

الگوی تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در بازار سرمایه ایران

امیر هامونی^۱

امیر عباس صاحبقرانی^۲

چکیده

آیین رفتار حرفه‌ای به عنوان یکی از اسناد بالادستی حوزه سلامت رفتاری یک حرفه، نقش بسزایی را در انتظام بخشی به رفتار اعضای شاغل در آن حرفه و وظایف آنها در قبال ذی‌نفعان گوناگون علی‌الخصوص جامعه ایفا می‌نماید که بسته به میزان استقلال آن حرفه، تدوین این سند راهبردی ضرورت بیشتری خواهد داشت. از سوی دیگر یکی از نهادهای مهم در حال شکل‌گیری در بازار مالی کشور را می‌توان حرفه‌ی رتبه‌بندی اعتباری دانست که به دلیل نقش آن در جامعه و مسئولیت خطیر اعتبار بخشی به اوراق بهادار در بازار پول و سرمایه، تدوین آیین رفتار حرفه‌ای را می‌توان از ضروریات آن حرفه برشمرد.

بر همین اساس پژوهش حاضر بر اساس رویکردی تطبیقی و با مطالعه سوابق موجود در این خصوص، اقدام به تدوین الگوی تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی نموده و سپس الگوی استخراج شده را به منظور انطباق آن با شرایط محیطی کشور در معرض نظرخواهی از خبرگان در قالب روش پیمایش دلفی قرار داده و بر همین اساس الگوی نهایی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در کشور را در قالب دو بُعد و پنج مؤلفه و هفتاد و پنج شاخص ارائه نموده است، لازم به ذکر است روش پیمایش دلفی به منظور حذف سوگیری‌های کلامی به صورت فازی مورد استفاده قرار گرفته است. الگوی تدوین شده می‌تواند توسط نهاد ناظر بازار سرمایه به منظور تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مصوب مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در کشور مورد استفاده قرار گرفته و با رعایت مفاد آن توسط اعضای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری شاغل در کشور، گام مهمی در خصوص ارتقای سلامت رفتاری و تضمین استقلال حرفه‌ای این مؤسسات در کشور برداشته شود.

واژگان کلیدی: آیین رفتار حرفه‌ای، مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری، سلامت رفتاری، استقلال

حرفه‌ای

طبقه‌بندی موضوعی: O16, G21, G24

۱. دانشجوی دکتری اقتصاد پردیس البرز دانشگاه تهران

۲. دکتری حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) abbas_sahebgharani@yahoo.com

۱- مقدمه

ارتباط بین جامعه و هر حرفه‌ای می‌بایست تابع ضوابط دقیق و مشخصی باشد که در قالب آن دو طرف از حقوق و وظایف یکدیگر آگاه باشند. از مهمترین این ضوابط می‌توان به ضوابط رفتاری و اخلاقی اشاره کرد که یکی از اسناد معتبر و بالادستی است و با عنوان آیین رفتار حرفه‌ای^۳ شناخته می‌شود و هدف آن ارائه رهنمودهای عملی برای اعضای حرفه به منظور حفظ شخصیت و طرز فکری حرفه‌ای است به نحوی که کیفیت ضوابط آن حرفه را بهبود بخشد، این آیین همچنین حدود و چارچوب موارد زیر را مشخص می‌نماید (سازمان حسابرسی، ۱۳۸۶):

- ویژگی‌های اصلی هر حرفه
 - روابط اعضای حرفه با جامعه
 - روابط اعضای حرفه با یکدیگر
 - روابط اعضا حرفه با جامعه حرفه‌ای
- همچنین با مطالعه تطبیقی حرفه‌های گوناگون در یک جامعه راز ماندگاری و بقای آنها را می‌توان در ۳ عامل زیر خلاصه کرد (حساس یگانه، ۱۳۸۴):
- شکل حرفه‌ای و فراگیر
 - آیین رفتار حرفه‌ای
 - فلسفه، مبانی نظری، اصول و استانداردهای حرفه‌ای
- بنابراین وجود آیین رفتار حرفه‌ای را می‌توان از ضروریات تشکیل هر حرفه‌ای دانست که متأسفانه در بسیاری از حرفه‌ها ضرورت وجود و تدوین آن نادیده گرفته شده است. از سوی دیگر یکی از حرفه‌های مهم در حال شکل‌گیری در بازار مالی کشور را می‌توان حرفه رتبه‌بندی اعتباری^۴ دانست که بر اساس دستورالعمل تدوین شده توسط نهاد ناظر بازار سرمایه، مهمترین وظیفه آن اظهارنظر راجع به نحوه ایفای تعهدات یک متعهد می‌باشد (سازمان بورس و اوراق بهادار، ۱۳۹۵)، این حرفه در دنیا به عنوان یکی از حرفه‌ای‌ترین و مؤثرترین نهادهای مالی شناخته می‌شود که به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند از اعتماد و اعتبار خاصی نیز برخوردار است که تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن منوط به پایداری فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط اخلاقی و رفتاری می‌باشد.

^۳ Code Of Ethics

^۴ Credit rating

بر پایه همین موارد پژوهش حاضر بر اساس یک بررسی تطبیقی و پژوهشی سازمان یافته اقدام به تدوین اصول و ضوابط آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری نموده است تا از این طریق یکی از گام‌های اساسی رشد و تثبیت جایگاه مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در کشور برداشته شود، بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر آنست که آیین رفتار حرفه‌ای مناسب مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در کشور چیست؟ بر همین اساس ابتدا بر اساس مطالعات صورت گرفته ابتدا چارچوب کلی تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری تنظیم گردیده است، عمده منابع اطلاعاتی در این مرحله عبارتند از رهنمودهای صورت گرفته توسط نهادهای مالی بین‌المللی در این رابطه، تحقیقات علمی و دانشگاهی انجام شده در این خصوص و آیین رفتار حرفه‌ای تدوین شده توسط حرفه‌های مختلف به خصوص حرفه حسابداری و حسابرسی که از برخی جهات دارای وجوه اشتراک می‌باشند. در مرحله بعد اصول و ضوابط تهیه شده در معرض نظرخواهی از خبرگان قرار خواهد گرفت تا نظر خود را در ارتباط با الگوی تهیه شده بیان نمایند، در نهایت با تأیید خبرگان و صاحب‌نظران، چارچوب تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در ایران ارائه می‌گردد.

۲- ضرورت توجه به اخلاق در مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری

رتبه‌بندی اعتباری را می‌توان محصول یک نیاز اساسی سرمایه‌گذاران در بازار دانست و آن نیاز به اعتباربخشی^۵ است، در واقع در حال حاضر حجم گسترده‌ای از اطلاعات مختلف و عمدتاً مالی از سوی بنگاه‌های اقتصادی ارائه می‌شود که سرمایه‌گذاران همواره با دیده تردید به آنها می‌نگرند (دیتریج، ۲۰۰۷) این تردید در بازارهای مالی کنونی با حجم گسترده‌ای از ابزارهای مالی متنوع و بعضاً پیچیده، جلوه بیشتری پیدا کرده است و نیاز به گواهی^۶ یک نهاد حرفه‌ای و واجد صلاحیت را به منظور تعیین میزان اعتبار این ابزارها ضروری ساخته است که در ادبیات مالی بین‌المللی ارائه این گواهی از وظایف مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری به شمار می‌رود (آلساکا و ولیام، ۲۰۱۰)^۷، قدرت و اعتبار این مؤسسات در بازارهای مالی به حدی است که برخی از صاحب‌نظران، قدرت این مؤسسات را با قدرت سیاسی کشورهای بزرگ جهان هم‌تراز می‌دانند (لهر، سردیر روزنامه نیویورک تایمز ۱۹۹۲) بنابراین ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در این مؤسسات بسیار حیاتی بوده که از مهمترین

^۵ Accreditation

^۶ Certify

^۷ Alsakka & Gwilym

مؤلفه‌های آن می‌توان به ضرورت حفظ استقلال و بی‌طرفی در ارائه خدمات رتبه‌بندی در بازار سرمایه نام برد (کاواس و کلندر، ۲۰۱۴)^۸. البته تجربه تاریخی مؤسسات رتبه‌بندی نشان می‌دهد در موارد متعدد این بی‌طرفی و استقلال از سوی آنها نقض گردیده است که از آن جمله می‌توان به نقش مؤسسات رتبه‌بندی در وقوع بحران مالی سال ۲۰۰۸ در آمریکا و همچنین نقش این مؤسسات در رسوایی مالی شرکت‌های بزرگی همچون انرون در سال ۲۰۰۱ اشاره نمود (اورهان و همکاران، ۲۰۱۵)^۹. بنابراین ضرورت توجه به اخلاق و فضیلت‌های اخلاقی همچون درستکاری، بی‌طرفی و واقع‌بینی، نقش مهمی در پذیرش این حرفه نوپا در جامعه حرفه‌ای کشور ایفا نموده که در صورت مخدوش شدن این اعتبار، مهمترین سرمایه اجتماعی این مؤسسات از بین خواهد رفت. به همین منظور تدوین آیین رفتار حرفه‌ای به عنوان بستر ایجاد مبانی اخلاقی و مقررات حرفه‌ای لازم‌الاجرا برای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری و کارکنان شاغل در آن در اولویت ایجاد زیرساخت‌های لازم برای تثبیت جایگاه این نهاد در بازارهای پولی و مالی کشور قرار دارد.

از طرف دیگر با ابلاغ دستورالعمل ایجاد و راه‌اندازی مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در سال ۱۳۹۵ و توجه و الزام قانونگذار به رتبه‌بندی اوراق بهادار بدهی منتشر شده در بازار پیش از انتشار آن (تبصره ۳ ماده ۴ آیین‌نامه رفع موانع تولید مصوب مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۴) و تأکید نهاد ناظر بازار سرمایه بر رتبه‌بندی اوراق بدهی منتشر شده در این بازار که در قالب دستورالعمل‌های انتشار اوراق صکوک تبلور یافته است، شاهد ایجاد و شکل‌گیری تدریجی مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در بازار سرمایه کشور هستیم که غفلت از پرداختن به مسائل بنیادی و اخلاقی در شکل‌گیری این نهاد مالی مهم در بازار سرمایه می‌تواند اثرات نامطلوبی را در جایگاه حرفه‌ای این مؤسسات نزد افکار عمومی و سرمایه‌گذاران فعال در بازار سرمایه برجای گذارد، بنابراین با توجه به مسائل مطرح شده، پرسش اصلی این پژوهش آن است که الگوی تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در بازار سرمایه ایران کدام است؟

۳- مبانی نظری تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری

آیین رفتار حرفه‌ای به طور کلی شامل ضوابط اخلاقی، اعم از اخلاق عمومی و اخلاق حرفه‌ای و آداب و رفتار حرفه‌ای برای یک حرفه و مشاغل مرتبط با آن است (IFAC^{۱۰}، ۲۰۱۷) آیین رفتار،

^۸ Kavass & Kalender

^۹ Orhan & Saka

^{۱۰} International Federation of Accountants (IFAC)

چارچوبی را به وجود می‌آورد که افراد شاغل در یک حرفه را به شناسایی، ارزیابی و برخورد با خطرهای موثر در نقض اصول بنیادی ملزم می‌کند و واکنش آنها را در برخورد با مسائل روزمره کاری تدوین می‌نماید (آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسه مودیز، ۲۰۱۷)، از سویی به منظور تدوین آیین رفتار حرفه‌ای، شناخت هدف یک حرفه ضروری است، بنابراین شناخت ماهیت رتبه‌بندی اعتباری اولین گام در تدوین آیین رفتار حرفه‌ای به شمار می‌رود، بر همین این اساس، هدف رتبه‌بندی اعتباری را می‌توان اظهار نظر^{۱۱} مؤسسه رتبه‌بندی در خصوص اعتبار یک ورقه بهادار دانست (متدولوژی رتبه‌بندی مودیز، فیچ و اس‌اندپی، ۲۰۱۸) این وظیفه مهم منجر به ایجاد مسئولیت در قبال منافع عمومی شده و نقش این مؤسسات را در تامین منافع ذی‌نفعان مختلف متمایز می‌سازد که به طور کلی این نقش را می‌توان در سه دسته کلی تقسیم نمود (IOSCO، ۲۰۱۵):

- حمایت از سرمایه‌گذاران
- ایجاد اطمینان مبنی بر منصفانه بودن عملکرد بازار
- کاهش ریسک سیستماتیک در بازار

نهادهای مالی بین‌المللی همچون سازمان بین‌المللی کمیسیون‌های اوراق بهادار (آیسکو) و مؤسسات رتبه‌بندی مطرح به منظور تحقق اهداف مطرح شده و حفظ منافع عمومی اقدام به انتشار آیین رفتار برای مؤسسات رتبه‌بندی نموده‌اند که خطوط کلی این آیین رفتار را می‌توان به شرح زیر برشمرد، البته لازم به ذکر است مبانی مطرح شده که توسط آیسکو به عنوان مهمترین نهاد بین‌المللی بازار سرمایه تدوین گردیده به طور مستقیم مورد پذیرش تمامی مؤسسات رتبه‌بندی شناخته شده همچون فیچ، اس‌اندپی و مؤسسات رتبه‌بندی سایر کشورها قرار گرفته و تمامی مؤسسات رتبه‌بندی موظف هستند نحوه پیاده‌سازی و اجرای مفاد آیین رفتار تدوین شده توسط آیسکو را در بیانیه‌های تفسیری خود افشا نمایند (IOSCO، ۲۰۱۵) این مبانی از ۵ بخش زیر تشکیل شده است: (همان منبع)

- ۱- کیفیت و صحت فرآیند رتبه‌بندی اعتباری
- ۲- استقلال مؤسسات رتبه‌بندی و اجتناب از تضاد منافع
- ۳- مسئولیت مؤسسات رتبه‌بندی در قبال عموم سرمایه‌گذاران (منافع عمومی)، مؤسسات رتبه‌بندی شده و ناشران و متعهدان
- ۴- راهبری، مدیریت ریسک و آموزش کارکنان

^{۱۱} Opinions

^{۱۲} International Organization Of Securities Commissions (IOSCO)

۵- افشا و تعامل با ارکان بازار

هر کدام از اصول فوق دارای مؤلفه‌هایی است که مجموعه آنها، آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی را از دیدگاه نهادهای مالی بین‌المللی و مؤسسات مطرح رتبه‌بندی اعتباری تشکیل می‌دهد.

۳-۱- اصول بنیادی آیین رفتار حرفه‌ای

حرفه رتبه‌بندی اعتباری را می‌توان جزء خدمات اطمینان بخشی به شمار آورد، خدمت اطمینان بخشی به خدمتی اطلاق می‌شود که در آن یک حرفه نظر خود را درباره ارزیابی یا اندازه‌گیری یک موضوع بر اساس معیارهای از پیش تعیین شده برای افزایش اطمینان استفاده‌کنندگان مورد نظر اظهار می‌کند (سازمان حسابرسی، ۱۳۹۱)، مهمترین رسالت حرفه‌هایی که خدمت اطمینان بخشی ارائه می‌نمایند را می‌توان حفظ منافع عمومی به شمار آورد بنابراین این حرفه‌ها در وهله اول موظف به رعایت اصول ارزشی بنیادی که مورد پذیرش حرفه‌های گوناگون در نقاط مختلف جهان است، می‌باشند (اودو، ۲۰۰۷). این اصول بنیادی که در مفاد آیین رفتار حرفه‌ای مصوب آیسکو نیز مورد اشاره قرار گرفته است را می‌توان به شرح زیر برشمرد (IFAC، ۲۰۱۸ و ICAEW، ۲۰۰۶ و CPA، ۲۰۱۸):

۱- درستکاری^{۱۳}: رعایت صداقت در انجام خدمات حرفه‌ای است.

مؤسسه رتبه‌بندی اعتباری باید در تمامی کارهای حرفه‌ای خود بالاترین حس درستکاری را مدنظر قرار دهد. البته درستکاری تنها به معنای صادق بودن نیست، بلکه برخورد منصفانه و راستگویی را نیز شامل می‌شود (جعفری، ۱۳۸۹)، بر اساس تحقیقات صورت پذیرفته درستکاری به عنوان رکن اساسی شهرت و سربلندی حرفه در میان جامعه، دولت و صاحبکاران حرفه شناخته شده است (کرتز^{۱۴}، ۱۹۹۹)، مطابق این اصل مؤسسات رتبه‌بندی نباید آگاهانه با گزارشها، اظهارنامه‌ها، اعلامیه‌ها و دیگر اطلاعاتی ارتباط داشته باشد که می‌دانند آنها حاوی مطالب نادرست و گمراه‌کننده با اهمیت است یا بدون دقت تهیه شده است.

۲- واقع‌بینی^{۱۵}: این اصل که از آن تحت عنوان "بی‌طرفی" نیز یاد می‌شود ناظر بر عدم

جانبداری یک حرفه در انجام خدمت اطمینان بخشی خود است، به عبارت دیگر یک تحلیلگر شاغل در مؤسسه رتبه‌بندی باید منصف باشد و نباید اجازه دهد پیش‌داوری، جانبداری و تضاد منافع یا نفوذ دیگران انجام خدمات حرفه‌ای او را مخدوش سازد. همچنین یک عضو حرفه باید استقلال

^{۱۳} Integrity

^{۱۴} Cortez

^{۱۵} Objectivity

ظاهری و باطنی داشته باشد. استقلال و بی‌طرفی باطنی بخش ذهنی کار است که باید مورد توجه مؤسسات رتبه‌بندی قرار گیرد. بی‌طرفی بدان معنی است که نباید اطلاعات را به صورتی درآورد که رفتار خاصی در جهتی خاص تقویت شود.

۳- صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای^{۱۶}: این اصل مؤسسات رتبه‌بندی را ملزم می‌کند تا از یک سو دانش و مهارت حرفه‌ای خود را در سطحی حفظ نمایند که مطمئن شوند کارفرمایان از خدمات حرفه‌ای کارآمدی برخوردار می‌شوند و از سوی دیگر فعالیت‌ها و خدمات حرفه‌ای خود را مطابق با استانداردهای فنی و حرفه‌ای مرتبط انجام می‌دهند. این اصل ناظر بر ۲ قسمت شامل کسب صلاحیت حرفه‌ای و حفظ آن می‌باشد که این امر از طریق آگاهی مستمر و درک پیشرفتهای فنی، حرفه‌ای و تجاری حاصل می‌شود، نهایتاً آموزش حرفه‌ای مستمر، تحلیلگران مؤسسات رتبه‌بندی را قادر می‌سازد تا توانمندی‌های لازم را به منظور انجام دادن وظایف خود در محیطی حرفه‌ای و به گونه‌ای کارآمد کسب و حفظ نمایند.

۴- رازداری^{۱۷}: این اصل تمام اعضای یک حرفه را ملزم می‌نماید اولاً از افشای اطلاعات محرمانه بدست آمده در نتیجه روابط حرفه‌ای و تجاری، بدون مجوز صریح یا وجود حق یا تکلیف قانونی یا حرفه‌ای برای افشای آن در خارج از مؤسسه یا سازمان کارفرما پرهیز نمایند و ثانیاً از استفاده از اطلاعات محرمانه بدست آمده در نتیجه روابط حرفه‌ای و تجاری در جهت منافع شخصی یا منافع اشخاص ثالث خودداری نمایند. ضرورت رعایت اصل رازداری حتی پس از پایان رابطه کاری با صاحبکار یا کارفرما نیز ادامه می‌یابد. اصل رازداری یکی از اصول بنیادی در راستای حرکت در جهت منافع عمومی است زیرا جریان آزاد اطلاعات را از صاحبکار به مؤسسات رتبه‌بندی تسهیل می‌کند.

۵- رفتار و آداب حرفه‌ای^{۱۸}: این اصل همه اعضای حرفه را به رعایت قوانین و مقررات و پرهیز از اعمالی ملزم می‌نماید که ممکن است اعتبار حرفه را خدشه‌دار کند. مقصود از این گونه اعمال، اقداماتی است که یک شخص معقول و آگاه با در نظر گرفتن همه حقایق و شرایط خاص موجود و در دسترس، احتمالاً به این نتیجه می‌رسد که آن اعمال، اثری نامطلوب بر حسن شهرت حرفه دارد.

^{۱۶} Professional Competence and Due Care

^{۱۷} Confidentiality

^{۱۸} Professional Behavior

۳-۲- پیشنهاد تدوین آیین رفتار حرفه‌ای

مهمترین آیین رفتار حرفه‌ای تدوین شده برای مؤسسات رتبه‌بندی توسط سازمان بین‌المللی کمیسیون‌های اوراق بهادار (آیسکو) تدوین شده است که آخرین نسخه ویرایش شده آن مربوط به سال ۲۰۱۵ می‌باشد. نسخه ابتدایی این آیین‌نامه را آیسکو در سال ۲۰۰۳ با عنوان "خط‌مشی مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری" منتشر کرد که عمده تمرکز آن بر نحوه تدوین و انتشار گزارشات رتبه‌بندی توسط مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری بود، دلیل عمده تدوین این مجموعه، مشکل استفاده‌کنندگان و ناشران در درک گزارش‌های رتبه‌بندی منتشر شده توسط مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری عنوان شده بود، از سوی دیگر فقدان قانون‌گذاری در حوزه ساماندهی گزارشات رتبه‌بندی، نگرانی‌هایی را در خصوص صحت و کیفیت گزارشات منتشر شده ایجاد کرده بود (IOSCO, 2015). بنابراین مجموعه خط‌مشی‌های تدوین شده برای مؤسسات رتبه‌بندی با محوریت ۴ اصل کلی به شرح زیر تدوین و منتشر شد:

- ✓ کیفیت و صحت فرآیند رتبه‌بندی: ناظر بر تلاش‌های مؤسسات رتبه‌بندی به منظور ارائه اظهارنظرهایی که منجر به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین وام‌دهندگان و سایر سرمایه‌گذاران گردد.
- ✓ استقلال و تضاد منافع: اظهارنظرهای مؤسسات رتبه‌بندی می‌بایست بر پایه استقلال استوار بوده و فارغ از فشارهای سیاسی و اقتصادی اعلام شود، هرگونه تضاد منافع می‌تواند منجر به نقض واقع‌بینی شده و ممکن است خطر نقض دیگر اصول بنیادی را پدید آورد، همچنین وجود برخی منافع اقتصادی در میان کارکنان شاغل در مؤسسات رتبه‌بندی منجر به خدشه‌دار شدن استقلال این مؤسسات خواهد شد، بنابراین این مؤسسات می‌بایست تا حد امکان از فعالیت‌ها، رویه‌ها و ارتباطاتی که منجر به مصالحه اصل استقلال و واقع‌بینی آنها شوند، اجتناب نمایند.
- ✓ شفافیت و به‌موقع بودن گزارشات رتبه‌بندی: مؤسسات رتبه‌بندی می‌بایست واقعیت‌های مرتبط با موضوع مورد بررسی را به صورت شفاف و منطبق با واقعیت اعلام نمایند.
- ✓ محرمانگی اطلاعات: مؤسسات رتبه‌بندی می‌بایست از افشای اطلاعات غیرعمومی شرکت‌ها پرهیز نموده و تحت قراردادی به منظور "حفظ محرمانگی اطلاعات"^{۱۹} خود را ملزم به حفظ اسرار و هرگونه اطلاعات محرمانه شرکت‌ها نمایند.

^{۱۹} confidentiality agreement

اصول مطرح شده در بالا بر مبنای بررسی‌های صورت گرفته از منابعی همچون مقررات کمیته بازل، مقررات نظارتی بانکی و مقررات مجمع بین‌المللی نظارتی بیمه تدوین شده بود که اجرای این خط‌مشی توسط مؤسسات رتبه‌بندی منجر به ایجاد حفاظی در خصوص تضاد منافع شده و در مواردی همچون اطمینان از پابندی اعضای مؤسسات رتبه‌بندی به متدولوژی رتبه‌بندی، کمک به سرمایه‌گذار در خصوص قضاوت راجع به کیفیت گزارش‌های منتشر شده و نهایتاً صحت و درستی فرآیند طی شده به منظور اظهار نظر مؤسسات رتبه‌بندی، مثر ثمر واقع می‌گردد.

با وقوع بحران مالی در سال ۲۰۰۸، نقش مؤسسات رتبه‌بندی در ساختار بازارهای مالی مورد بررسی و بازنگری قرار گرفت که منجر به اصلاح در خط‌مشی تدوین شده گردید، عمده انتقاد وارد شده به مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری مربوط به نحوه گزارشگری این مؤسسات به عموم سرمایه‌گذاران بود که عمدتاً معطوف به ۲ نقطه ضعف زیر می‌شد:

۱- کند بودن بیش از حد مؤسسات رتبه‌بندی در اصلاح گزارش‌های اعلامی خود پس از کاهش رتبه اعتباری یک ورقه بهادار و انعکاس این تنزیل رتبه در زمان مقتضی و به موقع.

۲- احتمال وجود تضاد منافع در مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری که از مشاوره‌های آنها در طراحی ابزارهای مالی برای ناشران استفاده می‌شد.

این موارد باعث شد در خط‌مشی تدوین شده تغییراتی ایجاد شود و الزامات زیر به آن اضافه شود:

۱- افشای اطلاعات مربوط به هر یک از مشتریان مؤسسات رتبه‌بندی که بیش از ۱۰ درصد درآمد سالانه آن مؤسسه را تشکیل می‌دهند.

۲- ناشر یک ابزار مالی که مؤسسه رتبه‌بندی آن را طراحی نموده می‌بایست تمامی اطلاعات مرتبط در خصوص نحوه رتبه‌بندی ابزار طراحی شده را افشا نموده و سایر مؤسسات رتبه‌بندی می‌توانند تحلیل‌ها و اظهار نظرهای خود را در خصوص آن ابزار به صورت مستقل اعلام نمایند.

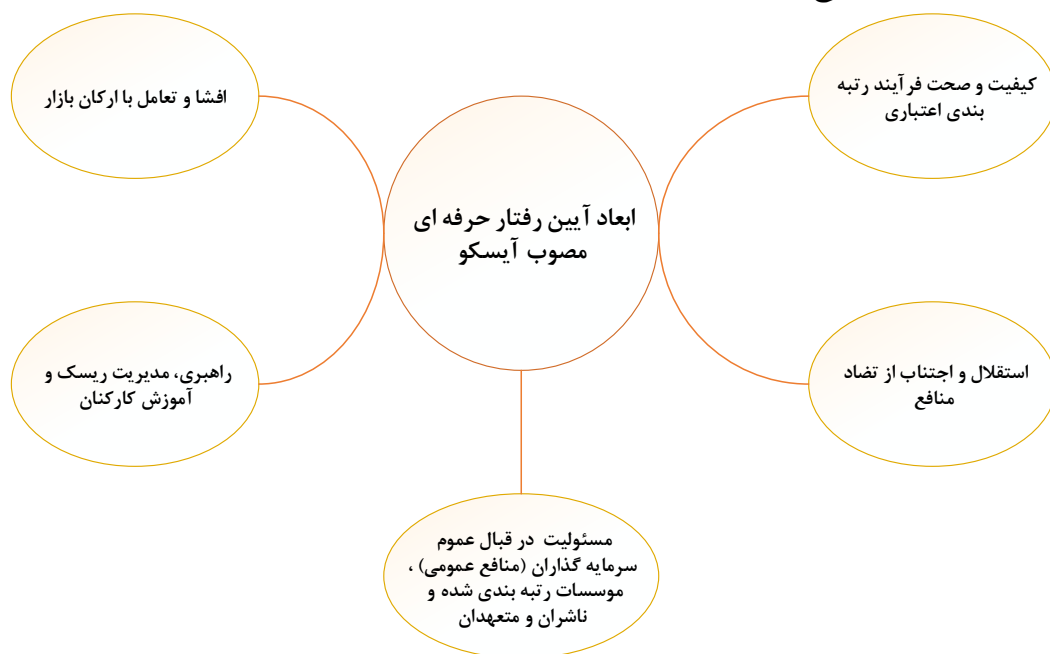
۳- افشای مزایا و محدودیت‌های هر ابزار مالی و مستندات مربوط به نحوه رسیدگی‌ها و تایید مدارک توسط مؤسسه رتبه‌بندی.

۴- تحلیل حساسیت رتبه‌های اعلامی نسبت به تغییر در مفروضات پشوانه تعیین رتبه یک ابزار مالی.

۵- اصول متدولوژی و تغییرات ایجاد شده در آن که مورد استفاده مؤسسات رتبه‌بندی در اعلام نظر خود راجع به یک ابزار مالی قرار می‌گیرد.

۶- آیین رفتار حرفه‌ای داخلی یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست در پایگاه اطلاع رسانی آن مؤسسه افشاء گردد.

نهایتاً در سال ۲۰۱۵ و پس از تجميع واحدهای تدوین آیین‌نامه در مؤسسات مطرح رتبه‌بندی در کمیته‌ای تلفیقی موسوم به کمیته C6، آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی تدوین و ابلاغ شد، بر همین اساس کلیه مؤسسات رتبه‌بندی شاغل در کشورهای عضو آیسکو موظف شدند تمهیدات خود به منظور اجرای بهینه آیین رفتار حرفه‌ای تدوین شده را تشریح نموده و در صورت تدوین آیین رفتار داخلی، مؤسسات رتبه‌بندی می‌بایست میزان انطباق آیین رفتار تدوین شده با آیین رفتار حرفه‌ای آیسکو را تشریح نمایند، آیین رفتار حرفه‌ای مصوب آیسکو دارای ۵ مؤلفه و ۷۰ شاخص بوده که اطلاعات آن به شرح شکل شماره یک ارائه می‌گردد:



شکل شماره (۱): ابعاد آیین رفتار حرفه‌ای مصوب آیسکو

- الف) کیفیت و صحت فرآیند رتبه‌بندی اعتباری: این بُعد از ۲ مؤلفه شامل کیفیت فرآیند رتبه‌بندی و صحت فرآیند رتبه‌بندی تشکیل شده و به طور کلی شامل شاخص‌های زیر می‌باشد:
- تدوین و افشای متدولوژی رتبه‌بندی متناسب با انواع اوراق بهادار
 - اطمینان از وجود دانش فنی و تجربه کافی به منظور بررسی و اظهارنظرهای مؤسسه رتبه‌بندی
 - به‌کارگیری تحلیلگران دارای صلاحیت کاری در حوزه‌ی مشخص شده

- انتخاب افراد حرفه‌ای و فاقد سوگیری نسبت به بنگاه در تشکیل تیم رتبه‌بندی آن بنگاه یا ابزار مالی
 - عدم ارائه طرح پیشنهادی یا توصیه در خصوص عملیات شرکت که بر رتبه اعلامی برای آن شرکت تاثیر داشته باشد
 - عدم قول یا تهدید در خصوص ارائه یک رتبه مشخص
- ب) استقلال مؤسسات رتبه‌بندی و اجتناب از تضاد منافع: این بُعد دارای ۲ مؤلفه شامل افشاء، کنترل و سیاستگذاری مؤسسات رتبه‌بندی و استقلال کارکنان مؤسسات رتبه‌بندی بوده و به طور کلی شامل شاخص‌های زیر می‌باشد:
- تلاش برای داشتن استقلال و واقع‌گرایی
 - عدم تاثیر رتبه اعتباری از رابطه تجاری احتمالی بین مؤسسه رتبه‌بندی اعتباری و ناشر
 - اجتناب از وجود هر گونه تضاد منافع احتمالی یا بالفعل که ممکن است رسیدگی مؤسسه را تحت تاثیر قرار دهد
 - تدوین راهنمای عمل کارکنان و نحوه جبران مخارج آنها به نحوی که هر گونه تضاد منافع واقعی یا بالقوه را از بین ببرد
 - عدم نگهداری اوراق معاملاتی شرکت رتبه‌بندی شونده توسط تحلیلگر مسئول رتبه‌بندی آن شرکت
- ج) مسئولیت مؤسسات رتبه‌بندی در قبال عموم سرمایه‌گذاران (منافع عمومی)، مؤسسات رتبه‌بندی شده و ناشران و متعهدان: این بُعد از ۲ مؤلفه شامل شفافیت و به موقع بودن افشای گزارشات رتبه‌بندی و محرمانگی اطلاعات تشکیل شده و به طور کلی شامل شاخص‌های زیر می‌باشد:
- مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست به سرمایه‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان در درک مفهوم رتبه‌بندی اعتباری به زبان ساده کمک کرده و تبعات عدم توجه به رتبه اعتباری را در معامله اوراق بهادار گوشزد نماید.
 - برای سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان باید روشن شود که شرکت متبوعشان چگونه رتبه‌بندی می‌شود.
 - مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست رویه‌هایی را تدوین نماید تا از هر گونه اطلاعات محرمانه صاحبکار محافظت نماید.

د) راهبری، مدیریت ریسک و آموزش کارکنان: این بُعد به طور کلی شاخص‌های زیر را شامل می‌شود:

- اعضای هیئت مدیره مؤسسات رتبه‌بندی پاسخگویی نهایی را در خصوص اجرای مفاد آیین رفتار حرفه‌ای برعهده دارند.

- تشکیل کمیته‌ی ریسک متشکل از مدیران اجرایی عالی مؤسسات رتبه‌بندی به منظور شناسایی و گزارش ریسک‌های مرتبط با مؤسسه به اعضای هیئت مدیره به منظور تصمیم‌گیری و واکنش به موقع

ه) افشا و تعامل با ارکان بازار: این بُعد به طور کلی شاخص‌های زیر را شامل می‌شود:

- اقدامات مؤسسه رتبه‌بندی به منظور تحقق مفاد آیین رفتار حرفه‌ای می‌بایست به موقع کامل و به شکلی قابل فهم برای استفاده‌کنندگان در بازار افشاء شود.

- مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست تمهیداتی رد خصوص رسیدگی، سازماندهی و پاسخگویی به شکایات وارد شده از سوی مشارکت‌کنندگان بازار داشته باشد. این شکایات می‌بایست به بالاترین رده سازمان ارائه گردد.

- مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست موارد زیر را در اختیار عموم قرار دهد:

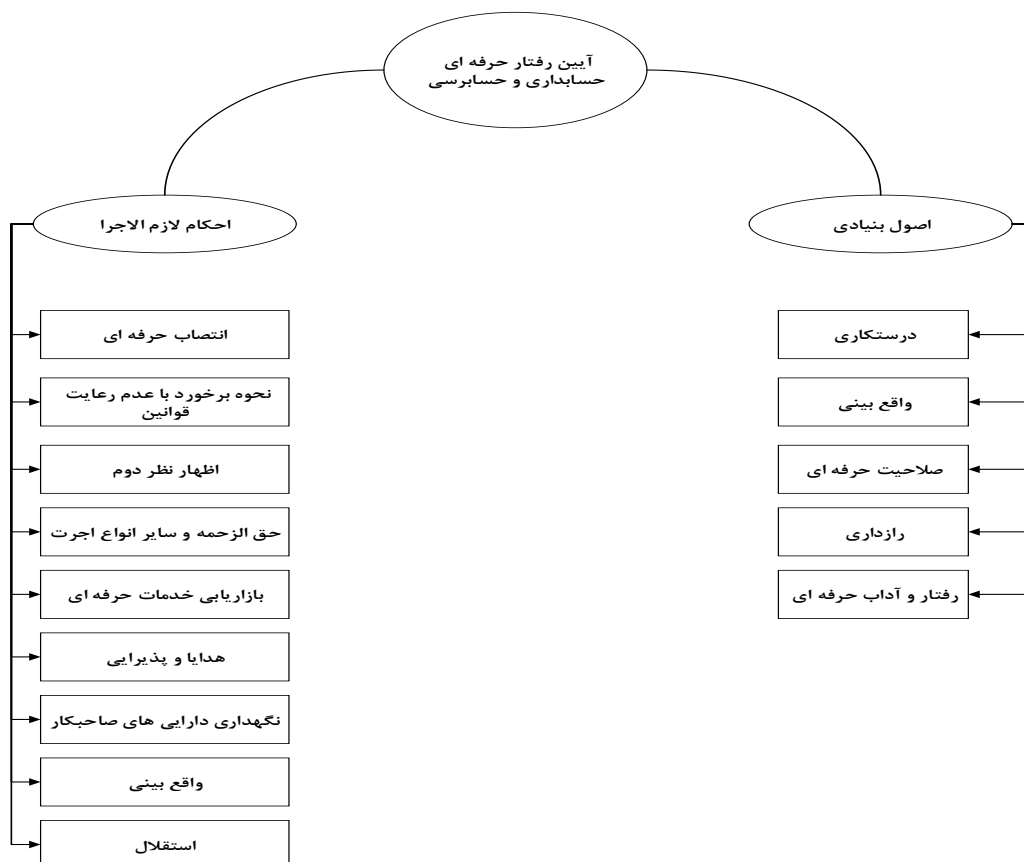
✓ آیین رفتار حرفه‌ای

✓ تشریح متدولوژی رتبه‌بندی اعتباری

✓ اطلاعاتی در خصوص عملکرد تاریخی مؤسسه رتبه‌بندی

✓ هرگونه افشای مشخصی که توسط آیین رفتار حرفه‌ایسکو برای مؤسسات رتبه‌بندی الزامی شود همانطور که عنوان شد رتبه‌بندی اعتباری از جمله خدمات اطمینان بخشی به شمار می‌رود که

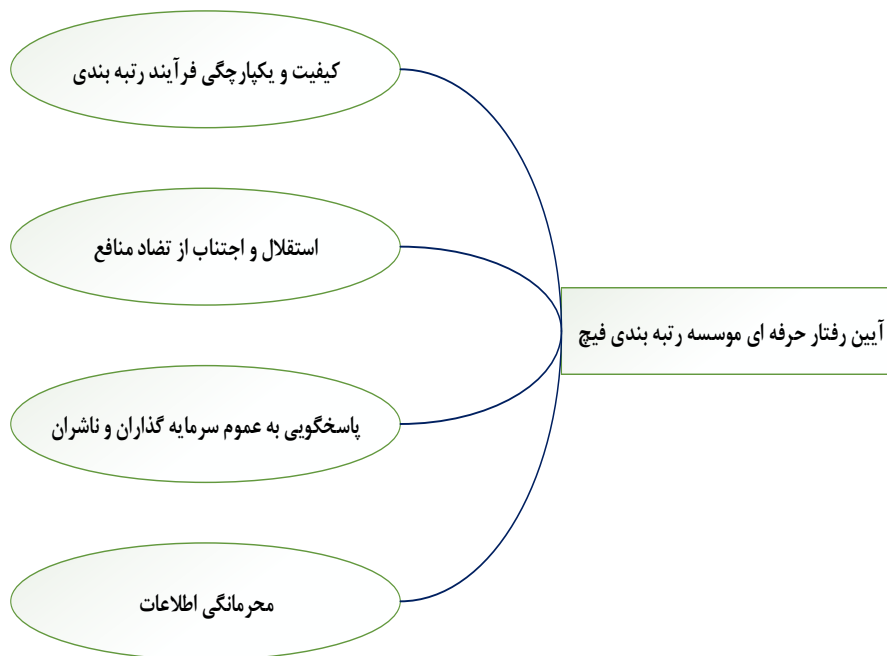
به همین جهت قرابت نزدیکی بین این حرفه و حرفه حسابرسی وجود دارد کما اینکه استانداردهای حسابرسی نیز این حرفه را از جمله خدمات اطمینان بخشی به شمار می‌آورد (بند ۳ استاندارد حسابرسی شماره ۲۰)، بنابراین می‌توان آیین رفتار حرفه‌ای مصوب برای حسابداران و حسابداران را از جهاتی مرتبط با آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی و تحلیلگران شاغل در این مؤسسات دانست. این آیین رفتار توسط نهادهای گوناگون حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی همچون آیفک، انجمن حسابداران رسمی (CPA) و انجمن حسابداران رسمی انگلستان و ولز (ICAEW) تدوین و ابلاغ شده و به طور کلی از ۲ بخش کلی شامل "کلیات و اصول بنیادی" و "احکام لازم الاجرا" شامل شده است که ابعاد و مؤلفه‌های آن را می‌توان به شرح شکل شماره دو برشمرد:



شکل (۲): آیین رفتار حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی

✓ آیین رفتار حرفه‌ای مصوب مؤسسه رتبه‌بندی فیچ:

آیین رفتار حرفه‌ای در این مؤسسه بر پایه ۴ اصل بنیادی شامل واقع‌بینی، استقلال، درستکاری و شفافیت استوار شده است و این مؤسسه اقدامات و احکام لازم به منظور نیل به این اصول بنیادی را در ۵ حکم تدوین و ابلاغ نموده است، لازم به ذکر است احکام وضع شده توسط این مؤسسه بر پایه همان مبانی آیسکو بوده که به شرح شکل شماره سه تدوین شده است (آیین رفتار و اخلاق مؤسسه رتبه‌بندی فیچ، ویرایش ۲۰۱۷):



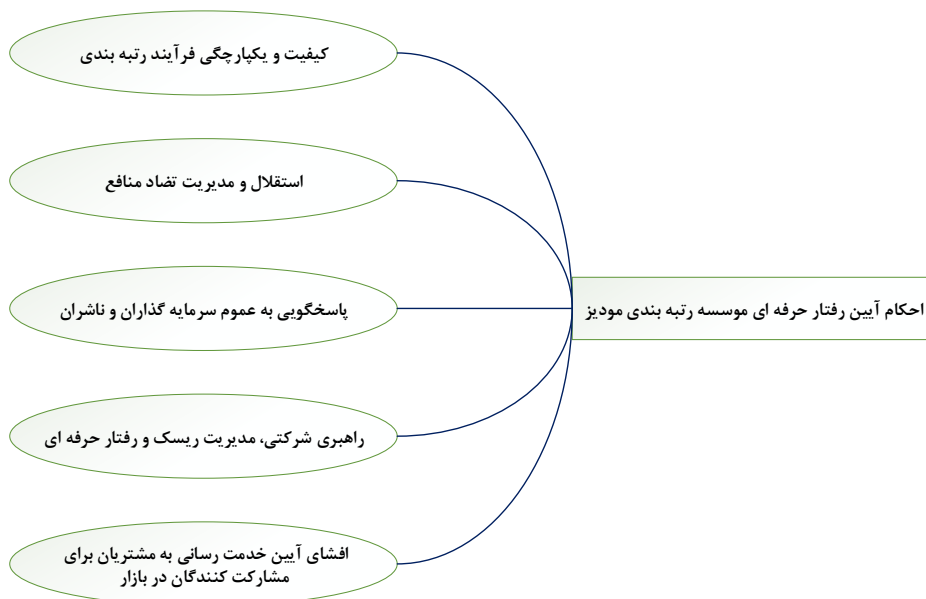
شکل (۳): آیین رفتار حرفه ای مؤسسه رتبه بندی فیچ

- کیفیت و یکپارچگی فرآیند رتبه بندی: ناظر بر کیفیت گزارش های ارسالی از سوی مؤسسه و رعایت دقیق مفاد متدولوژی های رتبه بندی می باشد، این گزارشات می بایست فارغ از هرگونه سوگیری اخلاقی و حرفه ای بوده و بر اساس واقعیت های موجود در شرکت رتبه بندی شونده تنظیم گردد.
- استقلال و اجتناب از تضاد منافع: این بخش بر مراقبت های حرفه ای کارکنان مؤسسه مبنی بر حفظ استقلال ظاهری و استقلال باطنی (استقلال رای) تاکید داشته و بیان می دارد رتبه احتمالی شرکت تنها می بایست از رویدادهای مرتبط با وضعیت شرکت متاثر شود، در این بخش مواردی همچون ارائه هرگونه خدمات مشاوره ای همزمان با رتبه بندی شرکت و مشروط نمودن گزارش به دریافت خدمات مشاوره ای ممنوع شده است.
- پاسخگویی به عموم سرمایه گذاران و ناشران: این بخش به ملاحظات مربوط به نحوه توزیع و افشای گزارشات رتبه بندی به ذی نفعان و عموم سرمایه گذاران می پردازد به نحوی که ذی نفعان فرآیند استخراج رتبه شرکت از طریق متدولوژی ارائه شده را درک نموده و هرگونه تغییر در رتبه اعتباری شرکت بلافاصله از طریق اصلاح گزارش رتبه بندی افشاء گردد.

- محرمانگی اطلاعات: به لزوم وجود خط‌مشی و رویه مدونی در خصوص حفظ اطلاعات محرمانه صاحبکار درمؤسسه رتبه‌بندی اشاره دارد، البته این سیاست‌ها نباید مانع از دسترسی تحلیلگران درگیر در فرآیند رتبه‌بندی، به اطلاعات مورد نیاز جهت اعلام رتبه اعتباری یک ناشر گردد.

✓ آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسه رتبه‌بندی مودیز:

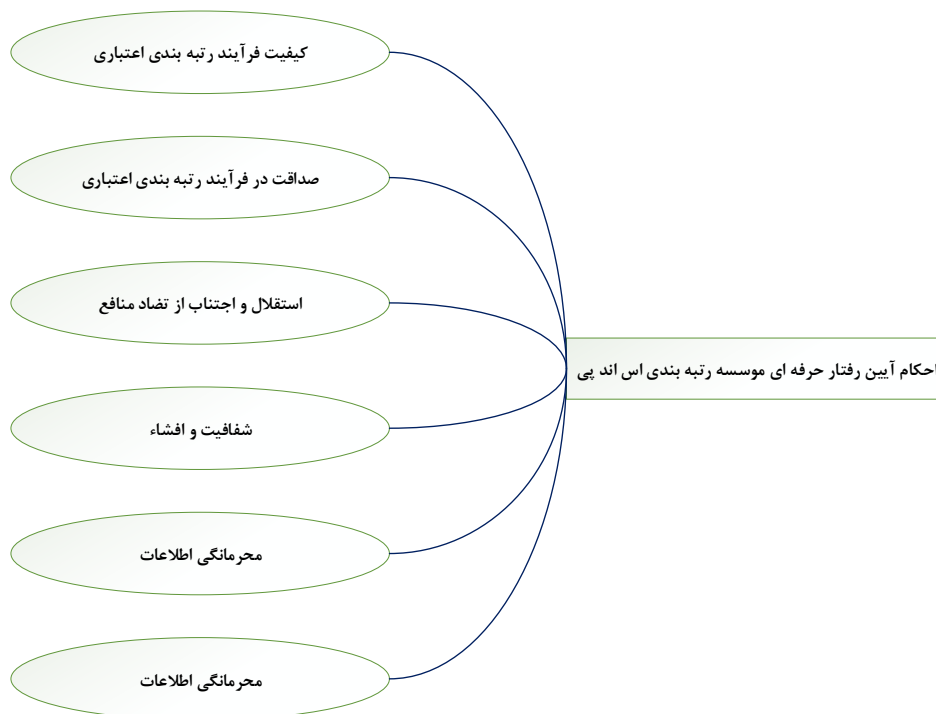
مبنای تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسه رتبه‌بندی مودیز همان اصول تدوین شده توسط آیسکو می‌باشد که در یک نظام جامع تحت عنوان آیین خدمت‌رسانی به مشتریان مودیز ۲۰۱۲ ادغام شده است، در این آیین‌نامه مودیز به دنبال حفظ کیفیت و صداقت در فرآیند رتبه‌بندی اعتباری بوده تا سرمایه‌گذاران و ناشران بتوانند به گزارشات منتشر شده توسط این مؤسسه اطمینان نمایند، همچنین حفظ اطلاعات محرمانه صاحبکار از دیگر اصول بنیادی مودیز می‌باشد، بنابراین اصول بنیادی مودیز را می‌توان ۳ اصل رفتار حرفه‌ای، صداقت و رازداری برشمرد. بر همین اساس احکام لازم الاجرا برای تحقق آیین خدمت‌رسانی به مشتریان را برای مؤسسه رتبه‌بندی مودیز می‌توان در ۵ حکم به شرح شکل شماره چهار خلاصه نمود (آیین اخلاق مؤسسه رتبه‌بندی مودیز، ویرایش ۲۰۱۸):



شکل (۴): احکام آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسه رتبه‌بندی مودیز

✓ آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسه رتبه‌بندی اس‌اندپی:

ماموریت اس‌اندپی فراهم نمودن اطلاعاتی برای مشارکت‌کنندگان در بازار است که دارای بالاترین کیفیت بوده و مؤلفه‌های دیگری همچون واقع‌گرایی، استقلال و تحلیل‌های دقیق (رفتار حرفه‌ای) در آن رعایت شده باشد که بر همین اساس آنها را می‌توان اصول بنیادی مؤسسه رتبه‌بندی اس‌اندپی برشمرد، این مؤسسه به منظور نیل به این اهداف، فعالیت‌های خود را در ۲ دسته شامل فعالیت‌های مربوط تعیین رتبه اعتباری و افشای رتبه اعتباری تقسیم نموده است. آیین رفتار حرفه‌ای این مؤسسه شامل اصولی به منظور راهبری رفتار مؤسسه در بالاترین سطح کیفی ممکن است، آیین رفتار حرفه‌ای این مؤسسه شامل ۶ مؤلفه بوده که نظام عملیاتی و راهبری این مؤسسه در قالب این احکام تعریف شده است، همه کارکنان موظف به رعایت این مبانی بوده و هر ساله موظف به مطالعه این احکام می‌باشند، بالاترین رده اجرایی سازمان مسئول نظارت بر نحوه انطباق سازمان با این اصول می‌باشد، این مؤلفه‌ها به شرح شکل شماره شش می‌باشد (آیین رفتار حرفه‌ای به منظور رتبه‌بندی بین‌المللی اس‌اندپی، ویرایش ۲۰۱۸)



شکل (۵): احکام آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسه رتبه‌بندی اس‌اندپی

۴- روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف اصلی این پژوهش، شناخت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی است که انتظار می‌رود در تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری به ایفای نقش بپردازند و سرانجام الگویی جهت تدوین آیین رفتار حرفه‌ای این مؤسسات در بازار سرمایه شود، از پیمایش دلفی استفاده شده است، مراحل انجام تحقیق که به ترتیب انجام شده است به شرح ذیل است:

الف- مطالعه مبانی نظری: در گام اول، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر تدوین الگوی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی در بازار سرمایه کشور مورد مطالعه تطبیقی و شناسایی قرار گرفته تا پژوهش از پشتوانه نظری و تجربی برخوردار باشند. در این مرحله بر اساس مطالعه سوابق موجود از قبیل تحقیقات علمی و دانشگاهی صورت گرفته در خصوص عوامل کلیدی رفتار حرفه‌ای در مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری علی‌الخصوص توصیه‌های مطرح شده توسط آیسکو و برخی نهادهای بین‌المللی همچون مؤسسه قانونگذاری مالی و حسابداری (ACRA) و نهایتاً آیین‌نامه‌های داخلی آیین رفتار حرفه‌ای تدوین شده توسط مؤسسات رتبه‌بندی مطرح، ابعاد و مؤلفه‌های تدوین آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری شامل اصول بنیادی و احکام لازم‌الاجرا شناسایی می‌شوند.

ب- طراحی پرسش‌نامه: در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های کلیدی مبتنی بر مبانی نظری و تجربی موضوع بند (الف) که به نظر پژوهشگر با ویژگی‌های محیطی کشور جمهوری اسلامی ایران نیز سازگار است به همراه برخی از عوامل و محرک‌های تأثیرگذار دیگر انتخاب و بر اساس آنها، سؤالات کلیدی قابل درج در پرسش‌نامه به منظور نظرخواهی از خبرگان طراحی می‌گردد.

ج- نظرخواهی از خبرگان: به منظور نظرخواهی از خبرگان با هدف کسب اجماع نظر عمومی در مورد هر یک از محرک‌ها و عوامل مؤثر در تدوین الگوی آیین رفتار مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در بازار سرمایه ایران، از پیمایش دلفی به روش فازی که یک روش تحقیق معتبر علمی و شناخته شده برای نظرخواهی عمومی از خبرگان است، استفاده می‌گردد. در این مرحله با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر استخراج شده از مطالعات تطبیقی، سؤالاتی طراحی و در پرسشنامه منظور گردید، این پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار خواهد گرفت، خبرگان دارای ۳ ویژگی حضور نمایندگان گروه‌های متخصص، آگاهی عمیق از موضوع پژوهش و وسعت نظر و آگاهی انتخاب می‌شوند. (باباجانی، ۱۳۷۸ به نقل از هارمن و پرس)، در این پژوهش از نظرات خبرگانی استفاده گردید که علاوه بر آگاهی از فرآیندهای کاری مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری، در خصوص مبانی نظری و تئوری استقرار این مؤسسات نیز از اطلاعات قابل اتکایی برخوردار باشند.

د- تدوین ویژگی‌های کلیدی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در ایران: در این مرحله از تحقیق، با استفاده از نتایج حاصل از تحلیل آماری پاسخ‌ها و عوامل مستخرجه در مرحله نظرخواهی از خبرگان که در خصوص آنها اجماع حاصل شده است، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های موثر بر تدوین الگوی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در ایران استخراج می‌گردد، به نحوی که قابلیت ایجاد یک خط‌مشی برای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری و نهاد ناظر بازار سرمایه به منظور تدوین آیین رفتار حرفه‌ای در مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری را داشته باشد.

۵- تحلیل داده‌های پژوهش

در این پژوهش پس از اخذ پرسشنامه‌های ارسال شده به خبرگان از روش دلفی به منظور تحلیل پرسش‌نامه‌ها استفاده شده است که نتایج این تحلیل که در دور اول تحلیل پرسش‌نامه‌ها دریافت شده، به شرح جدول شماره هفت می‌باشد:

جدول شماره (۱): خلاصه نتایج تحلیل دلفی در توزیع دور اول پرسشنامه

عنوان مؤلفه	تعداد پرسش	آزمون دو جمله‌ای		آزمون 'T' یک نمونه‌ای		آزمون کولموگرووف اسمیرنف		آزمون کروسکال والیس		آزمون فریدمن
		تایید پرسش	رد پرسش	موافقت	مخالفت	اجماع	عدم جماع	همسان بودن پاسخ‌ها	عدم همسان بودن پاسخ‌ها	
اصول بنیادی	۵	۵	۰	۵	۰	۵	۰	۵	۰	دارای تفاوت معنادار
کیفیت و صحت فرآیند رتبه‌بندی اعتباری	۲۵	۲۵	۰	۲۵	۰	۲۵	۰	۲۲	۳	دارای تفاوت معنادار
استقلال مؤسسات رتبه‌بندی و اجتناب از تضاد منافع	۱۷	۱۷	۰	۱۷	۰	۱۷	۰	۱۶	۱	دارای تفاوت معنادار
مسئولیت مؤسسات رتبه‌بندی در قبال اشخاص ثالث	۱۸	۱۸	۰	۱۶	۲	۱۸	۰	۱۷	۱	دارای تفاوت معنادار

عنوان مؤلفه	تعداد پرسش	آزمون دو جمله‌ای		آزمون T یک نمونه‌ای		آزمون کولموگروف اسمیرنف		آزمون کروسکال والیس		آزمون فریدمن
		تایید پرسش	رد پرسش	موافقت	مخالفت	اجماع	عدم اجماع	همسان بودن پاسخ‌ها	عدم همسان بودن پاسخ‌ها	
راهبری، مدیریت ریسک و آموزش کارکنان	۳	۳	۰	۳	۰	۳	۰	۳	۰	دارای تفاوت معنادار
افشاء و نحوه ارتباط با ارکان بازار	۷	۷	۰	۷	۰	۷	۰	۷	۰	دارای تفاوت معنادار
جمع‌بندی	۷۵	۷۵	۰	۷۳	۲	۷۵	۰	۷۰	۵	-

منبع: یافته‌های پژوهش

۶- پرسشنامه دور دوم دلفی

همانطور که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون کروسکال والیس حاکی از عدم وجود اجماع در بین گروه‌های پاسخ‌دهنده برای تعداد پنج پرسش بوده است. به عبارت دیگر در این پرسش‌ها شدت موافقت گروه‌های پاسخ‌دهنده از توافق نظر برخوردار نبوده است. علاوه بر این، نتایج اجرای آزمون T یک نمونه‌ای نشان می‌دهد خبرگان در خصوص دو پرسش به صورت قطعی موافقت خود را اعلام نکرده‌اند. بنابراین در مجموع برای این پرسش‌ها (تعداد هفت پرسش) به طور مجدد دور دوم روش دلفی اجرا شده و از خبرگان درخواست شد که با توجه به مجموع نظرات جمع‌آوری شده در دور اول دلفی، پاسخ قبلی خود را تأیید یا تغییر دهند. بر این اساس تعداد ۱۲ نفر از خبرگان به سؤالات پاسخ داده و نظرات آنها با استفاده از روش دلفی فازی مجدداً مورد آزمون قرار گرفت، لازم به ذکر است به دلیل آنکه استفاده از روش دلفی فازی به منظور غربالگری تنها در یک دور توزیع پرسشنامه صورت می‌پذیرد (حبیبی و فیروزی و صفرزاده، ۲۰۱۵، ص ۵)، به دلیل جلوگیری از توزیع مجدد پرسش‌نامه و طولانی شدن فرآیند اخذ نظرات خبرگان، دور دوم پرسشنامه با روش دلفی فازی تحلیل گردید که پس از بررسی پاسخ‌ها، نتایج مندرج در جدول شماره هشت حاصل گردید.

جدول شماره (۲): خلاصه نتایج تحلیل دلفی در توزیع دور دوم پرسشنامه

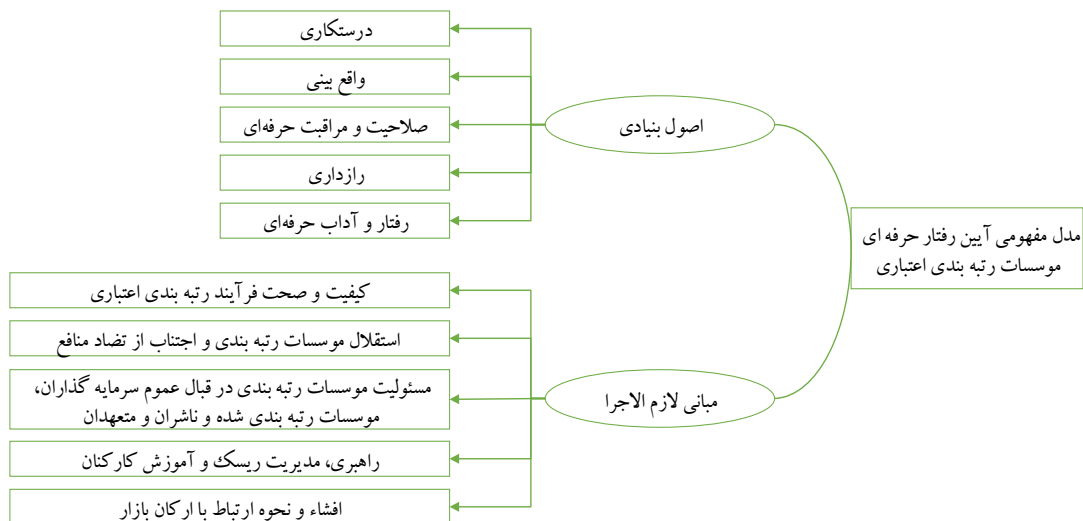
شماره پرسش	عنوان پرسش	آستانه تحمل	مقدار قطعی	نتیجه
۱	افشای ماهیت کلی قراردادهای مؤسسه رتبه‌بندی اعتباری با شرکت مورد رسیدگی	۰.۶	۰.۶۶۷	پذیرش
۲	تغییر سریع متدولوژی رتبه‌بندی متناسب با تغییر در ماهیت ابزار رتبه‌بندی شده	۰.۶	۰.۶۹۵	پذیرش
۳	افشای صریح محدودیت‌ها و مزایای رتبه‌بندی یک ورقه بهادار	۰.۶	۰.۷۰۱۱	پذیرش
۴	تحلیل حساسیت رتبه اعلام شده نسبت به تغییر در مفروضات مبنای رتبه‌بندی	۰.۶	۰.۷۵۱	پذیرش
۵	اطمینان از کافی بودن مستندات پشتوانه رتبه‌بندی به بهترین شکل	۰.۶	۰.۷۶۵	پذیرش
۶	دارا بودن کادر اجرایی و متخصص به منظور تجدید نظر منظم در فرآیند رتبه‌بندی یک شرکت	۰.۶	۰.۷۶۱	پذیرش
۷	انعکاس تمامی اطلاعات مرتبط با یک شرکت در رتبه اعلام شده توسط مؤسسات رتبه‌بندی	۰.۶	۰.۵۹۴	عدم پذیرش

منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که عنوان گردید در دور دوم توزیع پرسشنامه به روش دلفی، تنها پرسش‌هایی که در دور اول مورد تأیید خبرگان واقع نشده یا در مورد آنها اجماع حاصل نشده بود مجدداً در قالب دور دوم نظرخواهی بین خبرگان توزیع گردید و بر همین اساس، در مورد کلیه پرسش‌ها بجز پرسش شماره هفت در خصوص "انعکاس تمامی اطلاعات مرتبط با یک شرکت در رتبه اعلام شده"، خبرگان نظر موافق خود را در خصوص پرسش‌های مطرح شده اعلام نموده‌اند و در خصوص این پرسش‌ها اجماع حاصل گردید، البته فاصله مقدار قطعی پرسش شماره هفت با آستانه تحمل ناچیز بوده به نحوی که در مدل نهایی می‌توان این عامل را در زمره عوامل تشکیل دهنده الگوی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری به شمار آورد، لازم به ذکر است آستانه تحمل به منظور غربال آیت‌ها و انتخاب شاخص‌های مؤثر بر الگوی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری به روش دلفی فازی ۰/۶ در نظر گرفته شده است. (ناصحی‌فر و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۱)

۷- نتایج پژوهش

مدل نهایی پیشنهاد شده توسط خبرگان در قالب دو بُعد، پنج مؤلفه و هفتاد و پنج شاخص به شرح شکل شماره نه ارائه نمود، لازم به ذکر است به دلیل تعدد شاخص‌های رتبه‌بندی اعتباری مطرح شده در مدل، اطلاعات مربوط به ریز شاخص‌های نهایی مدل در قالب جدول‌های ده تا پانزده تشریح شده است.



شکل (۶): مدل مفهومی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری

جدول (۳): اصول بنیادی آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری

ردیف	عنوان شاخص	توصیف کلی شاخص
۱	درستکاری	درستکاری به معنای رعایت صداقت در انجام خدمات حرفه‌ای است، درستکاری علاوه بر صادق بودن، برخورد منصفانه و راستگویی را نیز شامل می‌شود.
۲	واقع‌بینی	این اصل که از آن تحت عنوان "بی‌طرفی" نیز یاد می‌شود ناظر بر عدم جانبداری یک حرفه در انجام خدمت اطمینان‌بخشی خود است، به عبارت دیگر اعضای یک حرفه باید منصف بوده و نباید اجازه دهند پیش‌داوری، جانبداری و تضاد منافع یا نفوذ دیگران انجام خدمات حرفه‌ای آنها را مخدوش سازد.
۳	صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	این اصل اعضای یک حرفه را ملزم می‌کند تا از یک سو دانش و مهارت حرفه‌ای خود را در سطحی حفظ نمایند که مطمئن شوند کارفرمایان از خدمات حرفه‌ای کارآمدی برخوردار می‌شوند و از سوی دیگر فعالیت‌ها و خدمات حرفه‌ای خود را مطابق با استانداردهای فنی و حرفه‌ای مرتبط با انجام می‌دهند.
۴	رازداری	این اصل تمام اعضای یک حرفه را ملزم می‌نماید اولاً از افشای اطلاعات محرمانه بدست آمده در نتیجه روابط حرفه‌ای و تجاری، بدون مجوز صریح یا وجود حق یا تکلیف قانونی یا حرفه‌ای برای افشای آن در خارج از مؤسسه یا سازمان کارفرما پرهیز نمایند و ثانیاً از استفاده از اطلاعات محرمانه بدست آمده در نتیجه روابط حرفه‌ای و تجاری در جهت منافع شخصی یا منافع اشخاص ثالث خودداری نمایند.
۵	رفتار و آداب حرفه‌ای	این اصل همه اعضای حرفه را به رعایت قوانین و مقررات و پرهیز از اعمالی ملزم می‌نماید که ممکن است اعتبار حرفه را خدشه دار کند. مقصود از این گونه اعمال، اعمالی است که یک شخص معقول و آگاه با در نظر گرفتن همه حقایق و شرایط خاص موجود و در دسترس، احتمالاً به این نتیجه می‌رسد که آن اعمال، اثری نامطلوب بر حسن شهرت حرفه دارد.

جدول (۴): شاخص های کیفیت و صحت فرآیند رتبه بندی اعتباری

ردیف	عنوان شاخص
۱	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست متدولوژی رتبه بندی متناسب با انواع اوراق بهادار را تدوین و آن را افشاء نماید.
۲	رتبه اعلام شده توسط مؤسسه رتبه بندی می بایست تمامی اطلاعات مرتبط و مربوط به آن شرکت یا ابزار را منعکس نماید.
۳	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از وجود دانش فنی و تجربه کافی به منظور بررسی و اظهارنظرهای خود اطمینان حاصل نماید.
۴	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست در صورت فقدان اطلاعات قابل اتکا یا دانش و تجربه کافی در آن حوزه از دادن گزارش خودداری نماید.
۵	تحلیلگر یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از متدولوژی تهیه شده توسط آن مؤسسه در بررسی های خود استفاده نموده و متدولوژی تهیه شده نیز باید با تمامی اوراق بهادار و ابزارهای موضوع تهیه آن متدولوژی سازگار باشد.
۶	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست طبقات و نمادهای مورد استفاده به منظور رتبه بندی اوراق بهادار را دقیقاً تعریف نماید و برای تمامی ابزارهای مورد استفاده به صورت یکنواخت از این طبقات و نمادها استفاده نماید.
۷	گزارش منتشر شده با مسئولیت مؤسسه رتبه بندی منتشر می گردد نه تحلیلگران مسئول رتبه بندی یک شرکت یا ابزار
۸	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست تحلیلگران دارای صلاحیت کاری (دانش و تجربه عملی) در حوزه ی مورد بررسی را برای رتبه بندی آن شرکت انتخاب نماید.
۹	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست مستندات داخلی کافی و موثر به منظور انجام بهینه فرآیند رتبه بندی اعتباری تدوین نماید.
۱۰	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست نسبت به تدوین رویه ها و کنترل های داخلی مناسب اقدام نموده و کارکنان را ملزم به رعایت آنها نماید.
۱۱	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست رویه ها و کنترل های کیفی لازم را به منظور جلوگیری از انتشار گزارشات تحریف کننده که موجب خدشه دار شدن اعتبار شرکت گردد، تدوین نماید.
۱۲	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از کافی بودن مستندات به منظور انجام فرآیند رتبه بندی به بهترین شکل ممکن اطمینان حاصل نماید.
۱۳	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از مکانیزم اجرایی ویژه (شامل تیم حرفه ای با تخصص کافی) برای ارزیابی مجدد شرکت های به خصوصی که رتبه بندی آنها نیازمند تهیه امکانات فنی و اجرایی ویژه ای است، برخوردار باشد.
۱۴	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از کادر اجرایی کافی و متخصص به منظور تجدید نظر منظم در فرآیند رتبه بندی یک شرکت یا ابزار مالی برخوردار باشد.
۱۵	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست در تشکیل تیم رتبه بندی یک بنگاه یا ابزار مالی از افراد حرفه ای و فاقد سوگیری نسبت به آن بنگاه استفاده نماید.

ردیف	عنوان شاخص
۱۶	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست از تخصیص بهینه منابع انسانی و مادی به منظور انجام رتبه‌بندی و بروزرسانی‌های بعدی برای یک شرکت یا ابزار مالی به بهترین شکل و بالاترین کیفیت اطمینان حاصل نماید.
۱۷	در صورتی که مؤسسه رتبه‌بندی از تیم‌های موازی به منظور نظارت و صحت بر کار تیم رتبه‌بندی استفاده می‌نماید، صلاحیت تیم موازی هم باید مورد بررسی و دقت نظر قرار گیرد.
۱۸	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست مستندات کافی و موثر پشتوانه رتبه‌اعتباری منتشر شده به خصوص هنگام کاهش رتبه اعلام شده در رسیدگی‌های بعدی را نگهداری نماید.
۱۹	یک مؤسسه رتبه‌بندی و کارکنان آن در ارتباط با رتبه‌اعلامی برای ورقه بهادار می‌بایست انصاف و صداقت را رعایت نمایند.
۲۰	کارکنان یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست ملزم به رعایت درستی و بالاترین سطح رفتار اخلاقی بوده و فیلترهای لازم به منظور عدم جذب افراد فاقد صلاحیت حرفه‌ای و اخلاقی توسط مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست تدوین گردد.
۲۱	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست از ارائه تضمین و تعهد به ناشر در خصوص انتشار گزارش مشخص خودداری نماید.
۲۲	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست از دادن قول یا اعمال تهدید مبنی بر ارائه یک رتبه اعتباری مشخص خودداری نماید.
۲۳	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست از ارائه طرح پیشنهادی یا توصیه‌ای در خصوص عملیات شرکت که بر رتبه اعلامی برای آن شرکت تاثیر خواهد داشت، خودداری نماید.
۲۴	فعالیت یک مؤسسات رتبه‌بندی می‌بایست منطبق با قوانین و مقررات مطروحه توسط قانونگذار باشد.
۲۵	به محض اطلاع از اعمال غیر قانونی پرسنل می‌بایست اقدامات مقتضی به منظور برخورد و حل موضوع صورت پذیرد.

جدول (۵): شاخص های استقلال مؤسسات رتبه بندی و اجتناب از تضاد منافع

ردیف	عنوان شاخص
۱	مؤسسه رتبه بندی نباید به دلیل تاثیرات احتمالی ناشی از رتبه بندی آن شرکت (تاثیرات اقتصادی یا سیاسی یا...) بر فعالیت های مؤسسه از انجام رتبه بندی آن شرکت خودداری نماید.
۲	یک مؤسسه رتبه بندی و کارکنان آن می بایست تمامی تلاش خود را برای داشتن استقلال ظاهری و باطنی (استقلال رای) و واقع گرایی معطوف دارند.
۳	مؤسسه رتبه بندی فقط می بایست با اطلاعات مربوط به مؤسسه تحت رسیدگی، اقدام به رتبه بندی آن شرکت نماید.
۴	رتبه اعتباری یک شرکت یا ابزار نباید متأثر از رابطه تجاری احتمالی بین مؤسسه رتبه بندی و شرکت شود.
۵	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از هرگونه اقدامی که منجر به تضاد منافع با شرکت مورد رسیدگی شود خودداری نماید، در صورت وجود کسب و کارهای موازی، یک مؤسسه رتبه بندی می بایست دستورالعمل و رویه مشخصی برای حداقل کردن تضاد منافع داشته باشد و دلایل خود را به منظور نبود تضاد منافع در آن کسب و کارها نسبت به فعالیت اصلی مؤسسه یعنی رتبه بندی اعتباری افشا نماید.
۶	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست از وجود هرگونه فعالیتی که احتمال می دهد به صورت بالقوه منجر به تضاد منافع با شرکت تحت رسیدگی شده و متدولوژی رتبه بندی یا انجام عملیاتی فرآیند رتبه بندی یا تحلیل های کارکنان مؤسسه را تحت تاثیر قرار می دهد، خودداری نماید.
۷	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست مصادیق تضاد منافع احتمالی (بالقوه یا بالفعل) در فعالیت های خود را به صورت کامل، به موقع، شفاف و صادقانه افشاء نماید.
۸	یک مؤسسه رتبه بندی می بایست ماهیت کلی قراردادهای خود با شرکت های تحت رسیدگی را افشا نماید.
۹	مؤسسه رتبه بندی می بایست در گزارش خود مواردی را که ناشر یک ابزار مالی تمایل به افشا در مورد آن را دارد و مواردی که تمایلی به افشای آن ندارد را در نظر بگیرد.
۱۰	مؤسسه رتبه بندی نباید اوراق بهادار یک مؤسسه که ممکن است برای وی تضاد منافع ایجاد کند را نگهداری یا معامله نماید.
۱۱	راهنمای عمل کارکنان و نحوه جبران مخارج آنها باید به نحوی باشد که هرگونه تضاد منافع واقعی یا بالقوه را از بین ببرد.
۱۲	کارکنان مؤسسه رتبه بندی نباید هیچگونه ارتباط مالی با مؤسسه ای که آن را رتبه بندی می کنند داشته باشند.
۱۳	کارکنان یک مؤسسه رتبه بندی نباید هیچ گونه ارتباط خویشاوندی با شرکتی که قصد تحلیل و رتبه بندی آن را دارند، داشته باشند.
۱۴	یک تحلیلگر مؤسسه رتبه بندی نباید اوراق معاملاتی شرکتی که رتبه بندی می کند را در اختیار داشته باشد.
۱۵	کارکنان مؤسسه رتبه بندی از دریافت وجه نقد و هدایای نقدی از سوی کسانی که با مؤسسه رتبه بندی همکاری دارند منع شده اند.
۱۶	اگر ارتباطی بین کارکنان مؤسسه رتبه بندی و شرکت رتبه بندی شونده به هر طریقی به وجود آمد که منجر به ایجاد تضاد منافع می شد، این موضوع باید به اطلاع واحد تشخیص صلاحیت مؤسسه رسانده شود.
۱۷	مؤسسه رتبه بندی می بایست دستورالعمل و رویه ای در خصوص ارتباط کارکنان جداشده ی مؤسسه رتبه بندی با شرکت هایی که رتبه بندی می شوند داشته باشند.

جدول (۶): مسئولیت مؤسسات رتبه‌بندی در قبال عموم سرمایه‌گذاران (منافع عمومی)، مؤسسات رتبه‌بندی شده و ناشران و متعهدان

ردیف	عنوان شاخص
۱	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست به سرمایه‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان در درک مفهوم رتبه‌بندی اعتباری به زبان ساده کمک کند و تبعات عدم توجه به رتبه اعتباری را در معامله اوراق بهادار گوشزد نماید.
۲	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست اطلاعات مفیدی در خصوص فرآیند رتبه‌بندی اعتباری و متدولوژی آن ارائه نماید به نحوی که سرمایه‌گذاران بفهمند چگونه از این پروسه و متدولوژی رتبه استخراج می‌گردد.
۳	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست در صورت تغییر در ماهیت یک ابزار متدولوژی مربوطه رو به سرعت تغییر داده تا رتبه اعلام شده ماهیت ابزار را نشان دهد.
۴	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست تعریف دقیق هر طبقه در نمادهای اعلام شده را تشریح نموده و معنی دقیقی از نکول ارائه دهد.
۵	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست بین رتبه‌بندی یک ابزار مالی ساختاریافته و رتبه‌بندی شرکت‌ها و سایر تعهدات (متعارف) تفاوت قائل شود.
۶	برای سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان باید روشن باشد که شرکت متبوعشان با چه فرآیندی رتبه‌بندی می‌شود.
۷	تا آنجا که ممکن است باید اطلاعات مهم مورد نیاز برای رتبه‌بندی به صورت شفاف اطلاع مؤسسه رتبه‌بندی شونده رسانده شود تا آنها این اطلاعات را بدون هیچ گونه کم و کاستی و با دقت تهیه کرده و در اختیار قرار دهند.
۸	رتبه اعلامی توسط مؤسسه می‌بایست بر مبنای نتایج رسیدگی‌ها بوده و برخورد گزینشی نشود.
۹	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست محدودیت‌ها و مزایای رتبه‌بندی را به وضوح نشان دهد.
۱۰	در گزارش رتبه‌بندی اعتباری می‌بایست به ورژن متدولوژی مورد استفاده برای رتبه‌بندی اشاره شود و در هر بار بروزرسانی گزارش یا تغییر آن به نوع متدولوژی به کار رفته اشاره شود.
۱۱	هنگام رتبه‌بندی یک ابزار مالی، مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست اطلاعات کافی در مورد تحلیل جریان نقد و تحلیل زیان آن ابزار را همراه با گزارش رتبه‌بندی اعلام نماید تا خوانندگان مبنای تهیه گزارش رتبه‌بندی را متوجه شوند.
۱۲	مؤسسه رتبه‌بندی باید تحلیل حساسیت رتبه اعلام شده را نسبت به تغییر در مفروضات پشتوانه آن افشا نمایند.
۱۳	هنگام انتشار یا تجدیدنظر در یک رتبه اعتباری، مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست مفروضات اساسی پشتوانه اظهارنظر خود را اعلام نماید.
۱۴	در صورت قطع شدن نظارت مستمر یک مؤسسه رتبه‌بندی اعتباری بر رتبه یک شرکت یا ابزار این موضوع می‌بایست به اطلاع ذی‌نفعان رسانده شود.
۱۵	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست اطلاعات کافی را در خصوص سابقه معاملات و حجم تنزیل صورت گرفته به تفکیک شرکت‌ها و ابزارهای مالی رتبه‌بندی شده افشا نماید.
۱۶	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست رویه‌هایی را تدوین نماید تا از هرگونه اطلاعات مجرمانه صاحبکار محافظت نماید.
۱۷	مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست رویه‌های کنترلی لازم را به منظور جلوگیری از نقض قوانین و مقررات مربوط به محرمانگی اطلاعات پیاده‌سازی و اجرا نماید.
۱۸	یک مؤسسه رتبه‌بندی می‌بایست تمهیدات لازم را به منظور ممانعت از افشای اطلاعات مجرمانه شرکت‌ها تحت عناوینی همچون خدمات مشاوره‌ای و توصیه‌های صورت گرفته در خصوص معامله ابزارهای مالی صورت دهد.

جدول (۷): شاخص های راهبری، مدیریت ریسک و آموزش کارکنان

ردیف	عنوان شاخص
۱	اعضای هیئت مدیره مؤسسات رتبه بندی پاسخگویی نهایی را در خصوص اجرای مفاد آیین رفتار حرفه ای برعهده دارند.
۲	مؤسسه رتبه بندی می بایست یک کمیته ی ریسک متشکل از مدیران اجرایی و عالی خود تشکیل داده تا ریسک های مرتبط با مؤسسه شناسایی و گزارش شده و به منظور تصمیم گیری و واکنش به موقع به اطلاع اعضای هیئت مدیره مؤسسه رسانده شود.
۳	مؤسسات رتبه بندی می بایست تمهیداتی را در ارتباط با آموزش مستمر کارکنان ایجاد نمایند. این آموزش ها می بایست با حوزه فعالیت پرسنل مرتبط بوده و آنها را با مفاد آیین رفتار حرفه ای به خصوص در مواردی همچون جلوگیری از ایجاد تضاد منافع، حفظ محرمانگی اطلاعات و... آشنا نمایند

جدول (۸): شاخص های افشاء و نحوه ارتباط با ارکان بازار

ردیف	عنوان شاخص
۱	اقدامات مؤسسه رتبه بندی شامل تمهیدات لازم به منظور تحقق مفاد آیین رفتار حرفه ای می بایست به موقع، کامل و به شکلی قابل فهم برای استفاده کنندگان در بازار افشاء شود.
۲	مؤسسه رتبه بندی می بایست در آیین رفتار حرفه ای داخلی خود، تمهیدات لازم به منظور رعایت مفاد آیین رفتار حرفه ای مصوب آیسکو (نهاد نظارتی بین المللی) را تشریح نماید.
۳	مؤسسه رتبه بندی می بایست تمهیداتی در خصوص رسیدگی، سازماندهی و پاسخگویی به شکایات وارد شده از سوی مشارکت کنندگان بازار داشته باشد. این شکایات می بایست به بالاترین رده سازمان ارائه گردد.
مؤسسه رتبه بندی می بایست موارد زیر را در اختیار عموم قرار دهد:	
۱- آیین رفتار حرفه ای	
۲- تشریح متدولوژی رتبه بندی اعتباری	
۳- اطلاعاتی در خصوص عملکرد تاریخی مؤسسه رتبه بندی	
۴- هر گونه افشای مشخصی که توسط آیین رفتار حرفه ای آیسکو (نهاد ناظر بین المللی) برای مؤسسات رتبه بندی الزامی شود.	

۸- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

آیین رفتار حرفه‌ای را می‌توان یکی از مبانی نظری شکل‌گیری هر حرفه دانست که در آن چارچوب اخلاقی و وظایف یک حرفه در قبال ذی‌نفعان تشریح می‌شود، التزام اعضای حرفه به آیین رفتار حرفه‌ای مصوب می‌تواند نقش بسزایی را در سلامت آن حرفه در جامعه ایفا نماید. بر همین اساس حرفه‌های مختلف علی‌الخصوص حرفه‌هایی که مسئولیت اعتباربخشی را در یک جامعه بر عهده دارند بر تدوین آیین رفتار حرفه‌ای خود و التزام به آن همت گماشته‌اند.

بر همین اساس و با توجه به شکل‌گیری حرفه رتبه‌بندی اعتباری و فعالیت نهادهای رتبه‌بندی در کشور، پژوهش حاضر در یک بررسی تطبیقی اقدام به شناسایی و تدوین ابعاد آیین رفتار حرفه‌ای این مؤسسات نموده است، بر همین اساس الگوی اولیه آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری با بررسی رهنمودهای نهادهای مالی بین‌المللی در این خصوص، آیین رفتار حرفه‌ای مصوب مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری معتبر دنیا و مستندات موجود در حرفه‌های دارای آیین رفتار حرفه‌ای مصوب همچون حرفه‌ی حسابداری طراحی و استخراج شده و سپس با استفاده از روش تحقیق دلفی الگوی استخراج شده در معرض نظرخواهی از خبرگان قرار گرفت، در نهایت بر اساس نظرات دریافت شده از خبرگان الگوی نهایی تدوین آیین رفتار حرفه‌ای این مؤسسات در قالب ۵ مؤلفه و ۷۵ شاخص تهیه و ارائه گردیده که به نظر می‌رسد عوامل احصاء شده علاوه بر همگرایی با شیوه‌نامه‌های منتشره در سطح بین‌الملل، الزامات رفتاری و اخلاقی لازم‌الاجرا در نهادهای رتبه‌بندی اعتباری در کشور را پوشش خواهد داد. لازم به ذکر است الگوی استخراج شده منطبق با آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری پیشنهادی توسط آیسکو بوده که مفاد آیین‌نامه ارائه شده توسط این نهاد توسط تمامی مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری مطرح دنیا همچون مودیز، فیچ و اس‌اند‌پی مورد پذیرش قرار گرفته است، همچنین الگوی ارائه شده منطبق با آیین رفتار حرفه‌ای مؤسسات مطرح رتبه‌بندی اعتباری و نهادهای حرفه‌ای بین‌المللی همچون مؤسسه قانونگذاری مالی و حسابداری (ACRA) و پژوهش‌های صورت پذیرفته در این خصوص همچون مطالعات اوهان و همکاران (۲۰۱۵) و اسکالت و کلی (۲۰۱۲) می‌باشد.

در نهایت ذکر این نکته ضروری است با توجه به نوپا بودن حرفه رتبه‌بندی اعتباری در کشور و حساسیت این حرفه به دلیل مسوولیت اعتباربخشی به یک ورقه بهادار، استقلال و سلامت رفتاری این حرفه از اهمیت بسزایی برخوردار بوده که تئوریزه کردن مبانی این استقلال و سلامت رفتاری در قالب پروتکل‌هایی همچون آیین رفتار حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد، همچنین به نهاد ناظر بازار سرمایه

پیشنهاد می‌شود با مطالعه شاخص‌های مطرح شده در این پژوهش و تدوین دستورالعمل آیین رفتار حرفه‌ای برای مؤسسات رتبه‌بندی اعتباری در کشور، گام بسزایی را در خصوص انتظام بخشی رفتاری به این حرفه نوپا در کشور بردارد.

منابع و مآخذ

۱. انجمن مدیران مالی حرفه‌ای ایران (۱۳۹۰)، "آیین رفتار حرفه‌ای" چاپ اول فرهنگ صبا، تهران.
۲. حساس یگانه، یحیی (۱۳۸۴)، "فلسفه حسابرسی" چاپ اول انتشارات علمی و فرهنگی، تهران.
۳. سازمان بورس و اوراق بهادار (۱۳۹۵)، "دستورالعمل تاسیس و فعالیت مؤسسات رتبه‌بندی"، مصوب سازمان بورس اوراق بهادار تهران ۱۳۹۵.
۴. سازمان حسابرسی (۱۳۷۹)، "آیین رفتار حرفه‌ای"، چاپ اول انتشارات سازمان حسابرسی، تهران.
۵. میشیکین، فردریک. ایکینز، استانی (۲۰۰۶)، "بازارها و نهادهای مالی". ترجمه کردبچه (۱۳۹۱)، چاپ اول
۶. فدراسیون بین‌المللی حسابداران (۲۰۱۶)، "آیین رفتار حرفه‌ای برای حسابداران حرفه‌ای". ترجمه عباس ارباب سلیمانی (۱۳۹۶) چاپ جامعه حسابداران رسمی ایران، تهران.
۷. دموداران، اسوات (۱۹۷۵). "مالی شرکتی پیشرفته با رویکرد کاربردی". ترجمه بدری و همکاران (۱۳۹۲) چاپ اول، انتشارات نص، تهران.
۸. مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۴). "قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران" مصوب سال ۱۳۸۴
۹. مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸)، "قانون توسعه ابزارها و نهادهای مالی جدید در راستای تسهیل اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی"، مصوب ۱۳۸۸.
۱۰. موسویان، سید عباس (۱۳۹۱). "بازار سرمایه اسلامی". چاپ اول، سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، تهران.
11. Alsakka, R., & Gwilym, O. (2010). Leads and lags in Sovereign credit ratings. *Journal of Banking and Finance*, 34, 2614–2626.
12. Ak. A. (2008). Using the Delphi technique to search for empirical measures of local planning agency power. cited 2008 30 Sep. Available from: <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR10-4/ali.pdf>
13. Fitch ratings. (2017). Code of Conduct & Ethics. Retrieved from www.fitchratings.com
14. Friedman, T. L. (1996, February 13). News Hour with Jim Lehrer. Interview. PBS Television Broadcast.
15. International Organization of Securities Commissions ("IOSCO"). Code of Conduct Fundamentals for Credit Rating Agencies, revised March 2015
16. International Ethics Standards Board for Accountants, Adoption of the Code of Ethics for Professional Accountants Developed in the Public Interest,

- IESBA released the Revised Code which Strengthens the Principle Professional Independence, 2009.
17. W. International Federation of Accountants, "International Ethics Standards Board for Accountants", Leading Development of the Worldwide Accounting Profession, November 2016.
 18. Kavas, M., & Kalender, S. (2014). Corporate social responsibility in credit rating agencies: How to manage areas of conflict and conflicts of interest in a responsible way. *Turkish Journal of Business Ethics*, 7(1), 36–55.
 19. Kennedy HP. Enhancing Delphi research: methods and results. *J Adv Nurs* 2004 Mar; 45(5): 504-11.
 20. Langlands RL, Jorm AF, Kelly CM, Kitchener BA(2008). First aid for depression: a Delphi consensus study with consumers, carers and clinicians. *J Affect Disord* 2008 Jan; 105(1-3): 157-65.
 21. Moodys rating agency. (2018). Moody's Investors Service (MIS). Retrieved from www.moodys.com
 22. Orhan, M., Saka, H. (2015). Ethical and Systemic Dilemmas of Credit Ratings. *Turkish Journal of Business Ethics* • Spring 2015 • 8(1) • 93-108
 23. Okoli C., Pawlowski, S.D.; The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications. *Information and Management*, Vol. 42, 2004.
 24. McKenna H, Hasson F, Smith M. A Delphi survey of midwives and midwifery students to identify nonmidwifery duties. *Midwifery* 2002 Dec; 18(4): 314-22.
 25. Powell C. (2003). The Delphi technique: myths and realities. *J Adv Nurs* 2003 Feb; 41(4): 376-82.
 26. Standard & Poors. (2018). S&P Global Ratings Code of Conduct. Retrieved from [www. Standard & Poors.com](http://www.Standard&Poors.com)
 27. Turoff M, Linstone HA. The Delphi method: techniques and applications. Cited 2008 Oct 19. Available from: <http://is.njit.edu/pubs/delphibook>
 28. Verschoor, C. (2012). Ethics Credit Rating Should Be Improved not discarded. *Strategic finance*. Available from: www.usa.att.com/traveler/index.jsp

A Pattern for code of Ethics of credit Rating agency in Iran's Capital Market

Amir Hamouni²¹

Amir Abbas Sahebgharani¹⁷

Abstract:

The code of ethic as one of the upstream documents in the field of behavioral health of a profession plays a significant role in regulating the behavior of members of a profession and their duties towards the various stakeholders, especially the society, depending on the degree Independence of that profession will make it necessary to draft this strategic document. On the other hand, one of the most important professions in the formation of the financial market of the country can be considered a rating professional, due to its role in society and the responsibility of crediting securities to money markets and Capital, the formulation of a professional conduct can be considered as one of the requirements of the credit rating agency.

Accordingly, the present study based on the comparative approach and by studying the existing records in this subject, attempted to formulate a model for the development of the professional conduct of the institutions, and then the extracted model was subjected to an opinion poll for its adaptation to the environmental conditions of the country. Of the experts in the form of a Delphi, research method. Accordingly, the final model of the professional conduct of credit rating agencies in the country is presented in the form of 2 dimensions and 5 components and 75 indicators. It should be noted that the Delphi scrolling method to eliminate verbal bias has been used fuzzy.

The elaborated model can be used by the capital market observer institution to formulate a code of professional conduct approved by credit rating agencies in the country and, with the observance of its provisions by the members of credit rating agencies operating in the country, is an important step in Particularly promoting behavioral health and ensuring the professional independence of these institutions in the country.

Keywords: Code of Ethic, Credit Rating Agencies, Behavioral Health, Professional Independence

JEL Classification: G24, G21, O16

16. PhD student of Economics, Alborz Campus, Tehran University

17. Ph.D in accounting From Allameh Tabataba'i University.Iran (Corresponding Author)
abbas_sahebgharani@yahoo.com