

اصول اخلاق حرفه‌ای^۱

حرفه‌ای در آزن اخلاق پدید آمده که هر لحظه فراخ و فراختر می‌شود.

مایکل جوزفسون، اخلاق‌گرای امریکایی
قرون ۲۰ و ۲۱

امروز، اخلاق موضوعی است که توجه زیادی را در سراسر جامعه ما به خود معطوف کرده است، دلیل این توجه دو نشانه بارز است: اول نقش مهم و پرمعنای رفتار اخلاقی^۲ در حفظ و بقای یک جامعه مدنی، و دوم، وجود تعدادی پرشمار از نمونه‌های رفتار ضد اخلاقی. نویسنده بر این باور است که رفتار و منش اخلاقی، ستون فقرات حرفه حسابداری است و از این رو مطالعه آن را سزاوار می‌داند. این مقاله، ابتدا با تعریفی از اخلاق در سطح عام آغاز می‌شود، سپس پیرامون دوراهیها^۳ و تنگناهای اخلاقی و چرایی و چونی رویارویی با آنها گسفتگو می‌کند، و

امیر پوریان‌سب

به جای مقدمه

نویسنده به جای مقدمه به توضیح^۴ نکته مهم بسنده می‌کند. اول، در این مقاله از برابری معنای متفاوتی برای سه تک واژه انگلیسی *conduct*، *ethics* و *behaviour* استفاده شده است. در اکثر متون حسابرسی پیشین، این سه واژه معمولاً با تک واژه رفتار ترجمه شده‌اند. اما از آنجا که مفاهیم یا دالهای آنها در زبان مبدا با هم تفاوت اساسی دارد از این رو در فارسی نیز ضرورت دارد آنها با سه مدلول یا تک‌واژه متفاوت برابری شوند. مقوله‌های اخلاق (اصول اخلاق)، کردار و رفتار با هم متفاوتند، دو مقوله اول موضوع فلسفه، به‌طور اعم، و فلسفه دین، به‌طور اخص هستند. اما مقوله سوم موضوع روانشناسی است. اخلاق وقتی به فعل در می‌آید کردار و بخشی از رفتار را تشکیل می‌دهد. بنابراین در این متن گروه واژه‌های *ethics code of professional conduct* و *code of professional conduct* به ترتیب با گروه واژه‌های آیین‌نامه اصول اخلاق حرفه‌ای و آیین‌نامه کردار حرفه‌ای ترجمه شده‌اند. به علاوه بر اساس این نوع برابری امکان برگرداندن ترکیبهای ساخته شده با این تک‌واژگان، مانند *ethical conduct* (کردار اخلاقی) و *ethical behaviour* (رفتار اخلاقی)، فراهم شده است.

۲- در این مقاله ده‌گانه‌های اصول اخلاقی انجمن جوزفسون به فارسی ترجمه شده‌اند. نام کامل این انجمن، انجمن اخلاقیات جوزف و ادنا جوزفسون است. انجمن، سازمانی عام‌المنفعه، غیر متعصب و غیر انتفاعی است که در سال ۱۹۸۷ به‌وسیله مایکل جوزفسون به پاس پدر و مادرش (جوزف و ادنا) در راستای تعالی کیفیت اخلاق جامعه، و ترویج اصول و تصمیم‌سازی اخلاقی بنا گذارده شد.

۳- بخش اعظم این اثر مبتنی بر ترجمه فصل سوم (اصول اخلاق) از کتاب آرنز و لوبک (۱۹۹۱) است.

اخلاق در حرفه
حسابداری پایان
می‌گیرد.

از منظری فراگیر، اصول اخلاقی یا اخلاقیات را می‌توان در مقام مجموعه‌ای از اصول و ارزشهای معنوی^۵ تعریف کرد. یکایک ما چنین مجموعه‌ای از ارزشها را در خویشتن خویش داریم، با وجود این ممکن است به وجود آنها واقف یا جاهل باشیم. فیلسوفها، سازمانهای مذهبی و دیگر گروهها در مجموعه‌های آرمانی خود به راههای گوناگون اصول یا ارزشهای اخلاقی را تعریف کرده‌اند. در سطح کاربردی نیز مجموعه‌هایی از اصول یا ارزشهای اخلاقی تسجویز شده است.

فهرست اصول زیر در بردارنده ممیزات و ارزشهایی است که تداعی کننده ذهنیات اکثر مردم از رفتار اخلاقی است:

اصل صداقت: راستگو، صدیق (بی‌ریا)، رک و راست، بی‌غل و غش، صریح، روراست، بی‌شیله پيله و صاف و پوست کنده باش. تقلب مکن، دزدی مکن، دروغ مگو، فریب مده یا خلاف و ناراست رفتار مکن.

اصل درستی: پایبند به اصول، شرافتمند، قائم به ذات، محترم، شجاع و با شهامت باش و بر سبیل ایمان و اعتقاد راسخ عمل کن؛ دو چهره و ریاکار، یا بی‌شرف و بی‌وجدان مباش، یا به هیچ روی پذیرای فلسفه هدف و سایل را توجیه می‌کند، مباح، زیرا اصول و انهاد خواهد شد.

اصل وفای به عهد: محل اعتماد باش، خوش قول باش، به تعهدات خود وفا کن، به روح و نص توافق‌نامه‌ها و فادار بمان. برای آن که سرپیچی خویش را توجیه کنی یا عذر بتراشی، توافق‌نامه‌ها را به رای خویش و به گونه‌ای فنی یا محکمه پسند اما خلاف منطق و عقل تفسیر مکن.

اصل وفاداری: به خانواده، دوستان، کارگزاران، مشتریان و مام وطن و فادار و صدیق بمان؛ از اطلاعات محرمانه‌ای که به آنها پی برده‌ای به سوء بهره مگیر، یا آنها را یا کسی فاش مگو. در امور حرفه‌ای، با پرهیز از اعمال نفوذهای بیجا و تضاد منافع و در نهایت دقت و وسواس از توان خویش به قصد انجام تضادوتهای حرفه‌ای بی‌طرفانه پاسداری کن.

اصل انصاف: منصف و روشن ضمیر باش. با گشاده‌رویی و سعه صدر اشتباه خویش را بپذیرا باش. به وقت مناسب مواضع و باورهای خویش را بگردان؛ به عدل و داد رفتار برابر با دیگران و همنوعان، روا داری (تسامح) و تساهل و پذیرش آرا و سلیق مخالف گردن گذار.

لقمه‌ای بزرگتر از دهان بر مگیر و از خطا و بدبگیری دیگران سوءاستفاده مکن.

اصل غمخواری دیگران: غمخوار، رئوف و دلسوز باش، در مساعی دیگران شریک شو، از مال خود انفاق کن، همواره برای خدمتگزاری به دیگران بپا باش، به دردمندان و نیازمندان یاری رسان و از آزار و اذیت دیگران بر حذر باش.

اصل احترام و تکریم دیگران: به شأن و منزلت امور پیدا و پنهان آدمی احترام بگذار و حق اراده و تصمیم مردم بر سرنوشت خویش را محترم شمار. مؤدب، خوش قول، وقت شناس و آراسته باش. به دور از دردرس و به راحتی اطلاعاتی را که دیگران برای اخذ تصمیمات آگاهانه نیاز دارند، در اختیارشان بگذار؛ ترحم مکن؛ خجالت مده، یا دیگران را خوار و سبک مشمر.

اصل شهروند مسئول: فقط در برابر قانون سر تسلیم فرود آر؛ اگر دیدی قانونی ناعادلانه است، صریح، بی‌پرده و علنی بر آن بشور و اعتراض کن. مسئولانه، تمام حقوق دموکراتیک (آزاد منشانه) خاص و عام خویش را از طریق مشارکت (در انتخابات و ابراز نظر و آرای آگاهانه) و وجدان بیدار اجتماعی و خدمت به خلق، بجا آور. اگر بر مسند رهبری یا ریاست تکیه داری، بی‌پرده و آشکارا، به فراگردهای تصمیم‌سازی دموکراتیک ارج بده و آنها را پاس بدار. از پرده پوشی و کتمان بیجای اطلاعات اجتناب کن و مطمئن باش دیگران به تمام اطلاعاتی که پیش نیاز گزینشهای هوشمندانه است دسترسی دارند و حقوق خویش را بجا می‌آورند.

اصل برتری خواهی: در تمام موارد ممتاز باش. برای ادای تمام مسئولیتهای شخصی و حرفه‌ای خویش کوشا، متکی به نفس، جدی، پرکار و متعهد باش؛ تمام وظایف خویش را در نهایت سعی و توان به پایان رسان؛ به مرتبه‌ای بالا از مهارت و شایستگی دست یاب و بر آن ثابت بمان. در حداعلا آگاه و مهیا باش. به امور پیش یا افتاده دل مسپار و به مقام و مرتبه درجه دوم و چندم بسنده مکن؛ بر خود میسند و هرگز مخواه که به هر قیمت برنده باشی.

اصل پاسخگویی (مسئولیت‌پذیری): پاسخگو باش، مسئولیت تصمیمات و پیامدهای پیش‌بینی‌پذیر کردارهای کرده و ناکرده خویش را بپذیرا باش، مسئولیت‌پذیر باش تا سرمشق دیگران شوی؛ همانا پدران و مادران، آموزگاران، کارفرمایان، اکثر حرفه‌ایها و مقامات و صاحبان مناصب دولتی برای حفظ و بالندگی درستکاری و نیک‌نامی خانواده، کلاس درس، شرکت، حرفه‌ها و دولتشان از سرمشقهها همچون انبیاء و نخبگان پیروی می‌کنند؛ فرد حساس و اخلاقمند از بروز پلشتی و زشتی پروا دارد و به هر تقدیر اقداماتی را پیشه می‌کند که برای تصحیح یا بازسازی کردار ناشایست دیگران ضرور و ناگزیر است.

نمونه‌هایی از این دست عبارت است از: قوانین و مقررات، تعالیم، آیین‌ها^۵ و شعائر مذهبی، آیین‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای^۶، مانند آیین‌نامه کردار حرفه‌ای^۷ انجمن حسابداران عمومی آمریکا، و آیین‌نامه‌های اخلاقی و کرداری یکایک سازمانها.

به عنوان مثال، در نمایه ۱، مجموعه اصول تجویزی انجمن ترویج اخلاقیات جوزسفون^۸ آمده است. انجمن جوزسفون بسنیادی عمام‌المنفعه، غیرمتعصب و غیرانتفاعی است که برای ترویج منش و کردار اخلاقی^۹ در حوزه‌های حکومت و دولت داری، حقوق، پزشکی، تجارت، و روزنامه‌گاری بنا گذارده شده است.

ارزشهای اخلاقی نسبی است. مردم نیک می‌دانند که اصول و ارزشهای اخلاقی آنها با دیگران متفاوت است. به مثل، شخصی ممکن است با غور و تفکر در اصول اخلاقی انجمن جوزفسون نتیجه بگیرد که اصولی چند از این فهرست باید حذف شود. حتی اگر دو نفر بر سر اصول اخلاقی یکسانی به توافق دست یابند، باز هم بی‌تردید بر سر اهمیت نسبی هر اصل به اختلاف کشیده می‌شوند. این تفاوتها برخاسته از تمام تجارب زندگی ماست. می‌دانیم که پدران و مادران و آموزگاران، دوستان و کارفرمایان بر ارزشهای ما نفوذ دارند، اما فقط اینها نیستند، تلویزیون، ورزشهای گروهی، کامپیابها (پیروزیها) و ناکامیهای (شکستهای) زندگی، صدها و هزاران تجربه دیگر نیز ارزشهای ما را رقم می‌زنند.

نیاز به اخلاق

رفتار اخلاقی، لازمه کارکرد بسامان یک جامعه است. می‌توان حجت آورد که اصول اخلاقی همانند چسب افراد جامعه را در کنار هم و با هم نگه می‌دارد. به مثل، تصور کنید اگر ما نمی‌توانستیم به مردمی اعتماد کنیم که از آنها انتظار راستی و صداقت می‌کشیم،

۲۰

آنگاه چه روی می‌داد. اگر پدران و مادران، آموزگاران، کارفرمایان، خواهران و برادران، همکاران و دوستان، همه و همه مدام دروغ بپردازند، آنگاه برقراری ارتباطات اثر بخش تقریباً ناممکن می‌نماید.

در جامعه نیاز به اصول اخلاقی به قدری اهمیت دارد که اکثر ارزشهای اخلاقی معتبر به کتب خشک قوانین و مقررات راه برده‌اند. برای مثال، قوانین حاکم بر رانندگی مستان و سرخوشان و توزیع مواد مخدر، با اصول شهروند مسئول و تکریم دیگران سازگار است. مثلاً، اگر شرکتی محصولی معیوب را بفروشد و اگر طرفهای خسارت دیده تصمیم بگیرند موضوع را از طریق دستگاه قضایی پی گیرند، آنگاه آن شرکت پاسخگو خواهد بود (مطابق با اصل پاسخگویی).

پیکره عظیمی از ارزشهای اخلاقی یک جامعه را نمی‌توان به قانون الحاق و منضم کرد، زیرا این ارزشها ماهیتی قضاوت‌پذیر دارند. با نگاهی دوباره به اصل درستکاری در نمایه ۱، در می‌یابیم که داشتن قوانین حاکم بر دزدی، دروغگویی یا دیگر نیرنگها امری شدنی و ممکن است، اما وضع قوانین معنی‌دار در مورد اکثر اصول اخلاقی چون صداقت، وفاداری و برتری‌خواهی به مراتب مشکل‌تر است. اما این بدان معنا نیست که این اصول برای جامعه‌ای بسامان کم‌اهمیت است، بلکه فقط می‌رساند که ماهیت ذهنی آنها ارزشی قضاوت‌پذیر به آنها می‌دهد.

چرا مردم ضد اخلاق رفتار می‌کنند؟

بیشتر مردم رفتار ضد اخلاقی را در مقام کرداری تعریف می‌کنند که با توجه به پاره‌ای از شرایط، متفاوت از کردار اخلاقی و درخور است. هر یک از ما به رای خود تشخیص می‌دهیم که چه چیز برای ما و دیگران ضد اخلاقی است. اهمیت در این است که بفهمیم چه چیز مردم را وا می‌دارد تا آن‌گونه رفتار کنند که ما آن را ضد اخلاق

می‌دانیم. رفتار ضد اخلاقی متأثر از دو علت اصلی است: یا (۱) استانداردهای اخلاقی فرد متفاوت از استانداردهای جامعه است، یا (۲) آن فرد به رای خود ترجیح می‌دهد خودخواهانه رفتار کند. در اکثر نمونه‌های ضد اخلاقی، هر دو دلیل همکاری و حضور دارند.

استانداردهای اخلاقی فرد متفاوت از استانداردهای جامعه عمومی است. ساقیان مواد مخدر، دزدان بانک و دله دزدان نمونه‌هایی کاملاً افراطی هستند که با رفتار خود استانداردهای اخلاقی اکثریت جامعه را به زیر پا می‌کشند. اکثر ایشان و افراد مانند آنان وقتی بازداشت می‌شوند ابتدا احساس ندامت و پشیمانی در چهره ایشان مشاهده نمی‌شود، از آن رو که استانداردهای اخلاقی آنان با استانداردهای کل جامعه متفاوت است.

مثالهایی با حدت کمتر نیز وجود دارد یعنی جایی که دیگران، ارزشهای اخلاقی ما را زیر پا می‌گذارند. آن زمان که افراد در اظهارنامه‌های مالیاتی خود تقلب می‌کنند، به کین و خصم با دیگران رفتار می‌کنند، درخواستهای استخدام را به دروغ تنظیم می‌کنند، یا از مهارت و توانشان کم فروشی می‌کنند، اغلب به نظر ما ضد اخلاق است. حال چنانچه فردی دیگر معتقد باشد که اینها رفتارهای اخلاقی و موجه دارند، آنگاه اختلافی در ارزشهای اخلاقی او و ما وجود دارد که برطرف شدن آن بعید به نظر می‌رسد.

فرد به رای خود ترجیح می‌دهد خودخواهانه رفتار کند. برای آنکه بتوانیم بین دلیل پیشگفته (تفاوت بین استاندارد اخلاقی فرد و استانداردهای اخلاقی جامعه) و عمل خودخواهانه تفاوت بگذاریم، به مثالی روی می‌آوریم. شخص الف در یک فرودگاه کیفی حساوی اوراق با ارزش و ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال پول نقد می‌یابد. او پول را برمی‌دارد و کیف را دور می‌اندازد. وی نزد

خانواده و دوستانش به بخت و اقبال خود می‌بالد، احتمالاً ارزشهای شخص الف متفاوت از اکثر افراد جامعه است. شخص ب در موقعیتی مشابه قرار می‌گیرد، اما واکنشی متفاوت نشان می‌دهد، او پول را برمی‌دارد اما کیف را در معرض دید رها می‌کند. وی این موضوع را با کسی در میان نمی‌گذارد، و با این پول خود را نو نواری می‌کند. احتمالاً شخص ب استانداردهای اخلاقی خویشتن را زیر پا گذاشته است، زیرا او معتقد است پول مهمتر از آن است که بتوان از آن بی‌تفاوت گذشت. او ترجیح داده است خودخواهانه عمل کند.

اصول اخلاقی در وادی کسب و کار

چه بسیار تجار نیک نامی که چون برطبق ارزشهای اخلاقی جامعه رفتار کردند طعم تلخ شکست و ورشکست را چشیدند. به عنوان مثال، اخیراً یک تولیدکننده مواد غذایی ورشکسته شد. او بی‌مهابا، برای پاسداری از ارزشهای اخلاقی جامعه، اقرار کرد که برای کاهش هزینه‌های تولید، عمداً بر روی یکی از تولیداتش برچسب غلط زده است. دنیای اقتصاد بی‌رحم و سنگدل است و برای اعترافی چنین (ولو برای پاسداری از ارزشها) باید بهایی سنگین پرداخت. آیا مدیری که از داراییهای شرکت برای کسب منافع شخصی بهره می‌جوید و در بعضی موارد آنها را تصاحب می‌کند، هیچ حاضر می‌شود برای پاسداری از ارزشها لب به چنین اعترافی بگشاید؟ مسلماً، خیر.

در فیلمهای سینمایی، تلویزیون و دیگر رسانه‌های جمعی به وفور مضامینی از این دست و نیز انتقادات وارد به تجارت می‌توان یافت. یکی از این مضامین، عمدتاً در فیلمهای هالیوودی، خلق این احساس است که رفتار تجاری ضد اخلاقی، رفتاری به هنجار و عادی است. در فیلم طنزآلود همسر، ساخته مهدی فخیم‌زاده، رئیس یک کارخانه داروسازی که تحت حمایت ارزی

دولت قرار دارد، داروهای وارداتی را در بازار سیاه می‌فروشد. او فعل خویش را نه تنها ضد اخلاقی نمی‌داند بلکه معتقد است نیازهای دارویی جامعه را برآورده است. مضمون دیگر حاکی از این است که اگر مدیریت بر سبیل و کردار اخلاقی خود رفتار کند، آنگاه به لحاظ مالی در اداره امور و کسب و کار شرکت موفق نخواهد شد. سرانجام و شاید مهمترین مضمون این است که اعمال باید بقدری مفرط باشند تا به رفتار ضد اخلاقی ساخت بخشد. شواهد متقن و پرشماری در دست است که نشان می‌دهد هیچیک از این نتیجه‌گیریها از مصادیق اخلاق تجاری صحیح نیست. بسیاری از شرکتهای فوق‌العاده موفق وجود دارند که از کردارهای تجاری اخلاق‌مند پیروی می‌کنند، زیرا مدیریت آنها بر این باور است که او مسئولیتی اجتماعی برای عمل کردن به رفتار اخلاقی دارد و رفتار اخلاقی را تجارتمندی خوب و پرمضعت می‌داند. برای مثال، مدیریت مسئولیت اجتماعی دارد که با کارکنان، مشتریان و عرضه‌کنندگان به انصاف و صداقت رفتار کند، کاری که در بلندمدت به موفقیت و کامیابی شرکت می‌انجامد.

این که مدیریت تصمیم بگیرد فعالیتهای شرکت را بر مبنای اصول اخلاقی انجام دهد، حکمت و فلسفه‌ای جدید محسوب نمی‌شود. مثلاً، در دهه ۱۹۳۰، باشگاه بین‌المللی روتاری^{۱۰}، آیین‌نامه‌ای اخلاقی تدوین کرد که هم اینک به گستردگی از سوی میلیونها تاجر و کارخانه‌دار مورد اقبال و استفاده قرار می‌گیرد. در این آیین‌نامه برای هر مسئله اخلاقی که شرکت با آن رویاروست از چهار سوال موسوم به آزمون چهار راه^{۱۱} رفتار اخلاقی استفاده می‌شود:

- آیا واقعیت دارد؟
- آیا از هر حیث منصفانه است؟
- آیا حسن اشتهار و روابط دوستانه و صمیمی را بنا می‌گذارد؟

● آیا در تمام زمینه‌های مربوط، مفید و سودمند است؟
بیشتر شرکتهای خود رسماً آیین‌نامه‌های رفتار اخلاقی را برای مدیریت و کارکنان تقریر می‌کنند. این آیین‌نامه‌ها برآنند که کارکنان را به کردار اخلاقی ترغیب کنند و رهنمودی برای آن چیزی بدست دهند که شالوده رفتار اخلاقی را می‌سازد. این آیین‌نامه‌ها مرتباً برای حصول اطمینان از انطباق آنها با استانداردهای اخلاقی بازرنگری و اصلاح می‌شوند.

دوراهیهی اخلاقی

یک دوراهی اخلاقی وضعیتی است که در آن شخص باید تصمیمی در مورد رفتار درخور و شایسته اتخاذ کند. مثالی ساده از یک دوراهی اخلاقی، یافتن یک انگشتری الماس نشان است که یابنده باید در مورد یافتن صاحب، یا تملک آن تصمیم بگیرد. یک دوراهی اخلاقی به مراتب غامض‌تر مسئله زیر است که از فصلنامه گفتار آسانتر از کردار^{۱۲} برگرفته شده است. این فصلنامه به مسائل و موضوعات اخلاقی می‌پردازد. مسئله زیر از مصادیقی است که سزاوار است در دوره‌های آموزش اخلاق تدریس شود:

در اروپا، زنی از گونه‌ای سرطان نادر در احتضار به سر می‌برد. دارویی وجود داشت که پزشکان معالج می‌پنداشتند ممکن است جان او را نجات بخشد. این دارو ترکیبی از رادیوم بود که اخیراً بوسیله یک داروساز در همان شهر کشف شده بود. با این که ساخت دارو گران تمام می‌شد، داروساز نیز ۱۰ برابر بهای تمام شده را مطالبه می‌کرد. او ۲۰۰ دلار برای هر مقدار مورد نیاز صرف می‌کرد و آن را ۲۰۰۰ دلار عرضه می‌داشت. هاینس، همسر زن بیمار، مردی فقیر بود، او برای استقراض به هر کسی که می‌شناخت

روی آورد. اما فقط توانست ۱۰۰۰ دلار گرد آورد، که این مقدار پول، تنها نیمی از بهای دارو بود. او نزد داروساز رفت و رو به او گفت که همسرش محتضر است و از او عاجزانه خواست که دارو را به بهای کمتر به او بفروشد یا باقیمانده را دیرتر دریافت کند. اما داروساز پاسخ گفت: "خیر"، من این دارو را کشف کردم و قصد دارم با آن پول بسازم. بدین سان "هاینس به خاطر همسرش، از فرط استیصال، در فروشگاه داروساز را شکست و دارو را ربود". آیا این همسر باید چنین می‌کرد؟^{۱۳}

حسابرسان، حسابداران و دیگر افراد حرفه‌ای، در مشاغل خود، همواره با دوراهیهای اخلاقی روبرویند. کنار آمدن با مشتری‌ای که تهدید می‌کند اگر گزارش نامشروط (مقبول) صادر نشود، به سراغ حسابرس جدید خواهد رفت، یک دوراهی اخلاقی است. زیرا اگر حسابرس تشخیص دهد که گزارشی غیر از گزارش نامشروط باید صادر شود، آنگاه بر سر دوراهی اخلاقی قرار دارد که باید از بین اشتغال و اصول اخلاق حرفه‌ای (و در نتیجه بی‌کاری) یکی را برگزیند. تصمیم‌گیری در مورد سرپرستی که برای دریافت پاداش بیشتر، درآمد دایره‌اش را بیشتر اظهار کرده است، یک دوراهی اخلاقی خطیر است. حفظ و ابقای بخشی از مدیریت که کارکنان را به ستوه آورده است و با آنان و مشتریان بدرقتاری می‌کند، یک دوراهی اخلاقی و معنوی است. خاصه اگر او از حمایت خانوادگی برخوردار و یا تخصص او کمیاب و بلند مرتبه باشد.

حل دوراهیهای اخلاقی

گزینه‌های متعددی برای حل دوراهیهای (بحرانهای) اخلاقی وجود دارد، اما باید مراقب بود از راههایی که رفتار ضد اخلاقی را به ظاهر موجه و معقول جلوه می‌دهد،

پرهیز شود. در ادامه، روشهای (سه روش) توجیه‌گر و به ظاهر معقولی که عموماً مورد استفاده قرار می‌گیرند آمده است. این روشها به رفتار ضد اخلاقی می‌انجامند:

همه آن را انجام می‌دهند (همرنگی با جماعت): بعضی احتجاج می‌ورزند از آن رو تقلب در اظهارنامه مالیاتی، تقلب در امتحانات یا فروش تولیدات معیوب رفتاری موجه و پذیرفته است که تکیه بر این توجیه دارد: چون همگان چنین می‌کنند، پس پذیرفته و مجاز است. در این موارد، همرنگی با جماعت به رفتار ضد اخلاقی می‌انجامد. پس چه بهتر رسوایی!

قانونی است، پس اخلاقی است: استفاده از این حجت که تمام رفتارهای قانونی، اخلاقی است، قویاً متکی بر این فرض است که قوانین، کمال مطلوب و منتهی آمال هستند. تحت این فلسفه، شخص هیچ تعهدی ندارد که شیء گمشده‌ای را بازپس دهد، جز آن که شخص دیگر بتواند با اسناد و شواهد ثابت کند آن شیء به او تعلق داشته است؛ جنایتکار آزاد است، مگر آن که کارآگاهان زبده بتوانند شواهدی مستدل گرد آورند و او را محکوم کنند، و سرانجام مدیر نالایق پابرجا خواهد بود، مگر بتوان اثبات کرد در نتیجه سوءمدیریت او، شرکت متحمل زیانهای جبران ناپذیر شده است.

احتمال کشف و پیامدها: گرانیگاه این فلسفه، ارزیابی این احتمال است که شاید شخصی دیگر به رفتار ضد اخلاقی ما پی‌برد، یعنی در صورت کشف، او احتمالاً شدت مجازاتها و پیامدها را نیز ارزیابی می‌کند. مثالی ساده تصمیم‌گیری در مورد اصلاح یا عدم اصلاح فاکتوری است که بیش از واقع رقم خورده و مشتری وجه آن را تمام و کمال پرداخته است. اگر فروشنده اعتقاد داشته باشد که مشتری به آن اشتباه پی خواهد برد و پیامد آن خرید نکردن در آینده است، ممکن است او مشتری را پیش

از آن که به مسئله پی‌برد، آگاه سازد. راه دیگر این است که او به انتظار بنشیند تا مشتری خود پی‌برد و شکایت کند.

در سالهای اخیر، چارچوبهای رسمی برای کمک به مردم در حل دوراهیهای اخلاقی تدوین شده‌اند. غایت چنین چارچوبهایی تعیین مسائل اخلاقی و انتخاب سلسله اعمال مناسب با استفاده از ارزشهای مشخص است. رویکرد شش مرحله‌ای زیر بر آن است تا رویکردی نسبتاً ساده برای حل دوراهیهای اخلاقی به دست دهد:

- ۱- واقعیات مربوط را به دست آورید.
 - ۲- موضوعات و مسائل اخلاقی را از دل واقعیات بگیرید.
 - ۳- تعیین کنید چه کسی (کسانی) از پیامد یک دوراهی اخلاقی متأثر می‌شود (شوند) و چگونه آن شخص (یا گروه) متأثر می‌شود.
 - ۴- گزینه‌هایی که برای حل آن دوراهی اخلاقی در دسترس است، شناسایی و تعیین کنید.
 - ۵- پیامد هر گزینه را شناسایی و تعیین کنید.
 - ۶- عمل درخور و مناسب را برگزینید.
- در ادامه با بیان یک مثال تشریحی نشان خواهیم داد که چگونه یک شخص ممکن است از این رویکرد شش مرحله‌ای برای حل یک بحران یا دوراهی اخلاقی استفاده کند.

طرح دوراهی اخلاقی

برای آنکس که ویو^{۱۴} شش ماه است که در مقام کمک حسابرس برای بنگاه حسابداری عمومی بارتون اندبارتون^{۱۵} کار می‌کند. اخیراً او تحت سرپرستی چارلز دیکرسون^{۱۶}، سرپرست ارشدی مجرب، برای کار حسابرسی شرکت تولیدی ریان^{۱۷} گمارده شده است. برای این کار سه حسابرس، شامل برایان، چارلز و یک کمک حسابرس مجرب‌تر به نام مارتا میلز^{۱۸} منصوب شده‌اند. در اولین روز، ضمن ادامه در صفحه ۷۰

اصول اخلاق حرفه‌ای

صرف ناهار، چارلز می‌گوید: ما باید چند ساعتی اضافه کار کنیم تا مطمئن شویم که طبق بودجه پیش می‌رویم. به هر حال، این کار چندان هم سودآور نیست، ما نمی‌خواهیم با سبقت گرفتن از بودجه به بنگاه خود ضرر وارد کنیم. ما به آسانی از عهده این کار برمی‌آییم، به این صورت که، نیم ساعت زودتر سرکار بیاییم، وقت ناهارخوری را کوتاه کنیم و یک ساعت و یا بیشتر پس از وقت معمول کار کنیم. تنها کاری که می‌کنیم این است که این ساعتها را در برگ اوقات کار (زمان برگ^{۱۹}) خود گزارش نمی‌کنیم. برایان به یاد می‌آورد که جایی در راهنمای خط‌مشی‌های اخلاقی و انضباطی بنگاه خوانده است که کار کردن و گزارش نکردن آن در زمان برگ سرپیچی از خط‌مشی‌های پرسنلی بارتون‌اندبارتون است. او همچنین می‌داند که حسابرسان ارشد، از جمله سرپرستان ارشد، به جای اضافه کاری، پاداش یا کارانه دریافت می‌کنند، حال آنکه دستیاران و کمکها فقط اضافه کار دریافت می‌کنند و به آنها پاداش یا کارانه تعلق نمی‌گیرد. اندکی بعد او موضوع را با مارتا در میان می‌گذارد، مارتا رو به او می‌گوید: چارلز در تمام کارهایش همین‌طور عمل می‌کند، به احتمال زیاد او در آینده مدیر حسابرسی بنگاه خواهد شد. شرکا فکر می‌کنند او نظیر ندارد زیرا همیشه کارهایش را زیر بودجه انجام می‌دهد. او نیز به ما از طریق ارزش‌گذاری مثبت کارهایمان پاداش می‌دهد. به ویژه وقتی که او در فرم ارزش‌گذاری قسمت مربوط به حس همکاری را پر می‌کند. به علاوه این که چیزی نیست، چند سرپرست ارشد دیگر نیز همین روش را دنبال می‌کنند.

حل دوره‌ای اخلاقی با استفاده از

۷۰ رویکردش مرحله‌ای

مرحله اول - واقعیات مربوط - در این

وضعیت سه واقعیت کلیدی وجود دارد که با این مسئله اخلاقی و چگونگی حل آن مرتبطند:

- کمک حسابرس، برایان، پی می‌برد که او ساعتی را کار خواهد کرد بی‌آنکه دریافتی داشته باشد.
- خط‌مشی‌های شرکت این رویه را منع می‌کند.
- کمک حسابرس دیگر، مارتا، توضیح می‌دهد که این رویه در بنگاه معمول است. مرحله دوم - مسئله اخلاقی. در این وضعیت شناسایی مسئله یا موضوع اخلاقی کاری چندان مشکل نیست:
- آیا در این وضعیت، برای برایان اخلاقی خواهد بود که ساعتی را کار کند، و آنها را در زمان برگ خود گزارش نکند؟
- مرحله سوم - تاثیر این عمل متوجه چه کس یا چه کسانی خواهد بود. در این وضعیت و بر سر این دوره‌ای اخلاقی بیش از این جمع سه نفره متأثر می‌شوند و این بیش از انتظار عادی خواهد بود، افراد (هویت‌های) کلیدی زیر در این وضعیت درگیرند:

از منظری فراگیر، اصول اخلاقی یا اخلاقیات را می‌توان در مقام مجموعه‌ای از اصول و ارزشهای معنوی تعریف کرد. یکایک ما چنین مجموعه‌ای از ارزشها را در خویشتن خویش داریم، با وجود این ممکن است به وجود آنها واقف یا جاهل باشیم.

چگونه تأثیر می‌پذیرد

به دلیل سرپیچی از خط‌مشی‌های شرکت بازخواست می‌شود. ساعات کار او متأثر خواهد شد.

میزان حق زحمت او متأثر خواهد شد.

ممکن است ارزش‌گذاری عملکرد او متأثر شود.

ممکن است نگرش بنگاه نسبت به او دگرگون شود.

مانند برایان.

از این کار نیز سرپلند بیرون می‌آید و ممکن است در بنگاه ارتقاء یابد.

ساعات کار او متأثر می‌شود.

از خط‌مشی مقرر بنگاه سرپیچی می‌شود.

ممکن است در کارهای کنونی و آینده، صورت‌وضعیت‌های کار حسابرسی، کمتر از واقع تنظیم و به مشتریان تسلیم شود.

ممکن است توان بنگاه در بودجه‌نویسی برای کارهای آتی و نیز تهیه صورت‌وضعیت برای مشتریان متأثر شود.

ممکن است بر اساس سوابق گذشته، بودجه‌های زمانی و یا جداول زمان‌بندی غیرواقع‌بینانه تنظیم شود.

ممکن است ارزیابی عملکرد، حاکی از انحراف عملکرد زمانی (ساعت کار) نامساعد باشد.

ممکن است در نتیجه اعمال فشار، گزارش نکردن اوقات کار، به رویه‌ای مستمر تبدیل شود.

ممکن است با ادامه این رویه در شرکت ریان دیگران برانگیخته شوند که همین رویه را در کارهای حسابرسی شرکت‌های دیگر دنبال کنند.

چه کسی

برایان

مارتا

چارلز

بارتون اند بارتون

حسابرسانی که در آینده

برای حسابرسی صورتهای

مالی شرکت ریان گمارده

می‌شوند.

دیگر حسابرسان بارتون

اندبارتون

مرحله چهارم - گزینه‌های در دسترس یا فراروی برایان:

- از کار کردن در اوقات اضافی سرباز زند.
- به درخواست چارلز تن در دهد.
- به چارلز اطلاع دهد که او یا هرگز اضافه‌کار نخواهد کرد یا اگر کار کند حتماً ساعات اضافی را در زمان برگ وارد خواهد کرد.
- با یک مدیر یا شریک در مورد درخواست چارلز گفتگو کند.
- از کار کردن در این کار حسابرسی سرباز زند.
- بنگاه را ترک کند.

هر یک از این گزینه‌ها، پیامدی بالقوه دربردارد، بدترین آنها احتمالاً استعفا دادن و ترک بنگاه است.

مرحله پنجم - پیامدهای هر گزینه. به هنگام انتخاب و تصمیم‌گیری در مورد پیامدهای هر گزینه، ضرورت دارد هم اثرات بلندمدت و هم کوتاه‌مدت ارزیابی شود. گرایش طبیعی، تأکید بر پیامدهای کوتاه‌مدت است، زیرا این پیامدها به سرعت روی نشان می‌دهند، این در حالی است که ممکن است پیامدهای بلندمدت مهتمتر باشند. برای مثال، احتمالاً در کوتاه‌مدت پیامد بالقوه مربوط به گزینه دوم از مرحله چهارم فوق (یعنی برایان تصمیم بگیرد اضافه‌کار کند و آن را گزارش ندهد). این‌گونه است که چارلز حس همکاری او را خوب ارزشگذاری خواهد کرد و شاید حقوق او افزایش یابد، اما در بلندمدت، هنگامی که دیگر تعارضهای اخلاقی رخ نشان دهند، اثر گزارش نکردن این ساعات چه خواهد بود؟ دوراهیهای اخلاقی مشابه زیر را که ممکن است در آینده برایان در این‌کار با آنها رویارو شود در نظر بگیرید:

- سرپرستی جدید از برایان بخواهد که هر روز ۳ ساعت و در آخر هر هفته ۱۵ ساعت اضافه‌کار کند بی‌آنکه آن را گزارش کند.
- سرپرستی از برایان بخواهد زیر رویه‌های

حسابرسی‌ای را پاراف کند که هیچ‌گاه انجام نشده‌اند.

● برایان به این نتیجه برسد که او مورد تفقد و تشویق مدیر قرار نخواهد گرفت، جز آن که (مانند مارتا) کمک حسابرسان دیگر را متقاعد کند ساعتی را کار کنند که گزارش نخواهد شد.

● مدیریت به برایان، که حالا یک شریک است، اطلاع دهد که یا شرکت حسابرسی شونده به ازای پرداخت یک حق‌الزحمه حسابرسی ۴۰,۰۰۰ دلاری، انتظار درصافت اظهارنظر نامشروط را می‌کشد یا در غیر این‌صورت حسابرسان خود را تغییر خواهد داد.

● مدیریت به برایان خبر دهد در صورتی که او بتواند راهی موجه و معقول برای افزایش سود شرکت تا مرز ۱,۰۰۰,۰۰۰ دلار بیابد، آنگاه حق‌الزحمه او به ۲۵,۰۰۰ دلار بالغ خواهد شد.

مرحله ششم - عمل (اقدام) درخور. در این شرایط برایان فقط می‌تواند با رجوع به ارزشهای اخلاقی خویشتن خویش و پیامدهای احتمالی، دست به گزینش عمل درخور و صحیح بزند. در دو سر این جریان، دو واکنش بسیار حاد وجود دارد. در یک سو، برایان می‌تواند عملی را برگزیند که تنها پیامد مربوط آن تأثیر بالقوه بر شغلش باشد. بیشتر به این نتیجه رسیدیم که چنانچه برایان به این رویه تن در دهد، عملی ضد اخلاقی مرتکب خواهد شد. و در سوی دیگر، برایان می‌تواند تصمیم بگیرد بنگاهی را که به یکی از سرپرستان خود اجازه می‌دهد از خط مشی شرکت سرباز زند، ترک گوید، که در این صورت بیشتر مردم، چنین واکنشی را ساده‌لوحی و خامی برایان خواهند پنداشت.

نیاز به کردار اخلاقی در حرفه‌ها

جامعه ما به معنی خاصی از واژه حرفه‌ای دلبسته است. از یک حرفه‌ای

آموزش تخصصی . سه ماه پشتیبانی . کارانتهی مادام العمر

سیستم دبیرخانه پایگانی تأیید آرک

شرکت آرک

آفرینش رایانه کیهان (سهامی خاص)

دفتر مرکزی : ۲۲۵۶۵۴۶

۲۲۵۰۱۸۳ - ۲۲۵۳۹۷۱

انتظار می‌رود که در مرتبه‌ای فراتر از اکثر افراد جامعه رفتار کنند. برای مثال، وقتی جرایم گزارش می‌دهند که یک فیزیکی‌دان، روحانی، شهردار، سناتور یو.اس (U.S) یا حسابدار عمومی مجرم شناخته شده است، بیشتر مردم احساس تأسف و دلسردی بیشتری می‌کنند تا اتفاقی مشابه برای فردی روی دهد که برچسب حرفه‌ای بر خود ندارد. رابطه نامشروع کلیتون با مونیکا لوینسکی را به یاد آورید، بازتاب این خبر ماهها نقل رسانه‌های دهکده جهانی بود. خبری که باعث شد نیکنامی و میزان آرای کلیتون شدیداً کاسته شود؛ خبری که می‌رفت به بحران عظیم اقتصادی در آمریکا و سراسر جهان بینجامد.

واژه حرفه‌ای به معنای مسئولیت‌پذیری در قبال فعل و کرداری است که دامنه آن به آنسوی برآوردن مسئولیت‌های شخصی و نیز آنسوی الزامات قوانین و مقررات جامعه گسترده است. یک حسابدار عمومی مجاز، در مقام یک حرفه‌ای در قبال جامعه، حسابرسی‌شوندگان و هم‌پیشگان و هم‌تاهای خود مسئول است. این مسئولیت متضمن رفتار شرافتمندانه، ولو به قیمت قربانی کردن تمایلات و اغراض شخصی است.

در هر حرفه، اصولاً یک حرفه‌ای بدان دلیل می‌خواهد به مرتبه‌ای بالا از کردار حرفه‌ای دست یابد که ضرورت دارد اعتماد جامعه را در مورد کیفیت خدمات آن حرفه جلب کند، برای او تفاوت نمی‌کند که چه کسی از این خدمات بهره می‌برد. برای یک حسابدار عمومی مجاز ضرورت در این است که مشتریان یا استفاده‌کنندگان صورتهای مالی به کیفیت حسابرسی و دیگر خدمات او اعتماد نشان دهند. چنانچه استفاده‌کنندگان خدمات پزشکان، قضات یا حسابداران عمومی به آنها اعتماد نکنند، آنگاه از قابلیت این حرفه‌ایها برای خدمت کارآمد به مشتریان و عموم کاسته می‌شود.

اکثر استفاده‌کنندگان نمی‌توانند عملکرد و نتیجه خدمات حرفه‌ای را، به علت پیچیدگی، ارزیابی کنند. از بیماری که با حال نزار بر تخت بیمارستان بستری است نمی‌توان انتظار داشت که به‌درستی، عمل جراحی پزشک خود را ارزیابی کند. از یک استفاده‌کننده صورتهای مالی، که هیچ از حسابداری و حسابرسی نمی‌داند، نمی‌توان انتظار داشت که بتواند عملکرد (نتیجه) حسابرسی را به ارزیابی نشیند. استفاده‌کنندگان نه تخصص و نه وقت انجام چنین کاری را دارند. اعتماد جامعه آنگاه به کیفیت خدمات حرفه‌ای جلب می‌شود و افزایش می‌یابد که آن حرفه اعضای خود را تشویق کند تا در سطح بالایی از استاندارد عملکرد کار کنند و نیز تمام آنها را کارگردانی و راهبری کند.

در سالهای اخیر، رقابت رو به رشد، پایبندی به عمل و کردار حرفه‌ای را برای اکثر حسابداران عمومی و دیگر حرفه‌ایها مشکل کرده است. رقابت فزاینده این تأثیر را دارد که بنگاههای حسابداری عمومی را وامی‌دارد تا بیش از پیش نگران حفظ مشتریان و نیز سودی معقول باشند. در اثر این رقابت، اکثر بنگاههای حسابداری عمومی، فلسفه‌ها و روشهایی را به کار می‌بندند که عموماً به آن روشهای اصلاح شده یا بهبود یافته می‌گویند. این روشها شامل چیزهایی مانند بهبود وضع استخدام و رویه‌های پرسنلی، بهبود مدیریت بنگاه، و تبلیغات مؤثرتر و دیگر روشهای تشویقی است. بنگاههای حسابداری عمومی همچنین می‌کوشند تا در انجام حسابرسیها به طرق مختلف و متنوع کارآمدتر و مؤثرتر واقع شوند. برای مثال، بنگاههای حسابداری عمومی با استفاده از ریزرایانه‌ها، طرح‌ریزی حسابرسی اثربخش، و انتصاب سنجیده و حساب شده اعضای یک گروه حسابرسی، برآیند تا اثربخشی کارهای حسابرسی را بهبود بخشند.

بیشتر مردم، از جمله نویسنده، باور دارند که این تغییرات تا زمانی به نفع جامعه ماست که با کردار اخلاقی حسابداران عمومی مجاز در مقام حرفه‌ای تعارض نداشته باشد. یک بنگاه حسابداری عمومی می‌تواند روشها و اعمال کارآمدی را به اجرا گذارد و در عین حال خود را در سطح بالایی از اخلاق، رفتار و کردار حرفه‌ای نگاه دارد.

تفاوت بین بنگاههای حسابداری عمومی و دیگر حرفه‌ایها

بنگاههای حسابداری عمومی و حسابداران عمومی، در مقایسه با بیشتر حرفه‌ایها، رابطه‌ای متفاوت با استفاده‌کنندگان خدماتشان (استفاده‌کنندگان صورتهای مالی) دارند. برای مثال، وکلاء از سوی مشتری اجیر می‌شوند و به ازای خدمات خود وجوهی را دریافت می‌دارند و مسئولیت اصلی آنها در برابر مشتریان ایفای نقش وکیل مدافع است. بنگاههای حسابداری عمومی از سوی شرکتی که صورتهای مالی منتشر می‌کند اجیر می‌شوند و وجوهی را بابت حق خدمات خود دریافت می‌دارند، اما در اینجا شرکت ذینفع اصلی نیست، بلکه ذینفعان اصلی خدمات حسابرسی، استفاده‌کنندگان صورتهای مالی هستند. معمولاً حسابرس، استفاده‌کنندگان صورتهای مالی را نمی‌شناسد و با آنها تماس و برخورد ندارد، اما به کرات با کارکنان مشتری (شرکت حسابرسی‌شونده) دیدار می‌کند و روابط مستمر دارد.

مهم آن است که استفاده‌کنندگان صورتهای مالی، بنگاههای حسابداری عمومی را لایق و بی‌نظر بیندارند. اگر استفاده‌کنندگان به این باور برسند که بنگاههای حسابداری عمومی خدمتی با ارزش انجام نمی‌دهند و بالتبع ریسک اطلاعات را نسبی‌کاهند، آنگاه ارزش حسابرسی و دیگر خدمات تأییدی (اعتباردهی) آنها، و در نتیجه تقاضای

سیر تحولات آینده سازمانها

شب در سال) صدای ۱۵ مشتری عمده و کلیدی شرکت خود را از طریق پست صوتی دریافت کرده و به آن دقیقاً گوش می‌دهد و شاید به همین دلیل است که در ۱۵ بازاری که شرکت وی به آن وارد شده است، موقعیت اول، یا دوم را کسب کرده است.

محیط نامطمئن

ما شاهد هستیم، چیزی که در گذشته‌ای نزدیک ایده‌آل بوده است، در حال کهنه شدن و از مدافادگی است. به بیانی دیگر سرعت در کهنه شدن و غیرقابل استفاده شدن بیداد می‌کند. حتی این را در مطالب آموزشی نیز شاهد هستیم. چیت مایرز (Chet Mayser) در کتاب متدلوژیک خود آموزش تفکر انتقادی - ۱۹۸۶ می‌گوید "عصری که مطالب کتب درسی قبل از اینکه از زیر چاپ درآیند، کهنه می‌شوند و بیشتر مشاغل نوآورهای سریع و مداوم را تجربه می‌کنند، هدفهای غایی و کلی تعلیم و تربیت نیز، باید تغییر کند."

حضور فعال و قدرتمند افکار عمومی سازمانها در محیطی فعالیت می‌کنند که نیروی اجتماعی تعیین کننده‌ای به نام افکار عمومی محلی، منطقه‌ای و جهانی حضور فعال دارد، و تبلور و نمود آن در عرصه‌های مختلف دیده می‌شود. و از این رو باید آن را در محاسبات خود منظور نمایند.

ملاحظات زیست محیطی

جهان نسبت به حفظ و بقای محیط زیست هوشیار شده و محافظت از آن را در کانون توجه قرار داده است و می‌گوید "سبز، فقط رنگ پول نیست". مدت‌هاست کلمه توسعه پایدار به عنوان یک مفهوم بسیار رایج مطرح است. تأکید بر تقلیل ضایعات، استفاده مجدد و بازیافت مواد و اینکه اقتصاد سبز، دوست محیط زیست است؛ از سوی افراد

حسابرسی کاسته خواهد شد. بنابراین، انگیزه قابل ملاحظه‌ای برای بنگاههای حسابداری عمومی وجود دارد تا برآن پایه خود را در سطح بالایی از کردار و رفتار حرفه‌ای نگاه دارند.

این مقال را با سخنی از برتراند راسل ریاضیدان و فیلسوف انگلیسی قرن بیستم خاتمه می‌دهم.

"در نبود اخلاق مدنی، جوامع بشری هلاک می‌شوند؛ و در نبود اخلاق فردی، حیات این جوامع بی‌ارزش است."

بی‌نوشت

- 1- professional ethics
- 2- ethical behavior
- 3- dilemma
- 4- moral
- 5- doctrine
- 6- code of professional ethics
- 7- code of professional conduct
- 8- Josephson Institute for the Advancement of Ethics
- 9- ethical conduct
- 10-Rotary International club
- 11-four way test
- 12-Easier Said Than Done
- 13-Norman Sprinthall and Richarc. S Printhall, "Value and Moral Development", Easier Said Than Done, vol.1. No. 1 (winter 1988), p.17.
- 14-Bryan longview
- 15-Barton & Barton firm
- 16-Charles dickerson
- 17-Reyon manufacturing company
- 18-Martha mills
- 19-Time sheet

منبع

Alvin. A. Arens & James. K. Lobbecke, Auditing: "An Integrated Approach", 6th ed. prentice Hall (1991)

آموزش کامپیوتر . سه ماه پشتیبانی . کاراخری مادام العمر
سیستم پرسنلی و حقوق دستمزد آرک

ARCA

شرکت آرک

آفرینش رایانه کیهان (سهامی خاص)

دفتر مرکزی : ۲۲۵۶۵۴۶

۲۲۵۰۱۸۳ - ۲۲۵۳۹۷۱