (۱۳۸۷). بررسی دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان و ضمانت اجرایی آن. مجله دانش حسابرسی؛ ۲۵ و ۲۶: ۷۸.

۱۹. اعتمادی حسین، دیانتی دیلمی زهرا. (۱۳۸۸). تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی برکیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۸(۱و۲): ۳۵-۴۶.

۲۰. حساس‌یگانه یحیی، مقصودی امید. (۱۳۸۹). تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه بر کیفیت قضاوت حسابرسی، فصلنامه حسابدار رسمی؛ ۲۱: ۴۹.

۲۱. اعتمادی حسین، فرزانی حجت الله، غلامی حسین آباد رضا، ناظمی اردکانی مهدی. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاق شرکتی بر درک مدیریت سود. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۵ (۳و۴): ۳۷.

22. Al Najjar B. (2011). The determinants of audit committee independence and activity: Evidence from the UK. International Journal of Auditing; 15: 191–203

23. Stewart J, Subramaniam N. (2010). Internal audit independence and objectivity: Emerging research opportunities. Managerial Auditing Journal; 25(4): 328–360.

۲۴. علی‌مدد مصطفی. (۱۳۸۳). درآمدی بر اخلاق و آئین رفتار حسابداران حرفه‌ای. ماهنامه حسابدار؛ ۲۷: ۲۷-۳۷.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.5.9]