

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ANALIZA DEJAVNIKOV ETIČNEGA VEDENJA V
RAČUNOVODSKI DEJAVNOSTI**

Ljubljana, november 2019

NIVES NOVOSEL

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nives Novosel, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza dejavnikov etičnega vedenja v računovodski dejavnosti, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Darijo Aleksić

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POSLOVNA ETIKA.....	3
1.1 Opredelitev poslovne etike	3
1.2 Poslovna etika v računovodskem poklicu	4
2 PRAVNA IN ORGANIZACIJSKA UREDITEV POSLOVNE ETIKE V RAČUNOVODSTVU	6
2.1 Računovodske organizacije odgovorne za etične kodekse	6
2.1.1 Mednarodno združenje računovodskih strokovnjakov.....	6
2.1.2 Slovenski inštitut za revizijo	7
2.2 Kodeksi	7
2.2.1 Kodeks etike za računovodske strokovnjake.....	7
2.2.2 Mednarodni kodeks etike za računovodske strokovnjake	9
2.2.3 Kodeks poklicne etike računovodje.....	9
3 NEETIČNO VEDENJE.....	10
3.1 Etične racionalizacije.....	13
3.2 Neetično vedenje v računovodstvu	13
3.3 Ustvarjalno računovodstvo	16
3.3.1 Oblike in tehnike uporabe ustvarjalnega računovodstva.....	17
3.3.2 Etični pogled na ustvarjalno računovodstvo.....	18
3.3.3 Prikaz ustvarjalnega računovodstva na primeru Enron	19
4 DEJAVNIKI ETIČNEGA VEDENJA	21
4.1 Kohlbergova teorija moralnega razvoja.....	21
4.1.1 Pred-konvencionalna raven	22
4.1.2 Konvencionalna raven	22
4.1.3 Principalna raven	23
4.2 Restov štiri-stopenjski model etičnega odločanja	24
4.2.1 Etična občutljivost	25
4.2.2 Etična presoja	26
4.2.3 Etična motivacija	26
4.2.4 Etični karakter.....	27
4.3 Ajzenova teorija planiranega vedenja	28

4.3.1	Stališče	29
4.3.2	Subjektivna norma.....	29
4.3.3	Zaznana kontrola vedenja.....	29
4.3.4	Vedenjske namere	30
4.4	Kritično vrednotenje teorij	31
5	ETIČNA SLEPOTA	33
6	EMPIRIČNA RAZISKAVA	35
6.1	Opredelitev namena in cilja raziskave.....	35
6.2	Metodologija.....	35
6.3	Opis vzorca.....	37
6.4	Postopek izvedbe intervjuja.....	37
6.5	Rezultati raziskave	38
6.5.1	SKLOP 1: Razumevanje etike in pomembnost etike v računovodstvu	38
6.5.2	SKLOP 2: Pogostost soočanja z etičnimi dilemami in etično slepoto	39
6.5.3	SKLOP 3: Dejavniki, ki vplivajo na (ne)etično vedenje v računovodstvu ...	40
6.5.4	SKLOP 4: Razumevanje ustvarjalnega računovodstva.....	43
7	DISKUSIJA	44
7.1	Interpretacija rezultatov raziskave.....	44
7.2	Teoretični prispevki.....	48
7.3	Praktična priporočila	48
7.4	Omejitve in predlogi za nadaljnja raziskovanja.....	49
	SKLEP.....	50
	LITERATURA IN VIRI	52
	PRILOGE	59

KAZALO SLIK

Slika 1: Povezava med etiko in zakoni.....	11
Slika 2: Trikotnik prevar	12
Slika 3: Kohlbergov model moralnega razvoja.....	21
Slika 4: Restov štiri-komponentni model etičnega odločanja.....	24
Slika 5: Model Ajzenove teorije planiranega vedenja	28

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Demografski podatki intervjuvank	1
Priloga 2: Transkripcija polstrukturiranih intervjujev	3

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

IFAC – (angl. International Federation of Accountants); Mednarodno združenje računovodskih strokovnjakov

IESBA – (angl. International Ethics Standards Board for Accountants); Odbor za mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake

SIR – Slovenski inštitut za revizijo

MSR – Mednarodni standard revidiranja

ZDA – Združene države Amerike

UVOD

V preteklih letih smo bili pogosto priča odkrivanju večjega števila etično spornih dejanj v poslovnem svetu, pri katerih so sodelovali tudi računovodje (Grivec, 2014). Odmevne neetične prakse so močno spodkopale zaupanje v računovodsko poročanje in revizijo ter pravno ureditev podjetij (Carnegie & Napier, 2010). Propad podjetja Enron je brez dvoma eno najbolj odmevnih afer v poslovnem svetu. Podjetje, ki je veljalo za eno najbolj inovativnih družb z agresivnim trženjskim pristopom ter visoko stopnjo rasti, je doživelo katastrofo v le nekaj dneh (Barreveld, 2002). Z namenom, da bi dosegli zelo dobre finančne rezultate, so v podjetju uporabljali ustvarjalno računovodstvo (Gherai & Balaciu, 2011), ki je lahko etično sporno. Beseda *enronitis* je zato postala sinonim za vprašljive računovodske in revizijske prakse (Carnegie & Napier, 2010).

Propad ameriških korporacij, kot so Enron, WordCom, Tyco, so le najbolj odmevni primeri, ki so usmerili pozornost na računovodska podjetja ter pomembnost etike v računovodskem in revizijskem poklicu (Carnegie & Napier, 2010). Profesionalni računovodje se vsakodnevno soočajo z raznimi izzivi (Bedeković, 2013). Zaradi sprememb na trgu, ki so v času globalizacije vse hitrejša, mora poslovodstvo razpolagati s svežimi informacijami. Računovodja prepozna, preračuna, razvršča, knjiži, analizira, povzema poslovne dogodke in o njih poroča (Grivec, 2014). Finančno poročanje mora temeljiti na pravih, kvalitetnih in resničnih informacijah, pridobljenih v skladu z računovodskim poklicem in Kodeksom etike računovodij (Bedeković, 2013). Delničarji, potencialni delničarji in drugi uporabniki računovodskih izkazov so zelo odvisni od letnih računovodskih izkazov družbe, saj lahko te informacije uporabijo za utemeljeno odločitev o naložbi. Sklicujejo se na mnenje računovodij, ki so pripravili izjave in na revizorje, ki so preverili, če so izkazi resnični in pošten prikaz podjetja. Poznavanje etike zato lahko pomaga računovodjem in revizorjem pri premagovanju etičnih dilem (Chouhan & Naghshbandi, 2012).

Akenbor in Tennyson (2014) menita, da se profesionalni računovodje pogosto soočajo s številnimi situacijami, ki jih prisilijo v neetično vedenje. Razlogi za neetično vedenje so lahko pohlepnost in lastni interes, pritiski zaposlenih/strank, slabe družbene vrednote, pomanjkanje informacij, pomanjkanje jasno opredeljenih pravil etičnega ravnanja (Akenbor & Tennyson, 2014). Nekateri trdijo, da na etično vedenje v veliki meri vplivata delovno okolje in organizacijski dejavniki (Soutar, McNeil & Molster, 1994), med katere spada kultura podjetja, osebnost ljudi, identiteta managerjev in strukturne značilnosti delovanja podjetja (Glas, brez datuma).

Danes se številni avtorji ukvarjajo s proučevanjem dejavnikov, ki spodbujajo etično vedenje. V magistrskem delu bom na podlagi razvitih modelov različnih avtorjev raziskovala dejavnike etičnega vedenja v računovodskem poklicu. Kot pravi Louwers (v Buchan, 2005), je etiko v računovodstvu potrebno raziskovati s pomočjo: 1) Restovega modela odločanja, ki temelji na štirih komponentah, ki imajo ključno vlogo pri določanju posameznikovega etičnega vedenja, in sicer etična občutljivost, moralno vrednotenje, moralna motivacija ter etični značaj (Jamshidinavid & Kamari, 2012); in 2) z Ajzenovo teorijo načrtovanega vedenja, ki je specifična za računovodski poklic, in ki temelji na predpostavki, da se ljudje

vedejo racionalno in na podlagi interakcije posameznika z okoljem. Teorijo načrtovanega vedenja sestavljajo tri komponente, in sicer stališča, subjektivne norme ter zaznana kontrola vedenja (Radovan, 2001). Poleg zgoraj navedenih modelov pa bom predstavila tudi Kohlbergov model moralnega razvoja.

Vsako etično vedenje se začne s prepoznavanjem etičnega problema. Restov model odločanja predvideva, da je etično vedenje nemogoče, če posameznik ne prepozna prisotnosti etičnega problema v določeni situaciji (Fiolleau & Kaplan, 2017), zato bom v svojem magistrskem delu preučevala tudi pojav etične slepote, ko ljudje izgubijo sposobnost presoje o etičnem problemu oz. etičnosti svojih dejanj.

Namen magistrskega dela je s pomočjo pregleda znanstvene in strokovne literature predstaviti problematiko etičnega vedenja v računovodskem poklicu in razširiti razumevanje o dejavnikih, ki vplivajo na etično vedenje računovodij ter s tem prispevati k razumevanju pomembnosti etike v računovodstvu, ki je v tem poklicu zelo pomembna.

Temeljni cilj magistrskega dela je opredeliti in določiti dejavnike (ne)etičnega vedenja v računovodskem poklicu in jih tudi empirično preveriti. Pri tem bodo pomožni cilji magistrskega dela naslednji:

1. pregledati obstoječo literaturo na temo etičnega vedenja ter na podlagi pregledane literature zbrati do sedaj opredeljene dejavnike etičnega vedenja in razvite modele različnih avtorjev;
2. na podlagi zbranih podatkov empirično proučiti dejavnike spodbujanja (ne)etičnega vedenja in etične slepote v računovodskem poklicu.

Magistrsko delo je sestavljeno iz sedmih poglavij. Prvo poglavje je namenjeno opredelitvi pojma poslovne etike ter predstavitvi poslovne etike v računovodstvu. Drugo poglavje je namenjeno pravni in organizacijski ureditvi poslovne etike v računovodstvu. V tretjem poglavju zasledimo opredelitev neetičnega vedenja, etične racionalizacije in predstavitev neetičnega vedenja v računovodstvu s primerom iz prakse. Četrto poglavje je namenjeno dejavnikom etičnega vedenja, kjer so predstavljene tri teorije etičnega vedenja in kritično vrednotenje teorij. V petem poglavju je predstavljena etična slepota. V šestem poglavju zasledimo empirično raziskavo, kjer je predstavljen namen in cilj raziskave, metodologija, in sicer kvalitativna metoda raziskovanja, opis vzorca, postopek izvedbe intervjuja in rezultati raziskave. Zadnje sedmo predavanje je namenjeno diskusiji, ki je razdeljena na štiri podpoglavja: interpretacija rezultatov raziskave, teoretični prispevki, praktična priporočila ter omejitve in predlogi za nadaljnja raziskovanja.

1 POSLOVNA ETIKA

1.1 Opredelitev poslovne etike

Etika nas usmerja pri prepoznavanju, kaj je pravilno in kaj narobe, kaj je dobro in kaj slabo, kaj je pravično in kaj nepravično. Nekateri etiko razumejo kot odločitev, ki jo sprejmeš v temi, ko nihče ne gleda (Klein, 2015). Turk (2000) je etiko opredelil kot norme ravnanja pri odločanju in delovanju v skladu s prevladujočimi vrednotami tistih, ki odločajo in delujejo, ter tistih, ki jih odločitve in posledice delovanja zadevajo. Bovee, Thill in Mescon (2006) so etiko opredelili kot načela in standarde moralnega obnašanja, ki jih družba sprejema, moralo pa opredelimo kot »sledenje načelom, za katera verjamemo, da so dobra in jih zaradi tega pri svojem vsakodnevnem delu upoštevamo« (Steinbacher, 2009, str. 66). »Moralna je tisto, kar vrednoti, usmerja medsebojne odnose ljudi kot posledica pojmovanja dobrega in slabega« (Moralna, 2014). Etično vedenje temelji na sposobnosti, da človek sodi na osnovi razuma in se odloča med dobrim in slabim ter deluje v skladu z odločnostjo (Fromm, 1955). »Neetično vedenje pa je vedenje, ki presega tisto, kar se človeku, stroki ali panogi zdi moralno pravilno ali primerno« (Unethical behavior, brez datuma).

Poslovno etiko pa lahko opredelimo kot etiko v ožjem smislu, »ki se izraža v poslovnih odločitvah in ravnanju članov organizacije« (Glas, brez datuma). Poslovno etiko lahko razumemo kot skupek moralnih pravil in vrednot, ki usmerijo posameznika ali skupino, da loči med dobrim in slabim (Aleksić, 2007). Bebek in Kolumbić (2003) pravita, da se poslovna etika nanaša na tiste vrste dela, ki jih opravljamo za druge s ciljem doseganja koristi za druge kot tudi za nas same oz. matično organizacijo. Poslovna etika je način sklepanja, komuniciranja in izvedbe del v skladu z duhovnimi, sociološkimi, biološkimi in naravnimi človeškimi zakonitostmi. Spada med vrsto uporabne etike, ki je usmerjena na področja človekovega življenja oz. delovanja, ki so vezana na posle, poslovanje in poslovni svet, pri čemer slednje razumemo v najširšem smislu (Ulaga, 2014).

Poslovna etika se je razvila v 20. stoletju z združitvijo dveh disciplin, in sicer etike ter ekonomije. Poslovna etika v 60-ih letih se je navezovala na pravice delavcev, primerno plačilo, dobre delovne pogoje ter korektne poslovne odnose (Aleksić, 2007). Vrsta finančnih škandalov in moralnih odstopanj v korporacijah, kot so Enron, WordCom, Tyco in mnogi drugi, pa je privedla do še večjega interesa do poslovne etike in družbene odgovornosti podjetja (Glas, brez datuma).

Poslovna etika je zato postala neizogiben del pri poslovanju podjetja, saj v konkurenčnem okolju omogoča rast in razvoj, povečuje učinkovitost in produktivnost podjetja. Številne raziskave so pokazale, da imajo podjetja, ki v svoje poslovanje vključijo poslovno etiko, boljše rezultate od tistih, ki tega niso storili (Aleksić, 2007). Karpati (2001) v svojem delu navaja, da se podjetje pri poslovanju sooča s številnimi vidnimi in nevidnimi ovirami. Eden od nevidnih ovir so etična pravila, katerim se vsako podjetje, ki misli o svojem poslovanju, ne samo za danes, ampak za daljše obdobje, ne odpove za nobeno ceno. Razlog za to je

dokazano pravilo, da se dober glas podjetja dosega z dolgotrajnim poštenim delom, medtem ko se ga lahko izgubi v trenutku z nepremišljeno odločitvijo. Uspeh in status se na trgu več ne meri samo na finančnih pokazateljih, ampak ključna postaja tudi osebnost podjetja. Etično ravnanje podjetja je danes samoumevno, družba pričakuje, da se podjetja vedejo v skladu z zakoni in moralnimi normami, v nasprotnem primeru pa podjetje hitro zaide v spor z družbo (Glas, brez datuma).

1.2 Poslovna etika v računovodskem poklicu

Računovodski poklic igra pomembno vlogo v družbi. Investitorji, upniki, vlada in drugi se pri poslovnih odločitvah v veliki meri zanašajo na računovodske informacije (Akenbor & Tennyson, 2014). Spremembe na trgu so v času globalizacije vedno hitrejša, poslovno računovodstvo pa mora za uspešno poslovanje podjetij pred odločanjem razpolagati z vedno svežimi informacijami iz podjetja in iz njegovega okolja. Računovodstvo zagotavlja informacije o premoženju, obveznostih do virov sredstev, stroških, odhodkih, prihodkih in poslovnem izidu. Poslanstvo računovodstva je oblikovanje informacij za zunanje in notranje uporabnike, ki so namenjene poslovnemu odločanju. Glede na to da računovodstvo zagotavlja informacije o poslovnem in finančnem stanju podjetja in te informacije služijo pri sprejemanju poslovnih odločitev, je pomembno, da so »razumljive, ustrezne, zanesljive in primerljive« (Grivec, 2014, str. 63). Grivec (2014) pravi, da čeprav se na prvi pogled zdi, da je sistem priprave informacij utečen, v spreminjajočem se okolju, ko se je vedno znova treba odločiti na hitro in pravilno, postaja poročanje vsem interesnim javnostim vedno bolj zapleteno (Grivec, 2014). »Tradicionalna računovodska praksa je bila v preteklosti pogosto ponavljajoče in progresivne narave« (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006, str. 38). Albrecht, Hill in Albrecht (2006) nadaljujejo, da takšno delo ni zahtevalo visoke stopnje presoje in etičnih vrednot, saj je tradicionalno računovodstvo po navadi vključevalo metode z objektivnimi in natančnimi odgovori.

Z razvojem informatizacije tradicionalnih aktivnosti in vse bolj kompleksnim poslovnim svetom so računovodje ugotovili, da opravljanje ponavljajočih nalog ni več cenjena spretnost. Te naloge so danes podprte s programsko opremo, računovodje pa so vse bolj vpleteni v planiranje, kontrolo, svetovanje in druge naloge, povezane s sprejemanjem odločitev (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006). Glavna vloga računovodstva danes ni le zadovoljitev interesov države, ampak vpliva tudi na uspešnost poslovanja (Grivec, 2014). Kot pravita Kavčič in Kelhar (2004), da računovodja ni več le pasivni poročevalec, ampak zaupni svetovalec in poslovni partner najvišjih odločitvenih ravni.

Sprejemanje odločitev ni niti malo enostavno, saj je lahko ena odločitev v določeni situaciji etična, v drugi pa etično sporna (Bedeković, 2013). Torej računovodska poslovna etika usmerja računovodje k primernemu obnašanju, prav tako nakazuje na določeno profesionalno držo, ki jo mora računovodja vzdrževati s ciljem, da postane uspešen, ugleden, in da mu stranke zaupajo. Poslovna etika omogoča višje standarde ravnanja kot ostali zakoni, ki urejajo računovodski poklic, kljub temu da je računovodski poklic urejen z

računovodskimi standardi, so etični standardi bistvenega pomena (Akenbor & Tennyson, 2014).

Od računovodje se pričakuje, da se obnaša v skladu s pravili in svojimi odgovornostmi do stranke, drugih članov tega poklica ter širše javnosti (Akenbor & Tennyson, 2014). Temeljna načela obnašanja računovodje, ki jih Slovenski inštitut za revizijo (1998) navaja v Kodeksu poklicne etike pa so:

- **Strokovnost in odgovornost:** v srednjih in velikih organizacijah ter računovodskih servisih mora imeti računovodja najmanj visokošolsko izobrazbo, medtem ko je pri manjših podjetjih dovolj višješolska izobrazba. Računovodja mora nenehno razvijati svoja znanja ter poskrbeti za ustrezno raven strokovnosti. Poznati mora področje gospodarstva, prav tako pa mora biti sposoben ločiti bistvene od nebistvenih informacij. Delovati mora v skladu s predpisi in računovodskimi standardi, hkrati pa mora pristojne opozarjati, če opazi kakršne koli kršitve pravil.
- **Zaupnost:** računovodja mora varovati zaupne informacije, lahko jih razkrije v primeru, da ima dovoljenje, oz. če je z zakonom tako določeno. Poskrbeti mora, da so tudi njegovi podrejeni seznanjeni z zaupnostjo informacij, in da le-to spoštujejo.
- **Poštenost:** računovodja se mora izogibati vsaki aktivnosti, ki bi vplivala na njegovo poštenost in bi stroko spravila na slab glas. Zavrnil mora uslugo, ponudbo ali darila z večjo vrednostjo. Prav tako se mora izogibati navzkrižjem interesov ter obveščati o strokovnih pomanjkljivostih, ki onemogočajo odgovorno presojanje.
- **Resničnost:** računovodja ne sme opravljati dejavnosti, ki nasprotujejo koristim njegove organizacije ali bi lahko škodile izpolnjevanju njegovih dolžnosti. Računovodja mora poročati o poštenih in resničnih informacijah, hkrati pa je dolžan obvestiti tudi o informacijah, ki bi lahko slabo vplivale na razumevanje poročil.
- **Prizadevnost:** računovodja mora poskrbeti za nenehno izpopolnjevanje znanja in za kakovost svojega dela, hkrati pa osebno odgovarja za delovanje računovodstva v svoji organizaciji, saj se vključuje v oblikovanje pravil notranje organizacije, skrbi za razdelitev pristojnosti in odgovornosti vsakega udeleženca.

Računovodje imajo številne etične odgovornosti, in sicer do sebe, do svoje družine, do svojega poklica in strank ter nenazadnje tudi do podjetja, v katerem delajo. Zaradi narave dela računovodskega poklica je pomembno, da se o etiki tudi izobražujejo (Ronald, Brenda & Kenneth, 2011). Etične odločitve v računovodskem poklicu so del vsakdana, etične dileme pa so postale težava, ki grozi ugledu računovodskega poklica po celem svetu. Pogosto se zgodi, da se računovodje ne zavedajo, da niso prepoznali etičnega problema, kar pa se zgodi zaradi pomanjkanja znanja in spretnosti za učinkovito analiziranje problema. Pogosto tudi, ko zaznajo etični problem, ga ne znajo rešiti v skladu z etičnim kodeksom in poklicnimi vrednotami (Flanagan & Clarke, 2007).

K neuspehu poslovne etike v računovodstvu so veliko prispevali tudi izobraževalni programi, ki niso zagotavljali zadostnega števila praktičnih nalog, s pomočjo katerih bi se študenti soočali z realnimi situacijami iz računovodskega sveta. Učitelji so študentom dajali informacije, potrebne za želeno vedenje, za uspeh pa je bilo potrebno le slediti določenim

korakom. S takim pristopom študenti niso rabili definirati problemov ali razumeti, zakaj je nekaj narejeno tako, kot je, ali kakšne alternative obstajajo (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006). Albrecht, Hill in Albrecht (2006) pravijo, da ni nič nenavadnega, da ko taki študenti diplomirajo in začnejo opravljati naloge revidiranja ali izpolnjujejo davčno napoved, uporabijo primer iz prejšnjega leta, ga kopirajo in spremenijo le številke. Ne poglobljajo se v razmišljanje o tem, kaj se je spremenilo, kakšna so tveganja in vsebina teh transakcij ali kaj pomenijo spremembe v številkah. V današnjem okolju pomnjenje vsebine ni več glavna sestavina uspeha, računovodje morajo danes probleme razumeti, analitično razmišljati o tveganjih in rešitvah ter zagotoviti, da tudi drugi upoštevajo njihove poglede. Razvili so se konstruktivistični izobraževalni pristopi, kjer se študenti osredotočajo na razloge, zakaj je nekaj narejeno tako, kot je. Taki pristopi so primerni za učenje o etičnih temah, saj spodbujajo študente, da kritično razmišljajo o kontroverznih temah in etičnih dilemah (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006).

2 PRAVNA IN ORGANIZACIJSKA UREDITEV POSLOVNE ETIKE V RAČUNOVODSTVU

2.1 Računovodske organizacije odgovorne za etične kodekse

2.1.1 Mednarodno združenje računovodskih strokovnjakov

Mednarodno združenje računovodskih strokovnjakov (angl. International Federation of Accountants, v nadaljevanju IFAC) je globalna organizacija za računovodski poklic, katere poslanstvo je služiti javnemu interesu, krepiti računovodsko stroko po vsem svetu in prispevati k razvoju trdnega mednarodnega gospodarskega položaja, tako da vzpostavlja in uveljavlja privrženost poklicnim standardom visoke kakovosti, pospešuje mednarodno zbliževanje takih standardov ter objavlja stališča o zadevah v javnem interesu, pri katerih je strokovno znanje najpomembnejše. Podpira preglednost, odgovornost in primerljivost računovodskega poročanja, pomaga razvijati računovodski poklic in izraža pomembnost in vrednost računovodskih strokovnjakov v globalni finančni infrastrukturi. Ustanovljena je bila leta 1977 in sestavlja več kot 175 članov in sodelavcev v več kot 130 državah, ki predstavljajo skoraj 3 milijone računovodij v javni praksi, izobraževanju, vladnih storitvah, industriji in trgovini (IFAC, brez datuma).

V skladu s poslanstvom je Upravni odbor IFAC ustanovil Odbor za mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake (angl. International Ethics Standards Board for Accountants, v nadaljevanju IESBA). IESBA je neodvisni organ, ki je namenjen določanju standardov, ki v javnem interesu razvijajo in izdajajo visokokakovostne etične standarde in druge pomembne predpise za računovodske strokovnjake po vsem svetu. IESBA s svojimi dejavnostmi razvija Kodeks etike za profesionalne računovodje, ki določa etične zahteve za računovodske strokovnjake (IFAC, brez datuma). Prav tako pa je razvil mednarodno primeren Mednarodni kodeks etike za računovodske strokovnjake, vključno z

Mednarodnimi standardi neodvisnosti. Dolgoročni cilj odbora je približevanje standardov kodeksa etike za računovodske strokovnjake, vključno s standardi revizorjeve neodvisnosti, tistim, ki so jih izdali regulatorji in nacionalni organi za določanje standardov. Združevanje v enoten sklop standardov lahko zviša kakovost in skladnost storitev, ki jih opravijo računovodski strokovnjaki po vsem svetu ter izboljša učinkovitost globalnih kapitalskih trgov. Odbor za Mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake sestavlja 18 članov z vsega sveta, od katerih je 9 praktikov in vsaj 3 so člani javnosti - posamezniki, od katerih se pričakuje, da izražajo širši javni interes (SIR, 2012).

2.1.2 Slovenski inštitut za revizijo

Slovenski inštitut za revizijo (v nadaljevanju SIR) je bil ustanovljen 11. januarja 1994. Podlago za njegovo ustanovitev je predstavljal zakon o revidiranju, sprejet julija 1993, ki je za ustanovitelja inštituta postavil Zvezo računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije. Kmalu po ustanovitvi so bili postavljeni prvi temeljni akti, ki so urejali delovanje revizijske stroke v Sloveniji, kot na primer Kodeks poklicne etike zunanjega revizorja, temeljna revizijska načela, navodila za delovanje revizijskih družb in drugo. Postal je aktiven ne samo na slovenskem področju, ampak tudi v tujini, ko je postal član pomembnih strokovnih mednarodnih organizacij, kot je na področju računovodstva prej omenjeno Mednarodno združenje računovodskih strokovnjakov (IFAC), na področju revizije Zveza evropskih revizorjev in na področju ocenjevanja vrednosti Svet za mednarodne standarde ocenjevanja vrednosti (SIR, brez datuma).

2.2 Kodeksi

2.2.1 Kodeks etike za računovodske strokovnjake

Kodeks etike za računovodske strokovnjake (v nadaljevanju Kodeks IESBA) je izdal Odbor za mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake aprila 2010, v slovenščino pa ga je prevedel Slovenski inštitut za revizijo septembra 2012 in se uporablja z dovoljenjem IFAC-a. Ta kodeks določa etične zahteve za računovodske strokovnjake. Strokovna organizacija, ki je članica IFAC ali podjetje računovodskih strokovnjakov ne sme uporabljati manj strogih standardov, kot so navedeni v tem kodeksu, razen če je z zakonom ali drugim predpisom prepovedano ravnati v skladu z nekaterimi deli kodeksa (SIR, 2012).

Kodeks je sestavljen iz treh delov, in sicer v prvem delu kodeksa je opisana splošna uporaba, opisana so temeljna načela poklicne etike za računovodske strokovnjake in tudi konceptualni okvir, ki ga morajo računovodski strokovnjaki uporabljati pri prepoznavanju nevarnosti. Prav tako pa je v kodeksu opisana tudi uporaba varoval za odstranitev ali zmanjšanje nevarnosti. Naslednja dva dela v kodeksu opisujeta, kako konceptualni okvir uporabiti v praksi ter primere varoval. V kodeksu so omenjeni tudi primeri, ko varovala niso na voljo in se jim je potrebno izogniti. Drugi del v kodeksu se nanaša na računovodske strokovnjake v

javni praksi, medtem ko se tretji del nanaša na računovodske strokovnjake v gospodarstvu (SIR, 2012).

Po kodeksu IESBA so temeljna načela računovodskih strokovnjakov naslednja (SIR, 2012, str.8):

- Neoporečnost: biti mora odkrit in pošten v vseh poklicnih in poslovnih razmerjih.
- Nepristranskost: ne sme dopustiti, da pristranskost, navzkrižje interesov ali neprimeren vpliv drugih prevladajo nad strokovnimi ali poslovnimi presojami.
- Strokovna usposobljenost in potrebna skrbnost: vzdrževati mora strokovno znanje in izkušnje na taki ravni, da naročniku ali delodajalcu zagotavlja primerne strokovne storitve, ki temeljijo na sodobnih razvojnih dosežkih v praksi, zakonodaji in tehnikah; delati mora prizadevno in v skladu s primernimi strokovnimi in poklicnimi standardi.
- Zaupnost: spoštovati mora zaupnost informacij, pridobljenih v poklicnih in poslovnih odnosih, in zato nobenih takih informacij brez ustreznega in izrecnega pooblastila ne sme razkriti tretjim strankam, razen če obstaja zakonita ali poklicna pravica ali dolžnost razkritja; prav tako teh informacij ne sme uporabiti v osebno korist računovodskega strokovnjaka ali tretjih strank.
- Poklicu primerno obnašanje: ravnati se mora po ustreznih zakonih in drugih predpisih ter se izogibati vsakršnemu ravnanju, ki škoduje ugledu poklica.

Okoliščine lahko privedejo do nevarnosti, ki ogrožajo uresničitev zgoraj navedenih načel. Okoliščina ali razmerje lahko povzroči več kot eno nevarnost in vsaka nevarnost lahko vpliva na skladnost z enim ali več temeljnimi načeli. Nevarnosti se razvrščajo v eno ali več naslednjih kategorij (SIR, 2012, str. 10):

- Nevarnost koristoljubja pomeni nevarnost, da bo finančna udeležba ali kakšen drug interes negativno vplival na vedenje računovodskega strokovnjaka.
- Nevarnost pregledovanja lastnega dela pomeni nevarnost, da računovodski strokovnjak ne bo primerno ovrednotil izidov svoje prejšnje presoje in se bo nanjo zanašal, ko bo oblikoval presojo kot del opravljanja tekoče storitve.
- Nevarnost zagovarjanja pomeni nevarnost, da bo računovodski strokovnjak podpiral stališča naročnika ali delodajalca do take mere, da bo ogrožena njegova nepristranskost.
- Nevarnost domačnosti pomeni nevarnost, da bo zaradi dolgotrajne in tesne veze z naročnikom ali delodajalcem računovodski strokovnjak preveč naklonjen njegovim interesom.
- Nevarnost ustrahovanja pomeni nevarnost, da bo računovodski strokovnjak pod pritiski odvrnjen od nepristranskega delovanja.

Varovala, ki lahko take nevarnosti odpravijo ali zmanjšajo na sprejemljivo raven, se delijo v dve širši skupini, in sicer v (SIR, 2012):

- Varovala, ki jih postavljajo stroka, zakonodaja ali drugi predpisi (zahteve po izobrazbi, usposabljanju; zahteve po poklicnem razvoju; predpisi o upravljanju družb; strokovni

standardi, strokovno ali regulativno spremljanje in disciplinski postopki ter zunanje pregledovanje).

- Varovala v delovnem okolju za računovodske strokovnjake v javni praksi in v gospodarstvu. Varovala v delovnem okolju zajemajo splošna varovala v podjetju (vodstvo podjetja poudarja pomen ravnanja v skladu s temeljnimi načeli; usmeritve in postopki za izvajanje in spremljanje obvladovanja kakovosti poslov itd.) in posebna varovala, vezana na posel (uporaba računovodskega strokovnjaka, ki ni bil vključen v storitev, ki ne daje zagotovila, da pregleda opravljeno delo, povezano s to storitvijo ali po potrebi svetuje drugače; posvetovanje z neodvisno tretjo stranko, kot je komisija neodvisnih članov uprave; obravnava etičnih vprašanj s pristojnimi za upravljanje naročnika itd).

2.2.2 Mednarodni kodeks etike za računovodske strokovnjake

Mednarodni kodeks etike za računovodske strokovnjake je bil izdan s strani organizacije IFAC avgusta 2018 v angleškem jeziku in je bil s strani Slovenskega inštituta za revizijo aprila 2019 preveden v slovenski jezik z dovoljenjem IFAC-a. Mednarodni kodeks je v veljavo stopil junija 2019 in nadomešča Kodeks etike za računovodske strokovnjake iz leta 2016. Kodeks vključuje več vsebinskih dodatkov in sprememb.

Namen kodeksa določa temeljna načela etike za računovodske strokovnjake, le-ta se delijo na neoporečnost, nepristranskost, strokovno usposobljenost in potrebno skrbnost, zaupnost in poklicu primerno obnašanje. Ta načela določajo standarde obnašanja, katera se od računovodskih strokovnjakov pričakujejo. Kodeks zagotavlja konceptualni okvir, ki ga morajo računovodski strokovnjaki uporabljati, da bi lahko prepoznali, ovrednotili in obravnavali nevarnost za ravnanje v skladu s temeljnimi načeli. V primeru revizijskih poslov ali drugih poslov preiskovanja kodeks določa Mednarodne standarde neodvisnosti.

Kodeks je sestavljen iz petih delov, in sicer prvi del vsebuje ravnanje v skladu s kodeksom, temeljnimi načeli in konceptualnim okvirom, ki vsebuje temeljna načela in konceptualni okvir ter velja za vse računovodske strokovnjake. Drugi del vsebuje dodatno gradivo, ki se nanaša na računovodske strokovnjake v gospodarstvu, kadar izvajajo strokovne naloge in za računovodske strokovnjake v javni praksi, kadar opravljajo strokovne naloge v skladu z razmerjem s podjetjem, in sicer kot izvajalci, zaposleni ali lastniki. Tretji del se nanaša na dodatno gradivo za računovodske strokovnjake v javni praksi, ko zagotavljajo strokovne storitve. Četrty del vsebuje Mednarodne standarde neodvisnosti, ki se nanaša na računovodske strokovnjake javne prakse, kadar opravljajo storitve dajanja zagotovila. Peti del vključuje pojmovnik, ki vsebuje opredeljene in opisane izraze, ki imajo poseben pomen v določenih delih kodeksa (SIR, 2019).

2.2.3 Kodeks poklicne etike računovodje

Kodeks poklicne etike računovodje je določil Slovenski inštitut za revizijo in je naslednik prvotnega kodeksa iz leta 1972, ki ga je sprejela Zveza računovodskih finančnih delavcev

Slovenije, ter dopolnjenih besedil iz let 1981 in 1987. Kodeks zavezuje računovodje, ki so člani Zveze računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije ali vpisani v register pri Slovenskem inštitutu za revizijo. Kodeks poklicne etike je zapis pravil, po katerih se računovodje pri opravljanju svojih nalog ravna, poklicna etika pa narekuje računovodji, da se popolnoma posveti svojemu delu in skrbi za kakovost. Kodeks vsebuje temeljna načela poklicne etike, namen kodeksa poklicne etike in načela obnašanja računovodje (SIR, 1998).

Računovodja mora prav tako upoštevati temeljna načela poklicne etike računovodij, ki so naslednja (SIR, 1998):

- Računovodja mora vzdrževati visoke standarde strokovne sposobnosti, morale in dostojanstva, kakor jih je razglasil Slovenski inštitut za revizijo in jih uresničuje Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije (odslej Zveza). Kot član Zveze mora dosledno izvajati njene sklepe oziroma delovati v skladu z njenimi smernicami.
- Od računovodje se pričakuje učinkovito opravljanje strokovnih nalog in dolžnosti ter popolno spoštovanje načel osebne in strokovne etike iz tega kodeksa. Pri opravljanju obveznosti in odgovornosti mora biti strokoven, zaupanja vreden, pošten in resnicoljuben ter vsestransko prizadeven.
- Nenehno spremljanje strokovnih dosežkov na računovodskem področju in strokovno izpopolnjevanje sta naloga vsakega računovodje. Posebno pozornost posveča naraščanju in usposabljanju mlajših kolegov, zato prenaša nanje računovodsko znanje.
- Sodelovanje med računovodji temelji na tovarištvu, odkritosti in prenašanju izkušenj. Računovodja svojemu stanovskemu tovarišu ne odreče pomoči z nasvetom ali mnenjem. Računovodja ceni in spoštuje znanje, dostojanstvo in strokovnost vsakega sodelavca v računovodstvu ter v drugih poklicih in dejavnostih.

Namen kodeksa poklicne etike je jasna in nedvoumna opredelitev dolžnosti računovodje, njegovo spoštovanje pa je bistvena vsebina in pogoj za doseganje ciljev računovodske stroke. Računovodja se je dolžan ravnati po pravilih iz kodeksa in ne sme dopuščati, da se jih krši. Z računovodjem je v tem kodeksu mišljen ekonomsko in drugače izobražen veščak, ki opravlja najzahtevnejša dela v zvezi z usmerjanjem in uravnavanjem računovodske dejavnosti, ne glede na svoj organizacijski položaj. Kodeks vsebuje standarde obnašanja, s katerimi so postavljena temeljna načela računovodskih strokovnjakov, podrobno pa so bila razložena v poglavju 1.2. (SIR, 1998).

3 NEETIČNO VEDENJE

Že vrsto let se filozofi ubadajo z vprašanjem, ali je bolj pomembno, da imamo etično družbo ali družbo, ki spoštuje zakone. Zakoni usmerjajo ljudi, kako se morajo vesti, če nočejo biti kaznovani, medtem ko etika usmerja ljudi, kako naj bi se vedli in ni prisilna (Klein, 2015). Posledica nezakonitega vedenja je kazen, medtem ko je posledica neetičnega vedenja slaba vest in potencialna kazen. Čeprav se koncepta nekoliko prekrivata, je veliko razlik med upoštevanjem zakonov in upoštevanjem etičnih pravil. Če pojasnimo s primeri, nekateri konflikti interesov so lahko zakoniti, vendar so neetični in obratno, nezakonito je voziti z

nedovoljeno hitrostjo, vendar ni neetično, če v avtu voziš soseda, ki je v življenjski nevarnosti, v bolnišnico (Klein, 2015). Nekatera neetična vedenja, ki so prepovedana v etičnem kodeksu (konflikt interesov, kot je sprejemanje daril z namenom boljših poslovnih odnosov), po navadi niso nezakonita, ker pa je splošno sprejeto, da je to narobe, jih smatramo kot neetična (Kish-Gephart & Harrison, 2010). Področje etike torej vključuje zakone, vendar sega daleč preko njih in vključuje etične standarde in dileme, ki jih zakoni ne vključujejo (Trevino & Nelson 1999). Če si zakone predstavljamo kot minimalne družbene norme in standarde vedenja, vidimo, da se etika in zakoni nekoliko prekrivajo, kar je ponazorjeno na sliki 1.

Slika 1: Povezava med etiko in zakoni



Prirejeno po Trevino & Nelson (1999).

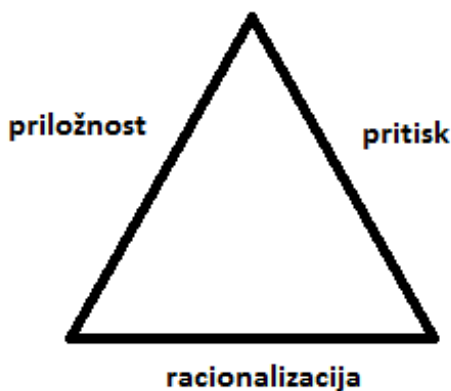
Prav tako moramo razumeti tudi razliko med namernimi dejanji ali nenamernimi dejanji. Če se navežem na računovodsko dejavnost, se v računovodskih izkazih pogosto lahko zgodijo napačne navedbe, ki so posledica poslovnih prevar ali napak. Za razlikovanje med tema dvema pojmom je odločilen faktor namernost oz. nenamernost dejanja. Poslovna prevara je namerno dejanje enega ali več članov vodstva, ki so pristojni za upravljanje, in ki z goljufanjem na nezakonit in neupravičen način pridobijo določene koristi. Med poslovne prevare lahko uvrstimo tudi ustvarjalno računovodstvo, če je le-to uporabljeno v negativnem kontekstu in se ga zlorabi. Mednarodni standard revidiranja (v nadaljevanju MSR 240) navaja dve vrsti prevar, na katere mora biti revizor pozoren, in sicer (SIR, 2009):

- napačne navedbe, ki izhajajo iz poneverbe sredstev in
- napačne navedbe, ki izhajajo iz prevarantskega računovodskega poročanja.

Napaka pa je nenamerno dejanje zaposlenih v podjetju in je pogosto posledica nestrokovnosti in neznanja. Do napak lahko pride zaradi številnih človeških dejavnikov, kot so napačno prepisovanje podatkov, napačno povzemanje, računanje, slaba komunikacija, napačne nastavitve v programu in mnogi drugi dejavniki. SIR (2009) navaja, da se napaka nanaša na nenamerno napačno navedbo v računovodskih izkazih pa tudi opustitev razkritij in zneskov. Napake so lahko tudi posledica rutinskega dela, ki ga je v računovodstvu veliko.

Raziskovalci na področju prevar so odkrili, da obstajajo trije elementi, ki so skupni vsem prevaram, in sicer zaznan pritisk, zaznana priložnost in racionalizacija prevare (sprejemljiva in skladna z etičnim kodeksom) (Sutherland 1949, Cressy 1953, Albrecht, Romney, Cherrington, Paine & Roe, 1979 v Albrecht, Hill & Albrecht, 2006). Raziskovalci so odkrili, da se vsak storilec sooči z neko vrsto zaznanega pritiska. Ta pritisk ni nujno resničen, storilec mora le verjeti, da je pod pritiskom. Nekateri pritiski se vežejo na finančne potrebe (finančna izguba, neuspeh pri doseganju ciljev, nezmožnost tekmovati s konkurenco), nekateri na nefinančne potrebe (potreba po poročanju o boljših rezultatih, kot dejansko so; frustriranost pri delu, izziv pregoljufati sistem). Za neetično vedenje pritisk sam po sebi ni dovolj, saj morajo storilci imeti tudi zaznano priložnost (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006). Tako kot pritiski, niti priložnosti ne rabijo biti resnične, storilci morajo le verjeti, da imajo priložnost. Tudi z visokim zaznanim pritiskom se posamezniki, ki verjamejo, da bodo odkriti in kaznovani, ne odločijo za goljufanje. Po drugi strani pa se posamezniki, ki imajo priložnost goljufati, pogosto vdajo pritiskom. Storilci na nek način racionalizirajo svoja dejanja kot sprejemljiva z njihovimi etičnimi vrednotami. Ti trije elementi, ki so v medsebojni interakciji, sestavljajo trikotnik prevar (slika 2), ki ga lahko uporabljamo pri vseh tipih neetičnih vedenj. Večja kot je priložnost ali bolj intenziven je pritisk, manj racionalizacije rabimo, da nekoga motiviramo za neetično vedenje. Bolj kot je storilec nepošten, manj zaznane priložnosti in pritiskov rabi, da je motiviran za neetično vedenje (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006).

Slika 2: Trikotnik prevar



Prيرهjeno po Cressey (1953).

Albrecht, Hill in Albrecht (2006) pravijo, da se zakonodajalci, računovodje, organizacije in drugi, ki skušajo zmanjšati neetično vedenje, skoraj vedno osredotočajo le na priložnosti. Avtorji nadalje ugotavljajo, da se ljudje, ki hočejo zmanjšati neetično vedenje, morajo osredotočiti na vse tri elemente (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006). V nadaljevanju bom podrobno opisala tretji element trikotnika prevar, in sicer etične racionalizacije.

3.1 Etične racionalizacije

Dolgo je bilo znano, da ljudje, ki niso iskreni, bolj racionalizirajo od iskrenih ljudi. Ko so ljudje iskreni, ni potrebe po racionalizaciji ali izgovorih zaradi neiskrenosti (Albrecht, Hill & Albrecht, 2006). Spodaj je naštetih nekaj etičnih racionalizacij (Klein, 2015):

- *»Vsi to delajo«*, če ponazorimo na primeru biciklista Armstronga. Zmagal je na številnih tekmovanjih, bil je eden najbolj slavnih in finančno podprtih biciklistov, vendar so na testu odkrili doping in bil je prisiljen, da to prizna. Bolj kot njegovo priznanje pa je šokiral njegov izgovor za tako vedenje, *»vsi to delajo«*.
- *»Drugi so slabši«*, ta izgovor je različica prve racionalizacije. Številni ljudje se za svoje ravnanje izgovarjajo na način, da je ravnanje nekoga drugega slabše. V svetu, kjer so številni morilci in prevaranti, bo vedno obstajal nekdo, katerega ravnanje je slabše od tvojega. Vendar čeprav se nekdo obnaša slabo, še ne pomeni, da bo potem tvoje slabo ravnanje opravičeno.
- *»Ni ilegalno, zato ne more biti slabo«*, naši zakonski okviri zajemajo minimalne standarde obnašanja in ne idealne. Manjša kazniva dejanja in dobro prikrita kazniva dejanja se pogosto izognejo kaznim, vendar to še ne pomeni, da so ta dejanja etična. Predstavljajte si, da je sodelavec močno alergičen na arašide. Čeprav v tem primeru zakonski okviri ne omejujejo določenega vedenja, moraš upoštevati tudi svoje moralne vrednote, ki te vodijo v premišljeno vedenje in paziš, da arašidi ne pridejo v njegovo bližino.
- *»Brez škode, ni prekrška«*, če slabo vedenje ne povzroča škode, tisti, ki se slabo vedejo, trdijo, da je nesmiselno analizirati primernost njihovega ravnanja. Čeprav neetično ravnanje ne povzroči škode, je še vedno neetično. Če npr. ropar banke usmeri pištolo v varnostnika, vendar ga ne zadene, ali ga bomo nagradili za njegovo nesposobnost ali ga bomo kaznovali za poskus umora? V pravnem sistemu je ta ropar imel koristi od tega, da varnostnika ni zadel, saj bo dobil manj let zapor, vendar iz etičnega vidika roparjeve slabe strelske veščine ne spremenijo neetičnosti njegovih dejanj.
- *»Prisilili so me da to naredim«*. Ko naredimo napako, je v človekovi naravi, da raje okrivimo nekoga drugega, kot da sprejmemo posledice svojega ravnanja. Kljub pritiskom, ki se pojavljajo na delovnih mestih, se je izogibati odgovornosti za svoja ravnanja na način, da okrivimo druge, neetično. Kot primer lahko navedem pregone zaradi davčne prevare. Obupani ne-davkoplačevalci se pogosto skušajo prikazovati kot nedolžne žrtve, ki so bile oškodovane zaradi napak asistentov, knjigovodij in drugih. Preusmerjanje krivde na druge redko uspe pri davčnih pregonih. Še pomembneje, redko uspe tudi v življenju nasploh.

3.2 Neetično vedenje v računovodstvu

Ljudje, ki se ne spoznajo na finančno poročanje, bi se verjetno spraševali, kako se računovodja sploh sreča z etičnimi dilemami, saj so vendar knjigovodski procesi programsko podprti in avtomatizirani brez človekovega vpletanja. Danes je računovodstvo nekaj več kot samo knjigovodstvo in vnašanje podatkov v računovodske izkaze. Številna računovodska

področja zahtevajo strokovno presojo in se velikokrat znajdejo v etični dilemi, ki jo razumemo kot situacijo, v kateri se soočamo z izbiro med dvema možnostma, od katerih nobena ni popolnoma etična (Corporate Finance Institute, brez datuma). Pogosto se zgodi, da so tudi standardi nejasni in vsak si jih lahko razlaga drugače. Zaradi nejasnih standardov in pritiskov s strani nadrejenih, pa lahko še tako dobri in visoko izobraženi računovodje težko dosežejo etično pravilno odločitev (Klein, 2015).

Nwagboso (2008) pravi, da je nagnjenost družbe k materializmu glavni razlog za neetično obnašanje. Po pregledu literature je avtor naštel nekaj razlogov za neetično obnašanje računovodij, in sicer pohlep in osebni interes, pritiski s strani delodajalcev in strank, posledice etičnega obnašanja, slabe družbene vrednote, pomanjkanje informacij in pomanjkanje jasno opredeljenih pravil etičnega vedenja.

Raziskava (Frenchman, 1998) je pokazala, da so se računovodje, ki so imeli možnost strokovne presoje, vedli neetično, z namenom doseganja svojih interesov. Pritiski s strani delodajalcev ali strank so prav tako eden od razlogov neetičnega vedenja. Cilj vsakega podjetja je maksimizacija dobička z namenom privabljanja investorjev ali višanja cene delnic, vendar pa je vse večja konkurenca na trgu povzročila vse težje doseganje ciljev. Pritiski zaradi želje po uspehu so odgovorni za spremembe v poslovnih praksah, kjer se zlorablajo standardi in kodeksi vedenja (Aquack & Lipe, 2010). To je povzročilo, da managerji pritiskajo na računovodje, ki morajo manipulirati z računovodskimi podatki (Nwagboso, 2008) in prikazati poslovanje podjetja v najboljši luči. Bedeković (2013) pravi, da bi izpolnili zahteve nadrejenih, se računovodje poslužujejo nepravilnih in sumljivih računovodskih operacij, kot so davčne prevare, prilagajanje poslovnih rezultatov, nepravilni obračuni. Avtor nadaljuje, da eden od razlogov za takšno obnašanje lahko temelji na dejstvu, da bi se računovodja rad dokazal ali pa se taka dejanja zgodijo zaradi strahu od degradiranja ali odpuščanja (Bedeković, 2013).

Vsak, bi pomislil, da bojo računovodje vedno naredili to, kar je prav, ne glede na to, koliko se žrtvujejo (Nwagboso, 2008). Vendar pa se zaradi etičnega vedenja pogosto soočajo s konflikti do svojih strank in delodajalcev, saj je lahko to, kar si stranka ali delodajalec želite, v nasprotju s kodeksom profesionalnih računovodij. Glede na to da se zaveda, da lahko ostane brez službe, se mu zdi, da nima druge izbire, kot da zlorabi etični koncept (Frenchman, 1998).

Računovodje prihajajo iz različnih družb z različnimi vrednotami in standardi. Cheng (2012) pravi, da imajo družbene vrednote, ki so pridobljene že v odraščanju večji vpliv na obnašanje računovodij, kot ga ima kodeks ravnanja. Raziskava Mahmuda (v Akenbor & Tennyson, 2014) je pokazala, da starši želijo, da njihovi otroci študirajo računovodstvo, ker verjamejo, da bodo v tem poklicu veliko zaslužili. Ko ta otrok odraste in postane računovodja, je velika verjetnost, da bo zaradi vrednot, pridobljenih med odraščanjem in razmišljanja staršev, kršil etični kodeks s ciljem, da bi čim več zaslužil.

Še eden od razlogov, zakaj se računovodja vede neetično, je pomanjkanje informacij. Računovodja lahko sumi, da so neke aktivnosti, v katere je vpleten, neetične, vendar nima

popolnih informacij. Npr. vodja računovodstva je bil zaprosen za obdelavo podatkov za povračilo managerju mednarodnih operacij za stroške v višini 64.000 \$. Računovodji se zdi nemogoče, da je toliko porabil za podjetje, vendar pa računovodja nima dovolj informacij, razen tistih, ki mu jih da manager. V večini primerov računovodja nima niti odgovornosti niti pravice raziskovati njihove delodajalce ali stranke, zato se zaradi pomanjkljivih informacij ne more vedno odločiti ali je nekaj etično ali ne (Frenchman, 1998).

Etični kodeksi ne obravnavajo vsako situacijo ali etično dilemo, ki lahko nastane. Vsaka etična dilema ima drugačne okoliščine, zato etični kodeksi ne pokrivajo vsega (Robert, 2005). Npr. če predpostavimo, da se revidirajo finančni izkazi ene družbe. V času revidiranja je družba prevzela drugo družbo, katere direktor je brat revizorja. Ali je bila v tem primeru neodvisnost revizorja oslABLJENA? Ali bi moral revizor odstopiti? Ker etične dileme nimajo vedno jasnih odgovorov, in ker etični kodeksi ne obravnavajo tako specifičnih vprašanj, se velikokrat zgodi, da je težko določiti, kaj je etično in kaj ne (Nwagboso, 2008).

Kot pravi Bedeković (2013), so glavne okoliščine, ki računovodje privedejo do neetičnega vedenja, obstoj finančnega interesa pri delodajalcih, neprimerna uporaba sredstev, danih v koriščenje, ki so v lasti podjetja ali institucije, sprejemanje dragih daril, grožnja z odpovedjo ali kateri koli drugi zunanji pritiski s strani poslovnih partnerjev podjetja. Kot pravi Murnova (2011) je računovodski poklic eden izmed najbolj izpostavljenih poklicev, saj na eni strani lahko napačne informacije privedejo do napačnih strateških odločitev, na drugi strani pa je lahko pod pritiskom s strani vodstva organizacije, ki ga prisilijo v oblikovanje zavajajočih računovodskih informacij. Vse večja skrb javnosti, ki se veže na uporabo legalnih, a etično spornih računovodskih metod, je zato povsem razumljiva (Grivec, 2014).

Kavčič in Kelhar (2004) izpostavljata dva pristopa za preprečevanje etično spornih dejanj:

- Sprejem togih in učinkovitih poklicnih etičnih kodeksov, ki bodo ščitili računovodje pred zunanjimi pritiski in jim omogočali neoviran strokovni in osebnostni razvoj.
- Prepuščanje reševanja etičnih konfliktov računovodjem, torej njihovi lastni iniciativi.

Kavčič in Kelhar (2004) opozarjata, da je treba pozornost nameniti tudi samonadzoru, saj se računovodje ne zavedajo dovolj, da so skupaj s poslovodstvom družbeno soodgovorni. Računovodje morajo skupaj z nadrejenimi identificirati kritična področja v procesu računovodskega poročanja, med drugim pa morajo računovodje v primeru strokovnih in etičnih dilem zahtevati dodatna pojasnila in mnenja pristojnih institucij (Grivec, 2014).

Kot pravi Bedeković (2013) lahko varnostna merila iz Kodeksa etike za profesionalne računovodje ublažijo nevarnosti neetičnih odločitev na sprejemljivo raven. Nekateri od teh mer so interne kontrole, disciplinski postopki, politika sledenja kvalitete dela, nadzorni organi računovodij, pravočasno informiranje ostalih zaposlenih o načinu dela in politikah poslovanja, zaposlovanje kompetentnega osebja, poudarjanje važnosti etičnega vedenja vseh zaposlenih in ne samo računovodij.

3.3 **Ustvarjalno računovodstvo**

Ustvarjalno računovodstvo lahko razumemo kot računovodsko prakso, ki lahko ali pa ne upošteva računovodskih standardov in načel (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018). O ustvarjalnem računovodstvu danes najdemo veliko literature, vendar kljub temu pojem ustvarjalnega računovodstva nima natančne definicije. Širša definicija ustvarjalnega računovodstva vključuje prevare, medtem ko ožja definicija vidi ustvarjalno računovodstvo kot iskanje lukenj v zakonu, kjer podjetja še vedno delujejo znotraj zakonskih okvirov, a hkrati izkoriščajo fleksibilnost regulativnega sistema z namenom zadovoljevanja lastnih interesov (Jones, 2010).

Ustvarjalno računovodstvo ima številne lastnosti, in sicer (Piljić, 2018):

- Prilagajanje finančnih poročil s ciljem, da bi se dobila zelena slika podjetja.
- Uporabljajo se legalne možnosti izbire fleksibilnih računovodskih metod, postopkov in vrednotenja.
- Izkoriščanje možnosti prikazovanja dogodkov kot tudi nejasna področja računovodskih standardov, ki otežujejo kontrolo in revizijo.
- Poudarjanje informacij, ki odgovarjajo podjetju in prikrivanje informacij, ki mu ne odgovarjajo.
- Uporaba številnih zlorab, ki znatno presegajo zakonske okvire in prehajajo v kriminal, ki se težko odkrije.

Glavni akterji, ki se poslužujejo z ustvarjalnim računovodstvom so managerji, investicijski analitiki, revizorji, regulatorji, delničarji in drugi. Vsaka od teh skupin ima različne koristi od ustvarjalnega računovodstva (Jones, 2010). Managerjem ustvarjalno računovodstvo prinaša fleksibilnost, da dosežejo rezultat, ki ga želijo, prav tako pa so v večini primerov odgovorni za manipuliranje z računovodskimi podatki, saj dajejo navodila zaposlenim, ki so odgovorni za finančno poročanje (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018). Managerji imajo pogosto močne motive za ustvarjanje čim bolj pozitivne slike podjetja. Razlogi za to so povečanje oz. vzdrževanje cene delnic, povečanje tržne vrednosti podjetja, privabljanje investitorjev, možnost dobivanja bančnih kreditov in managerskih nagrad ipd. (Piljić, 2018). Delničarji prav tako lahko profitirajo zaradi dobrih rezultatov poslovanja, medtem ko so druge skupine lahko oškodovane. Regulatorji niso zagovorniki ustvarjalnega računovodstva, saj se s pomočjo le-tega lahko podjetja izognejo številnim računovodskim pravilom (Jones, 2010). Ustvarjalno računovodstvo ne koristi niti investitorjem, saj pričakujejo zanesljive in verodostojne informacije, da lahko prinašajo dobre odločitve, podjetja pa zaradi večje konkurence in ekonomskih pogojev privabljajo investitorje na neetičen način z izkrivljeno sliko podjetja (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018).

Glavni motivi za uporabo ustvarjalnega računovodstva so uporaba fleksibilnosti znotraj računovodskih okvirov za ustvarjanje »resničnih in poštenih« finančnih poročil o podjetju, kar je osnovni namen predpisanih računovodskih okvirov in pozitivna stran ustvarjalnega računovodstva (Piljić, 2018). Še eden od motivov je uporaba fleksibilnosti znotraj računovodskih okvirov za ustvarjanje finančnih poročil, ki odgovarjajo podjetju - takšna

uporaba je lahko vprašljiva v odnosu s teorijo resničnih in poštenih prikazov, vendar se ne more prikazati kot kazniva, saj je znotraj meje predpisov. Lahko pa se omeni, da temelji na izboru računovodske politike, ki bolj odgovarja interesom podjetja, vendar se formalno ne more kaznovati. Med motive Piljić (2018) šteje tudi uporabo fleksibilnosti znotraj in pogosto tudi na meji predpisanih računovodskih okvirov za uporabo bolj ugodne slike podjetja - uporaba dvoumnih predpisov omogoča fleksibilnost pri vrednotenju in nejasne postopke.

Še eden od motivov, ki ga Piljić (2018) navaja, je prekoračitev predpisanih računovodskih okvirov zaradi prikaza lažne slike o podjetju (takšni postopki spadajo v kaznivo uporabo ustvarjalnega računovodstva). Na tem področju obstajajo številni postopki, ki se hitro odkrijejo in tudi zahtevni in kompleksni postopki, ki se težko razkrijejo. Takšne prevare se pogosto odkrijejo šele takrat, ko pride do razpada sistema v podjetju, ki prikazuje lažne rezultate.

3.3.1 Oblike in tehnike uporabe ustvarjalnega računovodstva

Gherai in Balaciau (2011) pravita, da obstaja trend in goreča želja managerjev za izvajanje določenih aktivnosti, ki manipulirajo z rezultati finančnih poročil in poročil o uspešnosti s ciljem, da bi izkrivili sliko podjetja. Da bi predstavili poslovanje v najboljši luči, se podjetja poslužujejo določenih tehnik, ki se med sabo razlikujejo glede na stopnjo manipuliranja z rezultati podjetja in imajo podobne učinke (Mulford & Comiskey, 2002). Te tehnike so uravnavanje dobička, agresivno ali nasilno računovodstvo, izravnavanje prihodkov in ponarejanje računovodskih izkazov.

Uravnavanje dobička (angl. earnings management) razumemo kot manipulacijo z dobičkom zaradi zastavljenih ciljev, ki jih oblikujejo managerji, analitiki, računovodje, katerih cilj je izenačitev prikazov trenda dobička. S to tehniko se dobiček iz uspešnih premika v manj uspešna poslovna leta in tako se izenači slika uspešnosti poslovanja podjetja. Pogosto se upravljanje z dohodki uporablja kot sinonim za ustvarjalno računovodstvo, čeprav je le ena od tehnik ustvarjalnega računovodstva (Piljić, 2018).

Agresivno ali nasilno računovodstvo (angl. aggressive accounting) se nanaša na pretirano ali namerno izbiro računovodskih načel ter postopkov z namenom, da bi se dosegel želeni rezultat. Pogosto se zgodi, da se prekoračijo dovoljeni standardi ali pa se uporabljajo, ko sploh ne obstajajo razlogi za njihovo uporabo. Najbolj pogosti postopki pri tej obliki se nanašajo na agresivno usredstvenje. (angl. aggressive capitalization) in preveliko prevrednotenje (Piljić, 2018).

Izravnavanje prihodkov (angl. income smoothing) je ena od oblik uravnavanja dobička, s pomočjo katere izenačimo prikaz ustvarjanja dobička ali prihodkov za več zaporednih let z namenom vtisa stalne rasti brez večjih nihanj (Piljić, 2018). Podjetja želijo prikazati enakomerno rast dobička, da bi impresionirali investitorje in vzdrževali cene delnic (Ali Shah, Butt & Bin Tariq, 2011).

Ponarejanje računovodskih izkazov (angl. fraudulent financial reporting) ima veliko bolj negativno stigmo, kot jo ima agresivno računovodstvo (Mulford & Comiskey, 2002). Ta oblika temelji na namernih napakah, popravljanju računovodskih izkazov in izdajanju lažnih dokumentov, da bi se oblikoval zeleni rezultat. Lažna poročila se upoštevajo kot kazniva dejanja, katerih posledica so številni računovodski škandali (Piljić, 2018).

3.3.2 Etični pogled na ustvarjalno računovodstvo

Ustvarjalno računovodstvo je bilo sprva mišljeno kot orodje, ki bi nam pomagalo priti do resničnih in poštenih prikazov finančnih poročil, zato je bila uvedena fleksibilnost računovodskih standardov in poštena vrednost (Piljić, 2018). Glede na to da se z ustvarjalnim računovodstvom načeloma ne krši pravil, se lahko vprašamo, ali je ta praksa dobra ali slaba, kar je odvisno od namena, za katerega je uporabljena in od načina, kako je uporabljena (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018). Praksa pa je pokazala, da je ustvarjalno računovodstvo zelo hitro od uporabe privedeno do zlorabe, zato ga danes imenujemo tudi manipulativno računovodstvo (Piljić, 2018). Ustvarjalno računovodstvo ima lahko pozitiven vpliv na podjetje na kratek rok, vendar pa na dolgi rok lahko prinese do znižanja cene delnic, insolventnosti in celo bankrota. Danes glavna ideja ustvarjalnega računovodstva temelji na iskanju lukenj v zakonih in v računovodskih standardih z namenom izboljšanja računovodskih izkazov in boljše slike podjetja. Lahko torej rečemo, da ustvarjalno računovodstvo ni nezakonito - to je tudi razlog, zakaj ga revizorji pogosto zanemarijajo, ampak je neetično, saj ne upošteva glavnih ciljev finančnega poročanja – poštenost in resničnost računovodskih izkazov (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018).

Pogosto pa se zgodi, da podjetja prečkajo mejo in zlorabijo takšne prakse, kar lahko vodi do velikih posledic za podjetje in vse vpletene. V Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) je višji partner podjetja Price Waterhouse Cooper opazil, da ko pride do goljufiga poročanja, se to pogosto zgodi na višjih nivojih družbe, kjer notranja kontrola ni več tako učinkovita (Amat, Blake & Dowds, 1999). Goljufige pogosto vključujejo ustvarjanje iluzije v finančnih izkazih, v smislu boljših rezultatov, kot v resnici so. Kot pravi Conner (1986) se ta iluzija po navadi doseže z zakrivanjem ekonomskih realnosti z namerno napačno uporabo računovodskih načel. Danes so podjetja pogosto nagnjena h »kuhanju« finančnih izkazov s ciljem, da prikažejo boljšo sliko in tako privabijo čim več investitorjev, zato se je ustvarjalno računovodstvo tudi pojavilo (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018). Vse večja konkurenčnost in ekonomsko okolje so samo nekateri od razlogov, zakaj se podjetja poslužujejo različnih računovodskih manipulacij (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018).

Zaradi vse večje zlorabe se je izkazalo, da revizija finančnih izkazov ni več dovolj za zaščito pred zlorabo ustvarjalnega računovodstva. Novo področje, s katerim se poskušajo boriti proti zlorabi, je forenzično računovodstvo, katerega cilj je potrditi poštenost in resničnost stanja podjetja. Gre za neformalno dejavnost, katerega rezultati služijo naročniku in niso javni dokumenti (Piljić, 2018).

3.3.3 Prikaz ustvarjalnega računovodstva na primeru Enron

Ustvarjalno računovodstvo je zaslužno za številne računovodske škandale kot tudi številne računovodske reforme, kar je privedlo do dvomov glede transparentnosti in poštenosti finančnih poročil (Remenarić, Kenfelja & Mijoć, 2018). Eden od najbolj prepoznavnih škandalov je bil Enron, ki je zlorabljal prakso ustvarjalnega računovodstva.

Podjetje Enron je bilo ustanovljeno julija 1985 z združitvijo podjetij Houston Natural Gas in InterNorth, ustanovitelj je bil Kenneth L. Lay (Plešnar, 2001). Enron je začel kot proizvajalec energije s prodajo zemeljskega plina in enostavno računovodsko prakso. Vse to se je spremenilo z razvojem interneta v začetku leta 2000, ko je Enron začel spreminjati tradicionalni poslovni model in je iz proizvodnje zemeljskega plina razvil sistem spletnih transakcij za energijo in industrijsko blago (Klein, 2015).

Novi poslovni model je bil obetaven, a še vedno enostaven. Enron je postal glavni posrednik med prodajalci in kupci dolgoročnih energetskega pogodb. S fiksnimi cenami je kreiral trg, ki je zmanjšal volatilnost in negotovost, povezano s trgovanjem z energijo (Klein, 2015). Obvladovali so okrog 25 odstotkov ameriškega trga z energijo, podoben delež je imela tudi na evropskem trgu (Plešnar, 2001). Vrednost delnic Enrona je v letu 2000 drastično zrasla, Enron je preko noči postal 7. največja družba v Ameriki in bila je proglašena za eno najboljših družb v inovativnosti (Klein, 2015).

Po uspehu se je Enron osredotočil še na ustvarjanje aktivnega trga za druge industrijske dobrine, kot so papir in plastika. Tako kot Amazon, ki je dominiral v spletni prodaji potrošniških izdelkov, je Enron dominiral v spletni prodaji industrijskih dobrin. Borza je imela velika pričakovanja za podjetje in Enron je ta pričakovanja prenesel tudi na zaposlene. Javno je poudarjal striktno zavezanost h Kodeksom ravnanja, ki je zajemal spoštovanje, integriteto, komunikacijo in odličnost. Ta kodeks so poimenovali RICE kodeks, ki je poudarjal dobra razmerja s kupci, delničarji, vlado, zaposlenimi, dobavitelji, mediji in bankirji. s katerimi je treba ravnati iskreno, odkrito in pošteno. Zasebno pa je bila čisto druga zgodba, saj je Enron spodbujal neusmiljeno kulturo, ki je poudarjal »*a win at all costs*« pristop. Zaposleni so bili podvrženi rigoroznim ocenam uspešnosti, glede na katere so bili uvrščeni v eno od petih stopenj. Ta politika je vodila v doseganje kratkoročnih ciljev, kot je dobiček in ustrahovanje zaposlenih, saj če so bili uvrščeni v najnižjo stopnjo, so bili odpuščeni (Klein, 2015).

Zaposlenih je bilo 21.000 ljudi po vsem svetu. V letu 2000 naj bi ustvarili prihodek v višini 101 milijarde ameriških dolarjev. Revija Fortune je družbo šest let zapored imenovala za najbolj inovativno ameriško podjetje. Za Enron je bila meja le nebo. Le nekaj mesecev pred propadom so razglasili rast prihodkov iz 40 milijard \$ v letu 1999 na 100 milijard \$ v letu 2000. V letnem poročilu so odkrili njihove plane, ki so obljubljali še več: » Naša uspešnost in zmogljivost se ne more primerjati s tradicionalno energijsko družbo. Naši rezultati nas postavljajo v sam vrh svetovnih korporacij. Imamo dokazan poslovni koncept, ki ga uporabljamo v obstoječem poslovanju, in ki je dovolj prilagodljiv, da se razširi na nove trge« (Barreveld, 2002, str.ix). V času objave letnega poročila je bila družba polna

optimizma, nič ni kazalo na težave, ki so se le nekaj mesecev kasneje končale z enim največjih ameriških bankrotov v zgodovini Amerike (Barreveld, 2002).

Proti koncu leta 2001 je sledil šok z odkritjem, da so več let z ustvarjalnim računovodstvom prikrojevali ugodne poslovne izide (Simončič, 2011). Posledica razkritja finančnih prevar je bil drastičen padec cene delnic, kar je vodilo v izgubo več tisoč delovnih mest in več milijard dolarjev na trgu vrednostnih papirjev (Klein, 2015). Družba je bila vredna 66 milijard dolarjev, vendar se je zaradi strmega padca vrednosti delnic, vrednost znižala na 360 milijonov dolarjev (Plešnar, 2001). Podjetje, katerega so vsi občudovali zaradi inovativnosti, agresivnega tržnega pristopa in visoke stopnje rasti je propadlo v le nekaj dneh (Barreveld, 2002).

Enron je čez noč postal simbol za goljufigo poslovanje in eden največjih bankrotov v zgodovini ZDA (Simončič, 2011). V letu 2001 je postalo jasno, da Enron velja za mešanico pohlepa, prevar in arogance (Klein, 2015).

Vse se je začelo, ko je generalni direktor Jeffrey Skilling odkril način, kako zakriti finančno izgubo od trgovanja z električno energijo, in sicer z uporabo ustvarjalnega računovodstva. Ena od idej je bila, da bi Enron začel projekt izgradnje elektrarne s tem, da bi takoj napovedali dobiček in ga zabeležili v finančnem poročilu. Pogosto so sprejemali rizične projekte, ki so propadli, vendar to ni bilo vidno v računovodskih knjigah. Igrali so se s pokojninskimi skladi in istočasno sebi izplačevali zelo velike bonuse. Mreža korupcije se je širila vse od odvetniških pisarn, bankirjev in revizijskih hiš. Vsi so bili podkupljeni, da prikrijejo prevare. Verjetno največji škandal, v katerega je bil Enron vpleten, je vezan na Kalifornijsko energetske krizo. V zvezni državi, katero z električno energijo oskrbujejo zasebne družbe, je prišlo do periodičnih prekinitev elektrike. Prekinitve je povzročil Enron, ki je kot razlog navedel slabe vremenske razmere. Vse to je bilo narejeno namerno in s ciljem, da je Kalifornija morala uvažati električno energijo iz drugih držav po višji ceni. Na ta način je Enron manipuliral s trgom, saj se je večina njegovega finančnega poslovanja nanašala na oskrbo z energijo in plačila v prihodnosti. Na ta način so propadli veliki konkurenti kot je PG&E, prebivalci niso mogli plačati tako visoke račune, vse to pa je državo stalo 40-45 milijard \$ (Društvena odgovornost poduzeća, 2013).

Propad Enrona je prinesel številne probleme, ki so bili skriti pod preprogo. Eden od teh problemov je bilo investiranje pokojninskih skladov v delnice družbe. Prav tako tudi pomanjkanje »varnostnih mrež« za tiste, ki so izgubili vse svoje investicije, še posebej za starejše, za katere je bilo nemogoče najti novo službo, kmalu zatem pa so se pridružili milijonom revnih Američanov brez hiše in zdravstvenega zavarovanja (Barreveld, 2002). V vse to je bil vpleten tudi revizor Arthur Anderson, ki v letu 2000 ni razkril nobenih spornih napak. Tudi če je vedel, kaj se dogaja, je, kot pravi Barreveld (2002), težko kritizirati družbo, ki ustvarja enormne dobičke in je v središču pozornosti. Barreveld (2002) pravi, da kot revizor moraš biti pazljiv, da tako pomembne stranke ne izgubiš, saj bi to bila slaba publiciteta. Še posebej v ameriškem poslovnem krogu, kjer velja, da imajo podjetja z velikimi dobički ne glede na vse, vedno prav.

V računovodskem poklicu so se pojavila številna vprašanja glede etičnega vedenja računovodij, vendar to še ne pomeni, da so vse računovodske družbe in računovodje vedejo neetično. Verjamemo, da se večina njih vede častno večino časa, saj bi drugače cela struktura propadla. Zgodbe, kot je Enronov škandal so le pokazatelji, da se je pojavila vse večja potreba po večji etični občutljivosti in etičnem vedenju v računovodskem poklicu (Ronald, Brenda & Kenneth, 2011).

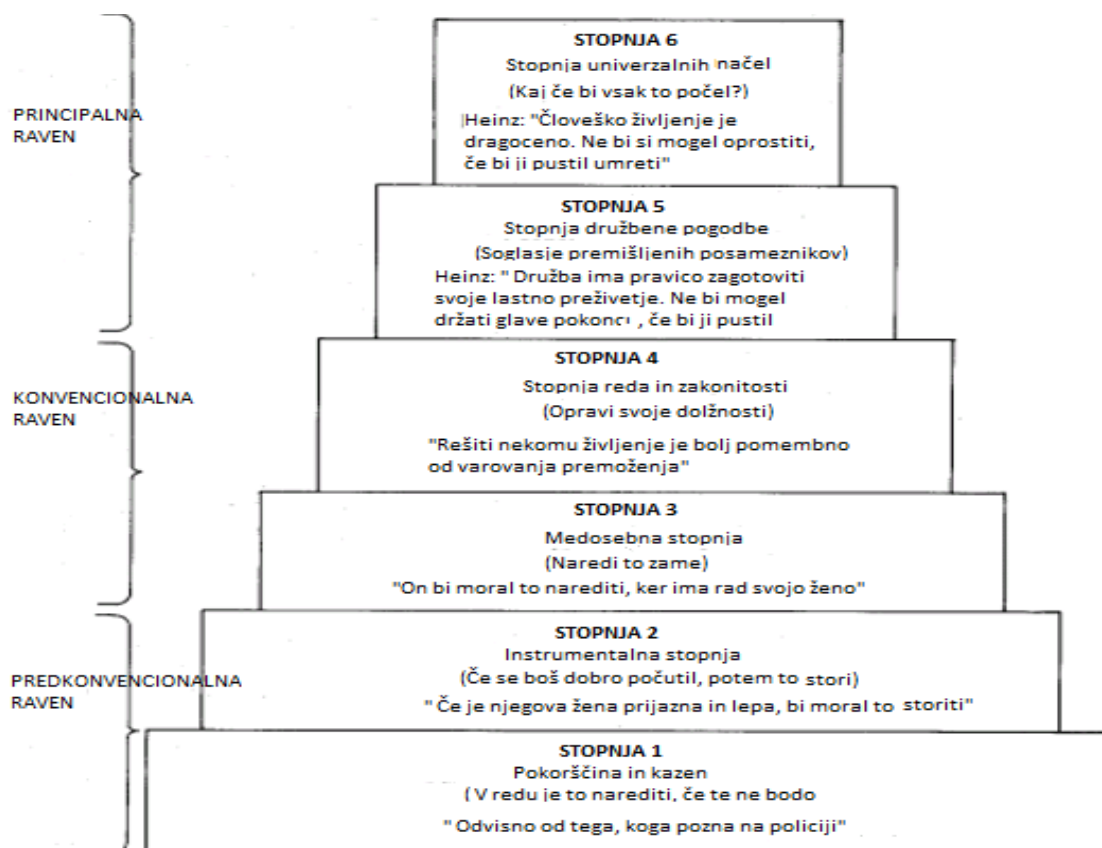
4 DEJAVNIKI ETIČNEGA VEDENJA

V nadaljevanju bom opisala najbolj razširjene teorije dejavnikov etičnega vedenja, in sicer Kohlbergovo teorijo moralnega razvoja, Restov štiristopenjski model etičnega odločanja in Ajzenovo teorijo planiranega vedenja.

4.1 Kohlbergova teorija moralnega razvoja

Največ raziskav o etiki v računovodstvu temelji na Kohlbergovi teoriji moralnega razvoja (Buchan, 2005). Kohlberg (1971) je ugotovil, da ljudje postopoma dosegajo višje stopnje etičnega razmišljanja s treningom in življenjskimi izkušnjami. Kohlberg (1971) navaja, da vsaka višja stopnja tvori bolj ustrezno obliko moralne presoje kot nižje stopnje.

Slika 3: Kohlbergov model moralnega razvoja



Prيرهjeno po Kohlberg (1971).

Kot je razvidno iz slike 3, Kolhbergova teorija moralnega razvoja opredeli šest različnih faz moralnega razmišljanja: pokorščina in kazen, instrumentalna stopnja, medosebna stopnja, stopnja reda in zakonitosti, stopnja družbene pogodbe, stopnja univerzalnih načel. Avtor je te faze razporedil v tri stopnje (Klein, 2015; Poslovni bazar, 2008): predkonvencionalna raven, konvencionalna raven in principalna raven. V nadaljevanju sledi podrobnejši opis posameznih stopenj.

4.1.1 Pred-konvencionalna raven

Pod pred-konvencionalno raven (angl. pre-conventional level) spada osredotočenost na samega sebe, kar pomeni, da se posamezniki osredotočajo le na svoje posledice in nagrade. Ta raven je razdeljena v dve stopnji, in sicer pokorščina in kazen ter instrumentalna stopnja. Pokorščina in kazen se največkrat pojavita v otroštvu. Otroci pogosto sprejemajo odločitve na podlagi tega, ali se bo njihovo ravnanje rezultiralo s kaznijo. Otroci se obnašajo dobro zaradi strahu pred kaznijo s strani staršev ali učiteljev. Na prvi stopnji še ni zavesti o drugih in njihovih potrebah, ampak se posameznik osredotoča le nase, pravilnost in nepravilnost dejanj pa določajo le neposredne posledice. Čeprav je prva raven povezana z otroci, so tudi številni odrasli na pred-konvencionalni ravni, saj se posamezniki na tej ravni osredotočajo izključno na sebe, raje kot na dobrobit njegovega delodajalca, kupcev, podrejenih, prav tako niso primerni za vodjo organizacije, delati morajo v okolju, kjer so striktna pravila in sankcije.

Pri instrumentalni stopnji se posamezniki še vedno fokusirajo na lastni interes, vendar začnejo ugotavljati, da se kazni razlikujejo glede na resnost neprimerne vedenja posameznika. Na tej stopnji se posameznik (odraščajoč otrok) že zaveda potreb drugih ter jih upošteva s ciljem, da pridobi to, kar je v njegovem interesu. Pravilno ravnanje je pot do zadostitve lastnih želja. Otrok razmišlja, da bo udaril drugega otroka. V prvi stopnji otrok enostavno ukrepa ali se vzdrži od dejanja glede na verjetnost dobivanja kazni. V drugi stopnji otroci ugotovijo, da zlonamerno vedenje privede do kazni, vendar dobronamerno vedenje, kot je samoobramba, ali da zaščitijo drugega otroka pred zlorabo, rezultirajo z malo ali brez kazni (Klein, 2015). Če pojasnimo še na primeru v poslovnem svetu, bo posameznik, ki je na tej stopnji, delal nadure le, če bo zanje plačan do zadnje minute (Poslovni bazar, 2008).

4.1.2 Konvencionalna raven

Druga raven je znana kot konvencionalna raven (angl. conventional level), kjer se ljudje premaknejo iz straha pred kaznijo v vedenje z željo pomagati drugim. Ta raven je prav tako razdeljena na dve stopnji, in sicer medosebna stopnja ter stopnja reda in zakonitosti.

Medosebna stopnja je dosežena, ko ljudje sprejemajo moralne odločitve na podlagi pričakovanj bližnjih, kot so družina, prijatelji. Na tej stopnji je pomembno biti dober in izkazovati dobre motive. Na primer ljudje se raje vzdržijo vožnje pod vplivom alkohola ali goljufanja pri testu izključno zato, da ne osramotijo bližnjih. Primerno vedenje prinaša

pohvalo in je posledica pričakovanj večine. Npr. posameznik bo predvsem skušal biti dober sledilec, ki se izogiba sporom ali jih skuša zgladiti.

Na stopnji reda in zakonitosti posamezniki sprejemajo moralne odločitve na podlagi pričakovanj celotne družbe. Na tej stopnji ne odloča več le mnenje prijateljev in bližnjih, ampak pravilno ravnanje postane dolžnost, spoštovanje avtoritet, vzdrževanje družbenega reda. Človek na druge gleda kot na posameznike in kot člane velikega družbenega sistema, v katerem ima vsak svoje dolžnosti. Na tej ravni ljudje spoznajo, da zakoni izražajo družbene vrednote in da jih je potrebno spoštovati. Npr. sodelavec se togo drži pravil in predpisov organizacije ter navodil nadrejenih, verjetno pa je, da se bo uprl nameri sodelavcev ali nadrejenih, da bi ravnali v nasprotju s predpisi (Poslovni bazar, 2008).

4.1.3 Principalna raven

Tretja raven je znana kot principalna raven (angl. post-conventional level) in vključuje razvoj višjih ravni vrednot in načel. Ta raven prav tako vključuje dve stopnji, in sicer stopnjo družbene pogodbe in stopnjo univerzalnih načel. Na stopnji družbene pogodbe posamezniki razumejo, da zakoni odražajo večino soglasja, vendar razumni ljudje oblikujejo različna mnenja o tem, ali bi zakoni morali biti spremenjeni ali bi se morali upoštevati taki, kot so. Na tej stopnji se posameznik zaveda, da imajo ljudje različna stališča in nazore, ki sežejo nad zakone. Pravila in predpisi sicer veljajo in jih je treba upoštevati, vendar pa se upoštevajo tudi vrednote, kot so življenje in svoboda. Npr. posameznik se bo odločal tako, da bo določeno dejanje koristilo čim več ljudem.

Stopnja univerzalnih načel je dosežena, ko se posamezniki vedejo v skladu s svojim lastnim moralnim razmišljanjem o konceptih, kot so integriteta, pravica, ne glede na določbe zakona. Pri tej stopnji imajo ljudje sposobnost poistovetiti se z ostalimi, da iz druge perspektive ovrednotijo pravila. Ti ljudje imajo prav tako popolnoma razvito vest, ki jim omogoča, da zavrnejo konvencionalne socialne norme, čeprav posledično lahko končajo v zaporu ali pa so kaznovani na drug način. Torej se pri tej stopnji posamezniki vedejo tako, kot mu narekuje lastna vest, ki izhaja iz splošno veljavnih moralnih načel, ti pa izhajajo iz pravičnosti, blaginje ljudi, človekovih pravic, človekovega dostojanstva. Posameznik se bo vedel v skladu z moralnimi načeli, četudi bo zato kršil zakon in bo kaznovan.

Večina odraslih je v konvencionalni stopnji, kar pomeni, da je njihovo razmišljanje o tem, kaj je prav, pod vplivom drugih v njihovem življenju pomembnih ljudi in pod vplivom pravil ter zakonov. Manj kot 20 % odraslih Američanov je razvilo principalno raven, kjer so dejanja bolj povezana z moralnim razmišljanjem (O' Fallon & Butterfield, 2019).

Na področju računovodstva so številne raziskave temeljile na raziskovanju stopenj moralnega razmišljanja pri študentih računovodstva in računovodjih v praksi (Buchan, 2005). Z uporabo standardiziranega testa so študije (Ponemon, Rest & Narvaez, 1994 v Klein, 2015) odkrile, da ravni moralnega razvoja po navadi narastejo, ko računovodja preide iz začetnika v računovodjo z višjo stopnjo odgovornosti. Vendar pa raven moralnega razvoja

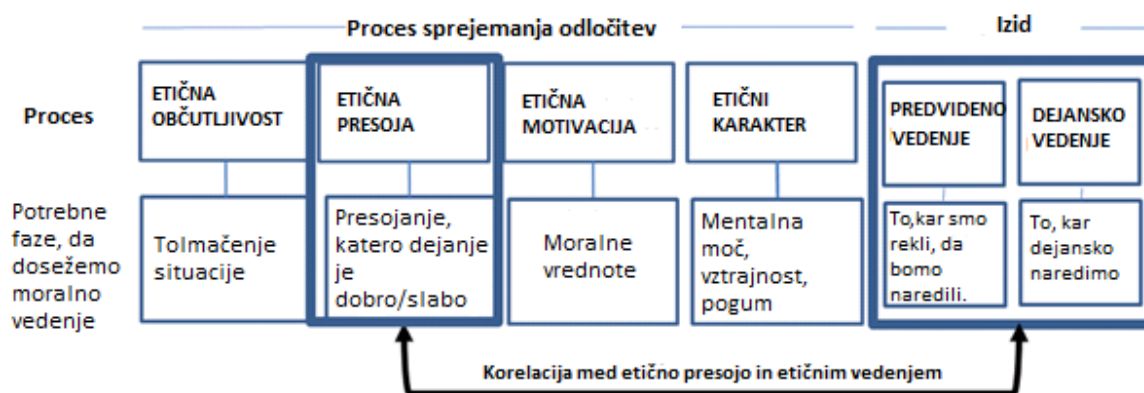
računovodje, bistveno pade, ko postanejo managerji ali partnerji. Neznano je ali je ta padec posledica procesa socializacije, ki odvrta managerje in partnerje v napredno razmišljanje. Druge možnosti so te, da osebe z višjo ravno moralnega razmišljanja pogosto zavrnejo napredovanje v managerje ali pa jim njihova osebnost pove, da zapustijo računovodski poklic še preden postanejo managerji (Klein, 2015).

Armstrong (1987) je odkril, da velika večina moralnega razmišljanja računovodij ni napredovala na višjo raven od konvencionalne, medtem ko je Ponemon (1990, 1992) odkril, da je moralno razmišljanje računovodij sorazmerno povezano s položajem v organizaciji in z upadanjem stopnje moralnega razvoja na višjih položajih v organizaciji. Ponemon in Gabhart sta odkrila, da so računovodje v Kanadi na konvencionalni stopnji, saj se fokusirajo na skladnost z računovodskimi in revizijskimi pravili (v Flanagan & Clarke, 2007). Brewster (2003) pravi, da se računovodje nahajajo večinoma na nižjih ravneh Kohlbergovega modela, medtem ko družba pričakuje, da je računovodski strokovnjak na višji post konvencionalni ravni.

4.2 Restov štiri-stopenjski model etičnega odločanja

Rest, ki je bil Kohlbergov učenec, je razvil štiri-stopenjski model etičnega odločanja (angl. Rest's Four-Component Model). Kot je razvidno iz slike 4, je model sestavljen iz štirih komponent, in sicer etične občutljivosti, etične presoje, etične motivacije in osebnosti (Jones, 1991), katere bom podrobneje predstavila v nadaljevanju besedila. Model usmerja posameznika pri etičnih odločitvah in etičnem vedenju, kjer mora posameznik prepoznati etično dilemo, etično presojati, razviti etično namero in se obnašati etično. Rest (1986) je trdil, da komponente med seboj niso odvisne, in da uspeh pri eni komponenti ne pomeni uspeha v kateri koli drugi komponenti. Na primer oseba z dobro razvitim etičnim razmišljanjem nima nujno motivacije za moralno vedenje (Jones, 1991).

Slika 4: Restov štiri-komponentni model etičnega odločanja



Prirejeno po Bazzeta (2015).

4.2.1 Etična občutljivost

Prva komponenta v Restovem modelu je etična občutljivost, ki jo opredelimo kot sposobnost prepoznati, da v neki situaciji obstaja etična dilema. Etično dilemo pa opredelimo kot problem pri odločanju med dvema mogočima, vendar nesprejemljivima možnostma z etične perspektive (Corporate Finance Institute, brez datuma). Etična občutljivost prav tako pomeni zavedanje, da bodo posledice etičnih dilem imele vpliv na nas same ali na druge (Jamshidinavid & Kamari, 2012). Etična občutljivost vključuje domiselno oblikovanje različnih scenarijev z vzročno-posledičnimi verigami dogodkov v realnem svetu (Bebeau, Rest & Narvaez, 1999).

Restov model štirih komponent pravi, da je moralno odločanje nemogoče, če posameznik ne prepozna, da obstaja etični problem v določeni situaciji (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012; Bazerman & Tenbrunsel, 2011), pogosto pa se zgodi, da se odločevalci ne zavedajo prisotnosti etične dileme v neki situaciji (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Oseba, ki ne prepozna etičnega problema, se tudi ne bo odločila na podlagi etičnih vidikov, ampak se bo odločila npr. na podlagi ekonomske racionalnosti (Jones, 1991). Če pojasnimo še na primeru: sodelavec pripelje otroka v pisarno izven delovnega časa z namenom, da dokonča šolsko nalogo. Pri tem uporabi printer in ostale pripomočke, ki so last podjetja. Nekateri bi tako nepooblaščen uporabo pisarne smatrali kot etično sporno, spet drugi bi bili veseli videti otroka vestno delati nalogo in ne bi zaznali nobene etične dileme, ki bi obstajala v tej situaciji. Klein (2015) pravi, da bi etično občutljivost lahko povečali, če bi gledali na situacije iz različnih perspektiv in odprto govoriti o težavah s tistimi, ki imajo drugačno stališče.

Računovodje, ki so že dolgo časa v tem poklicu, se med usposabljanjem učijo o vseh svojih odgovornosti, vendar ko preteče nekaj časa, se pogosto zgodi, da to, kar smo se učili, pozabimo, usposabljanja pa nikoli ne ponovimo. Po drugi strani pa imajo študenti čisto sveža znanja glede odgovornosti, saj so se nedavno izobraževali (Fiolleau & Kaplan, 2017). Fiolleau in Kaplan (2017) ugotavljata, da je etična občutljivost strokovnih računovodij nižja, kot je etična občutljivost študentov računovodstva. Prav tako ugotavljata, da je etična občutljivost nižja v podjetju s strukturo nagrajevanja, ki je izključno osredotočena na finančne cilje, v primerjavi s podjetjem, ki ima finančne in nefinančne cilje (Fiolleau & Kaplan, 2017).

Raziskovalci so se pri etičnem zavedanju osredotočili na dva pristopa, in sicer pri prvem pristopu so se osredotočili na posameznikovo etično oz. moralno občutljivost (Sparks & Hunt, 1998). Etična občutljivost pomeni sposobnost posameznika prepoznati, da ima situacija, o kateri se odločamo, etični kontekst. Raziskave na področju moralnega zavedanja v zobozdravstvu (Baab & Bebeau, 1990; Bebeau, 1994; Bebeau & Brabeck, 1987; Bebeau, Rest & Yamoore, 1985), negovanju (Lütznén, Johansson & Nordström, 2002), računovodstvu (Shaub, Finn & Munter, 1993; Yetmar & Eastman, 2000), izobraževanju (Clarkeburn, 2002), trženju (Sparks & Hunt, 1998) in zavarovalništvu (Blodgett, Lu, Rose & Vitell, 2001) so pokazale, da imajo ženske boljšo sposobnost prepoznati etični problem, in da trening ter izkušnje izboljšajo etično občutljivost posameznika. V drugem pristopu so raziskovalci (npr.

Shaub, Finn & Munter, 1993; Yetmar & Eastman, 2000) upoštevali posameznika le kot enega izmed mnogih dejavnikov, ki lahko oblikujejo moralno zavedanje. Večina raziskav (Shaub, Finn & Munter, 1993; Yetmar & Eastman, 2000) se je osredotočila na vlogo karakteristike moralnega problema, ki jo je Jones (1991) poimenoval moralna intenziteta problema. Jones (1991) je ugotovil, da problemi z visoko moralno intenziteto bolj izstopajo in posledično dobivajo pozornost posameznikov in je zato bolj verjetno, da bojo moralni problemi identificirani.

4.2.2 Etična presoja

Ko je etična dilema v določeni situaciji prepoznana, je naslednji korak etična presoja, kar pomeni odločanje o tem ali je določeno ravnanje dobro ali slabo (Bebeau, Rest & Narvaez, 1999). Ko se posameznik zaveda, da je možnih več scenarijev, se mora odločiti, kateri od teh je najbolj etično sprejemljiv. V tem koraku gre za izbiro najboljše odločitve in izbiro idealnega razpleta določene situacije. Ta proces je v svoji teoriji poudaril tudi Kohlberg. Celo v zgodnji fazi imajo ljudje intuicijo o tem, kaj je pravično in moralno ter moralno presojajo tudi o najbolj kompleksnih situacijah (Bebeau, Rest & Narvaez, 1999).

Obstaja razlika med normativno etiko (kaj mora nekdo storiti) in deskriptivno etiko (kako ljudje dejansko prinašajo etične odločitve) (Klein, 2015). Filozofi se že stoletja ukvarjajo z vprašanjem o dobrem in slabem, pravičnih in napačnih odločitvah, zato so njihove teorije po navadi normativne narave. Psihologi pa so bolj osredotočeni na vprašanje, kako ljudje dejansko dojemajo etične odločitve kot filozofske probleme, kot so »kaj bi nekdo moral narediti« (Klein, 2015).

Na primer, če se navežemo na prej omenjeni primer, lahko se odločiš, da je sodelavčeva uporaba pisarne sprejemljiva, ker je lastnik podjetja družinsko usmerjen. Lahko pa se odločiš, da je uporaba pisarne podjetja neprimerna brez dovoljenja. Da bi izboljšali moralno presojo je potrebno gledati širšo sliko in razmišljati, kako bi druge kulture ocenile, kaj je prav in kaj narobe (Klein, 2015).

4.2.3 Etična motivacija

Po tem, ko ugotovimo, kakšen je etični izid, je tretji korak v modelu etična motivacija, ki pomeni po posameznikovi volji postaviti interese drugih pred svoje lastne interese (Armstrong, 2003). Etična motivacija posameznika je odsev njegovih moralnih vrednot, posamezniki z več moralnimi vrednotami so bolj motivirani v svoji nameri, da ravnajo etično, kot tisti, ki imajo manj moralnih vrednot (Thorne, 1998).

Rezultati raziskav (Shaub, Collins, Holzmann & Lowensohn, 2005) so pokazali, da obstajajo trije pomembni dejavniki, ki vplivajo na motivacijo računovodij za etično vedenje, in sicer:

- Lastni interes: posamezniki se vedejo na način, ki je v njihovem lastnem interesu. Posamezniki kalkulirajo, kakšna je verjetnost različnih izidov, ki se lahko pojavijo zaradi

določenega vedenja (Grant & Ashford, 2008). Pogosto se vedejo na način, ki povečuje verjetnost pozitivnih rezultatov in zmanjšuje verjetnost negativnih. Denar je med najbolj pogostimi nagradami, ki si jih ljudje želijo in lahko sproži tako pozitivno kot negativno vedenje (Jamshidinavid & Kamari, 2012). Poleg denarja ljudje cenijo tudi druge nagrade, kot so status, varna služba, možnost napredovanja ipd.

- Skrb za druge: skrb za druge vključuje povezanost in sočutje do drugih in je nasprotje od osebnega interesa (Jamshidinavid & Kamari, 2012). Zaradi konflikta interesov pri sprejemanju odločitev, se mora posameznik po navadi odločiti, ali se bo zavzel za svoje lastne interese ali bo interese drugih postavil pred svoje lastne.
- Posredna in neposredna podkupovanja: podkupovanje je osrednji dejavnik, ki spodbuja posameznika, da se vključi v vprašljive in neetične finančne odločitve (Shaub, Collins, Holzmann & Lowensohn, 2005). V podjetjih kot je Enron, je podkupovanje imelo pomembno vlogo pri oblikovanju etično spornih dejanj (Jamshidinavid & Kamari, 2012).

Jamshidinavid in Kamari (2012) sta ugotovila, da je lastni interes pozitivno povezan s posrednim in neposrednim podkupovanjem. To pomeni, da so posamezniki, ki postavijo lastne interese pred interese drugih bolj nagnjeni k neetičnemu vedenju. Skrb za druge je negativno povezana z neetičnimi dejanji, ki vključujejo tako neposredna kot posredna podkupovanja, torej pri posameznikih, ki so bolj motivirani, da uresničijo interese drugih, je majhna verjetnost etično spornega dejanja (Jamshidinavid & Kamari, 2012).

Organizacije imajo ključno vlogo pri motiviranju računovodskih strokovnjakov, da se vedejo etično, in da zavračajo neetično vedenje. Jamshidinavid in Kamari (2012) sta v svojem članku navedla različna priporočila o tem, kako organizacije povečajo motivacijo zaposlenih do etičnega vedenja. Pravita, da se morajo organizacije zavedati, da osebni interes vpliva na vse ljudi, tudi na računovodje. Najbolj pogost razlog, da se posameznik obnaša neetično, je ta, da mu to na nek način koristi. Ko računovodje niso finančno ali čustveno neodvisni pri vključevanju v določene odločitve, se lahko pričakuje, da bodo lastni interesi vplivali na vedenje (Shaub, Collins, Holzmann & Lowensohn, 2005), zato je pomembno, da organizacije upoštevajo tudi čustvene in finančne potrebe zaposlenih/računovodij. Armstrong (2003) pravi, da bi morale organizacije spodbujati računovodje k razmisleku o svojih odločitvah in vplivu le-teh na druge, prav tako bi morale spodbujati k razvoju osebnih vrednot, ki bi omejevale neetično in spodbujale etično vedenje v organizaciji. Organizacije bi morale vključiti moralne vrednote v organizacijo, saj bi s tem zmanjšale verjetnost neetičnega vedenja zaposlenih. Organizacije morajo imeti jasno opredeljene etične vrednote, prav tako morajo poznati etične vrednote zaposlenih, ki bi jih morali upoštevati že v procesu zaposlovanja in napredovanja, da zagotovijo korelacijo med individualnimi in organizacijskimi vrednotami (IMA, 2008).

4.2.4 Etični karakter

Zadnji korak Restovega modela je etični karakter. Če ima posameznik prve tri komponente še tako dobro razvite (občutljivost na etične probleme, biti sposoben dobre presoje, dajati

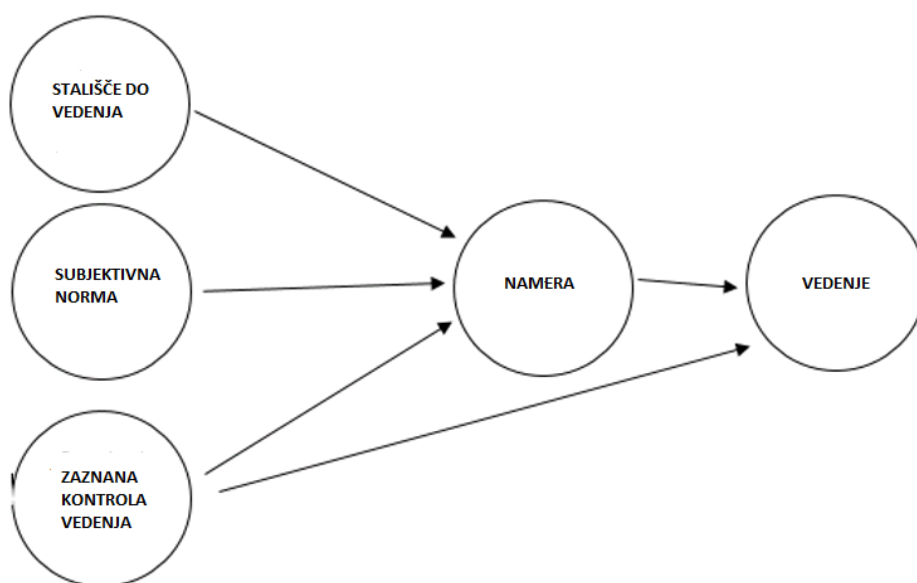
prednost etičnim vrednotam pred svojimi osebnimi vrednotami), vendar pa mu manjka četrta komponenta, je velika verjetnost, da se bo pod pritiskom zlomil in se ne bo vedel oz. odločal etično (Bebeau, Rest & Narvaez, 1999). Če pa ima posameznik poleg prvih treh dobro razvito še četrto komponento, pomeni, da ko si postavi cilje, je velika verjetnost, da jih bo tudi dosegel. Za doseg ciljev je potrebna samodisciplina, kontrola, mentalna moč, vztrajnost, energija in zaupanje v strateški načrt (Bebeau, Rest & Narvaez, 1999).

Etični karakter vodi v etično obnašanje. Rest (1986) je poudaril, da je pogum bistvena vrлина pri etičnem karakterju. Pogum omogoča prehod iz etične namere v etično vedenje (Armstrong, 2003). Cilj izobraževanja o etiki v računovodstvu je postavitve temeljev za spremembo etičnega vedenja. Etični karakter verjetno presega sposobnosti učiteljev (Jamshidinavid & Kamari, 2012). Učitelji lahko postavijo temelje za etično obnašanje s povečanjem moralne občutljivosti, moralnega razmišljanja in moralne motivacije, etični karakter pa morajo posamezniki izoblikovati sami (Jamshidinavid & Kamari, 2012). Da bi to lahko storili, morajo pridobiti potrebne osebne vrline (pogum, srčnost, vztrajnost), te vrline pa se pridobi s prakso in ponavljanjem (Jamshidinavid & Kamari, 2012).

4.3 Ajzenova teorija planiranega vedenja

Teorija planiranega vedenja (angl. theory of planned behavior) je nadgradnja teorije razumne akcije (angl. theory of reasoned action) in je razvita zaradi pomanjkljivosti prvotnega modela pri proučevanju vedenja, nad katerim ljudje nimajo popolnega nadzora. Teorija zagotavlja okvir za razširitev razumevanja o faktorjih, ki vplivajo na vedenjske namere in etično vedenje računovodij (Buchan, 2005). Model teorije kaže tako posredne kot neposredne vplive na vedenje, in sicer proučuje učinke stališč, subjektivnih norm ter zaznane kontrole vedenja, katere bom podrobneje predstavila v nadaljevanju (Radovan, 2001).

Slika 5: Model Ajzenove teorije planiranega vedenja



Prirejeno po Buchan (2005).

4.3.1 Stališče

Stališče je prva komponenta v modelu teorije planiranega vedenja. Stališče pomeni nekaj, do česar smo naklonjeni ali nismo naklonjeni (Radovan, 2001). Allport (1935) stališče opredeljuje kot stanje mentalne in nevrološke pripravljenosti sistema, ki se oblikuje z izkušnjami in ima na posameznikovo odzivanje v določenih situacijah neposreden vpliv. Stališče v tej teoriji ne označuje klasičnega odnosa do objekta, temveč do specifičnega vedenja, povezanega z njim (Radovan, 2001). Merjenje splošnih stališč (do oseb, institucij...) ne omogoča tako zanesljive napovedi vedenja, kot če bi posameznika vprašali po stališču do določenega vedenja (Radovan, 2001). Po teoriji planiranega vedenja torej stališče posameznika do tujcev ne vpliva na to ali bo ta oseba zaposlila tujca v svojem podjetju. Njegova odločitev je namreč odvisna od tega ali meni, da prinaša zaposlovanje tujcev dobre ali slabe posledice (Radovan, 2001). »Kako bo stališče do določenega vedenja ovrednoteno, je v teoriji odvisno od pričakovanih rezultatov dejanja in vrednosti rezultata. Kakšna bodo ta pričakovanja pa je odvisno od prepričanj, ki jih ima posameznik o določenem vedenju« (Radovan, 2001, str. 103). Radovan (2001) pravi, da so prepričanja temeljna komponenta, s katero je mogoče razumeti in spreminjati stališča. Pravi, da prepričanja povezujejo določen objekt z določenimi atributi, v primerih vedenjskih prepričanj, kjer je objekt prepričanj vedenje, se atributi nanašajo na možne rezultate vedenja (Radovan, 2001).

4.3.2 Subjektivna norma

Subjektivna norma je druga komponenta teorije planiranega vedenja, ki jo lahko primerjamo s socialnimi ali skupinskimi normami (Radovan, 2001). Socialno normo lahko razumemo kot splošno sprejete standarde socialnega vedenja, mišljenja in občutenja in so zelo povezane z drugimi kognitivnimi dejavniki vedenja, kot so stališča, vrednote in prepričanja (Turner, 1991). Ajzen in Fishbein (1980) si subjektivno normo razlagata podobno kot stališča, in sicer kot funkcijo prepričanj o določenem obnašanju, s tem da v tem primeru ne govorimo o vedenjskih, temveč o normativnih prepričanjih. Normativna komponenta teorije opisuje prepričanje posameznika o verjetnosti, da člani referenčne skupine od njega pričakujejo in odobravajo določeno vedenje (Radovan, 2001). Kakšen vpliv imajo norme na vedenje, je odvisno od posameznikove pripravljenosti oz. motivacije za podrejanje pričakovanjem referenčne skupine, kar pomeni, da so posameznikova normativna prepričanja vezana na percepcijo referenčne skupine do njegovega vedenja (Radovan, 2001). »To pomeni, da če A meni, da ima B pozitivno stališče do A-jevega obnašanja, potem tudi sklepa, da B od njega tako vedenje pričakuje« (Radovan, 2001, str. 104).

4.3.3 Zaznana kontrola vedenja

V teoriji razumne akcije sta se Ajzen in Fishbein (1980) pri oblikovanju teorije omejila na vedenje, nad katerim imajo ljudje popolni vedenjski nadzor ter se odločajo zavestno. Kasneje je Ajzen (1985) ugotovil, da to vedno ne drži, in da obstajajo situacije, v katerih ljudje nimajo

popolnega nadzora, zato je k teoriji dodal novo vedenjsko spremenljivko: zaznano kontrolo vedenja. Zaznana kontrola vedenja se sooča z dejavniki, kot so ovire/priložnosti s ciljem doseči želeni cilj. Višje kot je pričakovanje, da bo določeno vedenje pripeljalo do določenega izida in bolj kot je to vedenje cenjeno, višja bo motivacija za doseganje tega cilja.. Če upoštevamo to predpostavko, lahko sklepamo, da je moč motivacije odvisna od privlačnosti cilja in pričakovanih rezultatov določene dejavnosti (Radovan, 2001). Nezaupanje v sposobnost doseganja zastavljenega cilja pa lahko izniči še tako privlačen cilj. Ajzen in Madden (1986) sta zaznano kontrolo vedenja opisala kot pričakovanja o lastni kompetentnosti za uresničitev nekega vedenja in pričakovanja o tem, koliko posameznik meni, da lahko zunanji faktorji vplivajo na rezultate določenega vedenja.

Kot vidimo na sliki 5 (glej stran 28), zaznana kontrola vedenja vpliva na vedenje posredno in neposredno (Buchan, 2005). Direktno povezanost lahko utemeljimo z dvema trditvama, in sicer če vzdržujemo konstantne namere, se bo napor, ki je bil porabljen za uspešen zaključek obnašanja, verjetno povečal z zaznano vedenjsko kontrolo. Na primer tudi če imata dve osebi enako močno namero, da se naučita smučati in obe to poskušata, je večja verjetnost, da bo vztrajala v tem oseba, ki ima več samozvesti in se zaveda svojih sposobnosti kot manj samozvestna oseba. Drugi razlog za direktno povezavo je ta, da je zaznana kontrola vedenja pogosto lahko uporabljena kot alternativa za ukrep dejanske kontrole, to pa je odvisno od natančnosti zaznavanja. Zaznana kontrola vedenja ni nujno realistična, ko ima oseba relativno malo informacij o določenem vedenju, ko se zahteve ali dostopni resursi spremenijo, ali ko se novi in nepoznani elementi vključijo v situacijo. Pod temi pogoji ukrepi zaznane kontrole vedenja ne vplivajo dosti na natančnost napovedi vedenja. Vendar pa, če predpostavljamo, da je zaznana kontrola vedenja realistična, je lahko uporabljena v predvidevanju o verjetnosti uspešnega vedenja (Ajzen, 1985).

Zaznana kontrola vedenja torej lahko služi kot pomembni napovedovalec vedenja takrat, ko posameznik ni prepričan ali je vedenje pod njegovo kontrolo in v kakšni meri, kar je odvisno od zunanjih dejavnikov. Če torej posameznik meni, da vedenje ni pod njegovo kontrolo, bo posameznikova motivacija nizka. V tem primeru zaznana kontrola vedenja posredno vpliva na vedenje preko vedenjskih namer. Če ima zaznana kontrola vedenja neposredni vpliv pa pomeni, da vedenje ne bo odvisno od motiviranosti za to vedenje, ampak tudi od ocene posameznika ali je sposoben priti do želenega cilja (Radovan, 2001).

4.3.4 Vedenjske namere

Namera je neposredni predhodnik vedenja in je pokazatelj o tem, kako močno si posameznik želi poskusiti oz. koliko so pripravljeni vložiti truda v izvedbo določenega vedenja (Buchan, 2005). Ajzen (1985) meni, da številni dejavniki lahko vplivajo na odnos med namero in vedenjem.

Ajzen in Fishbein (1980) pravita, da namera zajema motivacijske dejavnike, ki vplivajo na vedenje; kažejo na to, koliko so ljudje pripravljeni vložiti truda v določeno vedenje. Večja kot je namera, večja je verjetnost vključitve v določeno vedenje. Vedenjska namera izraža

vedenje samo takrat, če je vedenje pod kontrolo, torej če posameznik lahko odloči ali se bo tako vedel ali ne (Radovan, 2001). Izvedba nekega vedenja je po navadi odvisna tudi od ne motivacijskih dejavnikov, kot so dostopnost priložnosti in virov - denar, čas, spretnosti, sodelovanje drugih. Ti dejavniki predstavljajo posameznikovo dejansko kontrolo nad vedenjem. V kolikor ima oseba potrebne priložnosti in vire ter namerava izvesti določeno vedenje, je velika verjetnost, da ji tudi uspe (Ajzen, 1985). Ideja, da je vedenje odvisno izključno od motivacije (namere) in zmožnosti (vedenjske kontrole), je dokaj nova. Posameznik se bo obnašal na določen način takrat, ko bo menil, da je njegovo početje smiselno, in da ga odobrava njegova referenčna skupina. Vedenjske namere so neposredna determinanta vedenja, ki omogoča natančno napovedovanje. Na vedenjske namere pa lahko vpliva še mnogo zunanjih dejavnikov, kot so demografske ali osebnostne značilnosti (Radovan, 2001).

4.4 Kritično vrednotenje teorij

Kritik s strani filozofov in psihologov o Kohlbergovi teoriji je bilo veliko (O` Fallon & Butterfield, 2019). Rest in drugi (v Buchan, 2005) so bili mnjenja, da Kohlbergova teorija moralnega razvoja ne zagotavlja ustreznega pojasnila glede vedenja. Filozofi so kritizirali Kohlbergovo zanašanje na filozofske teorije s pravno podlago, medtem ko so psihologi kritizirali toge stopnje napredovanja. Kot odgovor na te kritike so Rest, ki je bil Kohlbergov študent, in njegovi kolegi predlagali alternativo teorije kot tudi drugačen pristop do meritev moralnega vedenja. Razlaga Resta in kolegov o višji stopnji razmišljanja ni direktno vezana na psihološke teorije in vključuje bolj postopne premike skozi razvojno shemo. Prav tako so Rest in kolegi trdili, da je Kohlbergova teorija bolj primerna za socialne probleme na »makromoralni ravni«, kot na »mikromoralni ravni« (O` Fallon & Butterfield, 2019). Kot odgovor na Kohlbergovo teorijo je Trevino (1986) predlagal interakcijski model, ki kot okvir uporablja kognitivni moralni razvoj in vključuje tudi osebnostne lastnosti, organizacijsko kulturo in druge spremenljivke. Čeprav Trevino (1986) ni direktno naslovil Restov model, je predlagala konkurenčni model, ki je nadgradnja Restovega modela. Interakcijski model se začne z obstojem etične dileme in se nadaljuje v fazo spoznavanja, ko postane pomemben Kohlbergov model. Moralna presoja, ki se začne v fazi spoznavanja, je potem oblikovana s pomočjo individualnih (ego, moč, nadzor...) in situacijskih faktorjev (organizacijska kultura, značilnosti delovnega mesta...). Tako oblikovana moralna presoja vpliva na etično ali neetično vedenje (Jones, 1991).

Nekateri raziskovalci, kot je Gilligan (1982), so prav tako kritizirali Kohlberga, da je poudaril razmišljanje na podlagi pravice kot glavni element višjih ravni moralnega razvoja. Gilligan (1982) trdi, da so pri napredni ravni ženske pogosto manj osredotočene kot moški na pojem pravice. Namesto tega verjame, da so ženske po navadi bolj orientirane na spodbujanje medsebojnih odnosov in delovanje sočutno do najbolj ranljivih v družbi. Gilligan (1982) hkrati pravi, da je Kohlberg s poudarkom na dejavnikih, vezanih na pravico, podcenjeval stopnjo, do katere ženske upoštevajo moralni razvoj. Moški je pripravljen biti ustreljen za svobodo svoje države, medtem ko so se ženske pripravljene bolj žrtvovati za svoje ljubljene. Raziskave (Gilligan, 1982; Trevino & Nelson, 2011) so pokazale številne

razlike med spoloma v moralnem razvoju managerjev in strokovnjakov, katere Kohlberg ni upošteval. Kot rezultat je model ostal uporaben le za ocenjevanje posameznikov v smislu ali so kandidati primerni za pozicijo vodje v poslovnem svetu, vladi in neprofitnih organizacijah (Klein, 2015).

Številne raziskave o moralnem razvoju (vključno z raziskavami o etičnem vedenju) so se oprle na Restove raziskovalne instrumente, kot je Defining issue Test (v nadaljevanju DIT), ki je zdaj posodobljen v verzijo DIT2 (Trevino, Weaver & Reynolds, 2006). Rest, Narvaez, Bebeau in Thoma (2000) so DIT predstavili kot orodje za aktiviranje moralnih shem in ocenjevanje njihove pomembnosti. DIT je bil potrjen in uporabljen pri številnih študijah (na primer Nichols & Day, 1982; Turner, Barling, Epitropaki, Butcher & Milner, 2002 v Trevino, Weaver & Reynolds, 2006). Vseeno pa so nekateri (npr. Weber, 1990 v Trevino, Weaver & Reynolds, 2006) uspešno uporabili tudi Kohlbergovo metodologijo raziskovanja.

Pomembno je še omeniti, da so obstoječe teorije zanemarjale učinek značilnosti oz. intenzitete etičnega problema (Jones, 1991). Razvite teorije predlagajo, da se posamezniki odločajo in vedejo na enak način, ne glede na naravo etičnega problema. Če ponazorimo na primeru, bi delavec v tovarni zdravil gledal na prodajo nevarnega zdravila enako, kot bi gledal na krajo nekaj materiala iz skladišča tovarne s strani sodelavca. Trevino (1986) je zato predlagal koncept moralne intenzitete. Elementi moralne intenzitete obsegajo posledice, verjetnost učinka, časovno neposrednost in koncentracijo učinkov, ki so direktno povezani s presojo o pomembnosti moralnega problema (Jones, 1991). Če so ti elementi moralne intenzivnosti pozitivno povezani z moralnim vedenjem, lahko zaključimo, da se ljudje po navadi obnašajo bolje, ko je moralni problem pomemben kot pa, ko je nepomemben (Jones, 1991).

Etično zavedanje in etično presojo obravnavamo kot kognitivna procesa, ki nastaneta pred etično namero in vedenjem. Dosedanje raziskave so pokazale, da med moralnim spoznanjem in etičnim vedenjem obstaja povezava (Kohlberg, 1969; Trevino & Youngblood, 1990 v Trevino, Weaver & Reynolds, 2006). Raziskovalci so se zanašali na teorijo planiranega vedenja, vseeno pa so proučevali povezavo med prepričanji, namero in vedenjem ter odkrili znatno razliko med prepričanji ali namero in dejanskim vedenjem (Trevino, Weaver & Reynolds, 2006). Trevino, Weaver in Reynolds (2006) zato predlagajo, da bi več pozornosti morali posvečati povezavi med presojo in dejanjem ter namero in dejanjem.

Še ena od kritik se navezuje na to, da opisane teorije predvidevajo, da ljudje vedno prepoznajo etično dilemo tako, kot je in se na njo načrtno odzovejo, vendar pa obstaja tudi neetično vedenje brez namere. Zgoraj opisani modeli ne upoštevajo kritičnih elementov sprejemanja odločitev in presoje, ki vodijo v neetično vedenje. Izobraževalni programi o etiki zanemarjajo situacije, v katerih se dejansko znajdemo, in sicer v situacijah, kjer nam manjka etično zavedanje, kjer presojamo, preden sklepamo ali napačno presojamo etično namero. Večina ljudi precenjuje svojo etičnost in se ne zavedajo razlike med tem, kaj hočemo biti in med tem, kar v resnici smo (Bazerman & Tenbrunsel, 2011).

Ker je prvi korak do etične odločitve prepoznavanje, da etični problem sploh obstaja, sem v naslednjem poglavju predstavila pojem etične slepote, ko posameznik v dani situaciji ne zazna etičnega problema (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Temu pojavu pravimo etična slepota, katero nobene od zgoraj opisanih teorij ne upošteva.

5 ETIČNA SLEPOTA

Večina modelov etičnega odločanja predpostavlja, da se ljudje razumsko odločajo, in da so te odločitve iz moralnega vidika pretehtane (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Vendar pa se dogaja, da se ljudje vedejo neetično, ne da bi se tega sploh zavedali, temu pojavu pravimo etična slepota, ki se pojavi kot rezultat prepletanja osmišljanja in okoliščin (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Na področju poslovne etike so v preteklosti bili razviti številni modeli, ki nam pomagajo razumeti vzroke za etično ali neetično delovanje posameznikov. Večina avtorjev teh modelov meni, da se ljudje odločajo racionalno in premišljeno (Sonenshein, 2007). Pogosto pa se zgodi, da je (ne)etično odločanje manj racionalno in premišljeno, vendar bolj intuitivno in avtomatizirano (Sonenshein, 2007). Posledično etična razsežnost odločitve ni nujno vidna pri odločanju. Ljudje se lahko vedejo neetično, ne da bi se tega sploh zavedali - morda so celo prepričani, da delajo prav, šele kasneje pa spoznajo, da niso ravnali v skladu z etiko (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). »Marsikdaj pride do neetičnega ravnanja zaradi neznanja in ne s slabim namenom« (Glas, brez datuma, str. 12). Etična slepota je začasno stanje in je odvisna od okoliščin, ki vplivajo na posameznikovo etično presojo. Ker je v računovodskem poklicu prisotno veliko rutinskega dela, lahko hitro pride do napak in posledično do etične slepote. Do napak lahko pride zaradi številnih človeških dejavnikov, kot so napačno prepisovanje podatkov, napačno povzemanje, računanje, slaba komunikacija, napačne nastavitve v programu in mnogi drugi dejavniki (Vuković, 2017).

Pojav etične slepote lahko razložimo iz treh vidikov (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012):

- Ljudje se včasih oddaljijo od svojih vrednot in načel, kateri jih usmerjajo pri odločanju in ravnanju. Ljudje se včasih znajdejo v takšnih situacijah, da pozabijo na svoje vrednote in načela in naredijo nekaj, kar ni v skladu z njihovo naravo.
- Etična slepota je odvisna od okoliščin in je začasno stanje. Etično slep lahko postane vsak, tudi tisti z najvišjimi standardi integritete in sposobnostmi moralne presoje. Pogosto se zgodi, da sprememba okoliščin privede do tega, da se na svoje sposobnosti moralne presoje ne morejo zanesti, ko pa se okoliščine spet spremenijo, se sposobnosti povrnejo in nekateri potem ne morejo verjeti, kako so se vedli.
- Etična slepota je nezaveden proces. Ljudje, ki so etično slepi, se ne zavedajo, da so postali oddaljeni od svojih vrednot in načel. Na začetku, ko se oddaljujejo, čutijo, da je nekaj narobe in v tej fazi se pojavi proces osmišljanja (proces, ko z razumom iščejo razloge in opravičila za svoje ravnanje), ki jim pomaga utišati in zmanjšati občutek, ki se pojavi ob oddaljevanju od svojih vrednot, posledično ta občutek tudi izgine in z njim tudi njihova sposobnost presoje o etičnosti svojih dejanj (tudi najbolj dvomljivi posli lahko postanejo rutinski in sprejemljivi).

Raziskave so pokazale, da si posamezniki zgradijo realnost oz. nek okvir, v katerem delujejo (DiMaggio & Powell, 1983). Zagovorniki tega pristopa verjamejo, da ljudje delujejo znotraj okvirjev, katere oblikujejo v interakciji z okoljem. Okvirji so miselne strukture, ki poenostavljajo in vodijo ljudi skozi zapleteno realnost ter jim pomagajo dojemati realnost tako, da na svet gledajo iz ene perspektive (Weick, 1995). Slaba lastnost teh okvirjev je, da omejujejo ljudi, da vidijo celotno sliko realnosti. Ljudje, ki ne vidijo tega okvirja, so prepričani, da je njihov pogled na svet edini pravi, zato je take ljudi težko prepričati v drug pogled na svet, izven njegovih okvirov. Npr. nekdo, ki je veren, bo težko razumel tistega, ki ni veren. Če vzamemo še primer iz poslovnega sveta, lahko oseba, katere glavni cilj poslovanja je ustvarjanje dobička za vsako ceno, gleda na moralne in zakonske omejitve kot na ovire, saj mu lahko preprečujejo pot do dobička. Pri takih osebah je večja verjetnost, da se bo vedel neetično, oz. da ne bo videl pri svojih dejanjih etične dimenzije.

Prav tako pa ni dobro, da ima oseba preveč stroge etične okvirje, saj tudi to lahko privede do neetičnih dejanj (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Npr. skrajni verniki, ki strogo kaznujejo posameznika, ki prekrši verska pravila (Tetlock, Kristel, Elson & Green, 2000), se tudi sami vedejo neetično pa se tega sploh ne zavedajo. Poleg tega ne smemo zanemariti tudi vpliva okolja. Okolje in posameznikovi okvirji so v stalni interakciji, in sicer ko se iz okolja pojavi pritisk, ki posameznika sili v določeno odločitev, je zelo pomembno ali je okolje v skladu s posameznikovim okvirjem ali ne. Če je v skladu, pomeni, da je večja nevarnost za neetično odločitev (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Npr. če je posameznikov edini cilj poslovanja ustvarjanje dobička za vsako ceno in deluje v organizaciji, ki zahteva neetično dejanje, ki bo povečalo dobiček, je tveganje, da bo posameznik deloval neetično, zelo veliko. Če pa imamo v tej isti organizaciji posameznika, ki ima drugačen pogled in mu je varovanje okolja bolj pomembno od ustvarjanja dobička, je manjša verjetnost, da se bo vedel neetično.

Še eden od primerov, ki lahko privedejo do neetičnega vedenja, so nenadne situacije, ki lahko pri ljudeh spodbudijo določeno vrsto ravnanja, ki ni v skladu z njihovimi vrednotami. Raziskave (npr. Milgram, 1974) so pokazale, da je velika verjetnost za neetično dejanje ljudi, če tako zahteva oseba ali institucija z avtoriteto. Npr. zaposleni v kadrovski službi, ki nimajo predsodkov do pripadnikov druge rase, so pripravljeni pri izboru novih sodelavcev diskriminirati le-te, če tako od njih zahteva vodja. Osebe, ki pa se takšnim zahtevam uprejo imajo dobro razvite etične okvirje in je manjša verjetnost za etično slepoto. Do etične slepote lahko pride tudi, če se posameznik znajde v okolju z močno prevladujočo organizacijsko kulturo, ki pa je v nasprotju s posameznikovim okvirjem. V takih primerih ima večina velik vpliv na odločitve posameznika, saj ga lahko želja do pripadnosti pripelje do etične slepote. Še en primer, ki lahko privede do etične slepote, je časovna stiska, ki posameznika sili k enostavnejšim strategijam odločanja. Če je npr. vodja v časovni stiski ali se mora na hitro odločiti, takrat nima časa za analiziranje in uporabo primernih okvirjev, zato se odloči za tistega, ki mu je najbližji, kar lahko privede do neetičnosti (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012).

Rešitev za zmanjšanje pojava etične slepote je lahko fleksibilna uporaba okvirjev (Johnson 1993). Posameznik naj bi pri odločanju uporabljal več različnih okvirjev, saj je to protiutež rutinskemu delovanju brez razmisleka, hkrati pa spodbuja moralno domišljijo, kar pomeni, da v mislih pretehtamo, kaj je dobro in kaj slabo. Moralna domišljija pomaga ljudem, da se zavedajo svojih okvirjev in dejstva, da jih ti lahko tudi omejujejo, kar privede do etične slepote (Johnson, 1993). Še eden od predlogov za zmanjšanje etične slepote je vpeljava ali spodbujanje konstruktivnega nestrinjanja, ki lahko ponazorimo na primeru, če sodelavci vodje opozarjajo na neetično delovanje, jih ti ne kaznujejo, ampak spodbujajo (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012). Naslednji od predlogov pa je razpršitev avtoritete, kar pomeni, da odločitve ne sprejema vodja sam, ampak je vpletenih več ljudi z različnimi okvirji (Palazzo, Krings & Hoffrage, 2012).

6 EMPIRIČNA RAZISKAVA

6.1 Opredelitev namena in cilja raziskave

Namen raziskave v empiričnem delu magistrskega dela je razširiti razumevanje o dejavnikih, ki vplivajo na etično vedenje računovodij v praksi ter s tem prispevati k pomembnosti etike v računovodstvu, ki je v tem poklicu zelo pomembna. Z raziskavo bom proučila pomen etike v računovodstvu in pogostost soočanja z etičnimi dilemami ter dejavnike, ki vplivajo na zaznavanje etičnih dilem in (ne)etično vedenje v računovodskem poklicu.

Cilj raziskave je na podlagi zbranih podatkov identificirati dejavnike (ne)etičnega vedenja v računovodskem poklicu ter identificirati dejavnike, ki vplivajo na etično slepoto v računovodskem poklicu.

6.2 Metodologija

Raziskave, ki temeljijo na primarnih podatkih, ločimo na kvantitativne in kvalitativne raziskave. Kvantitativne raziskave temeljijo na meritvah količin in vrednosti (Kothari, 2004), analiza podatkov pa temelji na statistiki – veda o metodah zbiranja in analize podatkov o množičnih pojavih (Statistika, 2014). Pri kvalitativnem raziskovanju pa nas zanimajo fenomeni, pojavi in procesi, za katere še ne vemo, kako bi jih kvantitativno merili (Kordeš & Smrdu, 2015). To metodo uporabimo, če želi raziskovalec dobiti celosten vpogled v temo, ki jo proučuje, na primer, kako ljudje razumejo, si razlagajo določene pojave, dogodke ter kako na njih reagirajo. Pri kvalitativni raziskavi ni rutinskih postopkov, ne obstajajo napotki ali formule, zato je ta vrsta raziskovanja veščina, ki je ne moremo dobiti brez praktičnega dela, izvajanja intervjujev in analize pridobljenih podatkov (Kordeš & Smrdu, 2015).

Glede na zastavljena raziskovalna vprašanja bom v svojem empiričnem raziskovanju kot metodo zbiranja podatkov uporabila kvalitativno raziskavo, saj nam ta pomaga razkriti

motive človekovega vedenja. Omogoča nam analizirati različne dejavnike, ki motivirajo ljudi k določenemu vedenju. Prav tako pa v kvalitativnem raziskovanju preiskujemo le nekaj primerov, saj nas ne zanimajo posploševanja v obliki frekvenc, ampak poti in načini organiziranja, strukture, izkušnje (Mesec, 1998).

Eden od načinov pridobivanja kvalitativnih podatkov je intervju (Kordeš & Smrdu, 2015), ki pomeni zbiranje podatkov z ustnimi vprašanji in odgovori (Intervju, 2014). Alvesson (2003) pravi, da je raziskovalna metoda s pomočjo intervjujev ena najbolj pomembnih metod zbiranja podatkov, medtem ko Denzin in Lincoln (2000) vidita intervju kot nezanesljivo, impresionistično in subjektivno metodo zbiranja podatkov ter kot brezbrizen vsakdanji pogovor. Res je, da intervjuji, ki se izvajajo na brezbrizen način, lahko vodijo v neuporabne odgovore in nepotrebno zapravljanje časa (Hannabuss, 1996), zato kvalitativna raziskava z intervjuji ni niti malo enostavna. Takšna raziskava zahteva ne le uporabo veščin, kot je pozorno poslušanje, zapisovanje odgovorov, ampak je prav tako pomembno planiranje in ustrezna priprava. Da bi uspešno zbrali potrebne podatke, mora raziskovalec pridobiti čim več znanja iz raziskovanega področja, da bo lahko postavljaj primerna vprašanja (Qu & Dumay, 2011).

Obstaja več vrst intervjujev, ki se delijo glede na strukturiranost, vendar pa ne moremo vedno razvrstiti vseh vrst intervjujev, saj sta njihova izvedba in način spraševanja lahko pomembno pogojena s kontekstom (Kordeš & Smrdu, 2015). Glede na stukturiranost se intervjuji delijo na (Kordeš & Smrdu, 2015; Qu & Dumay, 2011):

- strukturirani intervju: formalizirana metoda z vprašanji zaprtega tipa, ki se postavljajo po vnaprej določenem zaporedju, in kjer so značilni tudi pričakovani odgovori;
- polstrukturirani intervju: najpogostejša oblika pridobivanja kvalitativnih podatkov, vprašanja so odprtega tipa, lahko sledijo določenemu predhodnemu okviru in razporedu ali pa so popolnoma prosta;
- nestrukturirani intervju: neformalna oblika intervjuja, kjer raziskovalci ne vedo vnaprej vseh vprašanj, ki jih bojo postavili, ampak se oblikujejo sproti glede na situacijo in kontekst.

Intervjuji so lahko opravljeni skupinsko ali posamično (ena na ena). Eno od tehnik skupinskega intervjuja imenujemo fokusna skupina, kjer več ljudi naenkrat diskutira in odgovarja na vprašanja. Opazuje se interakcija med izbranimi kandidati, medtem ko ima raziskovalec le vlogo moderatorja. Prednosti te metode so priročnost in prihranek časa, glede na to da ima raziskovalec manj aktivno vlogo v pogovoru, je tudi manj pristranskosti, kot je to pri posamičnih intervjujih. Slabost fokusnih skupin pa je ta, da niso primerne za proučevanje občutljivih tem, kot je npr. poslovna etika (Qu & Dumay, 2011), medtem ko pri posamičnih intervjujih lahko odkrijemo notranji svet vpraševanca in njegovo razmišljanje o občutljivi temi.

Glede na to, da je proučevana tema občutljive narave, bom v empirični raziskavi kot tehniko zbiranja podatkov uporabila polstrukturirani intervju z vsakim kandidatom posebej. Polstrukturirani intervju je fleksibilen, dostopen in razumljiv ter najbolj pomembno – zmožen razkriti pomembne in pogosto skrite vidike človekovega vedenja. Pogosto je najbolj učinkovit pri zbiranju informacij (Kvale & Brinkmann, 2009).

6.3 Opis vzorca

Raziskavo sem izvedla v organizaciji, ki je ena največjih slovenskih uvoznikov v avtomobilski industriji ter ima več kot 1500 zaposlenih. Vsi udeleženci so zaposleni v sektorju za finance in računovodstvo, ki je razdeljen na več funkcij. V Prilogi 1 so prikazani podrobni demografski podatki udeležencev (spol, starost, izobrazba, funkcija in delovna doba).

Vsi intervjuvanci so bili ženskega spola. Povprečna starost intervjuvank znaša 44,57 let, medtem ko povprečna delovna doba znaša 21,57 let. Po izobrazbi so tri intervjuvanke ekonomski tehniki, dve intervjuvanki sta končali višješolski strokovni program, sedem intervjuvank je končalo visokošolski strokovni in univerzitetni program, od tega je šest intervjuvank diplomiranih ekonomist, ena pa diplomirani organizator poslovnih in delovnih sistemov. Dve intervjuvanki sta končali magisterij. Sektor za finance in računovodstvo je razdeljen na več funkcij, in sicer na računovodstvo, finančno službo, upravljanje s terjatvami, saldakonti kupcev, saldakonti dobaviteljev ter računovodstvo osnovnih sredstev.

Ker nimam pooblastila za razkritje imena podjetja in oseb, s katerimi sem intervjuje opravila, sem zaradi varstva podatkov zakrila vsa imena udeležencev in ime podjetja. Udeležence sem poimenovala s črkami A–N, podjetje pa sem poimenovala podjetje X.

6.4 Postopek izvedbe intervjuja

Vabilo na intervju sem preko e-pošte poslala 16 osebam, od katerih se jih je 14 odzvalo s potrditvijo udeležbe na intervju, 2 osebi pa se nista odzvali. Skupaj z vabilom sem poslala tudi vprašanja za polstrukturirani intervju, ki so mi pomagala pri izvedbi le-tega. Vnaprej pripravljena vprašanja so prispevala k bolj kakovostni in hitrejši izvedbi intervjujev, saj se s pomočjo vprašanj nisem oddaljila od tematike, hkrati pa je intervjuvancem pomagal, da se na intervju vnaprej pripravijo.

Izvedba intervjujev je potekala od 16.–19. septembra 2019 v podjetju X. Glede na to da je intervju potekal med delovnim časom, sem se z vsako osebo posebej dogovorila za termin, ki jim najbolj odgovarja. Opravljenih je bilo 14 intervjujev. Nekatere so mi dovolile, da pogovor snemam, kar mi je zelo olajšalo obdelavo podatkov. Povprečen čas trajanja intervjuja je bil 30 minut, najkrajši intervju je trajal 20 minut, najdaljši pa 40 minut.

6.5 Rezultati raziskave

Analiza kvalitativnih podatkov je sestavljena iz štirih sklopov, in sicer sorodnim vprašanjem, ki so bila postavljena v intervjuju, sem določila neko skupno, širšo temo, ki je predstavljala enega od sklopov.

6.5.1 SKLOP 1: Razumevanje etike in pomembnost etike v računovodstvu

Etika je veda, ki si jo vsak nekoliko drugače predstavlja, saj obstajajo številne definicije. V raziskavi me je zato zanimalo, kako intervjuvanke razumejo etiko. Pet intervjuvank je etiko povežalo z moralo. Oseba C je etiko opredelila takole: *»Etika je v osnovi filozofija morale. Bistvo etike v primerjavi z moralo je, da moraš biti v etiki delujoč in si prizadevati za vrednote, ki si jih sam postaviš. Pri moralnem delovanju je namreč pomembno, da izpolnjuješ neka določila, ki ti jih postavi nekdo izven tebe, na primer zakon, predpis.«* Oseba B pa etiko razume kot skupek moralnih načel, ki med seboj ločijo dobro od slabega. Deset intervjuvank pri opredelitvi etike omenjajo tudi pravila, kot npr. oseba G: *»... zapis pravil, skladno s katerimi se je potrebno ravnati ...«*. Oseba N pa razume etiko kot: *»... spoštovanje nenapisanih pravil ...«*. Dve intervjuvanki menita, da je etika odnos, vedenje, in sicer oseba F pravi: *»Zame je etika odnos, ravnanje do drugih ljudi in do samega sebe ...«*. Oseba L pa etiko razume kot način življenja.

Zanimalo me je tudi, kako razumejo etičnega računovodjo in kako pomembna se jim zdi etika v računovodskem poklicu. Šest od štirinajstih razume etičnega računovodjo kot osebo, ki se vede v skladu z določenimi pravili. Oseba H pravi: *»Etični računovodja je računovodja, ki dosledno in objektivno upošteva vso veljavno zakonodajo, deluje legalno in v skladu z normami ter poslovnimi uzanci«*. Oseba J pa je mnenja: *»Etični računovodja je strokovnjak, ki se vede v skladu s pravili, etičnim kodeksom in tudi upošteva svoje vrednote«*. Dve osebi se bolj kot na zakonodajo in poslovna pravila osredotočata na nenapisana in etična pravila, in sicer oseba A meni: *»Etični računovodja je oseba, ki želi ravnati v skladu z etičnimi pravili v vsaki situaciji, brez izjeme in brez izogibanja in iskanja lažjih (in mogoče tudi neetičnih) načinov«*, medtem ko oseba E meni, da etični računovodja deluje v skladu z napisanimi in nenapisanimi pravili, hkrati pa upošteva zakonodajne predpise. Vsem štirinajstim intervjuvancem se etika v računovodstvu zdi zelo pomembna. Oseba B in C menita, da je etika v tem poklicu zelo pomembna, vendar je ta poklic precej definiran z zakonodajo in standardi. Oseba M pa meni: *»V tem poklicu se mi zdi zelo pomembna, vendar je prevečkrat zatrta«*. Oseba K je povedala: *»V tem poklicu se mi to zdi zelo pomembno, ker če ne delamo etično, kršimo zakone in prihaja do goljufij ...«*. Oseba A je dodala, da je poleg etike pomembno področje tudi zaupnost podatkov.

6.5.2 SKLOP 2: Pogostost soočanja z etičnimi dilemami in etično slepoto

Etična dilema je odločanje med dvema nesprejemljivima možnostma, prav tako pa etični kodeks računovodstva ne pokriva vseh situacij, v katerih se računovodje med delom znajdejo. Zaradi zgoraj navedenega dejstva me je zanimalo ali so se intervjuvanci kdaj znašli v dilemi, ko niso vedeli ali je določena rešitev pravilna ali napačna. Vse intervjuvanke so se že znašle v podobni situaciji. Oseba B je navedla tudi primer: *»Jaz kot računovodja ne vem od začetka, da je reklamacija napihnjena ... in potem, ko jo terjam, ker moram stati za dogovorjenimi zadevami, grozim z uporabo pravnih postopkov ... potem pa naknadno izvem, da je zadeva napihnjena, to pomeni, da nabijamo stroške na neko reklamacijo, za katero niso odgovorni in potem ne vem, kaj narediti ... se znajdem v etični dilemi«*. Oseba C pa pravi: *»Moje delo je v veliki meri regulirano, a sem se že znašla v taki situaciji, ker so predpisi pogosto nejasni in dvomljivi, predvsem pa si jih različni udeleženci lahko predstavljamo vsak po svoje«*. Oseba G se je glede na svoje dolgoletne izkušnje prav tako znašla v takšni situaciji: *»... takrat se vprašam po vesti, kaj se ti zdi najbolj pravilno, v kolikor je dilema prevelika, povprašam še strokovne kolege za nasvet«*. Podobnega mnenja je tudi oseba A: *»... kakšna situacija tudi zahteva določen razmislek, pogovor z drugimi osebami na podobnem položaju ali s svojim nadrejenim, odvisno seveda od situacije«*. Oseba F meni, da se vsakodnevno srečuje s podobnimi situacijami in trdi: *»... prav naši odzivi na te situacije so tisti, ki pokažejo, kakšen odnos in spoštovanje ima posameznik do strokovne etike ...«*. Nekaj intervjuvank je navedlo tudi primere iz prakse. Osebi J in L sta navedli primer, ko sta v dilemi, ali pri knjiženju računa upoštevati odbitni ali neodbitni davek. Oseba K je navedla naslednjo situacijo: *»Včasih je zmeda, če je nekdo naš kupec in dobavitelj in se potem ne ve točno ali morajo oni izdati dobropis ali mi njim račun. Vedno pa se nekako uskladimo, da bo prav in v skladu s pravili«*.

Etična slepota pomeni, da etične dileme sploh ne zaznamo. Zanimalo me je, ali so se intervjuvanke znašle v takšni situaciji. Štiri od štirinajstih menijo, da se niso znašle v takšni situaciji. Oseba D je povedala: *»Mislim, da ne. Seveda sem naredila kakšno napako in jo nato popravila, vendar da bi se vedla etično nesprejemljivo, pa ne«*. Ostale intervjuvanke pa so se že soočile z etično slepoto. Oseba H je povedala: *»Da, če si pod **pritiskom**, da moraš nekaj narediti v kratkem času in nimaš sploh časa razmišljati z etičnega vidika o tej stvari«*. Oseba L je podobnega mnenja: *»Ja, včasih pride do tega, ko se moraš v trenutku odločiti ali boš naredil tako ali drugače ... potem pa, ko začneš razmišljati za nazaj, vidiš, da si naredil narobe, kakšno stvar tudi **hitiš**, za kakšno stvar nisi prepričan, pa mogoče misliš, da je prav ...«*. Enakega mnenja je oseba I, ki je povedala: *»Da, predvsem zaradi hitenja ali pritiska«*. Oseba F je povedala: *»Menim, da sem se znašla v takšni situaciji, ko je poslovna komunikacija pripeljala do manjšega konflikta, pri katerem ob pogledu na dogodek za nazaj menim, da bi se lahko odzvala bolj strokovno in ne bi smela dopustiti, da situacija vpliva preveč osebno na mene«*. Oseba J je povedala: *»... na začetku zaposlitve, ko sem začela samostojno delati, čeprav **nisem bila 100%** prepričana v nekaj, sem poiskovala narediti samostojno, kasneje pa sem morala popravljati ... in potem mi je več časa vzelo to, da sem*

napako popravljal, kot to, da se posvetujem s sodelavkami ali vodjo ...» Oseba B meni, da je odločanje o etičnosti včasih stvar trenutka in izbereš manjše zlo, čez čas pa imaš že druge izzive: »Lahko sicer izveš, da je bilo nekaj narobe, če dobiš dodatne informacije, vendar to nima vpliva na oceno etičnosti v trenutku odločanja«.

Ker je v računovodstvu veliko rutinskega dela, hitro pride do napak zaradi številnih človeških dejavnikov in posledično tudi do etične slepote, saj zaradi rutine nisi tako pozoren. Želela sem preveriti, kaj intervjuvanke menijo o tem in ali rutinsko delo vpliva na etično vedenje/pozornost intervjuvank. Devet od štirinajstih se s trditvijo strinja, medtem ko se pet intervjuvank s trditvijo ne strinja. Oseba D, ki se s trditvijo strinja, je povedala naslednje: *»Pri računovodstvu je potrebno biti večino časa povsem zbran zaradi nenehnega vnašanja števil. Ker pa včasih zapademo v rutino, se malo zamislimo in hitreje naredimo kakšno napako«.* Tri intervjuvanke menijo, da se tudi preveč zanašamo na **sistem oz. avtomatiko**, in sicer oseba L je navedla primer: *»popolnoma drži ... na primer dvakrat kaj plačamo, ker se zatipkamo npr. pri številki računa in nas sistem ne opozori, da je ta račun v sistem že vnesen. Tudi zaradi preveč dela, hitenja, površnosti ...«.* Oseba K je povedala: *»čeprav je vse avtomatizirano, sistem nam prebere vse podatke, je še vedno dosti napak. Še zmeraj morajo biti oči ...«* Oseba J je naslednjega mnenja: *»Z razvojem programov, ki veliko naredijo sami, se mi zdi, da smo res kdaj manj pozorni, prav tako, če nekaj delaš rutinsko, ko to osvojiš, delaš hitreje in lahko se zgodi, da pride do napak ...«.* Oseba C se s trditvijo ne strinja in pravi, da rutina doprinaša h kakovosti dela. Prav tako se s trditvijo ne strinja oseba F, ki pravi: *»Po mojem mnenju rutina ne bi smela biti razlog za naše nepremišljene odzive, dejanja ali nepremišljene komunikacije, katere kasneje naredijo veliko več škode kot koristi. Napake se dogajajo, to je razumljivo, vendar sistemske napake je lažje popraviti kot napake pri odnosih z ljudmi«.* Oseba B je povedala: *»Računovodsko delo se nadzira in znotraj tega je možno napake odpravljati. Vendar računovodsko delo ni nelogično, če rezultati odstopajo od pričakovanj, se to opazi. Računovodstvo ni tako mrtev poklic, da bi rutina še dodatno ubijala, podatki vedno nekaj pomenijo«.* Podobnega mnenja pa sta bili tudi osebi E in H, ki sta povedali, da pri njihovem delu ni rutine. Oseba H je povedala naslednje: *»Pri mojem delu praktično ni rutine, če pa že gre za neko ponavljajoče delo, pa je potrebno biti zelo natančen, saj bi lahko imele večje napake pomembne posledice za podjetje«.* Pet od štirinajstih intervjuvank je povedalo tudi, da se napake lahko tudi preprečijo, če podatke preverjamo: *»... menim, da imamo kar nekaj notranjih kontrol, ki naj bi te napake preprečevale«* (Oseba G).

6.5.3 SKLOP 3: Dejavniki, ki vplivajo na (ne)etično vedenje v računovodstvu

V tem sklopu sem skušala identificirati dejavnike, ki vplivajo na etično vedenje v računovodstvu. Intervjuvankam sem najprej povedala osnovno definicijo etičnega in neetičnega vedenja. Nato sem jih vprašala ali so se kdaj v svojem delovnem stažu vedle neetično. Ker ljudje ne radi govorijo o svojem neetičnem vedenju, sem tiste, ki so odgovorile z ne, vprašala ali menijo, da so tovrstna vedenja prisotna v računovodskem poklicu in zakaj se ljudje tako vedejo.

Ena od intervjuvank je priznala, da se je vedla neetično v preteklosti, ko je bila zaposlena v drugem podjetju, in sicer je povedala naslednje: *»Ja, zaradi boja za obstanek in spleta okoliščin«* (Oseba M). Prav tako se je v takšni situaciji znašla oseba B, vendar pa se ne strinja z definicijo o (ne)etičnem ravnanju: *»Ne strinjam se z vprašanjem, ker legalno ni vedno etično. Seveda se včasih znajdeš v situaciji, ki ni popolnoma čista v legalnem in hkrati etičnem smislu. Recimo tuj lastnik podjetja je zahteval izdajo dobropisa, do katerega ni bil upravičen. Točno veš, da se nekatere reči ne ovrednotijo pravilno v odnosu mati – hči, a nimaš moči za uveljavljanje poštenja, ker gre za višji interes, hkrati pa tudi ne poznaš vedno vsega ozadja za tovrstno dogovarjanje. Močnejši, torej lastnik, ima vedno prav. Vendar pri tem ne gre za osebno neetično vedenje«*. Oseba F pa je povedala naslednje: *»Menim, da se v svojem delovnem stažu nisem vedla tako neetično, da bi moja dejanja bila protizakonita in moralno nesprejemljiva. Sem se pa sigurno znašla v situaciji, v kateri sem se mogoče odzvala prehitro in manj premišljeno, kot bi se sicer«*. Dve intervjuvanki se ne spomnita, če sta ravnali neetično: *»Ne spomnim se, da bi se vedla neetično. Mogoče se je zgodilo, da sem se nezavedno tako vedla, velikokrat smo v časovni stiski in takrat se lahko zgodi, da pride do kakšnih napak ...«* (Oseba J). Ostalih devet intervjuvank je zanikalo, da so se kdaj vedle neetično. Oseba C je povedala: *»Na osnovi svojega nabora vrednot sem pri svojem delu vedno ravnala etično in tudi moralno. Kot primer neetičnega ravnanja bi lahko bilo zavestno napačno knjiženje, česar pa nikoli nisem storila«*. Oseba L pa pravi: *»Pri delu se ne vedem neetično, ne predstavljam si pa, kaj bi bilo, če bi od nas to zahtevali nadrejeni«*.

Glede vprašanja, ali menijo, da so neetična vedenja prisotna v računovodskem poklicu, je večina intervjuvank potrdila prisotnost neetičnega vedenja. Oseba A je povedala naslednje: *»Menim, da so takšna vedenja prisotna, ker se meja med etičnim in neetičnim ravnanjem vsakodnevno bolj briše in v ospredje prihajajo druga pravila obnašanja. Tovrstna vedenja pa so prisotna v vseh poklicih, ne samo v računovodskem«*. Oseba H pa je mnenja: *»Menim, da so taka vedenja prisotna, se pa slej ko prej razkrijejo in slabo končajo«*. Dve intervjuvanki sta navedli tudi primer neetičnega in hkrati nezakonitega vedenja: *»Poznam primer iz enega vrtca, v katerem je delala računovodkinja, ki si je denar od vrtca nakazovala na svoj račun«* (Oseba K), *»spomnim se primera iz preteklosti, ko je imelo podjetje kot nek varčevalni sklad za zaposlene, kjer si vsak mesec dal v sklad 50 eur in na račun tega si lahko vzel kredit brez obresti. To je bila kot neka vrsta pomoči za zaposlene, čeprav si noter vlagal vsak mesec. Na koncu se je izkazalo, da je ena računovodkinja skoraj ves denar iz tega sklada pobrala. Ne vem pa, kakšne so bile potem posledice zanj. Tako da menim, da se dogajajo goljufije in neetično vedenje«* (Oseba L).

Intervjuvanke so bile vprašane tudi po razlogih za takšno vedenje. Štiri intervjuvanke so navedle, da gre za **kapitalske in osebne interese**: *»Gre za kapitalske interese«* (Oseba B), *»Mogoče gre za etični egoizem oz. lastno korist«* (Oseba F), *»Menim, da je glavni vzrok takšnemu vedenju, želja po lastni koristi ...«* (Oseba H), *»... nekaterim je cilj le, da pridejo do denarja in bi za to naredili vse ...«* (Oseba J). Štiri intervjuvanke menijo, da je eden od razlogov tudi **pritisk nadrejenih**, oseba N pravi: *»Večinoma zaradi upoštevanja želje*

lastnikov podjetij, pritiskov z njihovih strani, skrb, da obdržiš službo«. Oseba G je povedala: »... večkrat jih k takemu ravnanju prisilijo nadrejeni ...«. Dve intervjuvanki sta kot razlog za neetično vedenje navedli tudi **prikrivanje napak, odgovornosti**: »... zato, da se s tem prekrijejo napake, odgovornosti« (Oseba E), »... mogoče se tudi bojijo priznati napako in skušajo le to prikriti« (Oseba J). Tri intervjuvanke so omenile tudi **neznanje**, in sicer oseba H je povedala: »... lahko pa je vzrok tudi slabo poznavanje veljavne zakonodaje ...«, medtem ko oseba D meni: »Ljudje se včasih vedejo moralno nesprejemljivo, če mislijo, da imajo prav o kakšni stvari, pa čeprav ni tako in jim nekdo to pove, nato postanejo arogantni in lahko tudi nesramni«. Dve intervjuvanki menita, da je razlog tudi **pomanjkanje moralnih vrednot**: »... ta poklic opravljajo tudi osebe, ki se ne držijo kodeksa poklicne etike, s pomanjkanjem moralnih načel« (Oseba G).

Da bi identificirala čim več dejavnikov, ki vplivajo na (ne)etično vedenje, sem intervjuvanke povprašala tudi, zakaj se vedejo etično ter kateri mehanizmi/dejavniki jih spodbujajo k temu. Predvidevala sem namreč, da bodo intervjuvanke raje govorile o svojem etičnem vedenju, kot o neetičnem. Pet od štirinajstih intervjuvank je povedalo, da je etično vedenje povezano z **vzgojo**, dve intervjuvanki sta kot razlog navedli tudi **klimo v podjetju**: »... nato pa tudi z delovnimi mesti, na katerih sem bila ...« (Oseba A), »... v kakšnem kolektivu delamo ... tudi to je zelo pogojeno. Če na primer delaš v nekem okolju, ki ima drugačne vrednote oz. bi naredili kaj drugače, pa se ti poskušaš temu upreti« (Oseba L). Dve intervjuvanki sta omenili tudi **izobraževanje**, in sicer oseba A je povedala: »... zagotovo vsa izobraževanja na strokovnem področju in stalno poudarjanje etičnih načel s strani računovodskih strokovnjakov ...«. Dve osebi navajata kot razlog za neetično vedenje tudi **splošna načela etičnega računovodenja**. Nekatere od intervjuvank so omenile tudi **nabor vrednot**: »Etično se vedem in predvsem delujem zato, ker mi tako narekuje moj nabor vrednot, v katerem je na prvem mestu poštenje« (Oseba C), »... poleg etičnih načel, ki veljajo za računovodsko-finančno stroko, me vodijo tudi moja osebna načela, vrednote in dostojanstvo, ki jih upoštevam v enaki meri tudi v privatnem življenju« (Oseba G). Še eden od razlogov za etično vedenje, ki so ga nekatere intervjuvanke navedle, je **čista vest**: »Etično vedenje človeku omogoča mirno spanje« (Oseba B).

Prav tako sta dve intervjuvanki navedli tudi **ugled**, in sicer oseba A je povedala: »Zelo pomembno se mi zdi, da ohranjam etično vedenje, ker to za mene pomeni kakšen posloven ugled imam in to mi zelo veliko pomeni«. Oseba D pa je omenila tudi drugo vrsto ugleda: »... zaradi osebnega ugleda in ugleda podjetja ...«. Oseba D je kot razlog omenila tudi **strah pred izgubo službe**. Tri intervjuvanke menijo, da je eden od razlogov tudi **odobravanje drugih**, in sicer so povedale naslednje: »... da se bolje razumem s sodelavkami ...« (Oseba D), »... zaradi strahu pred tem, kako bi vodja odreagirala, ko bi izvedel, da delaš nekaj neetičnega, sploh, če je sam etičen« (Oseba K), »... dejavniki za takšno vedenje so pohvale, pripombe, opozorila ...« (Oseba H). Tri intervjuvanke so povedale tudi, da je **osebnost** ena od razlogov, in sicer oseba J meni naslednje: »... kakšna osebnost si. Na primer, če si močna osebnost, boš vztrajal v tem, da se vedeš etično, čeprav te nadrejeni sili v to, da se vedeš

neetično«. Še eden od razlogov, katerega je navedla oseba M, pa so **jasno načrtani cilji**: *»skušnjav je ogromno, a če imaš jasno načrtane cilje, ki jih poskušaš slediti čim bolje, se lažje in temeljiteje držiš moralnosti«*. Oseba I pa je naštel dejavnike, kot so **občutek za pravičnost, natančnost in odgovornost**.

Glede na to da je etična občutljivost prvi korak k etičnemu vedenju, me je zanimalo tudi, kaj si intervjuvanke mislijo o etični občutljivosti računovodij. Deset od štirinajstih meni, da so računovodje etično občutljivi. Oseba E pravi: *»Mislim, da so računovodje še posebej etično občutljivi oz. bi morali biti, to pomeni, da morajo imeti visok čut za moralo, etiko«*. Podobno meni oseba H: *»Menim, da bi moral imeti vsak računovodja visok čut za etiko, kar pomeni, da bi moral brezpogojno in dosledno upoštevati vso veljavno zakonodajo ...«*. Oseba L je povedala: *»... so občutljivi, to pomeni, da pri vsaki odločitvi upoštevajo tudi etični vidik ...«*. Podobnega mnenja je tudi oseba G: *»Kolikor jaz poznam kolege, znanke, ki delajo na delovnih mestih v financah in računovodstvu, vsi strogo spoštujejo oz. se držijo etičnih načel. Ja, to je zelo pomembno. Nenazadnje je delo računovodij tudi pod stalnim nadzorom revizijskih hiš, davčnih inšpekcij, nadzori lastnikov ... Mislim da si pravi računovodja ne bi dovolil, da ga ti razni organi odkrijejo, da je ravnal neetično, nezakonito, ...«*. Oseba A je nekoliko drugačnega mnenja, in sicer meni, da gre pri etični občutljivosti bolj kot za občutljivost osebe, občutljivost področja: *»Glede na to da so računovodje tisti, ki naj bi v podjetju skrbeli za pošten prikaz vseh izkazov podjetja, se zna zgoditi, da bi nekdo drug lahko imel težnje, da bi izkaze mogoče prikazali tudi na kakšen drugačen način. Gre za etično občutljivo področje, vendar računovodje na splošno niso bolj etično občutljivi (kot osebe, glede na druge), temveč je področje našega dela etično občutljivo«*. Štiri osebe menijo, da je etična občutljivost odvisna od posameznika, kakšna oseba si. Ena intervjuvanka meni, da je etična občutljivost odvisna tudi od tega, v kakšnem okolju se nahajaš, medtem ko je oseba J povedala, da je etična občutljivost pogojena tudi z izkušnjami: *»Menim, da so računovodje etično občutljivi. Še posebej, če imajo dolgoletne izkušnje in vedo, kakšne posledice lahko prinese neetično vedenje. Mislim, da so računovodje, ki imajo več izkušenj, bolj etično občutljivi, ker prej vidijo, da je nekaj sporno, kot tisti, ki šele začenjajo s poklicem«*.

6.5.4 SKLOP 4: Razumevanje ustvarjalnega računovodstva

Kot sem že omenila, pojem ustvarjalnega računovodstva nima natančne definicije. Medtem ko je bilo sprva mišljeno, da je to orodje, ki nam pomaga priti do resničnih in poštenih prikazov finančnih poročil, se je sčasoma pokazalo, da ga številni tudi zlorablajo. Zanimalo me je, kako si intervjuvanke razlagajo ustvarjalno računovodstvo in ali menijo, da je prisotno v računovodskem poklicu. Enajst intervjuvank ustvarjalno računovodstvo razume kot nekaj pozitivnega, medtem ko so tri intervjuvanke nasprotnega mnenja. Oseba G razume ustvarjalno računovodstvo tako: *»To je računovodstvo, ki ni le spremljevalec in prikazovalec poslovanja, ni le knjiženje, temveč s svojimi rešitvami, vezanimi na računovodske informacije, izboljšuje poslovne odločitve ter s tem poslovne izide in poslovna stanja. Z računovodskimi informacijami in z njihovimi pojasnili, vzroki, dejavniki, ki so vplivali na*

posamezen rezultat, računovodja učinkovito pripomore k pravilnim odločitvam top managementa tudi v našem podjetju».

Oseba E je za ustvarjalno računovodstvo povedala: *»Ustvarjalno računovodstvo je zame pojem, ko poizkušaš poiskati rešitev za navidezno nerešljiv problem«.* Oseba A, ki razume ustvarjalno računovodstvo kot nekaj negativnega, je naslednjega mnenja: *»Ustvarjalno računovodstvo razumem kot nepošteno računovodstvo, npr. napačen prikaz rezultata podjetja zaradi različnih interesov ... obe besedi "ustvarjalno računovodstvo" se meni osebno ne zdita smiselni skupaj, ker je računovodstvo vse prej kot ustvarjalno. Je res, da lahko včasih zadeve narediš tako ali drugače, ker npr. zakonodaja ni najbolj jasna, vendar so v ospredju vedno pravila in zakoni«.* Oseba N meni: *»Ustvarjalno oz. kreativno računovodstvo je način knjiženja poslovnih dogodkov, ki so včasih lahko na meji legalnega oz. moralnega. Podobnega mnenja je oseba B, ki je povedala: »... beseda je dobila tudi slabšalni prizvok ravno zaradi iskanja rešitev, ki so neetične, a še vedno zakonite«.* Osem od štirinajstih jih pravi, da je ustvarjalno računovodstvo prisotno v njihovem poklicu. Oseba M je povedala: *»Seveda je. Čeprav bo terjatev vedno terjatev in obveznost vedno obveznost, je odvisno, v kakšnem okolju in v kakšni družbi razvijaš svoje delo«.* Tri od štirinajstih niso čisto prepričane ali je prisotno ali ne, medtem ko ostale tri niso opredelile svojega mnenja glede prisotnosti ustvarjalnega računovodstva v poklicu.

7 DISKUSIJA

7.1 Interpretacija rezultatov raziskave

Za etiko obstajajo številne definicije, kar je pokazala tudi raziskava, saj si vsaka od intervjuvank etiko razlaga nekoliko drugače. Največ intervjuvank je etiko povežalo s pravili ter pravilnim in formalnim obnašanjem. Skoraj polovica intervjuvank pa etiko povezuje z moralo, kar se sklada z Bovee-jevo, Thill-ovo in Mescon-ovo (2006) definicijo etike – načela in standardi moralnega obnašanja. Prav tako so ene od intervjuvank etiko opisale kot odnos, ravnanje do drugih ljudi in do samega sebe ter kot način življenja.

Danes je za računovodjo zelo pomembno, da je etičen in upošteva temeljna načela obnašanja računovodje. Raziskava je pokazala, da se vse intervjuvanke zavedajo pomembnosti etike v računovodstvu, etičnega računovodjo pa so opredelile kot nekoga, ki dosledno in objektivno upošteva vso veljavno zakonodajo, deluje legalno in v skladu z normami ter poslovnimi uzanci. Omenjajo tudi ravnanje v skladu z nenapisanimi pravili in etičnimi pravili. Na podlagi rezultatov ugotavljam, da se njihova mnenja skladajo z mnenjem avtorjev, ki sem jih navedla v teoretičnem delu, in sicer da so etični standardi bistvenega pomena, od računovodje pa se pričakuje, da se vede v skladu s pravili in svojimi odgovornostmi (Akenbor & Tennyson, 2014). Hkrati sem z raziskavo ugotovila, da se zaposleni zavedajo pomembnosti etike v računovodskem poklicu, vendar je ta poklic precej definiran z zakonodajo in standardi. To se sklada s trditvijo, da je veliko razlik med upoštevanjem

zakonov in upoštevanjem etičnih pravil, in sicer nekaj, kar je zakonito, ni nujno etično. Zaposleni hkrati menijo, da je etika precej zatrta v računovodskem poklicu. S to trditvijo se popolnoma strinjam glede na številne škandale, ki so se zgodili v preteklosti.

Na podlagi analize intervjujev sem ugotovila, da so se vse intervjuvanke že znašle v etični dilemi. Raziskava je pokazala, da so razlog temu nejasni ali dvomljivi predpisi, vsak si jih tudi drugače predstavlja, kar podkrepi trditev, da etični kodeksi ne pokrivajo vsake situacije oz. etične dileme, ki nastane (Robert, 2005). Hkrati sem z raziskavo ugotovila, da ko se intervjuvanke soočijo z etično dilemo, se vedno posvetujejo z ostalimi sodelavkami ali z nadrejenimi, ter da takšne situacije zahtevajo razmislek. Omenjena praksa je skladna z mnenjem Kavčiča in Kelharja (2004), ki opozarjata, da je pozornost treba nameniti samonadzoru ter mnenju Grivca (2014), ki pravi, da morajo računovodje skupaj z nadrejenimi identificirati kritična področja, hkrati pa zahtevati dodatna pojasnila in mnenja v primeru etičnih dilem. Na podlagi mnenj intervjuvank lahko zaključim, da ko do etične dileme pride, so previdne, hkrati pa upoštevajo drugi korak po Restovem modelu, in sicer etično presojo.

Ugotovila sem, da se je več kot polovica intervjuvank soočila z etično slepoto. Razlogi, ki so jih povedale so zelo podobni razlogom, ki jih navajajo Palazzo, Krings in Hoffrage (2012). Iz odgovorov je razvidno, da je eden od razlogov pritisk, ki posameznika sili v določene odločitve. Razlog, ki ga navajajo je tudi hitenje in časovna stiska, katere posledice so enostavnejše in hitrejšje strategije odločanja. Prav tako je ena od intervjuvank povedala, da je neka situacija privedla do poslovnega konflikta, pri katerem, če pogleda za nazaj, se ne bi tako odzvala. Ena od intervjuvank je priznala, da v nekaj ni bila prepričana, pa je vseeno naredila sama. Glede na to da je intervjuvanka šele začela z delom, menim, da ni imela še toliko izkušenj, da bi se zavedala, kakšne posledice lahko nastanejo zaradi napak. Vsi ti razlogi potrjujejo, da sprememba okoliščin res privede do slabše moralne presoje posameznikov, ko pa se situacije umirijo, se sposobnosti povrnejo in potem šele spoznaš, da bi se lahko drugače vedel.

Glede na to da zaradi napak pride do etične slepote, me je zanimalo, kako gledajo na napake pri rutinskem delu. Raziskava je pokazala, da se več kot polovica intervjuvank strinja s trditvijo, da rutinsko delo privede do napak. Raziskava je hkrati pokazala, da se zaposleni v računovodstvu včasih preveč zanašajo na avtomatizirane procese, in da velikokrat preveč verjamejo sistemu, prav tako pa do napak pride zaradi preveč dela, hitenja in površnosti. Ena od intervjuvank, ki se s trditvijo ne strinja, je povedala, da rutina ne bi smela biti razlog za nepremišljene odzive, saj naredijo več škode kot koristi. Raziskava je pokazala, da se nekatere intervjuvanke ne strinjajo s trditvijo, da je računovodsko delo rutinsko delo. To je skladno z mnenji Albrechta, Hilla in Albrechta (2006), da računovodska praksa ni več ponavljajoče in progresivne narave, ampak je zaradi vse bolj kompleksnega poslovnega sveta vse bolj cenjena sposobnost planiranja, kontroliranja, sprejemanja odločitev. Ena od intervjuvank je omenila, da imajo za preprečevanje napak notranje kontrole, kar je omenil tudi Bedeković (2013), in sicer da notranje kontrole, ki v Kodeksu etike za profesionalne računovodje veljajo kot varnostna merila, lahko ublažijo nevarnosti neetičnih odločitev.

Raziskava je pokazala, da se večina intervjuvank ni vedla neetično. Sklepam, da je nekatere zmotila beseda protizakonito v definiciji (ne)etičnega vedenja, saj so ene odgovorile, da se niso vedle protizakonito. Zanimiv se mi je zdel primer osebe B, ki je podkrepil trditev, da računovodji včasih primanjkuje informacij, lahko sicer sumi, da je neka aktivnost neetična, vendar nima pravice raziskovati svoje nadrejene ali stranke in se posledično ne more odločiti ali je nekaj etično ali ne. Rezultati raziskave so pokazali, da se zaposleni včasih vedejo neetično zato, ker se bojijo, da bodo izgubili službo ali prišli v konflikt z nadrejenimi.. Ena od intervjuvank, ki se ni vedla neetično, je povedala, da ne ve, kaj bi bilo, če bi to od nje zahtevali nadrejeni, kar pomeni, da bi se mogoče v taki situaciji vedla neetično.

Raziskava je pokazala, da so neetična vedenja prisotna v poklicu, vendar se slej ko prej razkrijejo in slabo končajo. Zanimivo se mi zdi, da jih je večina, ko sem jih vprašala o lastnem vedenju, zanikala, da bi se vedla neetično, medtem ko so vse potrdile, da so taka vedenja prisotna v njihovem poklicu.

Na podlagi raziskave sem identificirala sledeče dejavnike neetičnega vedenja: 1. kapitalski in osebni interesi, 2. pritiski nadrejenih, 3. prekrivanje napak, odgovornosti, 4. neznanje, 5. pomanjkanje moralnih vrednot, 6. preobremenjenost z delom, 7. časovna stiska, 8. hitenje, 9. površnost, 10. avtomatizirani procesi.

Rezultati raziskave so skladni z ugotovitvami preteklih raziskav o dejavniki (ne)etičnega vedenja. V okviru raziskave sem ugotovila, da sta osebni in kapitalski interes ter pritiski nadrejenih najpogostejša dejavnika neetičnega vedenja, kar je skladno z ugotovitvami drugih avtorjev, kot so Nwagboso (2008), Frenchman (1998) in drugi. Rezultati raziskave so hkrati pokazali, da je prekrivanje napak in odgovornosti še eden od dejavnikov neetičnega vedenja, ki je posledica strahu, da nas odkrijejo. Ta dejavnik bi lahko uvrstila po Kohlbergu v predkonvencionalno raven – strah pred kaznijo. Še eden od dejavnikov, ki so ga rezultati raziskave pokazali, je neznanje. Rezultati raziskave so hkrati pokazali, da se ljudje vedejo moralno nesprejemljivo, če mislijo, da imajo prav in ne odstopajo od svojega mnenja, kar se navezuje na etične okvirje, ki jih omejujejo pri tem, da vidijo celotno sliko realnosti. Intervjuvanke so navedle tudi pomanjkanje moralnih vrednot, iz česar lahko sklepam, da moramo kljub zakonskim okvirjem še vedno upoštevati tudi moralne vrednote, saj zakoni zajemajo minimalne etične standarde. Dejavnike neetičnega vedenja, ki sem jih še identificirala, so preobremenjenost z delom, časovna stiska, hitenje in površnost, za katere menim, da so med seboj povezani. Zaradi preobremenjenosti z delom smo lahko v časovni stiski in zato hitimo, kar posledično lahko privede do površnosti. Še eden od identificiranih dejavnikov pa so avtomatizirani procesi, na katere se računovodje preveč zanašajo in niso toliko pozorni na napake.

Raziskava je pokazala, da intervjuvanke raje govorijo o etičnem vedenju, saj sem na podlagi tega vprašanja identificirala več dejavnikov, in sicer: 1. vzgoja, 2. klima v podjetju, 3. izobrazba, 4. splošna načela etičnega računovodstva, 5. nabor vrednot, 6. čista vest, 7. ugled, 8. strah pred izgubo službe, 9. odobravanje drugih, 10. osebnost, 11. jasno začrtani cilji, 12. občutek za pravičnost, 13. natančnost, 14. odgovornost.

Rezultati so pokazali, da je vzgoja najpomembnejši dejavnik etičnega vedenja. Ugotovitev je skladna s Chengovo teorijo (2012), ki pravi, da imajo družbene vrednote, ki jih dobimo v odraščanju večji vpliv na vedenje kot kodeksi ravnanja. Intervjuvanke navajajo, da na vedenje vpliva tudi klima v podjetju. Rezultati raziskave so hkrati pokazali, da je eden od dejavnikov tudi izobraževanje in stalno poudarjanje etičnih načel. Zaradi narave dela računovodskega poklica je izredno pomembno, da neprestano izpopolnjujejo svoja znanja. Še eden od dejavnikov je upoštevanje etičnih načel računovodstva in nabor vrednot, ki te vodijo v premišljeno vedenje. Dejavniki, ki sem ga v raziskavi identificirala, je tudi čista vest, kar lahko povežem s Kohlbergovo teorijo, ki pravi, da se posameznik vede v skladu s svojim lastnim moralnim razmišljanjem, ne glede na zakonske okvirje. Glede na eno od temeljnih načel računovodskih strokovnjakov – poklicu primerno obnašanje, ki pravi, da moraš ravnati tako, da ne škoduješ ugledu poklica, je razumljivo, da je eden od dejavnikov, ki so ga intervjuvanke omenile, tudi ugled. Rezultati so pokazali, da je tudi strah pred izgubo službe eden od dejavnikov etičnega vedenja, sploh, če deluješ v etični družbi. Odobravanje drugih je še eden od dejavnikov, saj se bo posameznik vedel na določen način takrat, ko bo menil, da je njegovo početje smiselno, in da ga obravnava njegova referenčna skupina. Osebe, ki se zaradi odobravanja drugih vedejo etično, bi lahko uvrstila po Kohlbergovi teoriji na konvencionalno raven, in sicer v medosebno stopnjo. Rezultati raziskave so pokazali, da je tudi osebnost ena izmed pomembnih dejavnikov, kar meni tudi Rest v svojem modelu, in sicer, da je pogum bistvena vrlina pri etični osebnosti.

Raziskava je hkrati pokazala, da jasno začrtani cilji ravno tako pomembno vplivajo na (ne)etično vedenje, kar je skladno z vedenjsko spremeljivko v Ajzenovi teoriji – zaznano kontrolo vedenja. Višja, kot imamo pričakovanja, da bo določeno vedenje pripeljalo do določenega cilja, večja bo verjetnost, da se bomo vedli na način, da pridemo do tega. Dejavniki, ki sem ga identificirala, je tudi občutek za pravičnost, ki bi ga lahko povezala tudi z vzgojo ali osebnostjo posameznika. Še eden od identificiranih dejavnikov je natančnost, ki prepreči napake. Raziskave so hkrati pokazale, da je eden izmed dejavnikov tudi odgovornost, ki velja za eno temeljnih načel obnašanja računovodij.

Kot pravi Rest v svojem štiri komponentnem modelu, je brez etične občutljivosti etično vedenje nemogoče. Oseba, ki ne prepozna etičnega problema, se tudi ne bo odločila na podlagi etičnih vidikov, ampak se bo odločila npr. na podlagi ekonomske racionalnosti (Jones, 1991). Raziskava je pokazala, da večina meni, da so računovodje etično občutljivi, vendar pa jih veliko meni, da je to odvisno od vsakega posameznika, pogojeno pa je tudi z okoljem in izkušnjami. Ena od intervjuvank je mnenja, da so bolj občutljivi računovodje z izkušnjami, saj prej prepoznajo etično dilemo, kot jo tisti z malo izkušnjami. Ta trditev ni skladna z ugotovitvami Fiolleaua in Kaplana (2017), da je etična občutljivost višja pri študentih računovodstva kot pri računovodskih strokovnjakih.

Ugotoviti sem želela tudi, ali računovodkinje poznajo pojem ustvarjalnega računovodstva in kako nanj gledajo – kot nekaj pozitivnega ali kot nekaj negativnega. Rezultati raziskave kažejo, da imajo računovodje različen pogled na ustvarjalno računovodstvo. Presenetilo me je, da kar enajst od štirinajstih računovodkinj gleda na ustvarjalno računovodstvo kot nekaj pozitivnega. Praksa je sicer pokazala, da je ustvarjalno računovodstvo hitro lahko

zlorabljen, o tem pričajo tudi številni računovodski škandali, ki so bili posledica prav ustvarjalnega računovodstva. Izpostavila bi mnenje ene od intervjuvank, ki na ustvarjalno računovodstvo gleda v negativnem kontekstu, povedala je, da se ji ti dve besedi ne zdita smiselni skupaj, saj so v ospredju vedno pravila in zakoni.

7.2 Teoretični prispevki

Kljub temu da se pojavnost etike in etičnega vedenja v poslovnem svetu povečuje, rezultati raziskave kažejo, da je problem neetičnega vedenja še vedno prisoten v računovodskem poklicu. Škandali zaradi neetičnega vedenja iz preteklosti in njihove posledice so vzbudile pozornost javnosti, da je etika še kako pomembna. Kljub temu da se je etika skozi vsa ta leta razvijala, pa je še vedno zaznati veliko dejavnikov, ki vplivajo na neetično vedenje. Dejavniki, ki sem jih identificirala v svoji raziskavi, se skladajo z dosedanja literatura in raziskavami. Ključni prispevek mojega magistrskega dela je torej v identifikaciji dejavnikov (ne)etičnega vedenja. Pomemben prispevek magistrske naloge je tudi ugotovitev, da je etična slepota prisotna tudi v računovodskem poklicu, in da sem identificirala dejavnike, ki vplivajo na etično slepoto računovodij, in sicer pritiski, časovna stiska, hitenje in površnost. Eden od prispevkov je tudi ta, da sem ugotovila, da se računovodje vsakodnevno soočajo z etičnimi dilemami, ki jih rešujejo tako, da se posvetujejo s sodelavci ali nadrejenimi. Pomemben prispevek je še ugotovitev, da še vedno veliko računovodij gleda na ustvarjalno računovodsko kot nekaj pozitivnega, kljub številnim prevaram na račun ustvarjalnega računovodstva.

7.3 Praktična priporočila

Na podlagi proučitve mnenj, stališč, pogledov in izkušenj intervjuvank bom predstavila predloge za prakso. Raziskava je pokazala, da so etične dileme prisotne v računovodskem poklicu, pogosto pa se zgodi, da računovodjene ne vedo, kako bi se v neki situaciji vedle. Ker je etika v računovodstvu vse bolj poudarjena, etični standardi pa ne pokrivajo vseh situacij, s katerimi se računovodje soočajo, bi predlagala udeleževanje praktičnih izobraževanj, ki bi simulirale različne situacije in usposablale računovodje, kako se vesti v določeni etični dilemi.

Podjetja bi morala spodbujati dejavnike, ki krepijo etično vedenje. Eden od ključnih dejavnikov, ki sem ga identificirala v raziskavi, je klima v podjetju. Menim, da so za pozitivno etično klimo v prvi vrsti odgovorni nadrejeni, saj če se sami vedejo etično, je velika verjetnost, da se bodo tudi ostali zaposleni tako vedli. Vodstvo bi moralo zaposlene voditi z jasno načrtanimi cilji, poudarjati bi morali etične vrednote, vse zaposlene bi morali enakopravno obravnavati ter motivirati z nagradami. Podjetja bi morala zagotoviti vsem zaposlenim dodatna izobraževanja in praktična usposabljanja, da so v vsaki situaciji, ki jih doleti, najbolj pripravljeni, in da se vedejo čim bolj etično. Vodstvo bi moralo poudarjati tudi splošna načela etičnega računovodstva, vsak zaposleni v tem sektorju bi moral biti seznanjen z osnovnimi etičnimi načeli. Ugled podjetja je zelo pomemben dejavnik, ki

spodbuja etično vedenje vseh zaposlenih. Podjetje mora poudarjati, da je za ohranitev ugleda v današnjem okolju pomembno etično vedenje, ki bo na dolgi rok vsem koristilo. Vodstvo bi moralo zaposlovati ljudi, ki imajo vrednote skladne z vrednotami podjetja. Poleg vodstva pa je etično vedenje odvisno tudi od vsakega posameznika, kako je bil vzgojen, kakšno osebnost ima. Na vzgojo sicer nimamo vpliva, vendar pa lahko vsak posameznik gradi na svoji osebnosti. Vsak se mora poglobiti vase ter vse svoje slabosti skušati odpraviti. Izoblikovati mora etični karakter, ki se pridobi s prakso in ponavljanjem. Tisti, ki se vedejo etično le zaradi drugih ali zaradi strahu pred izgubo službe, bi se morali vprašati ali lahko dosežejo tudi višjo stopnjo etičnega razmišljanja, ki tvori bolj ustrezno obliko moralne presoje, to pa se dobi s treningom in življenjskimi izkušnjami.

V raziskavi sem identificirala tudi dejavnike neetičnega vedenja. Na te dejavnike bi morala biti podjetja čim bolj pozorna, da jih omejijo. Eden glavnih dejavnikov so kapitalski in osebni interesi. Vodstvo podjetja bi se moralo zavedati, da osredotočanje le na dobiček in neupoštevanje etičnih vidikov na dolgi rok lahko škodi tako podjetju kot zaposlenim. Prav tako pa bi morala podjetja zaposlovati kader, kateri ne gledajo samo na materializem. Še eden od dejavnikov, na katerega morajo biti podjetja pozorna, je pritisk nadrejenih. Kljub temu da se posamezniki lahko na osebni ravni vedejo etično, lahko pritisk nadrejenih zelo vpliva na to, da se vedejo neetično, zato bi morala podjetja v prvi vrsti zagotoviti, da imajo zaposlenega nekoga, ki bi mu lahko te pritiske brez strahu zaupali, in ki bi imel dovolj moči, da ukrepa. Dejavniki neetičnega vedenja so še časovna stiska in preobremenjenost z delom, za katere bi se podjetja morala zavedati, da zaposleni ne morejo učinkovito delovati, če jih neprestano zasipaš z delom in strogimi časovnimi roki, saj to vodi do negativnih posledic, tako za zaposlene kot podjetje. V podjetju bi morali imeti jasno sliko o tem ali so njihovi zaposleni preobremenjeni in kakšno je njihovo mnenje glede časovnih pritiskov. V primeru, da zaposleni menijo, da so preobremenjeni in pod hudim časovnim pritiskom, pa bi moralo vodstvo ukrepati. Tudi tako, da bi zaposlili dodaten kader. Če zaposleni ne bi bili preobremenjeni z delom in pod pritiski, bi s tem podjetje prispevalo k zmanjšanju števila napak zaradi hitenja, površnosti, neznanja. Podjetja bi morala etično vedenje zaposlenih motivirati z nagradami in ne s kaznijo. To bi zmanjšalo prikrivanje napak in odgovornosti, saj zaposlene ne bi bilo strah priznati, da so naredili napako. Pozornost je treba nameniti tudi avtomatiziranim procesom. Glede na to da je vse več avtomatskih procesov, bi morala podjetja poskrbeti za ustrezno izobraževanje zaposlenih o programih, v katerih delajo, da bi čim bolj razumeli, kako sistem deluje in bi pravočasno prepoznali napake.

7.4 Omejitve in predlogi za nadaljnja raziskovanja

V svojem magistrskem delu sem skušala identificirati dejavnike (ne)etičnega vedenja v računovodskem poklicu, vendar pa ima raziskava določene omejitve, ki jih moramo upoštevati, ko analiziramo končne rezultate. Pri raziskavi je šlo za majhen, namensko izbrani vzorec, kar pomeni, da so bili sodelujoči načrtno izbrani, ker so ustrezali dvema pogojema: da so zaposleni v računovodskem sektorju, in da so bili pripravljeni sodelovati v raziskavi.

Ena glavnih omejitev je ta, da so bile v raziskavo vključene le ženske, računovodkinje, iz istega podjetja. Sodelujoče so sicer zaposlene v računovodskem sektorju, vendar niso vse po poklicu računovodkinje. Omejitev je tudi ta, da ljudje neradi govorijo o svojem neetičnem vedenju na delovnem mestu, še posebej pa zato, ker so se intervjuji dogajali prav v podjetju. Ker se rezultati in ugotovitve polstrukturiranih intervjujev nanašajo le na sodelujoče, ne veljajo za vse računovodje, vendar še vedno lahko pridemo do nekih zaključkov.

Glede na to da sem raziskovala le mnenja računovodkinj, bi bilo smiselno preveriti tudi mnenje računovodij, saj so raziskave (Gilligan, 1982; Trevino & Nelson, 2011) pokazale številne razlike med spoloma v moralnem razvoju. Prav tako pa bi za nadaljnje raziskave priporočila, da se v vzorec vključi računovodje iz različnih podjetij. Zanimivo bi bilo primerjati mnenja računovodij tako iz manjših kot iz večjih podjetij. Raziskavo bi lahko razširili tudi na primerjavo mnenj med študenti računovodstva in računovodskimi strokovnjaki. Na podlagi ugotovitve, da se večina računovodkinj ni vedla neetično, vendar pa so vse bile seznanjene s prisotnostjo neetičnega vedenja v tem poklicu, bi bilo smiselno proučiti vprašanje, ki ostaja odprto, in sicer ali so na njihove odgovore vplivale okoliščine, kjer je potekal intervju. Glede na to da ljudje neradi govorijo o neetičnem vedenju, je pomembno, v kakšnem okolju jih intervjuvaš. Menim, da bi bili kandidati bolj sproščeni izven delovnega okolja in bi povedali kaj več, sploh pa, če bi se zagotovila popolna anonimnost kandidatov.

Rezultati in ugotovitve, ki sem jih pridobila, predstavljajo dobro izhodišče za nadaljnje raziskave, priporočljivo pa bi bilo, da bi poleg kvalitativne raziskave na večjem, bolj raznolikem vzorcu izvedli tudi kvantitativno raziskavo, v okviru katere bi zaposleni izpolnili vprašalnik. S tem vprašalnikom bi lahko preverili povezave med posameznimi (identificiranimi) dejavniki in (ne)etičnim vedenjem, hkrati pa bi na ta način s pomočjo velikega reprezentativnega vzorca pridobili podatke, ki bi jih lahko posplošili na vse računovodske strokovnjake. Takšna raziskava bi bila koristna vsem računovodjem, ki se soočajo z etičnimi dilemami in podjetjem, ki si želijo, da so njihovi zaposleni čim bolj etični. Glede na to da etično ravnanje podjetjem na dolgi rok prinaša več koristi, bi lahko raziskava pomagala, da so bolj pozorni na dejavnike neetičnega vedenja in bi jih skušali odpraviti ter posledično zmanjšati neetična vedenja.

SKLEP

Računovodski poklic, ki je bil zadnja leta zaradi prisotnosti prevar in neetičnega vedenja na slabem glasu, se še danes sooča s problemom neetičnega vedenja. Kljub temu da se vse bolj poudarja, kako pomembna je etika v poslovnem svetu in tudi v računovodskem poklicu ter kakšne vse koristi prinaša, je še vedno prisotno ignoriranje le-te. Zato sem v okviru magistrskega dela želela proučiti dejavnike, ki vplivajo na (ne)etično vedenje v računovodskem poklicu.

Na podlagi pregleda literature sem ugotovila, da je etika v računovodskem poklicu zelo pomembna in je posledično regulirana s številnimi zakoni in kodeksi. Vendar pa kodeksi ne

pokrivajo vseh etičnih dilem, zato je pomembno, da se računovodje o etiki izobražujejo. Na podlagi pregleda literature sem ugotovila, da se neetično in nezakonito vedenje nekoliko prekrivata, vendar pa področje etike sega daleč preko zakonov. Predstavila sem tudi razliko med nenamernimi in namernimi dejanji v računovodski dejavnosti, prav tako pa sem ugotovila, katere so najbolj pogoste etične racionalizacije, ki jih razumemo kot izgovore zaradi neiskrenosti, neetičnega vedenja. Ugotovila sem, da v računovodskem poklicu pogosto prihaja do neetičnega vedenja zaradi različnih dejavnikov. Poleg tega pa so se zgodili številni škandali zaradi zlorabe ustvarjalnega računovodstva. Ugotovila sem, da obstajajo številne teorije o etičnem vedenju, in sicer so najbolj razširjene Kohlbergova teorija moralnega razvoja, Restov štiristopenjski model etičnega odločanja in Ajzenova teorija planiranega vedenja. Poleg tega sem ugotovila, da je ena od posledic neetičnega vedenja tudi etična slepota, ko se posameznik v določenem trenutku ne zaveda, da obstaja etična dilema.

V empiričnem delu sem želela identificirati čim več dejavnikov (ne)etičnega vedenja. Izvedla sem polstrukturirane intervjuje. Skupina ljudi, na katere sem se v raziskavi osredotočila, so bile računovodkinje, zaposlene v računovodskem sektorju večjega podjetja. Rezultati so pokazali, da se računovodkinje soočajo z etičnimi dilemami, in da se zavedajo pomembnosti etike v računovodskem poklicu. O svojem neetičnem vedenju niso veliko povedale, na podlagi odgovorov pa sem ugotovila, da je neetično vedenje v računovodskem poklicu prisotno. Računovodkinje se soočajo tudi z etično slepoto, kot razloge za nastanek le-te pa navajajo pritiske, hitenje, poslovne konflikte in površnost. Z raziskavo sem ugotovila tudi, da zaradi rutinskega dela pogosto pride do napak zaradi nepozornosti. Z analizo odgovorov sem identificirala dejavnike etičnega in neetičnega vedenja in ugotovila, da so skladni z dosedanjimi raziskavami. Identificirala sem več dejavnikov etičnega vedenja, kar kaže na to, da kljub prisotnosti neetičnega vedenja, etično vedenje v računovodstvu prevlada. Zanimalo me je tudi, kako računovodkinje gledajo na ustvarjalno računovodstvo, saj je bilo veliko slišati o zlorabah le-tega. Presenetilo me je, da jih večina vidi ustvarjalno računovodstvo kot nekaj pozitivnega, kar bi bila lahko podlaga za nadaljnje raziskave, v kakšne namene ustvarjalno računovodstvo uporabljajo.

Glede na to da je bila skupina, ki sem jo raziskovala, iz enega podjetja, bi bili morda rezultati nekoliko drugačni, če bi raziskovala računovodje iz različnih podjetij. Prav tako bi se rezultati nekoliko razlikovali, če bi v raziskavo vključila tudi moške, saj imajo morda drugačen pogled kot ženske. Kljub temu menim, da rezultati kažejo dokaj realno sliko v računovodskem poklicu, saj se dejavniki, ki sem jih identificirala skladajo z dosedanjimi raziskavami. Menim, da bi morala podjetja več pozornosti posvečati dejavnikom neetičnega vedenja in jih skušati čim bolj omejiti, medtem ko bi dejavnike etičnega vedenja podjetja morala spodbujati. Ne glede na to da se podjetja vse bolj posvečajo etičnim konceptom poslovanja, in da se etika v računovodstvu spodbuja, ugotavljam, da je še vedno dolga pot, da se neetično vedenje v podjetjih odpravi.

LITERATURA IN VIRI

1. Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. V J. Kuhl & J. Beckmann (ur.), *Action Control-From Cognition to Behavior* (str. 11-39). Berlin: SpringerLink.
2. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
3. Ajzen, I. & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-oriented behavior: Attitudes, intention and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
4. Akenbor, C. & Tennyson, O. (2014). Ethics of Accounting Profession in Nigeria. *Journal of Business and Economics*, 5(8), 1374-1382.
5. Albrecht, W. S., Hill, N. C. & Albrecht, C. C. (2006). The ethics development model applied to declining ethics in accounting. *Australian Accounting Review*, 16(38), 30-40.
6. Aleksić, A. (2007). Poslovna etika-element uspjehnog poslovanja. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, 5(1), 419-429.
7. Ali Shah, S. Z., Butt, S. A. & Bin Tariq, D. (2011). Use or abuse of creative accounting techniques. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(6), 531-536.
8. Allport, G. W. (1935). Attitudes. *Handbook of Social Psychology*, 798-844.
9. Alvesson, M. (2003). Beyond neo-positivism, romanticism and localism. A reflexive approach to the research interview. *Academy of Management Review* 28(1), 13-33.
10. Amat, O., Blake, J. & Dowds, J. (1999). The ethics of creative accounting. *Economics Working Paper*, 349, 715-736.
11. Aquack, T. A. & Lipe, R. T. (2010). Re-examining the accounting ethics. *Journal of Business Ethics*, 18(2), 114-128.
12. Armstrong, M. (1987). Moral Development and Accounting Education. *Journal of Accounting Education* 5(1), 27-43.
13. Armstrong, M. B. (2003). Ethics Education in Accounting: Moving toward Ethical Motivation and Ethical Behavior. *Journal of Accounting Education*, 21(1), 1-16.
14. Baab, A. & Bebeau, M. J. (1990). The effect of instruction on ethical sensitivity. *Journal of Dental Education*, 54(1), 44.
15. Barrevel, D. J. (2002). *The Enron Collapse: Creative Accounting, Wrong Economics Or Criminal Acts?* Bloomington: iUniverse.
16. Bazerman, M. H. & Tenbrunsel, A. E. (2011). *Blind spots : Why we fail to do what's right and what to do about it*. New Jersey: Princeton University Press.
17. Bazzetta, D. (2015). *Whistle-blowers and Post-Conventional Moral Development: Toward Identifying Ethical & Moral Leadership* (doktorska disertacija). Ohio: Walsh College of Accountancy and Business Administration.
18. Bebeau, M. J. (1994). Influencing the moral dimension of dental practice. V Rest, J. & Narvaez, D. (ur.), *Moral development in the professions* (121-146). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
19. Bebeau, M. J., Rest, J. R. & Yamoore, C. M. (1985). Measuring dental students' ethical sensitivity. *Journal of Dental Education*, 49, 225-235.

20. Bebeau, M. J. & Brabeck, M. M. (1987). Integrating care and justice issues in professional moral education: A gender perspective. *Journal of Moral Education*, 16(3), 189-203.
21. Bebeau, M., Rest, J. & Narvaez, D. (1999). Beyond the Promise: A Perspective on Research in Moral Education. *Educational Researcher*, 28(4), 18-26.
22. Bebek, B. & Kolumbić, A. (2003). *Poslovna etika*. Zagreb: Sinergija.
23. Bedeković, M. (2013). *Računovodstvena etika i njezina važnost u računovodstvenoj profesiji*. Virovitica: Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici.
24. Blodgett, J. G., Lu, L. C., Rose, G. M. & Vitell, S. J. (2001). Ethical sensitivity to stakeholder interests: A crosscultural comparison. *Academy of Marketing Science Journal*, 29(2), 190-202.
25. Bovee, C., Thill, J. & Mescon, M. (2006). *Excellence in Business* (3. izd.). New Jersey: Prentice Hall.
26. Brewster, M. (2003). *Unaccountable: How the Accounting Profession Forfeited a Public Trust*. New Jersey: Wiley.
27. Buchan, F. H. (2005). Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*, 61, 165-181.
28. Carnegie, G. D. & Napier, C. J. (2010). Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 360-376.
29. Cheng V. R. (2012). *Why We Are Unethical in Accounting Practices*. Finland: University of Turku Press.
30. Chouhan, V. & Naghshbandi, N. (2012). Ethical Challenges in Accounting: an Indian Case. *International Journal of Finance, Accounting and Economics Studies*, 2(7), 13-21.
31. Clarkeburn, H. (2002). A test for ethical sensitivity in science. *Journal of Moral Education*, 31(4), 439-453.
32. Conner, I. E. (1986). Enhancing public confidence in the accounting profession. *Journal of Accountancy*, 12(7), 73-83.
33. Corporate Finance Institute. (brez datuma). *What is an Ethical Dilemma*. Pridobljeno 31. maja 2019 iz <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/ethical-dilemma/>
34. Cressey, D. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. Glencoe: Free Press.
35. Denzin, N. & Lincoln, Y. S. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.
36. DiMaggio, P. & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
37. Društvena odgovornost poduzeća. (2013, 27. novembar). *Bilo jednom u Americi: priča o Enronu* [objava na blogu]. Pridobljeno 20. julija. 2019 iz <https://blog.dnevnik.hr/responsibility/2013/11/index>

38. Fiolleau, K. E. & Kaplan, S. (2017). Recognizing Ethical Issues: An Examination of Practicing Industry Accountants and Accounting Students. *Journal of Business Ethics*, 142, 259-276.
39. Flanagan, J. & Clarke, K. (2007). Beyond a code of professional ethics: A holistic model of ethical decision-making for accountants. *Abacus*, 43(4), 488-518.
40. Frenchman, E. R. (1998). *Corporate Strategy and the Search for Ethics*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
41. Fromm, E. (1955). *The Sane Society* (1. izd). New York: Rinehart & Company.
42. Gherai, D. S. & Balaciu, D. E. (2011). From Creative Accounting Practices and Enron Phenomenon to the Current Financial Crisis. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 13(1), 1-3.
43. Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*. Cambridge: Harvard University Press.
44. Glas, M. (brez datuma). Poslovna etika. *Priročnik za člane nadzornih svetov in upravnih odborov*. Ljubljana: Združenje članov nadzornih svetov.
45. Grant, A. M. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
46. Grivec, M. (2014). Delo računovodje v času gospodarske krize. *Revija za ekonomske in poslovne vede*, 1, 62-73.
47. Hannabuss, S. (1996). Research interviews. *New Library World*, 97(5), 22-30.
48. IFAC - International Federation of Accountants. (brez datuma). *About IFAC*. Pridobljeno 30. junija 2019 iz <https://www.ifac.org/about-ifac>
49. IMA - Institute of Management Accountants. (2008). *Values And Ethics: From Inception to Practice*. Montvale: Institute of Management Accountants.
50. Intervju. (2014). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 25. oktobra 2019 iz <https://fran.si/iskanje?View=1&Query=intervju>
51. Jamshidinavid, B. & Kamari, F. (2012). Ethics in Management Accounting: Moving toward Ethical Motivation. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(6), 2222-1697.
52. Johnson, M. (1993). *Moral imagination*. Chicago: University of Chicago Press.
53. Jones, M. (2010). *Creative Accounting, Fraud and International Accounting Scandals* (1. izd.). New Jersey: Wiley.
54. Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366-395.
55. Karpati, T. (2001). *Etika u gospodarstvu*. Osijek: Grafika.
56. Kavčič, S. & Kelhar, P. (2004). Poklicna etika in odgovornost računovodij. 36. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji (str. 127-138). Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije in Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
57. Kish-Gephart, J. & Harrison, D. (2010). Bad Apples, Bad Cases, and Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources of Unethical Decisions at Work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-31.
58. Klein, G. (2015). *Ethics in accounting, A decision making approach* (1. izd.). New Jersey: Wiley.

59. Kohlberg, L. (1971). From is to ought: How to commit the naturalistic fallacy and get away with it in the study of moral development. *Cognitive Development and Epistemology*. Academic Press, 151-235.
60. Kordeš, U. & Smrdu, M. (2015). *Osnove kvalitativnega raziskovanja*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
61. Kothari, C. R. (2004) *Research Methodology: Methods and Techniques* (2. izd.). New Delhi: New Age International Publishers.
62. Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (2. izd). London: Sage.
63. Lützn, K., Johansson, A. & Nordström, G. (2002). Moral sensitivity: Some differences between nurses and physicians. *Nursing Ethics*, 7(6), 520-530.
64. Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
65. Milgram, S. (1974). *Obedience to authority: An experimental view*. New York: Harper & Row.
66. Morala. (2014). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 18. avgusta 2019 iz <https://fran.si/iskanje?View=1&Query=morala&hs=1>
67. Mulford W. C. & Comiskey, E. E. (2002). *The Financial Number Game*. New Jersey: Wiley.
68. Muren, A. (2011). *Poslovna etika računovodje* (diplomsko delo). Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje.
69. Nwagboso, J. (2008). *Professional Ethics, Skills and Standards*. Bukuru-Jos: Inspirations Media Konzult.
70. O' Fallon, M. & Butterfield, K. (2019). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375-413.
71. Palazzo, G., Krings, F. & Hoffrage, U. (2012). Ethical Blindness. *Journal of Business Ethics*, 109, 323–338.
72. Piljić, J. (2018). *Kreativno računovodstvo i prijave u finansijskim izvještajima*. Tuzla: Zbornik radova.
73. Plešnar, J. (2001). *Enronovi energetski potresni sunki*. Pridobljeno 15. junija. 2019 iz <https://www.finance.si/14172?cctest&>
74. Ponemon, L. (1990). Ethical Judgment in Accounting : A Cognitive-Developmental Perspective. *Critical Perspectives in Accounting*, 1(2), 191-215.
75. Ponemon, L. (1992). Auditors Underreporting of Time and Moral Reasoning: An Experimental-Lab Study. *Contemporary Accounting Research*, 9(1), 171-189.
76. Poslovni bazar. (2008). *Stopnje osebnega moralnega razvoja*. Pridobljeno 15. junija. 2019 iz <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=1456>
77. Qu, S. Q. & Dumay, J. (2011). The Qualitative Research Interview. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 8(3), 238-264.
78. Radovan, M. (2001). Kaj določa naše vedenje. *Psihološka obzorja*, 2(10), 101-112.
79. Remenarič, B., Kenfelja, I. & Mijoč, I. (2018). Creative accounting – motives, techniques and possibilities of prevention. *Ekonomski vijesnik*, 1, 193-199.
80. Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.

81. Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M. J. & Thoma, S. J. (2000). A neo-Kohlbergian Approach to Morality Research. *Journal of Moral Education*, 29(4), 382-392.
82. Robert D. (2005). Professional ethics. *Accounting Society*, 11(1), 141-157.
83. Ronald, D., Brenda, D. & Kenneth, K. (2011). *Accounting Ethics* (3.izd.). New Yersey: Wiley.
84. Shaub, M. K., Collins, F., Holzmann, O. & Lowensohn, S. H. (2005). Self interest vs. concern for others. *Strategic Finance*, 86(9), 40-45.
85. Shaub, M. K., Finn, D. W. & Munter, P. (1993). The effects of auditors' ethical orientation on commitment and ethical sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*, 5, 145-169.
86. Simončič, B. (2011, 13. april). *Na koncu vedno pride račun* [objava na blogu]. Pridobljeno 15. junija 2019 iz <https://blaz88simoncic.wordpress.com/2011/04/13/na-koncu-vedno-pride-racun/>
87. SIR - Slovenski inštitut za revizijo. (1998). *Kodeks poklicne etike računovodje*. Pridobljeno 15. junija 2019 iz https://si-revizija.si/datoteke/splosno/696/rac-kodeks_etike-racunovodja.pdf
88. SIR - Slovenski inštitut za revizijo. (2009). *Mednarodni standard revidiranja 240*. Pridobljeno 25. julija 2019 iz <https://si-revizija.si/datoteke/standardi/1496/msr-2009-240-popravki-2016.pdf>
89. SIR – Slovenski inštitut za revizijo. (2012). *Kodeks etike za računovodske strokovnjake*. Pridobljeno 5. junija 2019 iz https://si-revizija.si/datoteke/splosno/652/rev-kodeks_etike_iesba.pdf
90. SIR - Slovenski inštitut za revizijo. (2019). *Mednarodni kodeks etike za računovodske strokovnjake vključno z mednarodnimi standardi neodvisnosti*. Pridobljeno 30. junija 2019 iz <https://si-revizija.si/datoteke/revizorji/1929/kodeks-iesba-2018.pdf>
91. SIR - Slovenski inštitut za revizijo. (brez datuma). *O inštitutu*. Pridobljeno 15. junija 2019 iz <https://www.si-revizija.si/o-institutu/slovenski-institut-za-revizijo>
92. Sonenshein, S. (2007). The role of construction, intuition, and justification in responding to ethical issues at work: The sensemaking-intuition model. *Academy of Management Review*, 32(4), 1022-1040.
93. Soutar, G., McNeil, M. & Molster, C. (1994). The Impact of the Work Environment on Ethical Decision Making: Some Australian Evidence. *Journal of Business Ethics*, 13, 327-339.
94. Sparks, J. R. & Hunt, S. D. (1998). Marketing researcher ethical sensitivity: Conceptualization, measurement, and exploratory investigation. *Journal of Marketing*, 62, 92-109.
95. Statistika. (2014). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 26. oktobra 2019 iz <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=statistika>
96. Steinbacher, M. (2009). *V svetu kapitalizma: o morali, vrednotah in trgu*. Slovenska Bistrica: Samozaložba.
97. Tetlock, P. E., Kristel, O. V., Elson, S. B. & Green, M. C. (2000). The psychology of the unthinkable: Taboo trade-offs, forbidden base rates, and heretical counterfactuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 853-870.

98. Thorne, L. (1998). The Role of Virtue in Auditors' Ethical decision making: An Integration of Cognitive-developmental and Virtue-ethics Perspectives. *Research on Accounting Ethics*, 4, 291-308.
99. Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, 601-617.
100. Trevino, L. K. & Nelson, K. (1999). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right*. New York: Wiley.
101. Trevino, L. K. & Nelson, K. (2011). *Managing Business Ethics* (5. izd.). New York: Wiley.
102. Trevino, L. K., Weaver, G. R. & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
103. Turk, I. (2000). Etika. V *Pojmovnik računovodstva, financ in revizije*. Pridobljeno 19. novembra 2019 iz <https://www.zvezarfr.si/pripomocki/slovar?pojem=etika>
104. Turner, J. C. (1991). *Social Influence*. United Kingdom: Open University Press.
105. Ulaga, P. (2014). Poslovna etika in družbena odgovornost. Pridobljeno 31. maja 2019 iz <http://porocivalec.ibs.si/sl/component/content/article/56-letnik-4-t-4/198-petra-ulaga-poslovna-etika-in-drubena-odgovornost>
106. Vuković, K. (2017, 28. februar). Unija računovodska hiša d.o.o. *Popravljanje napak v računovodstvu*. Pridobljeno 25. julija 2019 iz <https://unija.com/poppravljanje-napak-v-racunovodstvu/>
107. Yetmar, S. A. & Eastman, K. K. (2000). Tax practitioners' ethical sensitivity: A model and empirical examination. *Journal of Business Ethics*, 26, 271-288.
108. Unethical behavior. (brez datuma). V *Your Dictionary*. Pridobljeno 31. maja 2019 iz <https://examples.yourdictionary.com/examples-of-unethical-behavior.html>
109. Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks: Sage.

PRILOGE

Priloga 1: Demografski podatki intervjuvank

Tabela 1: Demografski podatki intervjuvancev

Oseba	Spol	Starost	Izobrazba	Funkcija	Delovna doba
Oseba A	Ž	45	VII.	Vodja financ in računovodstva	27
Oseba B A	Ž	61	VI/1.	Vodja saldakontov kupcev	38
Oseba C	Ž	57	VI/1. Višja	Vodja glavne knjige	34
Oseba D	Ž	24	Dipl.uni. organizator poslovnih in delovnih sistemov VI/2.	Samostojni referent saldakontov dobaviteljev	2
Oseba E	Ž	42	Diplomirani ekonomist VI/2.	Samostojni referent za upravljanje s terjatvami	12
Oseba F	Ž	26	Magister poslovnih ved VII	Strokovni sodelavec v računovodstvu	5
Oseba G	Ž	62	Univerzitetna visoka poslovna šola VI/2.	Strokovni sodelavec v računovodstvu	37
Oseba H	Ž	46	Diplomirana ekonomistka VI/2.	Samostojni referent za upravljanje s terjatvami	26
Oseba I	Ž	60	Srednja ekonomska šola IV.	Samostojni finančni referent	38
Oseba J	Ž	29	Diplomirana ekonomistka VI/2.	Samostojni referent za osnovna sredstva	5
Oseba K	Ž	27	Diplomirana ekonomistka VI/2.	Samostojni referent saldakontov dobaviteljev	2
Oseba L	Ž	57	Srednja ekonomska šola IV.	Samostojni finančni referent	31
Oseba M	Ž	52	IV.- Ekonomski tehnik	Knjigovodja	33

se nadaljuje

Tabela 1: Demografski podatki intervjuvancev

Oseba	Spol	Starost	Izobrazba	Funkcija	Delovna doba
Oseba N	Ž	36	Unive.diplomirana ekonomistka VI/2.	Vodja glavne knjige	12

Lastno delo.

Priloga 2: Transkripcija polstrukturiranih intervjujev

1. Kaj je za vas etika? Kako bi opredelili etičnega računovodjo? Ali se vam zdi v tem poklicu pomembna?

Oseba A: Etika meni pomeni dosledno upoštevanje pravil. Ravnati mora pošteno, strokovno, nepristransko...) Etični računovodja je oseba, ki želi ravnati v skladu z etičnimi pravili v vsaki situaciji, brez izjeme in brez izogibanja in iskanja lažjih (in mogoče tudi neetičnih) načinov. Etika se mi zdi izrednega pomena za poklic računovodje. Pomembno področje je tudi zaupnost podatkov, ki ga mora računovodja zagotavljati.

Oseba B: Etika je skupek moralnih načel, ki med seboj ločijo dobro od slabega. Običajno jo raziskujejo filozofi, pomembna je pri razvoju prava. Etika v računovodstvu je pomembna, saj izbira metod včasih dopušča vplivanje na določene izkaze, lahko vpliva celo na druge odločitve v podjetju določenih ljudi, po drugi plati pa je lahko računovodja izpostavljen določenim pritiskom, ki niso skladni z običajnim poslovanjem, in je v takih okoliščinah človek postavljen v moralno stisko... kako v takem primeru ravnati in ostati poklicno in človeško etičen je poseben izziv, na katerega imajo vpliv splošne ekonomske in osebne socialne razmere. Seveda je etika pomembna na vseh področjih življenja, tudi v poklicu, ki je sicer precej definiran z zakonodajo in standardi..

Oseba C: Etika je v osnovi filozofija morale. Bistvo etike v primerjavi z moralo je, da moraš biti v etiki delujoč in si prizadevati za vrednote, ki si jih sam postaviš. Pri moralnem delovanju je namreč pomembno, da izpolnjuješ neka določila, ki ti jih postavi nekdo izven tebe, na primer zakon, predpis...Etika je sicer zelo pomembna, a v računovodstvu je v ospredju zakonodaja -moralni vidik posla..

Oseba D: Etika je zame pravilno in formalno obnašanje v podjetju. To je oseba, ki se formalno in moralno vede, stvari opravlja legalno. Da, zdi se mi pomembna v našem poklicu.

Oseba E: Zame je to sinonim za moralo, in nam določa neke vrste družbena pravila, kaj je sprejemljivo in kaj ne..glede obnašanja, postopanja... Etični računovodja deluje v skladu z napisanimi in nenapisanimi pravili, pri delu seveda upošteva zakonodajne predpise. Seveda je upoštevanje etike v tem poklicu zelo pomembno.

Oseba F: Zame je etika odnos, ravnanje do drugih ljudi in do samega sebe, razumno in zavestno odločanje o moralnosti in o tem kaj je prav in kaj narobe. Etični računovodja je strokoven, pošten, prizadeven, sodeluje in prenaša svoje izkušnje ter znanje na svoje kolege. Vzdrževati mora visoke standarde svoje strokovne sposobnosti in spoštovati osebno in strokovno etiko. Etika se mi zdi pomembna tako v tem poklicu kot v življenju na sploh.

Oseba G: Etika za računovodje je zapis pravil, skladno s katerimi se je potrebno ravnati pri opravljanju svojega dela. Etični računovodja je oseba z visoko strokovno, usposobljenostjo, znanjem, z moralnimi načeli, imeti mora tudi ustrezno dostojanstvo. Za pravega računovodjo je upoštevanje etičnih načel- kodeksa pomembno.

Oseba H: Etiko razumem kot vedenje posameznika v skladu z družbenimi vrednotami, pravili in normami. Etični računovodja je računovodja, ki dosledno in objektivno upošteva vso veljavno zakonodajo, deluje legalno in v skladu z normami ter poslovnimi uzanci. Menim, da je etika pri poklicu računovodje zelo pomembna.

Oseba I: Etika je vezana na pravila in norme, to so vrednote ki vodijo naše vedenje, kaj je prav in kaj ni. etičnega računovodjo opredeljujejo profesionalne vrednote. etika je v tem poklicu zelo pomembna.

Oseba J: Etika je veda, ki določa, kaj je pravilno in kaj ne. Etični računovodja je strokovnjak, ki se vede v skladu s pravili, etičnim kodeksom in tudi upošteva svoje vrednote. Etika v računovodstvu se mi zdi zelo pomembna, ker je to tak poklic, kjer moraš biti pošten, še posebej računovodje na višjih funkcijah, ki zagotavljajo informacije o poslovanju.

Oseba K: Etika je nekaj, kar je v skladu s pravili, tako vsaj jaz razumem. Etični računovodja dela v skladu s pravili in dela v prid podjetju, v katerem dela, ampak še vedno na tak način, da dela prav in po pravilih. V tem poklicu se mi to zdi pomembno, ker če ne delamo etično kršimo zakone in prihaja do goljufij in podobnih stvari.

Oseba L: Etika je način življenja. Etika dela v dobro podjetja, posameznika in države. Etični računovodja je predvsem strokoven. Prav tako pa se mi zdi, da je etika v tem poklicu pomembna.

Oseba M: To je morala posameznika. Etični računovodja je računovodja, ki obvlada stroko in moralo hkrati. V tem poklicu se mi zdi pomembna, vendar je prevečkrat zatrta.

Oseba N: Etika je način delovanja neke osebe, spoštovanje nenapisanih pravil, morala.... Etični računovodja upošteva nenapisana pravila, kaj je prav in kaj narobe, pa če tudi določeno stvar dopušča zakonodaja. Ja, v tem poklicu se mi zdi zelo pomembna.

2. Ali ste se kdaj znašli v situaciji, ko pri opravljanju svojega dela niste vedeli, ali je določena rešitev pravilna ali napačna?

Oseba A: Zagotovo se mi je to že zgodilo in kakšna situacija tudi zahteva določen razmislek, pogovor z drugimi osebami na podobnem položaju ali s svojim nadrejenim, odvisno seveda od situacije.

Oseba B: Pri svojem delu se nisem znašla v situaciji, ko ne bi vedela ali je rešitev pravilna ali napačna, vendar sem dobila navodila, ki niso bila pravilna. Jaz kot računovodja ne vem od začetka, da je reklamacija napihnjena...in potem, ko jo terjam, ker moram stati za dogovorjenimi zadevami, grozim z uporabo pravnih postopkov...potem pa naknadno zvem, da je zadeva napihnjena, to pomeni, da nabijamo stroške na neko reklamacijo, za katere niso odgovorni in potem ne vem kaj narediti...se znajdem v etični dilemi.

Oseba C: Moje delo je v veliki meri regulirano, a sem se že znašla v taki situaciji, ker so predpisi pogosto nejasni in dvomljivi, predvsem pa si jih različni udeleženci lahko predstavljamo vsak po svoje.

Oseba D: Da, vendar sem za nasvet vprašala sodelavke, da smo izbrale pravilno rešitev.

Oseba E: Seveda.

Oseba F: Večina od nas se vsakodnevno srečuje s podobnimi situacijami. Menim, da so prav naši odzivi na te situacije tisti, ki pokažejo kašen odnos in spoštovanje ima posameznik do strokovne etike. Od nas je v tistem trenutku pričakovana odločnost, razumno reševanje problema in moralnost.

Oseba G: Glede na moje dolgoletne delovne izkušnje v tem poklicu se znajdeš tudi v takšni situaciji da nisi siguren kaj je najbolj pravilno. Takrat se vprašaš po vesti kaj se ti zdi najbolj pravilno, v kolikor je dilema prevelika povprašaš se strokovne kolege za nasvet.

Oseba H: Mnogokrat.

Oseba I: Da. Na primer zgodilo se je, da nekaj plačamo na napačen TRR in potem, ker se to ne dogaja pogostokrat nismo vedeli, kaj narediti.

Oseba J:: Velikokrat sem se znašla pred dilemo, npr. če navedem na primeru... pri knjiženju računov se velikokrat zgodi, da se najdem v situaciji, ko nisem čisto prepričana, katero vrsto davka izbrati, odbitni ali neodbitni davek, zato se vedno posvetujem s sodelavkami, ki so bolj seznanjene s tem področjem.

Oseba K: Bilo je nekaj primerov. Včasih je zmeda če je nekdo naš kupec in dobavitelj in se potem ne ve točno.. a morajo oni izdati dobropis ali mi njim račun. Vedno pa se nekako uskladimo, da bo prav in v skladu s pravili.

Oseba L: Da, večkrat. Ali lahko navedete kak primer? Recimo včasih ne vemo, ali pravilno odtegnemo davek, ali ne. Nam se zdi pravilno, naši nadrejeni pa smatrajo da ne. Po navadi v takih situacijah poslušamo nadrejene.

Oseba M: Ja.

Oseba N: Ja.

3. Etično ravnanje je ravnanje, ki je legalno in moralno sprejemljivo večji skupini ljudi, medtem, ko je neetično ravnanje protizakonito ali moralno nesprejemljivo večji skupini ljudi. Ali ste se v svojem delovnem stažu kdaj vedli neetično in kaj je privedlo do tega?

Oseba A: Menim, da se v svojem delovnem stažu nisem vedla neetično.

Oseba B: Ne strinjam se z vprašanjem, ker legalno ni vedno etično. Seveda se včasih znajdeš v situaciji, ki ni popolnoma čista v legalnem in hkrati etičnem smislu. Recimo tuj lastnik podjetja je zahteval izdajo dobropisa, do katerega ni bil upravičen. Točno veš, da se nekatere reči ne ovrednotijo pravilno v odnosu mati - hči a nimaš moči za uveljavljanje poštenja, ker gre za višji interes, hkrati pa tudi ne poznaš vedno vsega ozadja za tovrstno dogovarjanje. Močnejši, torej lastnik ima vedno prav. Vendar pri tem ne gre za osebno neetično vedenje.

Oseba C: Na osnovi svojega nabora vrednot sem pri svojem delu vedno ravnala etično in tudi moralno. Kot primer neetičnega ravnanja bi lahko bilo zavestno napačno knjiženje, česar pa nikoli nisem storila.

Oseba D: Ne.

Oseba E: Ne, pri svojem delu nisem delovala neetično, iz svojega vidika.

Oseba F: Menim, da se v svojem delovnem stažu nisem vedla tako neetično, da bi moja dejanja bila protizakonita in moralno nesprejemljiva. Sem se pa sigurno znašla v situaciji, v kateri sem se mogoče odzvala prehitro in manj premišljeno kot bi se sicer.

Oseba G: Se ne spomnim da bi kdaj delovala nezakonito.

Oseba H: Pri svojem delu vedno delujem etično.

Oseba I: Ne.

Oseba J: Ne spomnim se, da bi se vedla neetično. Mogoče se je zgodilo, da sem se nezavedno tako vedla, velikokrat smo v časovni stiski in takrat se lahko zgodi, da pride do kakšnih napak. Če nenamerne napake sploh spadajo pod neetično vedenje..

Oseba K: Ne vedem se nikoli zavestno neetično, saj bi se slabo počutila.

Oseba L: Pri delu se ne vedem neetično, ne predstavljam si pa kaj bi bilo, če bi od nas to zahtevali nadrejeni. Drugače pa, če smo v dilemi vedno vprašamo tistega, ki je odgovoren za ta del oz. več ve.

Oseba M: Ja. Zaradi boja za obstanek in spleta okoliščin. Podvprašanje: Ali lahko poveste kaj več o tem? Menite, da se to pogosto dogaja v tem poklicu? Oseba M: mislim, da se kar dogaja, še posebej v večjih podjetjih.

Oseba N: Ne.

3.1. V primeru odgovora ne: Ali menite, da so tovrstna vedenja prisotna v vašem poklicu in zakaj menite, da se ljudje tako vedejo?

Oseba A: Menim, da so takšna vedenja prisotna, ker se meja med etičnim in neetičnim ravnanjem vsakodnevno bolj briše in v ospredje prihajajo druga pravila obnašanja. Tovrstna vedenja pa so prisotna v vseh poklicih, ne samo v računovodskem.

Oseba B: Odgovor sem podala že prej – gre za kapitalske interese.

Oseba C: /

Oseba D: Menim da so. Ljudje se včasih vedejo moralno nesprejemljivo, če mislijo, da imajo prav o kakšni stvari, pa čeprav ni tako in jim nekdo to pove, nato postanejo arogantni in lahko tudi nesramni.

Oseba E: Mislim, da je neetično vedenje zelo prisotno in se dogaja predvsem zato, da se z njim prekrijejo napake, odgovornosti, neznanje, itd.

Oseba F: Ja, menim, da so. Mogoče gre za etični egoizem oz. lastno korist.

Oseba G: Seveda so prisotna, večkrat jih k takemu ravnanju prisilijo nadrejeni, oziroma ta poklic opravljajo tudi osebe, ki se ne držijo kodeksa poklicne etike, s pomanjkanjem moralnih načel

Oseba H: Menim, da so taka vedenja prisotna, se pa slej ko prej razkrijejo in slabo končajo. Menim, da je glavni vzrok takšnemu vedenju želja po lastni koristi, ali pa prisila nadrejenega ali lastnika podjetja, da zaposleni ravna neetično. Lahko pa je vzrok tudi slabo poznavanje veljavne zakonodaje...

Oseba I: Da. Ljudje se tako vedejo ker nimajo moralnih vrednot.

Oseba J: Mislim, da so taka dejanja prisotna, saj je bilo velikokrat v medijih slišati o računovodskih prevarah. Ljudje se tako vedejo verjetno, ker so pod pritiskom nadrejenih, nekaterim je cilj le da pridejo do denarja in bi za to naredili vse. Mogoče se tudi bojijo priznati napako in skušajo le to prikriti

Oseba K: Sigurno, so prisotna. Poznam primer v enem vrtcu, v katerem je delala računovodkinja, ki si je denar od vrtca nakazovala na svoj račun.

Oseba L: Seveda, da so. Poznam primer iz preteklosti, ko je imelo podjetje kot nek varčevalni sklad za zaposlene, kjer si vsak mesec dal v sklad 50 eur in na račun tega si lahko vzel kredit brez obresti. To je bila kot neka vrsta pomoči za zaposlene, čeprav si noter vlagal vsak mesec. Na koncu se je izkazalo, da je ena računovodkinja skoraj ves denar iz tega sklada pobrala. Ne vem pa kakšne so bile potem posledice zanjo. Tako da menim, da se dogajajo goljufije in neetično vedenje.

Oseba M: /

Oseba N: Menim, da so prisotna in to večkrat. Večinoma zaradi upoštevanja želje lastnikov podjetij, pritiskov z njihovih strani, skrb, da obdržiš službo.

4. Zakaj se vedete etično? Kateri mehanizmi/dejavniki vas spodbujajo k temu?

Oseba A: Verjetno je en del povezan z vzgojo, nato pa tudi z delovnimi mesti, na katerih sem bila ter zagotovo vsa izobraževanja na strokovnem področju (računovodstvo) in stalno poudarjanje etičnih načel s strani računovodskih strokovnjakov. Zelo pomembno se mi zdi, da ohranjam etično vedenje, ker to za mene pomeni kakšen posloven ugled imam in to mi zelo veliko pomeni.

Oseba B: Etično vedenje človeku omogoča mirno spanje.

Oseba C: Etično se vedem in predvsem delujem zato, ker mi tako narekuje moj nabor vrednot, v katerem sta na prvem mestu poštenje.

Oseba D: Zaradi osebnega ugleda in ugleda podjetja. Vedem se etično zato, da ne izgubim službe, da se bolje razumem s svojimi sodelavkami in pa tudi da se sama boljše počutim, ker vem da se lepo vedem. Dejavniki so torej vodja, sodelavke in pa moj ugled.

Oseba E: Predvsem zaradi vrednot in mirnega spanja. Mehanizmi so vzgoja, izobrazba, pravičnost, družbene vrednote, itd.

Oseba F: Zame je zelo pomembna tako osebna kot poklicna etika. Kar me spodbuja k spoštovanju strokovne in poklicne etike so splošna načela etičnega računovodenja, in sicer: strokovnost, odgovornost, zaupnost, poštenost, resničnost in prizadevnost.

Oseba G: Svoje delo opravljam korektno, strokovno, z upoštevanjem pravil, k temu me poleg etičnih načel, ki veljajo za računovodsko-finančno stroko, vodijo tudi moja osebna načela, vrednote in dostojanstvo, ki jih upoštevam v enaki meri tudi v privatnem življenju

Oseba H: Menim, da je to del moje osebnosti. Dodatni dejavniki za takšno vedenje pa so pohvale, pripombe, opozorila...

Oseba I: vzgoja, občutek za pravičnost, natančnost in odgovornost

Oseba J: Ker se bolje počutiš, če se vedeš etično. Dejavniki da so predvsem osebne vrednote, kakšna osebnost si. Na primer, če si močna osebnost boš vztrajal v tem, da se vedeš etično, čeprav te nadrejeni sili v to, da se vedeš neetično.

Oseba K: Zaradi čiste vesti, pa tudi zaradi strahu pred tem, kako bi vodja odreagirala, ko bi zvedel, da delaš nekaj neetičnega, sploh, če je sam etičen.

Oseba L: Kot prvo zaradi vzgoje, kako smo bili vzgojeni. Kot drugo, kakšno vest imamo, značaj, tudi v kakšnem kolektivu delamo, tudi to je zelo pogojeno. Če na primer delaš v nekem okolju, ki ima drugačne vrednote oz. bi naredili kaj drugače pa se ti probaš temu upret.

Oseba M: To izhaja že iz vzgoje. Skušnjav je ogromno, a če imaš jasno načrtane cilje, ki jih poskušaš slediti čimbolje, se lažje in temeljiteje držiš moralnosti.

Oseba N: Ker se mi zdi prav, da delujem ne samo v skladu z zakonodajo, vendar tudi v skladu z mojimi načeli, poštenostjo.

5. Ali ste kdaj naredili nekaj, kar ni značilno za vas (odstopanje od lastnih vrednot) in se šele čez čas zavedali, da ste ravnali neetično?

Oseba A: Mislim, da ne.

Oseba B: Odločanje o etičnosti je včasih stvar trenutka in izbiraš manjše zlo.. čez čas imaš že druge izzive. Lahko sicer izveš, da je bilo kaj narobe, če dobiš dodatne informacije, vendar to nima vpliva na oceno etičnosti v trenutku odločanja.

Oseba C: Napake so seveda sestavni del posla, vendar nikoli nisem ravnala zavestno neetično.

Oseba D: Mislim, da ne. Seveda sem naredila kakšno napako in jo nato popravila, vendar, da bi se vedla etično nesprejemljivo pa ne.

Oseba E: Seveda.

Oseba F: Menim, da sem se znašla v takšni situaciji in sicer, ko je je poslovna komunikacija pripeljala do manjšega konflikta pri katerem, ob pogledu na dogodek za nazaj, menim, da bi se lahko odzvala bolj strokovno in ne bi smela dopustiti, da situacija vpliva preveč osebno na mene.

Oseba G: Ne.

Oseba H: Da, če si pod pritiskom, da moraš nekaj narediti v kratkem času in nimaš sploh časa razmišljati z etičnega vidika o tej stvari.

Oseba I: Da, predvsem zaradi hitenja ali pritiska.

Oseba J: Mogoče na začetku zaposlitve, ko sem začela samostojno delati, čeprav nisem bila 100% prepričana v nekaj, sem probala narediti samostojno, kasneje pa sem morala popravljati in potem mi je več časa vzelo to, da sem napako popravljala, kot to, da se posvetujem s sodelavkami ali vodjo, če v nekaj nisem sigurna.

Oseba K: Zgodile so se mi kakšne napake, ki jih sicer ne bi naredila, če bi imela več časa in bi imela čas za razmislek.

Oseba L: ja včasih pride do tega, ko se moreš v trenutku odločit, al boš naredil tako al pa tako..potem pa ko začneš razmišljat za nazaj vidiš, da si naredil narobe, kakšno stvar hitiš, kakšno stvar nisi prepričan pa mogoče misliš, da je prav pa pol ugotoviš, da ni prav al pa nekdo za tabo ugotovi, da ni prav, to se dogaja.

Oseba M: Ja.

Oseba N: Ne.

6. Kaj menite o tem, kako etično občutljivi so računovodje? Kaj to za vas sploh pomeni?

Oseba A: Glede na to da so računovodje tisti, ki naj bi v podjetju skrbeli za pošten prikaz vseh izkazov podjetja, se zna zgoditi, da bi nekdo drug lahko imel težnje, da bi izkaze mogoče prikazali tudi na kakšen drugačen način. Gre za etično občutljivo področje, vendar računovodje na splošno niso bolj etično občutljivi (kot osebe, glede na druge), temveč je področje našega dela etično občutljivo. Oseba B: Računovodja mora delati predvsem zakonito in znotraj tega je zajeta obvezna etičnost.

Oseba C: Pri delu računovodij ne gre toliko za vprašanje etike, kot morale. Torej menim, da v splošnem računovodje niso podvrženi večjim etičnim dilemam. Te pridejo v ospredje bolj pri finančnikih.

Oseba D: Računovodje so zelo etično občutljivi, saj morajo stvari potekati legalno in moralno sprejemljivo. To pomeni, da računovodje radi vidijo, da so stvari legalno urejene in pa da je vse po zakonih.

Oseba E: Mislim, da so računovodje še posebej etično občutljivi oz. bi morali biti, to pomeni, da morajo imeti visok čut za moralo, etiko.

Oseba F: Spoštovanje poklicne etike je za računovodje bistveno in je pogoj za doseganje ciljev v tej stroki. Računovodjeva dolžnost je, da deluje v korist tistih za katere dela in pri tem spoštuje temeljna načela obnašanja. Meni to predstavlja neko osnovo pri delu in temelj za nadaljnji razvoj v tem poklicu.

Oseba G: Kolikor jaz poznam kolege, znanke, ki delajo na delovnih mestih v financah in računovodstvu, vsi strogo spoštujejo oz. se držijo etičnih načel. Ja to je zelo pomembno. Nenazadnje je delo računovodij tudi pod stalnim nadzorom revizijskih hiš, davčnih inšpekcij, nadzori lastnikov... Mislim da si pravi računovodja ne bi dovolil, da ga ti razni organi odkrijejo da je ravnal neetično, nezakonito,...

Oseba H: Menim, da je to sicer različno glede na to kakšna osebnost je nek računovodja, menim pa, da bi moral imeti vsak računovodja visok čuk za etiko, kar pomeni, da bi moral brezpogojno in dosledno upoštevati vso veljavno zakonodajo.

Oseba I: so občutljivi. se zavedajo da ne smejo prirejati podatkov.

Oseba J: Menim, da so računovodje etično občutljivi. Še posebej, če imajo dolgoletne izkušnje in vejo, kakšne posledice lahko prinese neetično vedenje. Mislim, da so računovodje, ki imajo več izkušenj bolj etično občutljivi, ker prej vidijo, da je nekaj sporno, kot tisti, ki šele začenjajo s poklicem.

Oseba K: Ja, se mi zdi da so, ne gledajo le na dobiček, saj oni nimajo dejansko nič od tega, to ima firma, oni pa le delajo to kar morejo delat..

Oseba L: mislim, da so občutljivi, to pomeni, da pri vsaki odločitvi upoštevajo tudi etični vidik. Računovodje tudi morajo biti glede na naravo poklica. Se pa vedno dogajajo kakšne izjeme, ki etike ne upoštevajo.

Oseba M: Odvisno od posameznika. Nekateri so zelo etično občutljivi, nekateri manj. Odvisno od okolja, v katerem delujejo in od lastne načelnosti.

Oseba N: Odvisno od osebe. Delovanje v skladu z svojimi načeli, moralo in poštenostjo.

7. V računovodskem poklicu je veliko rutinskega dela, katerega posledice so tudi napake, saj zaradi rutine niste toliko pozorni. Kaj menite o tej trditvi?

Oseba A: V moji delovni karieri so se že zgodile napake, tudi z moje strani. Vendar smo do sedaj še vedno vse napake popravili in nobena od napak ni bila narejena namenoma.

Oseba B: Računovodsko delo se nadzira in znotraj tega je možno napake odpravljati. Vendar računovodsko delo ni nelogično, če rezultati zelo odstopajo od pričakovanj, se to opazi. Računovodstvo ni tako mrtev poklic, da bi rutina še dodatno ubijala, podatki vedno nekaj pomenijo.

Oseba C: Se ne strinjam. Rutina doprinaša h kakovosti dela.

Oseba D: Se strinjam s tem. Pri računovodstvu je potrebno biti večino časa povsem zbran zaradi nenehnega vnašanja številčk. Ker pa včasih zapademo v rutino, se malo zamislimo in hitreje naredimo kakšno napako.

Oseba E: S to izjavo se ne bi strinjala, sama opravljam precej razgibano delo, ki ne zapade v rutino. Napake bi lahko imele hude posledice.

Oseba F: Po mojem mnenju, rutina ne bi smela biti razlog za naše nepremišljene odzive, dejanja ali nepremišljene komunikacije katere kasneje naredijo veliko več škode kot koristi. Napake se dogajajo, to je razumljivo, vendar sistemske napake je lažje popraviti kot napake pri odnosih z ljudmi.

Oseba G: Napake se lahko zgodijo povsod, tudi v računovodstvu. Vendar menim, da imamo kar nekaj notranjih kontrol, ki naj bi te napake preprečevale.

Oseba H: Pri mojem delu praktično ni rutine, če pa že gre za neko ponavljajoče delo, pa je potrebno biti zelo natančen saj bi lahko imele večje napake pomembne posledice za podjetje.

Oseba I: Je res.

Oseba J: Z razvojem programov, ki veliko naredijo sami, se mi zdi, da smo res kdaj manj pozorni, prav tako, če nekaj delaš rutinsko, ko to osvojiš delaš hitreje in lahko se zgodi, da

pride do napak. Mislim pa, da kot računovodja moraš vedno podatke preveriti, preden jih pošlješ naprej oz. vneseš v sistem.

Oseba K: čeprav je vse avtomatizirano, sistem nam prebere vse podatke, je še vedno dosti napak. Še zmeraj morajo biti oči, tudi zdaj, ko imamo nov sistem za knjiženje računov, katerega šele uvajamo, je veliko napak. Tudi ker sistem še ni čisto urejen je treba biti kar pozoren kaj sistem dela.

Oseba L: popolnoma drži, to je dejstvo. Ja seveda se zgodi.. na primer dvakrat kaj plačamo, ker se zatipkamo npr. pri številki računa in nas sistem ne opozori, da je ta račun v sistem že vnešen. Tudi zaradi preveč dela, hitenja, površnosti. Preveč se tudi zanesemo na sistem oz. avtomatiko, ko sistem sam prebere številke iz računa. Še vedno menim, da moramo preverit določene podatke

Oseba M: Drži. Vendar tudi odvisno od posameznika. Nekoga rutina ubija bolj, nekoga pomirja.

Oseba N: Drži.

8. Kako razumete ustvarjalno računovodstvo? Ali je le to prisotno v vašem poklicu in zakaj?

Oseba A: Ustvarjalno računovodstvo razumem kot nepošteno računovodstvo, npr. napačen prikaz rezultata podjetja zaradi različnih interesov. Mogoče je prisotno, vendar osebno ne poznam takšnega primera in sama se s tem ne ukvarjam. Obe besedi "ustvarjalno računovodstvo" se meni osebno ne zdita smiselni skupaj, ker je računovodstvo vse prej kot ustvarjalno. Je res, da lahko včasih zadeve narediš tako ali drugače, ker npr. zakonodaja ni najbolj jasna, vendar so v ospredju vedno pravila in zakoni.

Oseba B: Ustvarjalno računovodstvo predstavlja razvoj računovodstva. Pojavljajo se nove poslovne okoliščine, ki zahtevajo nove rešitve. Vendar je beseda pridobila tudi slabšalni prizvok, ravno zaradi iskanja rešitev, ki so neetične a še vedno zakonite.

Oseba C: Ustvarjalno oz. kreativno računovodstvo naj ne bi bilo preveč prisotno v mojem poklicu. Drugače je seveda z optimiziranjem finančnih izidov, rezultatov, seveda skladno z etičnimi načeli.

Oseba D: Računovodstvo, ki ni le spremljevalec in prikazovalec poslovanja, temveč s svojimi rešitvami, vezanimi na računovodske informacije, izboljšuje poslovne odločitve. Ne vem, če je prisotno, saj nimam še toliko delovne dobe, da bi vedela, če prav pri nas uporabljamo.

Oseba E: Ustvarjalno računovodstvo je zame pojem, ko poizkušaš poiskati rešitev za navidezno nerešljiv problem. Seveda pa mora biti rešitev v okviru veljavnih zakonov in predpisov in etična. To je tudi prisotno pri našem delu zaradi specifičnosti dela in raznolikosti predpisov, ki jih ima posamezna država, v kateri se nahaja naš kupec.

Oseba F: Ustvarjalni računovodja je zame tisti, ki s svojim znanjem in izkušnjami pripomore k izboljšanju poslovnih odločitev in s tem poslovne izide podjetja, sposoben je ponuditi učinkovite rešitve in ustrezno obravnavati računovodske informacije. Ustvarjalno računovodstvo je prisotno v našem poklicu vseeno, pa ne moremo za vsakega računovodjo reči, da je ustvarjalen, saj se po tem tudi razlikujejo uspešni od manj uspešnih.

Oseba G: To je računovodstvo, ki ni le spremljevalec in prikazovalec poslovanja, ni le knjiženje, temveč s svojimi rešitvami, vezanimi na računovodske informacije, izboljšuje poslovne odločitve ter s tem poslovne izide in poslovna stanja.

Z računovodskimi informacijami in z njihovimi pojasnili vzroki, dejavniki, ki so vplivali na posamezen rezultat, računovodja učinkovito pripomore k praviim odločitvam top managemnta tudi v našem podjetju.

Oseba H: Ustvarjalno računovodstvo razumem kot iskanje za podjetje optimalnih rešitev v računovodstvu, vendar pa morajo biti le-te v skladu z vso veljavno zakonodajo, tako slovensko kot tujo. Pri mojem poklicu je ustvarjalno računovodstvo prisotno, ker delam z zahtevnimi kupci od katerih ima vsak svoje specifične zahteve. Kupci prihajajo iz različnih držav v EU in izven EU, to pa pomeni, da te kupce zavezuje tudi zelo različna zakonodaja.

Oseba I: išče rešitve in z njimi izboljšuje poslovni izid. prisotno je v mojem poklicu, ne izpostavljam samo napak in problemov, ampak iščemo tudi rešitve.

Oseba J: Ustvarjalno računovodstvo razumem, kot neka pravila oz. tehnike s katerimi prikažemo boljše rezultate v firmi, ne vem pa, če uporabljamo pri nas. Bi rekla, da to uporabljajo tiste, ki sestavljajo izkaze poslovnega izida, tako da boljše da vprašate njih.

Oseba K: Iščeš načine da boš nekaj naredil hitreje, pa mogoče, da dobiš še kakšne podatke več, da si ustvarjalen, raziskovalen..

Oseba L: v dogovoru oz. sodelovanju z drugimi službami v podjetju naj bi se točno določile meje oz. pravila, kako pravilno upoštevati podatke, ki jih vnesemo v sistem in računovodja oz računovodstvo deli informacije, kako popraviti delovanje, da bo čim bolj uspešno pa vendar pravilno..

Oseba M: Seveda je. Čeprav bo terjatev vedno terjatev in obveznost vedno obveznost, je odvisno v kakšnem okolju in v kakšni družbi razvijaš svoje delo.

Oseba N: Ustvarjalno oz. kreativno računovodstvo je način knjiženja poslovnih dogodkov, ki so včasih lahko na meji legalnega oz. moralnega. Ja, je prisotno v našem poklicu, saj s tem podjetja želijo na tak način poknjžiti poslovne dogodke, ki vplivajo ali na poslovni rezultat oz. na kaj drugega.