

هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرس با تکیه بر استقلال و حسابرسی عملکرد

www.ketab.ir

تالیف:

محسن ریاحی پور

کارشناس ارشد حسابداری

سرشناسه	: ریاحی پور، محسن، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور	: هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرس با تکیه بر استقلال و حسابرسی عملکرد/تالیف محسن ریاحی پور.
مشخصات نشر	: تهران: شاپرک سرخ، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۲۲۴ ص.
شابک	: ۶۵۰۰۰۰ ریال 6-337-463-978-600
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۳۱۳ - ۳۲۴.
موضوع	: حسابرسان -- روابط حرفه‌ای
موضوع	: Auditors -- Professional relationships
موضوع	: حسابرسان -- ایران -- روابط حرفه‌ای
موضوع	: Auditors -- Professional relationships -- Iran
موضوع	: تصویر سازمانی
موضوع	: Corporate image
رده بندی شنگره	: ۴۵۸/۶۵۷
رده بندی دی‌سی	: ۲۵/۵۶۶۸HF
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۰۶۶۱۱۷

عنوان: هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرس با تکیه بر استقلال و حسابرسی عملکرد

نویسنده: محسن ریاحی پور

نوبت چاپ: اول زمستان ۱۳۹۸

ناشر: شاپرک سرخ

چاپ و صحافی: شاپرک

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۶۵۰۰۰ تومان

شماره شابک: ۶-۳۳۷-۴۶۳-۶۰۰-۹۷۸

انتشارات شاپرک سرخ: تهران، میدان انقلاب اسلامی، ابتدای خیابان انجمنی، کوچه شهید

جنتی، پلاک ۲۴ واحد ۱

۰۹۱۲-۲۱۴۴۶۰۰

۰۲۱-۶۶۹۳۳۷۴۶

www.shaparac.com

کلیه حقوق مادی و معنوی اثر متعلق به نویسندگان بوده و هرگونه کپی و تکثیر غیرمجاز بوده

و پیگرد قانونی خواهد داشت.



فهرست

۱۱	پیشگفتار
۱۳	چند اصطلاح مهم
۱۷	فصل اول: هویت
۱۸	مقدمه
۱۹	مفهوم هویت
۲۳	انواع هویت
۲۷	نظریه ساختاری هویت
۳۱	نمایز برجستگی هویت از صورت هویت
۳۲	هویت و اهداف سازمانی
۳۵	نتیجه گیری و پیشنهاد ها:
۳۷	خلاصه فصل اول
۳۹	فصل دوم: هویت حرفه ای
۴۰	مقدمه
۴۲	هویت حرفه‌ای
۴۳	ابعاد هویت حرفه‌ای
۴۴	حرفه حسابرسی داخلی و هویت حرفه‌ای حساب‌رسان داخلی
۴۹	تردید حرفه‌ای در حسابرسی و مدل های آن
۵۱	هویت صاحبکار و هویت حرفه ای حسابرس
۵۲	اخلاق حرفه‌ای حسابداران
۵۵	هویت حرفه‌ای و هویت صاحبکار در مقابل قضاوت حسابرس

۵۷	رابطه هویت سازمانی و هویت حرفه ای با تردید حرفه ای
۵۹	نتیجه گیری و پیشنهاد ها:
۶۱	خلاصه فصل دوم
۶۳	فصل سوم: هویت سازمانی
۶۴	مقدمه
۶۵	هویت سازمانی
۶۹	علت مبحث در ایجاد هویت سازمانی
۷۰	نقش هویت سازمانی، عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی
۷۲	رابطه هویت سازمان با کارکنان
۷۴	الگوها و نظریه های هویت سازمانی
۷۸	مولفه های هویت سازمانی
۷۹	عناصر تشکیل دهنده هویت سازمان ها
۸۲	عوامل موثر بر شکل گیری و ساخت مستمر هویت سازمانی
۸۹	نتیجه گیری و پیشنهادها:
۹۰	خلاصه فصل سوم
۹۳	فصل چهارم: استقلال حسابرسان
۹۴	مقدمه
۹۵	مفهوم استقلال حسابرس
۹۹	انواع استقلال
۱۰۳	هدف استقلال حسابرس
۱۰۴	استقلال به عنوان یک مفهوم انتزاعی
۱۰۴	نگاهی به مفهوم استقلال در مراجع بین المللی
۱۰۸	ماهیت استقلال حسابرس

۱۰۹	استقلال در آیین رفتار حرفه ای جامعه ی حسابداران رسمی ایران
۱۱۰	استقلال در استانداردهای حسابرسی انجمن حسابداران رسمی آمریکا
۱۱۰	استقلال مهم ترین استاندارد حسابرسی
۱۱۱	چارچوب استقلال حسابرسان
۱۱۲	تعاریف و تفاسیری درباره استقلال از منظر چارچوب های قانونی
۱۱۸	ابعاد گوناگون استقلال حسابرسان
۱۱۸	انگیزه های برای شایستگی و استقلال حسابرسان
۱۱۹	دیدگاه های مورد درباره استقلال حسابرسان
۱۲۰	دیدگاه استقلال یک محدودیت ضروری
۱۲۱	انگیزه کلی تضاد منافع در حسابرسی و تاثیر آن بر استقلال
۱۲۲	انواع تهدیدهای موجود در استقلال حسابرسان
۱۲۴	مقررات گذاری در حوزه استقلال حسابرسان
۱۲۵	رویکردهایی غیر از مقررات گذاری برای استقلال حسابرسان
۱۲۶	عوامل موثر بر استقلال حسابرسان
۱۲۸	عوامل تهدید کننده استقلال حسابرسان
۱۳۰	عوامل نقض کننده استقلال حسابرسان
۱۳۱	مدل های استقلال حسابرسان
۱۴۲	استقلال حسابرسان و چرخش الزامی مؤسسات حسابرسی
۱۴۵	استدلال های موافق با چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی :
۱۴۷	استدلال های مخالف با چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی
۱۴۹	چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی در ایران
۱۵۱	نتیجه گیری و پیشنهاد ها:
۱۵۵	خلاصه فصل چهارم

فصل پنجم: حسابرسی عملکرد.....	۱۵۷
مقدمه	۱۵۸
حسابرسی عملکرد	۱۵۹
حسابرسی عملیاتی یا حسابرسی عملکرد	۱۶۲
واژه‌های مربوط به حسابرسی عملیاتی	۱۶۳
واژه‌های مربوط به حسابرسی عملکرد	۱۶۴
اهداف حسابرسی عملکرد	۱۶۶
مفاهیم اساسی حسابرسی عملکرد	۱۶۷
اصول حسابرسی عملکرد	۱۷۰
استاندارد های حسابرسی عملکرد	۱۷۱
مراحل حسابرسی عملکرد	۱۷۳
مقایسه حسابرسی مالی و حسابرسی عملکرد	۱۷۶
دیدگاه حسابرسی عملکرد در برابر حسابرسی داخلی و سستی	۱۷۸
رویکردهای حسابرسی عملکرد	۱۸۲
تکنیک های حسابرسی عملکرد	۱۸۵
فواید حسابرسی عملکرد در بخش عمومی	۱۸۷
نتیجه گیری و پیشنهاد ها:	۱۹۴
خلاصه فصل پنجم	۱۹۶
فصل ششم: ویژگی های حسابرس موفق	۱۹۷
مقدمه :	۱۹۸
ویژگی های حسابرس	۱۹۹
ویژگی های حسابرس موفق	۲۰۴
نتیجه گیری:	۲۱۰

در کشور ما نیز طی چند سال اخیر با مطرح شدن واگذاری‌ها بر اساس اصل ۴۴ قانون اساسی و الزاماتی که سازمان بورس و اوراق بهادار در زمینه شرکت‌های خود تدوین کرده، حسابرسی داخلی در کانون توجه حرفه حسابرسی قرار گرفته است. تشکیل کمیته حسابرسی داخلی سازمان بورس و اوراق بهادار، تشکیل انجمن حسابرسان داخلی ایران به عنوان انتقال دهنده تجارب حرفه‌ای حسابرسی داخلی، انتشار پیش‌نویس منشور کمیته حسابرسی و واحد حسابرسی داخلی و تلاش‌هایی از این قبیل بیاگر توجه به حسابرسی داخلی در سال‌های اخیر بوده است. به‌زعم تلاش‌های قابل تقدیر در انسجام بخشیدن به حرفه حسابرسی، باید اذعان داشت که حرفه حسابرسی داخلی در ایران با وضعیت مطلوب خود کماکان فاصله زیادی دارد و با وجود تغییرات در دایره در محیط اقتصادی و حرفه‌ای حسابداری، تغییرات بنیادینی در این حرفه صورت نگرفته است. بررسی تاریخی و پیشینه حرفه حسابرسی داخلی در ایران و همچنین، بررسی رضایت موجود شاغلان این حرفه نشان می‌دهد که، یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی حسابرسان داخلی همواره این بوده که عموماً این افراد از منزلت اجتماعی و سازمانی مناسب در جامعه و نزد ذی‌نفعان مختلف برخوردار نبوده و وظایف آنان به طور صحیح و شفاف مشخص نشده است. به بیان دیگر، حسابرسان داخلی برخلاف سایر حرفه‌ها از یک موقعیت شغلی و حرفه‌ای شایسته و درخور برخوردار نیستند. از این‌رو، داشتن یک هویت مناسب از جمله هویت حرفه‌ای برتر علاوه بر این که عامل مهمی در افزایش اعتماد به نفس، احساس تعلق‌پذیری به حرفه و برقراری ارتباطات بین فردی در میان اعضاء حرفه می‌باشد، مهم‌ترین عامل در ایجاد رضایت از کار بوده و بهترین پیش‌گو برای باقی ماندن افراد در حرفه حسابرسی می‌باشد. به طوری که، تمایل به ترک حرفه حسابرسی بین اعضای که توسعه هویت حرفه‌ای در آن‌ها ناکافی بوده و رضایت

کاری پایین دارند، بیشتر است. علاوه براین، هویت حرفه‌ای عاملی است که اگر محقق نشود خطراتی برای خود حرفه نیز به دنبال داشته و مشروعیت، اعتماد عمومی و استقلال حرفه حساسی در خطر خواهد بود. همچنین، پژوهش‌های مستمر در زمینه هویت سازمانی برای اجرای موثر مدیریت منابع انسانی بسیار مهم و تعیین‌کننده است. با وجود ادبیات غنی و متنوع در این جریان پژوهشی، تاثیر هویت سازمانی تعبیه شده در محیط تیم کاری و به ویژه این که چگونه روابط میان اعضای تیم ممکن است تحت تاثیر هویت سازمانی تغییر کند، کمتر مورد توجه واقع شده است و با توجه به این که بیشتر سازمان‌ها از تیم‌های کاری به عنوان واحدهای کار اصلی و اولیه استفاده می‌کنند، چنین غفلی تعجب‌آور است. زیرا هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش‌ها و سبک‌های زمینه‌ای کاری در ارتباط است و نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند و باعث به وجود آمدن خودتنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی در سازمان می‌شود. از سوی دیگر، مدیران همواره به دنبال ارزیابی و ارتقای هویت سازمانی در میان کارکنان خود هستند، چرا که به نتایج مثبت آن علاقه‌مند هستند. تا زمانی که کارکنان سازمان احساس هویت قوی‌تری با سازمان داشته باشند، و با آن دربارۀ سازمان بیشتر جنبه مثبت می‌یابد و با آگاهی کامل، برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند و تعهد بالاتری به سازمان خود دارند. محققان بیان می‌کنند که، کارکنان به هویت سازمانی بیشتر، وابستگی بیشتری به گروه‌های کاریشان پیدا کنند. بر همین اساس در این کتاب به دنبال رابطه هویت حرفه‌ای و سازمانی با نقش استقلال حساسی و عملکرد حساسی می‌باشیم.