

## Audit Committee in Iran: Barriers& Challenges<sup>1</sup>

Vahid Menati<sup>2</sup>

Received: 2022/08/09

Accepted: 2022/09/13

Research Paper

### Abstract

In the past decade, In order to develop corporate governance in Iran, regulatory authorities such as the Central Bank of the Islamic Republic of Iran (CBI) and the Securities & Exchange Organization (SEO) have mandated establishment of Audit Committee(AC) in companies and credit institutions through issuing guidelines and requirements. Due to immaturity of AC in Iran, there are many obstacles and challenges in front of it and on the other hand, many aspects of AC, including the challenges of its implementation in Iran, are less explained. Many aspects of the AC in Iran, including the Audit Committee Effectiveness (ACE) and its obstacles and barriers, have not been clarified yet. Also, limited areas of the Audit Committee's Challenges (ACC) and barriers have been considered in previous research. In order to explain and describe the various aspects of ACC and its improvement strategies, by using the qualitative approach and Grounded Theory (GT), AC multi-stakeholders were studied for the first time in Iran. In this regard, 34 Participants were interviewed. In addition, 31 papers and seminars which published in Iranian professional magazines that reflect the viewpoints of the above-mentioned stakeholders were also used and analyzed. The data were analyzed by using the open coding, axial coding & selective coding approach that are specific to the GT and major categories, categories, and subcategories (concepts) were extracted .The ACC model as an emerged theory was designed. The model incorporates multidimensional of ACC. The findings suggest that there are many challenges in implementing and achieving the ACE in many aspects for Iranian organization. Finally the multidimensional strategies have been introduced at engagement level, firm level, profession regulatory authorities and national level for overcaming the obstacles.

**Key Words:** Audit Committee, Implementation Obstacles, Corporate Governance, Grounded Theory.

**JEL Classification:** G34, G38, M42, M48.

---

1. DOI: 10.22034/JSE.2021.11541.1672

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.  
(v\_menati@sbu.ac.ir).



سازمان بورس و اوراق بهادار، مرکز پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی

فصلنامه بورس اوراق بهادار، سال پانزدهم، شماره ۵۹، پاییز ۱۴۰۱، صص ۹۶-۵۱

## کمیته حسابرسی در ایران: چالش‌ها و موانع<sup>۱</sup>

وحید منتی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۲

مقاله پژوهشی

### چکیده

به منظور تقویت و توسعه حاکمیت شرکتی در ایران، در دهه اخیر بر اساس رهنمودها و الزامات مقامات نظارتی به ویژه بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سازمان بورس و اوراق بهادار، استقرار کمیته حسابرسی در شرکت‌ها و مؤسسات اعتباری در کانون توجه قرار گرفته است. جوان بودن این سازوکار درونی حاکمیت شرکتی، چالش‌های فراوانی برای اجرای آن به همراه داشته است و از طرفی بسیاری از جنبه‌های آن از جمله چالش‌های پیاده‌سازی و اجرای آن در ایران، کمتر تبیین شده است. پژوهش‌های گذشته نیز جنبه‌های محدودی از چالش‌ها و موانع توسعه کمیته حسابرسی را مدنظر قرار داده است، بنابراین برای تبیین و توصیف جامع از جنبه‌های گوناگون چالش‌های کمیته‌های حسابرسی ایران و راهبردهای ارتقای آن، برای بار نخست، با بهره‌گیری از رهیافت کیفی و به کمک روش نظریه زمینه‌ای و استفاده از مصاحبه‌های عمیق، ذینفعان اصلی کمیته حسابرسی مورد پژوهش قرار گرفتند. برای این منظور با ۳۴ نفر از ذینفعان اصلی کمیته حسابرسی مصاحبه صورت گرفت. افزون بر آن داده‌های متنی مندرج در ۳۱ مقاله، یادداشت و میزگرد منتشر شده در مجله‌ها و نشریه‌های حرفه‌ای پیرامون کمیته حسابرسی که بیشتر ارائه‌کننده دیدگاه ذینفعان پیرامون کارآمدی کمیته حسابرسی و چالش‌های آن بود، نیز استفاده شد. داده‌های پژوهش به کمک روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی که ویژه رویکرد نظریه زمینه‌ای است، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مقوله‌های کلان، مقوله‌های اصلی و خرد مقوله‌ها (مفاهیم) استخراج شد. بر اساس آن، چالش‌های پیاده‌سازی و اجرای کمیته حسابرسی به صورت چندوجهی و پیرامون عناصر مدل مفهومی یا الگوی پدیدار شده به عنوان نظریه و الگویی ظهور یافته ارائه شد. یافته‌ها بیانگر چالش‌های فراوانی در ابعاد مختلف برای پیاده‌سازی و اجرای کمیته حسابرسی در ایران است. با توجه به چالش‌های پدیدار شده از داده‌های پژوهش، گزیده‌ای از راهبردهای رفع موانع و چالش‌ها در ابعاد گوناگون کمیته حسابرسی (کار کمیته، سازمان، حرفه، ناظر و جامعه) نیز در پایان ارائه شد.

**واژه‌های کلیدی:** کمیته حسابرسی، موانع پیاده‌سازی، حاکمیت شرکتی، نظریه زمینه‌ای.

طبقه بندی موضوعی: G34، G38، M48

DOI: 10.22034/JSE.2021.11541.1672

۲. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). (v\_menati@sbu.ac.ir)

## مقدمه

تجزیه و تحلیل رسوایی‌های مالی گزارش شده در اواخر دهه ۹۰ و اوایل قرن بیست و یکم میلادی الگوی مشابهی از زوال نقش نظارتی کمیته حسابرسی را نشان می‌دهد. این مطلب این پرسش را به ذهن می‌آورد که «پس کمیته حسابرسی کجا بود؟» کمیته حسابرسی از طریق به عهده گرفتن مسئولیت نظارت بر حاکمیت شرکتی، گزارشگری مالی، فعالیت‌های حسابرسی (مستقل و داخلی) و رعایت قوانین و مقررات و اصول اخلاقی به عنوان مدافع منافع سرمایه‌گذاران عمل می‌کند. تشکیل کمیته حسابرسی در دنیا در ابتدا اختیاری بود و سپس الزامی شد، ولی امروزه در سایه اصلاحات جدید حاکمیت شرکتی، به عنوان یکی از سازوکارهای اصلی درون‌سازمانی این نظام به عمل می‌آید. قوانین (مانند ساربنز- آکسلی، ۲۰۰۲)، مقررات (همچون، مقررات SEC) و استانداردهای پذیرش بورس‌های مختلف (همانند NYSE) عموماً شرکت‌های سهامی عام را ملزم می‌کنند که کمیته حسابرسی متشکل از مدیران مستقل داشته باشند که هیچ ارتباط شخص، مالی یا خانوادگی با مدیریت اجرایی نداشته باشند. کمیته حسابرسی به عنوان یک رابط میان مدیریت و حساب‌رسان مستقل به منظور حفظ استقلال آنان برای نظارت بر کنترل‌های داخلی، گزارشگری مالی و فعالیت‌های حسابرسی عمل می‌کند. کمیته حسابرسی به طور مستقیم مسئول به کارگیری، تعیین حق‌الزحمه، پیشنهاد عزل و نصب و نظارت بر کار حساب‌رسان مستقل است. حساب‌رسان مستقل نیز سرانجام به کمیته حسابرسی پاسخگو هستند. کمیته حسابرسی همچنین مسئول نظارت بر حاکمیت شرکتی، فرایند گزارشگری مالی قابل‌اتکا و فعالیت‌های معتبر حسابرسی است. اصلاحات اخیر به وجود آمده در حاکمیت شرکتی، سبب بالا رفتن اعتبار، اهمیت و وجهه عمومی کمیته حسابرسی شده است. بنابراین همان‌گونه حرکت روبه‌جلو حاکمیت شرکتی شتاب پیدا می‌کند، نیاز به شناخت کمیته حسابرسی و فعالیت‌های آن حساس‌تر می‌شود. از آنجائی که اصلاحات ایجاد شده در ساختار حاکمیت شرکتی اثری مستقیم بر عملیات شرکت‌ها، امور تجاری، گزارشگری مالی، محیط کنترل و فعالیت‌های حسابرسی دارد، در اینکه مقررات اصول راهنما و استانداردها بتوانند نقش کمیته حسابرسی را گسترش دهند، اختیارات این کمیته را تقویت کنند، منابع بیشتری برای آن فراهم کنند، برخی مسئولیت‌های سنتی در مدیریت مثل پیشنهاد عزل و نصب و حق‌الزحمه حساب‌رسان مستقل را به این کمیته منتقل کنند و کیفیت زمان کاری و تلاش کمیته را افزایش دهند، تردیدی وجود ندارد.

اصلاحات حاکمیت شرکتی نسبت به قبل از آن، تمرکز و شدت بیشتری بر نقش کمیته حسابرسی داشته به طوری که برخی از این اصلاحات شامل: ۱- اجباری شدن تشکیل کمیته حسابرسی ۲- ضرورت مستقل بودن تمامی اعضای کمیته حسابرسی ۳- مسئولیت مستقیم برای تعیین، پرداخت حق الزحمه و نظارت بر حسابرس مستقل (تقویت استقلال حسابرس مستقل) ۴- لزوم تخصص و دانش مالی اعضای کمیته حسابرسی ۵- داشتن اختیار برای به کارگیری مشاوران مورد نیاز ۶- پاسخ گویی بیشتر کمیته و ارزیابی کمیته حسابرسی و اعضای آن ۷- لزوم استقرار روی هایی برای دریافت، نگهداری و برخورد با شکایات (خبررسانی های) وابسته به موضوعات حسابداری، حسابرسی و کنترل های داخلی ۸- نظارت بر گزارشگری مالی، مدیریت ریسک، راهبری، کنترل های داخلی و فعالیت های حسابرسی است (رضایی، ۲۰۰۹).

جامع ترین کارکرد و وظیفه کمیته حسابرسی در ماده ۲ منشور نمونه سازمان بورس مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ بدین شرح درج شده است «هدف از تشکیل کمیته حسابرسی، کمک به ایفای مسئولیت نظارتی هیئت مدیره و بهبود آن جهت کسب اطمینان معقول از: اثربخشی فرآیندهای نظام راهبری، مدیریت ریسک و کنترل های داخلی، سلامت گزارشگری مالی، اثربخشی حسابرسی داخلی، استقلال حسابرس مستقل و اثربخشی حسابرسی مستقل و رعایت قوانین، مقررات و الزامات، می باشد».

پیشینه حاکمیت شرکتی در ایران به مفهوم جدی آن به بعد از سال ۱۳۸۰ و تهیه دستورالعمل حاکمیت شرکتی ایران توسط سازمان بورس و اوراق بهادار برمی گردد که این دستورالعمل در سال ۱۳۹۷ مصوب و ابلاغ شد. در این راستا و همچنین بروز اختلاس های معروف ۳,۰۰۰ میلیارد تومانی در اوایل دهه ۱۳۹۰، تأکید بر نظام کنترل های داخلی به عنوان یکی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی در دستور کار قرار گرفت (کثیری و همکاران، ۱۳۹۶) و به منظور حمایت از حقوق سرمایه گذاران، پیشگیری از وقوع تخلفات و نیز ساماندهی و توسعه بازار شفاف و منصفانه اوراق بهادار، «دستورالعمل کنترل های داخلی» در ۱۳۹۱/۰۲/۱۶ به تصویب هیئت مدیره سازمان بورس رسید. طبق ماده ۱۰ دستورالعمل یادشده، ناشران بورسی و فرابورسی، ملزم به تشکیل کمیته حسابرسی زیر نظر هیئت مدیره شدند. در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ نیز نمونه منشور کمیته حسابرسی به تصویب هیئت مدیره سازمان بورس رسید و به ناشران ابلاغ شد. در حقیقت نقاط عطف فراگیر شدن الزام به استقرار کمیته حسابرسی در شرکت های ایرانی به واسطه مصوبات

مزبور، کلید خورد. حاکمیت شرکتی مؤثر و کارا، امری ضروری در عملکرد مناسب بخش بانکی و به‌طور کلی اقتصاد شمرده می‌شود.

از طرفی عملیات بانکی نقش مهمی در اقتصاد به‌عنوان واسطه‌گر وجوه میان سپرده‌گذاران و فعالیت‌هایی که از کسب و کار حمایت کرده و به رشد اقتصادی کمک می‌نماید، ایفا می‌کند. حاکمیت شرکتی صحیح به ناظران این اجازه را می‌دهد تا بر فرایندهای داخلی بانک اعتماد بیشتری کنند. همچنین اصل سوم رهنمودهای اصول حاکمیت شرکتی برای بانک‌ها از انتشارات کمیته بال (۲۰۱۵)، با عنوان «ساختار و رویه‌ها هیئت‌مدیره» در بند ۶۳ آن به‌منظور افزایش کارایی و تمرکز خاص هیئت‌مدیره در حوزه‌های خاص، ایجاد کمیته‌های تخصص معین پیشنهاد شده و در بند ۶۴ به کمیته حسابرسی پرداخته شده است. در این راستا بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران که این پس «بانک مرکزی» نامیده می‌شود، همواره در بخشنامه‌ها و رهنمودهای مختلفی بر استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در مؤسسات اعتباری تأکید کرده است. به‌عنوان نمونه می‌توان به بخشنامه شماره ۱۱۷۲/مب مورخ ۱۳۸۶/۰۳/۳۱ و با عنوان «رهنمودهایی برای نظام مؤثر کنترل داخلی در مؤسسات اعتباری» که ترجمه نسخه سال ۱۹۹۸ کمیته بال است، اشاره کرد که در آن به ایجاد کمیته حسابرسی به‌عنوان یکی از عناصر اساسی «محیط کنترلی» و جزو وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات هیئت‌مدیره موسسه اعتباری اشاره کرده است که منشور و حدود فعالیت آن در پیوست یک بخشنامه یادشده نیز عرضه شده است. همچنین بانک مرکزی «دستورالعمل الزامات ناظر بر حاکمیت شرکتی در مؤسسات اعتباری غیردولتی» به‌منظور تقویت راهبری موسسه اعتباری و دستیابی به اهداف عملیاتی، گزارشگری مالی و رعایتی در مؤسسات اعتباری به شبکه بانکی کشور که در جلسه ۱۳۹۶/۰۲/۱۲ به تصویب شورای پول و اعتبار رسیده بود را نیز در اواخر اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۶ ابلاغ کرد. دستورالعمل مزبور با بهره‌گیری از سندهایی از جمله «اصول حاکمیت شرکتی برای بانک‌ها، ۲۰۱۵» از انتشارات کمیته بال، «اصول حاکمیت شرکتی، ۲۰۱۵» از انتشارات سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) و «اصول حاکمیت شرکتی برای مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات مالی اسلامی، ۲۰۰۹» از انتشارات هیئت خدمات مالی اسلامی (IFSB)، تهیه شده است. در این دستورالعمل نیز بر نقش و استقرار کمیته حسابرسی در بانک‌ها، تأکید شده است به‌طوری‌که فصل ششم آن به کمیته‌های هیئت‌مدیره پرداخته و هیئت‌مدیره اعتباری موظف شده است که به‌منظور انجام صحیح و دقیق وظایف خود، کمیته‌های تخصص را مطابق این دستورالعمل تشکیل دهد. در ماده ۳۰ دستورالعمل مزبور

هیئت مدیره موسسه اعتباری موظف به تشکیل کمیته حسابرسی شده و مطابق ماده ۳۱ آن انتصاب اعضای کمیته های هیئت مدیره از جمله کمیته حسابرسی، منوط به تأیید صلاحیت آن از جانب بانک مرکزی شده است.

همچنین شایان یادآوری است که هیئت عامل بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران نیز در تاریخ ۱۳۹۶/۱۰/۰۳ آیین نامه شماره ۹۳ را تصویب کرده است که مطابق ماده ۳ آیین نامه یادشده، هیئت مدیره موسسه بیمه موظف است کمیته هایی برای حسابرسی و کنترل داخلی ایجاد کند و در مواد بعدی این آیین نامه به شرح وظایف واحدها و این کمیته ها پرداخته شده است.

در دستورالعمل حاکمیت شرکتی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران که در تاریخ ۱۳۹۷/۰۴/۲۷ به تصویب رسید و در آبان ماه آن سال ابلاغ شد نیز به ضرورت تشکیل کمیته حسابرسی پرداخته شده است، به طوری که در ماده ۱۵ کلیه شرکت ها مکلف به تشکیل کمیته حسابرسی زیر نظر هیئت مدیره و نظارت بر عملکرد آن شده اند. شایان یادآوری است به منظور کارآمدی کمیته حسابرسی و تقویت استقلال آن در ماده ۱۳ دستورالعمل حاکمیت شرکتی، انتخاب اعضای کمیته حسابرسی، تعیین حق الزحمه کمیته حسابرسی از جمله وظایف غیرقابل تفویض هیئت مدیره برشمرده شده است. در ۱۳۹۸/۰۱/۲۸ بانک مرکزی «دستورالعمل تأیید صلاحیت و عزل یا هرگونه تغییر مدیران و اعضای کمیته های ریسک، حسابرسی داخلی و رعایت قوانین و مقررات (تطبیق) مؤسسات اعتباری» ابلاغ کرد. در این دستورالعمل شرایط تخصصی و عمومی برای عضویت در کمیته حسابرسی بانک ها و مؤسسات اعتبار ابلاغ شده است. در تاریخ ۱۳۹۹/۰۶/۱۲ نسخه اصلاحیه برای دستورالعمل یادشده دوباره ابلاغ شد. این سند نیز نقطه قوتی برای فائق آمدن به برخی از چالش ها و تقویت کمیته حسابرسی مؤسسات اعتباری شمرده می شود.

با توجه به اسناد بالادستی که به اختصار در بالا به آن ها پرداخته شد و استقرار نظام کنترل های داخلی اثربخش که کمیته حسابرسی جز اساسی از این نظام است، در مؤسسات اعتباری، مؤسسات بیمه، شرکت ها و شرکت های تابعه آن ها (به ویژه در ساختارهای گروهی)، الزامی شده است. بنابراین عمده تاً در دهه گذشته، استقرار کمیته حسابرسی در سازمان های ایرانی (بانک ها، شرکت ها و مؤسسات بیمه و توابع آن ها) رشد شتابنده داشته است و این موضوع پیشرفت مهمی در حوزه کنترل های داخلی و حاکمیت شرکتی شمرده می شود با این حال به دلایل مختلف از قبیل نوباً بودن این نظام ها، چالش ها، موانع و مشکلات فراوانی در استقرار و اجرا و توسعه کمیته

حسابرسی در شرکت‌های ایرانی وجود دارد. مشخص کردن این چالش‌ها در سطوح مختلف شامل کار کمیته حسابرسی، سازمان، جامعه و ارائه راهبردها برای مرتفع کردن آن می‌تواند گام بزرگی باشد. با توجه به مطرح شدن کمیته حسابرسی ایران در ۱۰ سال اخیر، پژوهش‌های محدودی به بررسی موانع و چالش‌های آن پرداخته‌اند. در این پژوهش به کمک رهیافت کیفی و بهره‌گیری از نظریه زمینه‌ای و انجام مصاحبه‌های عمیق با ذینفعان مختلف حسابرسی داخلی و همچنین استفاده از متن یادداشت‌ها، میزگردها و مقاله‌های منتشرشده پیرامون چالش‌های کمیته حسابرسی در ایران در ۱۰ سال گذشته، الگوی یکپارچه و جامعی پیرامون چالش‌های پیاده‌سازی و اجرای حسابرسی داخلی در ایران را ارائه می‌کند که با شناسایی این چالش‌ها می‌تواند نقاط اصلی برنامه‌ریزی برای توسعه کمیته حسابرسی در ایران را در اختیار ذینفعان آن قرار دهد تا در میان مدت و بلندمدت به منظور تحقق اهداف اسناد بالادستی (دستورالعمل کنترل‌های داخلی، بخشنامه‌های بانک مرکزی و...) و توسعه نظام حاکمیت شرکتی در ایران، بتوان برنامه‌ریزی‌های لازم را به عمل آورد.

### مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

به‌طور معمول در بسیاری از پارادایم‌های پژوهش، مروری بر ادبیات صورت می‌پذیرد. به‌طور خاص در رویکرد کمی پژوهش، کلیه مراحل پژوهش قبل از انجام آن طراحی می‌شود اما در مورد رویکردهای کیفی پژوهش به‌ویژه نظریه زمینه‌ای، چشم‌اندازهای متفاوتی به‌مرور ادبیات وجود دارد. چشم‌انداز اول: مرور ادبیات پژوهش به تأخیر انداخته شود، یعنی پژوهشگر بررسی ادبیات را به بعد از جمع‌آوری داده‌ها موکول کند تا بتواند به راحتی موضوعات در حال شکل‌گیری را از داده‌ها استخراج کند. طرفداران این چشم‌انداز معتقدند که مرور ادبیات ممکن است که به مطالعه جهت دهد. چشم‌انداز دوم: آن است که لازم است ادبیات پژوهش بررسی شود. این کار باعث می‌شود که از جمع‌آوری داده‌های نامناسب اجتناب شود. بر اساس این دیدگاه، پژوهشگران باید به قدر کافی از ادبیات پژوهش آگاه باشند به گونه‌ای اطمینان حاصل کنند که پژوهش آنان پژوهشی جدید است (ابولمعالی، ۱۳۹۱). در این پژوهش رویکرد دوم مدنظر پژوهشگر بوده است. بنابراین مروری از ادبیات موجود داخلی و خارجی ارائه می‌شود. عمده پژوهش‌های داخلی صورت گرفته که به پیروی از پژوهش‌های تجربی انجام شده در خارج از کشور به بررسی ارتباط میان کمیته حسابرسی و سایر متغیرها پرداخته است که به‌طور خلاصه

به آن‌ها اشاره می‌شود: ۱- پژوهش‌هایی که به بررسی ارتباط میان کمیته یا ویژگی‌های آن با کیفیت سود، یا مدیریت سود به‌عنوان عناصر کیفیت گزارشگری مالی پرداخته‌اند (معینان و همکاران، ۱۳۹۸؛ فخاری و همکاران، ۱۳۹۴؛ فخاری و رضایی پیته نئی، ۱۳۹۶). ۲- پژوهش‌هایی که به بررسی ارتباط میان کمیته حسابرسی و عملکرد شرکت پرداخته‌اند (اورادی و همکاران، ۱۳۹۵). ۳- پژوهش‌هایی که بررسی ارتباط میان کمیته حسابرسی و هزینه سرمایه شرکت پرداخته‌اند (سعادت‌مند و علوی، ۱۳۹۶). ۴- پژوهش‌هایی که به ارتباط میان کمیته حسابرسی و تأخیر گزارش حسابرسی پرداخته‌اند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۵). ۵- پژوهش‌هایی که به بررسی اثربخشی کمیته حسابرسی بر کیفیت حسابرسی پرداخته‌اند (مرادزاده فرد و همکاران، ۱۳۹۶). ۶- پژوهش‌هایی که به بررسی ارتباط میان ویژگی‌های کمیته و حق‌الزحمه حسابرسی پرداخته‌اند (لاری دشت بیاض و اورادی، ۱۳۹۵).

بر اساس بررسی‌های انجام‌شده، عمده پژوهش‌های تجربی داخلی که به پیروی از پژوهش‌های خارجی انجام‌شده‌اند، به بررسی ارتباط میان وجود و ویژگی‌های کمیته حسابرسی به‌عنوان یکی از سازوکارهای اصلی حاکمیت شرکتی پرداخته‌اند و خلاصه نتایج آن‌ها چنین گزارش شده است: اول- کمیته حسابرسی، کیفیت گزارشگری مالی را ارتقا می‌دهند. دوم- کمیته حسابرسی، هزینه سرمایه شرکت را کاهش می‌دهد. سوم- کمیته حسابرسی منتج به افزایش کیفیت حسابرسی و کاهش تأخیر حسابرسی می‌شود. چهارم- کمیته حسابرسی هزینه حسابرسی را به دلیل تقاضا برای تلاش‌های بیشتر حسابرس برای انجام خدمات حسابرسی را افزایش می‌دهد و پنجم- کمیته حسابرسی به تقویت کنترل‌های داخلی شرکت می‌انجامد. شایان بیان است نتایج پژوهش‌های انجام‌شده داخلی نیز ضدونقیض بوده و در برخی از موارد شاید به دلیل نوپا بودن کمیته حسابرسی در ایران، ارتباط معناداری میان ویژگی‌های کمیته و متغیرهای موردبررسی، گزارش نکرده‌اند. با توجه به گسترده بودن ادبیات کمیته حسابرسی و از آنجائی که هدف از انجام این پژوهش پرداختن به مشکلات، محدودیت‌ها و چالش‌های کمیته‌های حسابرسی داخلی در شرکت‌های ایرانی است، از پرداختن به سایر پژوهش‌ها و شرح بسط بیشتر در این حوزه دوری می‌شود. به‌منظور دستیابی به اهداف این پژوهش، بررسی‌های انجام‌شده در پیشینه ادبیات، دو پژوهش داخلی در پیوند با بررسی چالش‌ها و مشکلات کمیته حسابرسی در ایران ملاحظه شده است که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود:

علوی طبری و عصابخش (۱۳۸۹) به بررسی نقش کمیته حسابرسی و موانع ایجاد و به‌کارگیری آن در ایران پرداختند. آن‌ها با استفاده از بررسی ادبیات و طراحی پرسشنامه و توزیع آن میان ۳۱۰ نفر از مدیران عامل، مدیران مالی، روسای حسابرسی داخلی و مدیران سازمان حسابرسی، نظرات آن‌ها را پیرامون ۸ فرضیه گردآوری کردند. نتایج پژوهش آن شامل موارد چالش‌ها به شرح زیر گزارش شده است:

#### الف- آثار و پیامدهای کمیته حسابرسی

۱. کمیته حسابرسی منجر به افزایش کارایی و اثربخشی حسابرسی داخلی می‌شود.
۲. کمیته حسابرسی استقلال حسابرسی داخلی را افزایش می‌دهد.
۳. کمیته حسابرسی منجر به کاهش محدود دامنه کار حسابرسی (مستقل و داخلی) می‌شود.
۴. کمیته حسابرسی منجر به دسترسی حسابرسان به مدارک می‌شود.
۵. کمیته حسابرسی منجر به برقراری سیستم کنترل داخلی مطلوب می‌شود.
۶. کمیته حسابرسی منجر به اثربخشی و کفایت کنترل‌های داخلی می‌شود.
۷. کمیته حسابرسی استقلال حسابرس مستقل را افزایش می‌دهد.
۸. کمیته حسابرسی به ارائه اطلاعات قابل فهم منتج می‌شود.
۹. کمیته حسابرسی اعتبار گزارشگری مالی را افزایش می‌دهد.
۱۰. کمیته حسابرسی منتج به کاهش احتمال خطای بی‌نظمی می‌شود.
۱۱. کمیته حسابرسی از رعایت قوانین و مقررات اطمینان می‌دهد.
۱۲. کمیته حسابرسی باعث تقویت کنترل‌های داخلی می‌شود.
۱۳. کمیته حسابرسی منجر به کشف اشتباهات و کاهش تخلفات مالی می‌شود.

#### ب- محدودیت یا عوامل عدم ایجاد کمیته حسابرسی در ایران

۱. عدم آشنایی استفاده‌کنندگان اطلاعات گزارشگری مالی از نقش و وظایف کمیته؛
۲. عدم آشنایی استفاده‌کنندگان گزارشگری مالی از پیامدهای مثبت کمیته حسابرسی؛
۳. عدم آشنایی مجامع قانون‌گذار همانند بورس با نقش و وظیفه کمیته حسابرسی؛
۴. عدم آشنایی مجامع حرفه‌ای با نقش و وظیفه کمیته حسابرسی؛
۵. عدم آگاهی سرمایه‌گذاران از تأثیر کمیته حسابرسی در حفظ منافع آن‌ها؛

۶. عدم اقدام هیئت‌مدیره برای ایجاد کمیته حسابرسی؛
  ۷. عدم تدوین بیانیه‌های حرفه‌ای در خصوص کمیته حسابرسی؛
  ۸. فرهنگ فردگرایی در ایران، گزینه قدرت‌طلبی افراد در ایران؛
  ۹. مخالفت مدیران با دخالت کمیته در تصمیم‌گیری‌های هیئت‌مدیره؛
  ۱۰. تمرکزگرایی مدیران ایرانی؛
  ۱۱. عدم اقدام و عدم توجه مجامع قانون‌گذار از جمله بورس اوراق بهادار؛
  ۱۲. عدم وجود الزامات قانونی برای استقرار کمیته حسابرسی؛
  ۱۳. عدم توجه به تأثیر وجود الزامات قانونی در بهبود نقش و جایگاه کمیته حسابرسی.
- علوی و قائمی (۱۳۹۶) آسیب‌های کمیته حسابرسی را مورد مطالعه قرار دادند. برای این منظور آن‌ها ابتدا با مصاحبه با خبرگان مالی و اعضای کمیته حسابرسی (مصاحبه با ۱۸ نفر) به تدوین پرسشنامه اقدام کرده‌اند. پژوهش‌های ایشان در زمره پژوهش‌های پیمایشی شمرده می‌شود. سرانجام آن‌ها ۳۲ عامل از آسیب‌های کمیته حسابرسی را استخراج کردند که در پیمایش صورت گرفته ۲۵ مورد از عوامل یا شده از نظر آماری معنی‌دار گزارش شده‌اند. آن‌ها این آسیب‌ها را در ۱۳ طبقه گزارش کردند که عبارت‌اند از: ۱- تجربه ۲- انتشار صورت‌جلسات و گزارش‌های کمیته ۳- تعداد جلسات ۴- تنوع در ترکیب ۵- تجربه در صنعت ۶- آموزش ۷- حسابرسی داخلی ۸- نقش مدیرعامل ۹- ساختار مالکیت ۱۰- عوامل کلان (ضعف فرهنگ کار تیمی در ایران) ۱۱- ضعف‌های نظارت سازمان بورس ۱۳- نقش رئیس کمیته حسابرسی، گزارش کردند. حاصل از پژوهش ایشان ۷ پیشنهاد برای غلبه بر این آسیب‌ها بود که عبارت‌اند از: ۱- تقویت نظارت‌های سازمان بورس بر انتخاب اعضای کمیته؛ ۲- انتخاب اعضای کمیته بر اساس آزمون تعیین صلاحیت صورت گیرد. ۳- تصمیمات کمیته در سامانه کدال اطلاع‌رسانی عمومی شود. ۴- اعضای حقوقی نیز بتوانند عضو کمیته حسابرسی شوند. ۵- منشور کمیته حسابرسی شرکت‌ها در پایان هر سال مورد بازنگری قرار گیرد. ۶- پاداش سالانه برای اعضای کمیته حسابرسی مدنظر قرار گیرد و ۷- اعضای کمیته حداقل ۴ بار در سال با حسابرس مستقل جلسه داشته باشند.

### پرسش پژوهش

پرسش اصلی آن است که «مدل یا الگوی مفهومی ارائه‌کننده موانع، مشکلات و چالش‌های استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در ایران کدام‌اند؟»

به منظور ارائه قابل فهم از یافته‌های پژوهش و به عنوان پاسخ به پرسش پژوهش یعنی معانی ذهنی ذینفعان از چالش‌های استقرار کمیته حسابرسی در ایران، در قالب الگوی یا مدل پارادایمی مخصوص رویکرد نظریه زمینه‌ای شامل شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط بستر، راهبردها (کنش و برهم کنش) و پیامدها ارائه می‌شود؛ بنابراین پرسش‌های فرعی حول پرسش اصلی بالا، به شرح زیر ارائه می‌شود:

- شرایط مؤثری (شرایط علی، شرایط بستر و شرایط مداخله‌گر) که به عنوان چالش و مانع استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در شرکت‌های ایرانی عملی می‌کند، کدام‌اند؟
- شرایطی که به عنوان مانع استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در شرکت‌های ایرانی عمل می‌کند، چه تأثیری بر **راهبردها یا فرایندهای کاری** کمیته حسابرسی می‌گذارد؟
- موانع و چالش‌های استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در شرکت‌های ایرانی، چه **پیامدهایی** در بر دارد؟

با ارائه الگوی یادشده از چالش‌های استقرار و کارآمدی کمیته حسابرسی، پاسخ پرسش اصلی و پرسش‌های فرعی پژوهش نیز مدنظر قرار می‌گیرد. بیان این نکته ضروری است که کارآمدی کمیته حسابرسی از نگاه الگوی مزبور یک فرایند است که شرایط علی، شرایط بستر و مداخله‌گر، راهبردها (در ابعاد مختلف) تا پیامدها را در برمی‌گیرد یعنی کلیه اجزای الگوی پدیدار شده به نحوی بر این کارآمدی مؤثر هستند و همگی جنبه‌های کارآمدی را به نمایش می‌گذارند. پس چالش‌های دستیابی به کمیته‌های حسابرسی کارآمد، عملاً کلیه جنبه‌های آن را در برمی‌گیرد.

### روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش پژوهش کیفی «نظریه زمینه‌ای» استفاده می‌شود. مهم‌ترین دلایل انتخاب روش نظریه زمینه‌ای آن است که اول زمانی که درباره حوزه مورد مطالعه تقریباً چیز شناخته شده کمی وجود داشته باشد دوم زمانی که پژوهشگر به فهم ادراکات و تجارب مشارکت‌کنندگان در مورد خاصی را داشته باشند و سوم زمانی که هدف پژوهشگر گسترش یک نظریه جدید باشد (ابو المعالی، ۱۳۹۱). همان‌گونه که در بخش‌های قبلی تشریح شد در خصوص ابعاد کارآمدی کمیته حسابرسی و چالش‌های دستیابی به آن، پژوهش‌های استوار بر پارادایم اثباتی بینش محدودی در خصوص کارآمدی کمیته حسابرسی ارائه کرده‌اند و موارد

منعکس شده بیشتر از جنبه‌های محدود مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است و چارچوب جامع و یکپارچه شناخته شده‌ای ملاحظه نشده است. از طرفی با توجه به اهداف ذکر شده، این پژوهش به دنبال آن است تا با به کارگیری نظریه زمینه‌ای، فهم و آگاهی مناسبی از ادراکات و بینش‌های دینفعان کمیته حسابرسی در مورد کارآمدی کمیته حسابرسی و چالش‌های استقرار آن در قالب الگو (مدل)، ارائه کند. سابقه «نظریه زمینه‌ای» به سال ۱۹۶۷ و انتشار اثر «گلنزر و اشتراوس» بازمی‌گردد (ایمان، الف ۱۳۹۱) که عنوان می‌کند:

«...کشف تئوری در پژوهش‌های علوم اجتماعی بر اساس گردآوری نظام‌مند داده‌ها...

برای رسیدن به مرحله‌ای از شناخت از موضوع مورد مطالعه که ما را قادر می‌سازد

نظریه‌ای را که بر اساس داده‌های واقعی ساخته‌ایم ... با نظریه‌های موجود مقایسه کنیم».

به کمک نظریه ساخته شده می‌توان فرضیه‌هایی تدوین کرد که پژوهش‌های بعدی به آزمون آن‌ها پردازند. «نظریه زمینه‌ای» نه برای آزمون فرضیه که روشی برای تولید آن است. نظریه زمینه‌ای روشی است که هدف آن شناخت و درک تجارب افراد از رویدادها و وقایع در بستری خاص است (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۸ در ایمان، الف ۱۳۹۱). در این روش با استفاده از داده‌ها، نظریه‌ای تکوین می‌یابد که این نظریه، یک فرایند یا پدیده را تبیین می‌کند. این پژوهش از دیدگاه پارادایم‌های غالب پژوهش یعنی «اثباتی»، «تفسیری»، «انتقادی» با توجه به ماهیت خاص آن یعنی آنکه پدیده «کمیته حسابرسی»، «کارآمدی کمیته حسابرسی» و «چالش‌های دستیابی به کارآمدی کمیته حسابرسی» که علی‌الاصول ساخته ذهن بشر است در گروه پارادایم تفسیری طبقه‌بندی می‌شود، بنابراین از دیدگاه روش‌شناسی در دسته پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد (ایمان، ب ۱۳۹۱). مطابق پارادایم تفسیری، جهان اجتماعی و پدیده مورد بررسی همواره یک خلقت انسانی است نه یک کشف بشری، در این روش تعداد اندکی از پاسخگویان مورد مطالعه قرار می‌گیرند برخلاف پژوهش‌های کمی که با پیمایش شمار زیادی در ارتباط است زیرا در این دسته از پژوهش‌های هدف مطالعه عمیق می‌باشد. به جای نمونه‌گیری تصادفی بر نمونه‌گیری هدفمند تأکید می‌شود یعنی نمونه‌هایی که حداکثر درگیری با مسئله پژوهش دارند و از اطلاعات زیادتری برخوردار هستند، نمونه مناسب در پژوهش‌های کیفی است. اطلاعات به صورت شفاهی، جزئی و کامل جمع‌آوری می‌شوند و به همین لحاظ است که در این پژوهش از طریق مصاحبه با دینفعان مورد استفاده قرار خواهد گرفت. در این روش‌شناسی اندازه‌گیری کمی و متغیر جایگاهی ندارد و به دنبال سازه‌های مفهومی است. در این رویکرد محقق بدون تصورات

از پیش پنداشته شده یا مدل یا الگوهای از پیش ساخته شده به واقعیت باز می گردند چراکه برخلاف پژوهش های کمی که از طریق نظریه و مدل وارد واقعیت می شوند (نظریه آزمایی)، در این رویکرد سعی بر استخراج نظریه و مدل از واقعیت می رود (نظریه سازی). برخلاف رویکرد کمی پژوهش که از تحلیل های آماری استفاده می کنند، در این رویکرد به تفسیر کنش های انسانی پرداخته می شود. برخلاف پژوهش های کمی که به دنبال کشف روابط و نظم از قبل تعیین شده است، کشف معنا و مفاهیم دارای اهمیت است. پس اساساً پژوهش های کیفی پژوهشی توصیفی است و بر این اساس، سیستم معانی مشترک پاسخگویان به صورت دقیق و همه جانبه توصیف می شود.

روش های کیفی پژوهش برای پرده برداشتن از پدیده هایی که کمتر شناخته شده اند و دیدن اینکه در پشت آن ها چه نهفته است، به کار گرفته می شوند. افزون بر این برای کسب نگاهی نو درباره آن چیزهایی که میزانی از آگاهی درباره شان وجود دارد، نیز به کار گرفته می شوند. می توانند جزئیات ظریفی از پدیده هایی که ارائه آن ها به روش های کمی، مشکل است به دست دهند. (اشتراوس و کورین، ۱۹۹۸). در این نوع از پژوهش ها بجای تلاش در توضیح صرف روابط علت و معلولی، به تفسیر وقایع و پدیده ها در محیط های طبیعی پرداخته تا پیچیدگی های آن رخدادها و وقایع را به وضوح روشن کند. پس پدیده کمیته حسابرسی و چالش های دستیابی به آن در محیط طبیعی آن (سازمان های ایرانی) از طریق مطالعه ذینفعان آن که دارای تجربه و بیشترین درگیری با موضوع تحت بررسی هستند با رهیافتی کیفی و به کمک رویکرد نظریه زمینه ای مورد پژوهش قرار خواهند گرفت.

### ۱- ابزار گردآوری اطلاعات

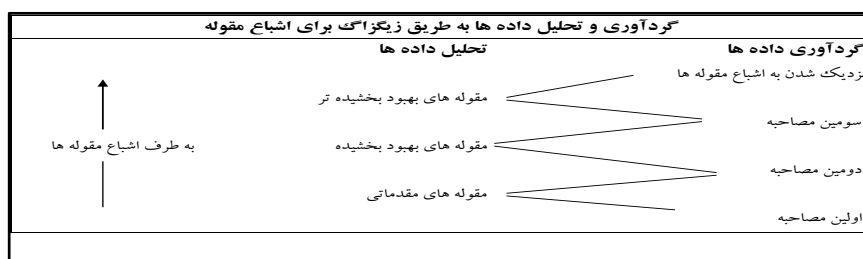
در رویکردهای سنتی نسبت به پژوهش، جمع آوری داده ها به عنوان یک مرحله مجزا در پژوهش است که تاحدودی قبل از تحلیل داده ها کامل می شود. در نظریه زمینه ای، الگوی جمع آوری داده ها متفاوت است. در مطالعه نظریه زمینه ای فعالیت های جمع آوری و تحلیل داده ها به طور هم زمان صورت می گیرد. مصاحبه روش مناسبی برای جمع آوری داده ها در نظریه زمینه ای است چراکه مصاحبه ها استوار بر تجارب و گفتگوهای روزانه (تجارب زنده) هستند و افراد مصاحبه کننده فرصتی برای مصاحبه با افراد دیگر در یک موقعیت خاص به صورت چهره به چهره پیدا می کنند. هر چند مصاحبه های چهره به چهره پرهزینه و زمان بر هستند، اما داده های

عمیقی به دست می‌دهند (ابو المعالی، ۱۳۹۱). در این پژوهش از گروه‌های کانونی قبل از پژوهش و انجام مصاحبه‌های زمینه‌ای صورت پذیرفته است. برای این منظور از ۵ عضو کمیته حسابرسی باتجربه مؤسسات اعتباری و شرکت‌های بزرگ دعوت به عمل آمده است. در مصاحبه صورت گرفته تحت عنوان گروه‌های کانونی، پرسش‌های اصلی این پژوهش به‌ویژه عوامل مؤثر بر کارآمدی (شامل چالش‌های استقرار و پیاده‌سازی آن) از آن‌ها مورد پرسش قرار گرفت. بینش‌های به دست آمده حاصل این مصاحبه اولیه به منظور توسعه و بهبود رهنمود مصاحبه، استفاده شده است. بعد از انجام مصاحبه گروه‌های کانونی، رهنمود مصاحبه تهیه شد تا نسبت به دستیابی به «یکنواختی و پوشش پرسش‌های پژوهش (موضوعات مورد پژوهش)»، «کاهش سوء گیری‌های محقق نسبت به مسائل از پیش پنداشته» و «طرح پرسش‌های کلیدی به منظور کاویدن تجارب مشارکت کنندگان» اطمینان حاصل شود. شایان بیان است رهنمود مصاحبه در اختیار چند تن از صاحب‌نظران دانشگاهی و حرفه قرار گرفت و نظرات ایشان گرفته شد و اصلاحات نهایی به وجود آمد. سدانجام در این پژوهش از مصاحبه‌های عمیق که ماهیت مصاحبه غیر ساختاریافته دارد، استفاده شده است. مهم‌ترین پرسش مورد بحث در مصاحبه آن بوده است که بتوان قضاوت‌های مصاحبه‌شوندگان پیرامون کارآمدی کمیته حسابرسی و چالش‌های دستیابی به آن و مؤلفه‌های آن‌ها به دست آورد، پس واکاوی ذهن مصاحبه‌شوندگان در خصوص کیفیت بالا یا پایین کمیته‌های حسابرسی که با آن ارتباط داشته‌اند، از مهم‌ترین پرسش‌ها قلمداد شده است. پرسش باز گفته شده در ابتدای مصاحبه پرسیده شده است چرا که پرسیدن پرسش‌های اساسی در ابتدای مصاحبه برای پاسخ‌دهندگان این فرصت را به وجود می‌آورد تا به شدت در موضوع مورد مطالعه غرق شوند. شایان یادآوری است هم‌راستا با رویکرد پژوهشگران گذشته (کوهن و همکاران، ۲۰۱۰ در تروتمن، ۲۰۱۳) پرسش‌ها به گونه‌ای طراحی شده است تا بیشتر بر تجارت پاسخ‌دهندگان تمرکز شود نه به تنهایی بر عقاید ذهنی ایشان. بیان این نکته ضروری است بیشتر مصاحبه‌شوندگان ب‌طور مستقیم مورد پرسش قرار نگرفته‌اند یعنی آشکارا از آن در خصوص قضاوت‌هایشان پیرامون مؤلفه‌های کارآمدی کمیته حسابرسی پرسش نشده است، بلکه پرسش‌های به صورت غیرمستقیم و بر پایه مثال‌هایی انجام گرفت تا عقاید از پیش پنداشته شده مصاحبه‌شوندگان محدود شود. در حقیقت با طرح پرسش‌ها و گفتمان مختلف، تجارب، انتظارات، ارزیابی، مقایسه و نظرات ایشان درباره کمیته حسابرسی تحت نظارتشان، واکاوی شده است.

## ۲- جامعه و نمونه آماری

در این پژوهش، مصاحبه با ۳۴ نفر انجام شده است که ترکیب آن به شرح جدول ۳ آمده است. نمونه‌های مورد مطالعه در این پژوهش، شامل ذینفعان اصلی (استفاده‌کننده و اعضای کمیته حسابرسی) کمیته حسابرسی یعنی اعضای هیئت‌مدیره، مدیران عامل، مدیران ارشد اجرایی، اعضای کمیته حسابرسی (شامل نماینده هیئت‌مدیره در کمیته حسابرسی با عنوان رئیس کمیته حسابرسی) و مدیران حسابرسی داخلی مؤسسات اعتباری و شرکت‌های ایرانی و شرکای مؤسسات حسابرسی بزرگ ارائه‌کننده خدمات برون‌سپاری و حسابرسی مستقل به مؤسسات اعتباری و شرکت‌های یادشده و مسئولان، اعضای هیئت‌مدیره و مدیران سازمان حسابرسی، هیئت نظار بانک مرکزی، مسئولان سازمان بورس و جامعه حسابداران رسمی و هیئت‌مدیره انجمن حسابرسان داخلی ایران به‌عنوان نهادهای حرفه‌ای و ناظر است. حسابرسان مستقل بر اساس استاندارد حسابرسی ۲۶۰ (اطلاع‌رسانی به ارکان راهبری)، با کمیته حسابرسی صاحبکار در تعامل هستند. همچنین بر اساس اصول حاکمیت شرکتی و به‌موجب مفاد منشور نمونه کمیته حسابرسی مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ هیئت‌مدیره سازمان بورس، یکی از وظایف اصلی کمیته حسابرسی شرکت، نظارت و هدایت واحد حسابرسی داخلی است با این توصیفات، مشارکت‌کنندگانی که دارای تجربه (به‌عنوان ارائه‌کننده یا استفاده‌کننده) کمیته حسابرسی فعال بوده‌اند به کمک روش گلوله برفی انتخاب شده‌اند، یعنی از هر مشارکت‌کننده درخواست شده است تا مشارکت‌کننده بعدی که دارای تجارب مفید برای پیشبرد اهداف این پژوهش است، معرفی کنند. بیان این نکته ضروری است به دلیل شناخت محقق نسبت به برخی از مشارکت‌کنندگان، همه مشارکت‌کنندگان به روش گلوله برفی انتخاب نشدند. با توجه به بهره‌گیری این پژوهش از روش نظریه زمینه‌ای و از آنجائی که روش نظریه زمینه‌ای مانند انواع دیگر پژوهش‌های کیفی متکی بر تصورات معرف بودن نمونه آماری برای تعمیم‌پذیری داده‌ها و اصالت یافته‌ها نیست و بیشتر نمونه‌ها به‌صورت هدفمند انتخاب می‌شوند، پس در فرآیند پژوهش از فرآیند نمونه‌گیری نظری استفاده شده است. نمونه‌گیری نظری، به‌عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که دربرگیرنده جمع‌آوری داده‌های مداوم برای خلق نظریه است، به‌گونه‌ای که تحلیل قبلی بر چگونگی تصمیم‌گیری در مورد این که چه داده‌هایی باید جمع‌آوری شود، اثر می‌گذارد. این روش نظری

است، چون از طریق الگوی در حال تکوین راهنمایی می‌شود. نمونه‌گیری نظری درواقع یکی از ویژگی‌های اساسی نظریه زمینه‌ای است. تمرکز اساسی بر نمونه‌گیری در نظریه زمینه‌ای بر ایده‌ها است نه بر افراد نمونه. اگرچه برخی مواقع به اشخاصی به‌عنوان نمونه مورد مطالعه برگشت داده می‌شود تا ایده‌هایی کشف شود، ولی علت اصلی رجوع به افراد نیز کامل کردن قطعه‌ای از پازل است. بنابراین، نمونه‌گیری نظری بر مبنای نقصی که در تبیین نظری مشاهده می‌شود، انجام می‌گیرد. بنا بر عقیده صاحب‌نظران در تعریف نمونه‌گیری نظری معتقد است که در جمع‌آوری اطلاعات نظریه زمینه‌ای پژوهشگر اقدام به گزینش نمونه‌ای از افراد می‌کند که در توسعه نظریه مشارکت کنند. بیشتر فرایند نمونه‌گیری نظری در ابتدا با نمونه‌ای از افراد شبیه به یکدیگر شروع می‌شود و همچنان که اطلاعات جمع‌آوری و مقولات ظهور می‌یابند، پژوهشگر به سمت نمونه‌های گوناگون و متفاوت از یکدیگر متمایل می‌شود تا دریابد که تحت چه شرایطی، مقوله‌ها پایدار می‌شوند. نمونه‌گیری نظری بیشتر با نمونه‌گیری موجود در رویکرد سنتی پژوهش (پارادایم اثباتی) اشتباه گرفته می‌شود. پس در رویکرد نظریه زمینه‌ای از دو نوع نمونه‌گیری استفاده می‌شود که نخست نمونه‌گیری هدفمند است، یعنی مشخص شود که با چه گروه‌ها و افرادی باید گفتگو کرد و دوم نمونه‌گیری نظری است، یعنی آنکه پژوهشگر برای تکمیل اطلاعات و رفع موارد مفقودشده باید به کجا رجوع کند (ایمان، الف ۱۳۹۱). فرایند نمونه‌گیری تا جایی ادامه می‌یابد تا به اشباع نظری دست یابد. منظور از اشباع در نظریه زمینه‌ای از داده‌ها، حالتی است که پژوهشگر در آن به‌طور ذهنی به این مفاهیم می‌رسد که داده‌های جدید، شناخت بیشتری نسبت به تدوین مقوله‌ها به دست نمی‌دهد (بازرگان، ۱۳۹۱، ص ۱۱۲). شکل ۱ اشباع نظری را به تصویر می‌کشاند.



شکل ۱. گردآوری و تحلیل داده‌ها به طریق خط شکسته (بازرگان، ۱۳۹۱، ص ۱۱۳).

همان گونه که ملاحظه می‌شود، گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه می‌یابد که در مصاحبه‌های جدید، مفاهیم و مقوله‌های جدیدی به دست می‌آید. زمانی که مصاحبه‌های جدید، مقوله‌های جدید به دست ندهد، گردآوری داده‌ها متوقف و به اصطلاح مقوله‌ها به اشباع می‌رسند. در چارچوب شیوه توصیف‌شده در شکل ۱، تعداد ۳۴ مصاحبه صورت گرفته است چراکه بر اساس آخرین مصاحبه‌های صورت گرفته، داده‌های گردآوری‌شده مفاهیم بیشتری اضافه نکرده و درواقع به اشباع نظری رسیده است. منظور از اشباع نظری آن است که مصاحبه با آخرین نفرات، بینش‌های اضافی بسیار کمی افزوده‌اند. در واقع می‌توان انجام چند مصاحبه پایانی را به تنهایی برای اطمینان پژوهشگر به دستیابی به اشباع نظری دانست. کل زمان اجرای ۳۴ مصاحبه حدود ۴۰ ساعت بوده است که به‌طور متوسط هر مصاحبه حدود ۷۰ دقیقه به طول انجامیده است. کوتاه‌ترین مصاحبه حدود ۳۰ دقیقه و بیشترین آن حدود ۱۲۹ دقیقه به طول انجامیده است. عموم مصاحبه‌ها حدود ۱ ساعت به طول انجامیده است. به شرح جدول ۱ وضعیت مدارک حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان به تصویر کشیده شده است.

جدول ۱. وضعیت مدارک حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان

| مدارک تحصیلی  | انحصار | حسابداری | مالی | مدیریت بازرگانی | مدیریت مالی | مدیریت بازرگانی | مدیریت مالی | جمع کل |
|---------------|--------|----------|------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--------|
| دکتری         | ۷      |          |      | ۱               |             |                 |             | ۸      |
| دکتری DBA     |        |          |      |                 |             |                 | ۲           | ۱      |
| دانشجوی دکتری | ۴      |          |      |                 |             |                 |             | ۴      |
| کارشناسی ارشد | ۱۱     | ۱        | ۲    | ۱               | ۱           |                 |             | ۱۶     |
| کارشناسی      | ۳      |          | ۱    |                 |             |                 |             | ۵      |
| جمع کل        | ۲۵     | ۱        | ۴    | ۱               | ۱           | ۱               | ۲           | ۳۴     |

منبع: داده‌های پژوهش. حدود ۵۰ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. با توجه به آنکه بیشتر مشارکت‌کنندگان مدیران حسابرسی داخلی، اعضای کمیته حسابرسی و به‌طور کلی افرادی که با کمیته حسابرسی سروکار دارند تشکیل می‌دهد، بخش عمده‌ای از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک حسابداری هستند. دارندگان مدارک غیر حسابداری را بیشتر مدیران عامل، مدیران ارشد اجرایی و اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها، تشکیل می‌دهند.

میزان تجارت حرفه‌ای (برحسب سال) آنان به شرح جدول ۲ به تصویر کشیده شده است.

## جدول ۲. سابقه کار (تجارب) مشارکت کنندگان

| شرح                  | فراوانی - سابقه کار بر حسب سال | درصد فراوانی |
|----------------------|--------------------------------|--------------|
| سابقه ۳۰ سال به بالا | ۱۹                             | ۵۶           |
| ۲۰ تا ۳۰ سال         | ۶                              | ۱۸           |
| ۱۰ تا ۲۰ سال         | ۷                              | ۲۱           |
| ۵ تا ۱۰ سال          | ۲                              | ۵            |
| مجموع                | ۳۴                             | ۱۰۰          |

منبع: داده‌های پژوهش. عمده مشارکت کنندگان در پژوهش دارای سابقه کار بالای ۲۰ سال هستند. به دلیل نوبا بودن کمیته حسابرسی در ایران، کل سابقه کار مشارکت کننده مدنظر قرار گرفته است. شایان یادآوری است عموم مدیران حسابرسی داخلی دارای سابقه کار به میزان حدود ۵ سال در زمینه حسابرسی داخلی بوده‌اند. سابقه آشنایی مشارکت کنندگان با کمیته حسابرسی (شرکای مؤسسات، مدیران عامل، برخی از اعضای کمیته) حدود ۲۰ سال بوده است.

جایگاه سازمانی مشارکت کنندگان و جنسیت آنان به شرح جدول ۳ به تصویر کشیده شده است.

## جدول ۳. جایگاه سازمانی مشارکت کننده و جنسیت

| سمت سازمانی                                                              |  | مصاحبه |      | مقالات، مصاحبه‌ها و یادداشت‌های چاپ شده |      | جمع |      |
|--------------------------------------------------------------------------|--|--------|------|-----------------------------------------|------|-----|------|
|                                                                          |  | نفر    | درصد | نفر                                     | درصد | نفر | درصد |
| عضو کمیته حسابرسی                                                        |  | ۴      | ۱۲   | ۵                                       | ۱۷   | ۹   | ۱۴   |
| هیئت نظار یا مقامات بانک مرکزی، عضو کمیته یا مدیر حسابرسی مؤسسات اعتباری |  | ۵      | ۱۵   | ۸                                       | ۲۳   | ۱۳  | ۲۰   |
| مدیر حسابرسی داخلی                                                       |  | ۷      | ۲۱   | ۵                                       | ۱۷   | ۱۲  | ۱۸   |
| شریک موسسه حسابرسی                                                       |  | ۸      | ۲۴   | ۷                                       | ۲۳   | ۱۵  | ۲۳   |
| مدیر سازمان حسابرسی                                                      |  | ۲      | ۵    | ۱                                       | ۳    | ۳   | ۵    |
| عضو هیئت مدیره انجمن                                                     |  | ۲      | ۵    | -                                       | -    | ۲   | ۳    |
| مسئولین سازمان بورس                                                      |  | -      | -    | ۳                                       | ۱۰   | ۳   | ۵    |
| مدیر عامل                                                                |  | ۴      | ۱۲   | ۱                                       | ۳    | ۵   | ۸    |
| مقامات جامعه حسابداران رسمی                                              |  | ۱      | ۳    | -                                       | -    | ۱   | ۱    |
| مدیر ارشد اجرایی                                                         |  | ۱      | ۳    | ۱                                       | ۴    | ۲   | ۳    |
| جمع                                                                      |  | ۳۴     | ۱۰۰  | ۳۱                                      | ۱۰۰  | ۶۵  | ۱۰۰  |
| زن                                                                       |  | ۲      | ۶    | ۲                                       | ۷    | ۴   | ۶    |
| مرد                                                                      |  | ۳۲     | ۹۴   | ۲۹                                      | ۹۳   | ۶۱  | ۹۴   |

منبع: داده‌های پژوهش. بیان این نکته ضروری است که مشارکت کنندگان بیشتر دارای تجربه در سمت‌های مختلف بوده‌اند. به عنوان نمونه، مشارکت کننده‌ای که در حال حاضر عضو کمیته حسابرسی شرکت‌های مختلف است، پیش‌تر سوابق عضویت در هیئت مدیره، مدیر حسابرسی داخلی، شریک موسسه حسابرسی، اشتغال در سازمان حسابرسی را نیز بر عهده داشته است. همچنین بسیاری از شرکای مؤسسات حسابرسی مشارکت کننده در این پژوهش، ضمن ارائه خدمات حسابرسی داخلی در قالب قراردادهای برون‌سپاری به جامعه، عضو کمیته‌های حسابرسی مؤسسات اعتباری و شرکت‌های مختلف نیز بوده‌اند. پس می‌توان گفت، به استثنای مدیران عامل و مدیران ارشد اجرایی مشارکت کننده که بیشتر در سنوات اخیر به تنهایی دارای سمت‌های اجرایی بوده‌اند، سایر مشارکت کنندگان در سمت‌های مختلفی، فعالیت کرده‌اند.

عبارت «همه چیز داده است» در رویکرد نظریه زمینه‌ای اهمیت بسیار دارد. این عبارت بدین معنی است که هر چیزی که در مسیر پژوهشگر در هنگام مطالعه یک حیطه خاص قرار می‌گیرد، داده است. تنها مصاحبه‌ها یا مشاهدات داده نیست، بلکه هر چیزی که به پژوهشگر در تولید مفاهیمی برای نظریه در حال ظهور کمک کند، داده است. یادداشت‌های میدانی می‌تواند از طریق مصاحبه‌های غیررسمی، سخنرانی‌ها، سمینارها، ملاقات گروه‌های متخصص، مقالات روزنامه‌ها، فهرست‌های پستی اینترنتی، حتی برنامه‌های تلویزیونی، صحبت با دوستان و... فراهم شود (ابو المعالی، ۱۳۹۱، ص. ۳۹۱؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۹۱). پس افزون بر بهره‌گیری از داده‌های حاصل از مصاحبه با ۳۴ مشارکت‌کننده، در این پژوهش از متن مصاحبه‌ها (گفتگوها)، میزگردها، یادداشت‌ها و اظهارنظرهای منتشرشده (در روزنامه و مجله‌ها) پیرامون کمیته حسابرسی در سال‌های اخیر به‌ویژه هم‌زمان با اجرایی شدن الزام دستورالعمل کنترل‌های داخلی (۱۳۹۱/۰۲/۱۶) و بعدازآن نیز استفاده‌شده است. در این راستا ۳۱ مصاحبه، میزگرد، یادداشت و گفتگو چاپ‌شده انتخاب گردیده و به داده‌های پژوهش اضافه‌شده‌اند.

### ۳- شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

#### تحلیل و کدگذاری داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در نظریه زمینه‌ای در سه مرحله کدگذاری انجام می‌شود. نخستین مرحله، یافتن مقولات مفهومی در داده‌ها در سطح اولیه انتزاع است. دومین مرحله یافتن ارتباطات بین این مقولات است و سومین مرحله مفهوم‌سازی و گزارش این ارتباطات در سطح بالاتری از انتزاع است. شایان یادآوری است که این مراحل ضرورتاً به صورت متوالی انجام نمی‌گیرند بلکه با همدیگر همپوشانی دارند و به‌طور هم‌زمان انجام می‌گیرند. مراحل کدگذاری و تحلیل به شرح زیر است:

**کدگذاری باز<sup>۱</sup>:** عبارت است از روند خرد کردن، مقایسه کردن، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها. روش کدگذاری باز، نه تنها به کشف مقوله‌ها می‌انجامد بلکه خصوصیات و ابعاد آن‌ها را نیز روشن می‌سازد. این کدگذاری متن بعد از خواندن مکرر و دقیق مواد آن انجام می‌شود. واحدهای معنادار معرفی، توضیح و نام‌گذاری می‌شوند. این واحدها ممکن است لغات، عبارت و یا قطعات بزرگ‌تر متن باشند. در فرایند پژوهش ممکن است که پژوهشگر به ده‌ها و حتی

1. Open Coding

صدها برجسب مفهومی دست یابد، این مفاهیم باید طبقه‌بندی شوند. مفاهیم بر اساس مشابهت‌هایشان دسته‌بندی و طبقه‌بندی می‌شوند که به این کار مقوله پردازی می‌گویند. وقتی مفاهیم با یکدیگر مقایسه شده و به نظر برسند که به پدیده‌های مشابه مربوطاند، مقوله‌ها کشف می‌شوند و بدین ترتیب مفاهیم در نظم بالتر دسته‌بندی می‌شوند. مقوله مفهومی است که از سایر مفاهیم انتزاعی‌تر است، یعنی عنوانی که به مقوله‌ها اختصاص داده می‌شود، انتزاعی‌تر از مفاهیمی که مجموعاً آن مقوله را تشکیل می‌دهند. مقولات دارای قدرت مفهومی بالایی هستند زیرا می‌توانند مفاهیم و خرده مقولات را بر محور خود جمع کنند، بنابراین تحت این نوع کدگذاری مجموعه‌ای از مقولات مفهومی ایجاد شده است. سپس مجموعه‌ای از این مفاهیم که دارای اشتراک بوده‌اند در سطح بالاتر طبقه‌بندی شده‌اند (بازرگان، ۱۳۹۱). به عبارت ساده و به زبان حسابداری، مفاهیم شبیه حساب‌های تفصیلی، مقوله‌ها شبیه حساب‌های معین و مقوله‌های کلان شبیه حساب‌های کل هستند. در این راستا به هر جمله، پاراگراف از داده‌های پژوهش (متن مصاحبه‌ها یا داده‌های حاصل از میزگردهای چاپ‌شده) یک برجسب مفهومی در پایین‌ترین سطح، چسبانده می‌شود. به عنوان نمونه، داده‌های حاصل از داده‌های (مصاحبه شماره ۱۹، حرف I نشانگر متن و شماره ۱۹ بیانگر شماره مصاحبه) یکی مشارکت‌کنندگان به شرح زیر چنین کدگذاری شده است:

«... در یکی از این کمیته‌های حسابرسی الآن که حدود ۲ سال آن دارد تمام می‌شود من گفته‌ام که می‌خواهد در جلسه هیئت‌مدیره حاضر شوم و توضیحاتی ارائه بدهم اما تا الآن موفق به این ارتباط نشده‌ام. لذا ارتباطات میان کمیته حسابرسی و هیئت‌مدیره اهمیت زیادی دارد. شما حتی اگر در کمیته حسابرسی الماس بتراشید اما به هیئت‌مدیره نرسد، هیچ ارزشی نخواهد داشت!... (I19)»

برجسب‌های مفهومی «عدم تعامل مناسب میان کمیته و هیئت‌مدیره» استخراجی از نقل و قول مزبور بوده است. در نقل قول دیگری چنین آمده است:

«... الآن خیلی از هیئت‌مدیره‌ها هم این‌رو فهمیدند و فهمیدند که حسابرسی داخلی کشکه و حتی انتخاب حسابرس داخلی دست کمیته هم دارد برمی‌گردد. الآن خیلی‌ها خودشان حسابرس داخلی را تعیین می‌کنند و اصلاً کمیته کیلویی چنده!! یعنی مدیرعامل اسم مدیر حسابرسی داخلی را به کمیته می‌دهد و کمیته آن را تعیین می‌کنه. خیلی از کمیته‌های حسابرسی ما هم بالاخره چون درآمد بدی نیست و چند تا حق حضور و

درآمد جانبی که بد هم نیست گیرشان می‌آید و خودشان را وارد چالش با مدیریت نمی‌کنند. افرادی کمی را توی کمیته‌ها می‌بینم که حتی استقلال را در خودشان ببینند که بخواهند در مخالفت‌های حرفه‌ای با ایستند، حداقل من که ندیده‌ام. ... (I16)

برچسب‌های مفهومی «عدم استقلال»، «انتصاب مدیر حسابرسی توسط مدیرعامل»، «ناکارآمدی حسابرسی داخلی»، «فقدان تعهد برخی از اعضا» که به‌عنوان عوامل ورودی، اجرای کار طبقه‌بندی شده است. در نقل قول دیگری چنین آمده است:

«... کمیته‌های حسابرسی ما الآن اسماً کمیته هستند ولی عملاً رفیق‌های اعضای هیئت‌مدیره هستند و این بزرگ‌ترین اشکال کمیته‌های حسابرسی در ایران است...» (I16)

برچسب‌های مفهومی «عدم استقلال اعضا» استخراجی از نقل و قول مزبور بوده است که به‌عنوان «ورودی‌ها» طبقه‌بندی شده است. در مصاحبه دیگری چنین نقل شده است:

«... الآن اعضای کمیته حسابرسی را به این دلیل که حسابدار رسمی هستند انتخاب می‌کنند. الآن این افراد در کمیته‌های حسابرسی حاضر می‌شوند اما تعریف حسابرسی داخلی را نمی‌دانند و حتی این ۲۰ صفحه استانداردهای حسابرسی داخلی هم نخوانده‌اند! خوب شما از چنین کمیته حسابرسی چه انتظاری باید داشته باشید؟ این اعضا صرفاً حدود ۲۰ یا ۴۰ سال حسابرسی مالی انجام داده‌اند و صرفاً صورت‌های مالی را بررسی می‌کنند و نگاه‌های دیگری را ندارند. چون فرض ما این است که حسابرس مستقل کارش را به‌خوبی انجام می‌دهد. ... I15»

در کد گزاری این گویه، «عدم آشنایی اعضا با حسابرسی داخلی» به‌عنوان «عدم صلاحیت یا ناکافی بودن شایستگی اعضا» استخراج و به‌عنوان عوامل ورودی درج شده است. یا در تحلیل داده‌های متنی زیر (T نشانه داده متنی و ۱۱ شماره یادداشت یا مقاله منتشر شده است):

«... اعضای هیئت‌مدیره‌ای که در شرکت‌های بزرگ غیرموظف هستند معمولاً در پست مدیرعامل و یا عضو موظف شرکتی دیگر بسیار پرمشغله هستند و زمان کافی برای اختصاص دادن به‌عنوان عضو کمیته حسابرسی را در شرکت‌هایی که غیرموظف هستند، ندارند... T11»

از گویه گفته شده، «مشکلات در پیوند با رئیس کمیته حسابرسی» استخراج و در بخش ورودی‌ها طبقه‌بندی شد. بدین ترتیب مفاهیم (خرده مقوله‌ها) از داده‌های پژوهش استخراج شدند.

برای تحلیل داده‌ها، ابتدا متن مصاحبه‌ها و میزگردها و گفتگوهای چاپ‌شده در نرم‌افزار word پیاده‌سازی شدند. در گام دوم جملات یا پاراگراف‌های آنان در نرم‌افزار Excel و هر کدام در یک رکورد (ردیف) پیاده‌سازی شد. به‌طوری که تعداد رکوردها به حدود ۱,۰۰۰ ردیف بالغ شد. جملات یا پاراگراف‌هایی که دربرگیرنده بیش از یک مفهوم و مقوله بوده‌اند به تعداد آن‌ها، در ردیف‌های جدیدی، اضافه شدند. به‌منظور جلوگیری از تکرار کدها، هر برچسب مفهومی به‌صورت یونیک (منحصربه‌فرد) در نرم‌افزار تعریف گردید. پس از تحلیل و کدگذاری داده‌های پژوهش، سرانجام تعداد مفاهیم استخراجی حدود ۲۰۰ مفهوم، تعداد مقوله‌های اصلی حدود ۱۲۰ مقوله و تعداد مقوله‌های کلان به حدود ۷۵ مورد استخراج شد. مقوله‌های یادشده به کمک روش کدگذاری محوری در طبقه‌های آن یعنی ورودی‌ها، فرایندها، خروجی‌ها، پیامدها، عوامل زمینه‌ای قرار گرفتند. **کدگذاری محوری**<sup>۱</sup>: عبارت است از سلسله رویه‌هایی که پس از کدگذاری باز انجام می‌شوند تا با برقراری پیوند بین مقوله‌ها، اطلاعات را به شیوه‌های جدیدی با یکدیگر مرتبط سازند، در این مرحله نظریه زمینه‌ای، یک مقوله مرحله کدگذاری باز را انتخاب کرده و آن را در مرکز فرایندی که در حال بررسی آن است (به‌عنوان «پدیده مرکزی») قرار می‌دهد و سپس، دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهد. این مقوله‌های دیگر عبارت‌اند از «شرایط علی»، «راهردها»، «شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر» و «پیامدها». این مرحله مشتمل بر ترسیم یک نمودار است که الگوی کدگذاری نامیده می‌شود. الگوی کدگذاری، روابط فی‌مابین شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدها را نمایان می‌سازد (بازرگان، ۱۳۹۱).

**کدگذاری انتخابی**<sup>۲</sup>: عبارت است از روند انتخاب مقوله‌ی هسته به‌طور منظم و ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند. تحلیل خط داستان و تشریح روابط میان مقوله‌های استخراجی حاصل این نوع کدگذاری است که در این مقاله در تحلیل یافته‌ها و نتیجه‌گیری به‌طور مختصر به آن پرداخته شده است (بازرگان، ۱۳۹۱).

### روایی و پایایی

همان‌گونه که تشریح شد، قبل از شروع مصاحبه‌ها، رهنمود مصاحبه تدوین شد. پس از مصاحبه گروه‌های کانونی با ۵ نفر از اعضای کمیته حسابرسی شرکت‌های بزرگ و دریافت

1. Axial Coding

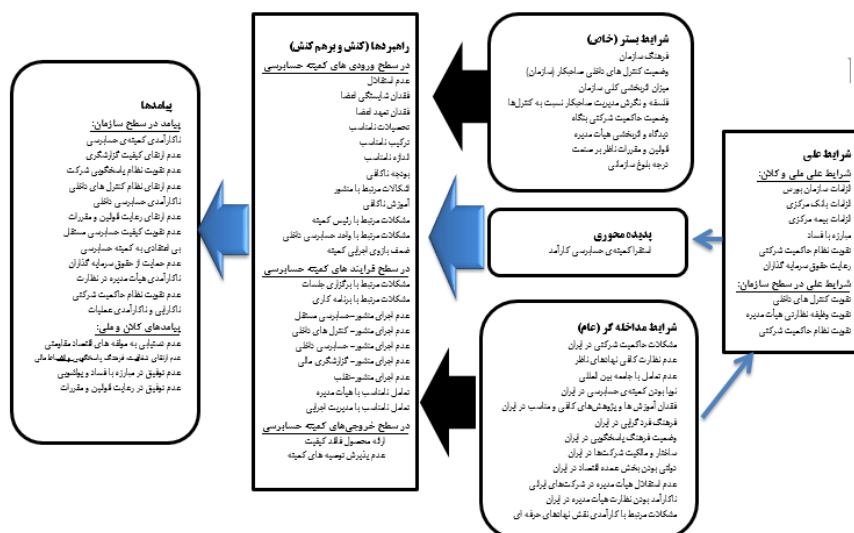
2. Selective Coding

نقطه نظرات ایشان و گرفتن نظرات صاحب‌نظران دانشگاهی، در نهایت رهنمود مصاحبه تهیه شد و مصاحبه‌ها حول رهنمود مصاحبه صورت پذیرفت. به تدریج پیشرفت مصاحبه‌ها، رهنمود گفته شده نیز تکامل یافت. کل مصاحبه‌ها با اجازه مصاحبه‌شوندگان ضبط شد و پژوهشگر هر مصاحبه را چندین بار گوش تا نسبت به پیاده‌سازی کلیه مفاهیم و مقوله‌ها و جلوگیری از دست دادن برخی داده‌ها، اطمینان حاصل آید. فرایند کدگذاری و الصاق برچسب‌های مفهومی به قطعات متن نیز به صورت رفت و برگشتی و در چندین مرحله توسط پژوهشگر صورت پذیرفت. به منظور اعتبار یافته‌ها نتایج تحلیل و کدگذاری برخی از مصاحبه‌ها در اختیار ۱۵ نفر (شامل ۱۰ نفر از مشارکت‌کنندگان در پژوهش حدود یک‌سوم از مشارکت‌کنندگان) و ۵ نفر خارج از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظر آن‌ها پیرامون کدهای استخراجی از متن داده‌ها گرفته شد. بیشتر برچسب‌های مفهومی الصاقی را با محتوای داده‌ها مناسب و معتبر می‌شمردند. افزون بر آن گردآوری داده‌ها از منابع مختلف (مثلث‌سازی) و مشارکت‌کنندگان مختلف داده‌ها گردآوری شده و در نهایت دستیابی به اشباع نظری (عدم اضافه شدن مفاهیم و مقوله‌های جدید در مصاحبه‌های آخر) گواهی بر اعتبار یافته‌های پژوهش است.

### یافته‌های پژوهش

بررسی مفهوم «کارآمدی» که برگرفته از «کیفیت» است نشان می‌دهد برای دستیابی به کارآمدی، ابعاد مختلفی می‌بایست وجود داشته و با همدیگر تعامل داشته باشند. بنابراین کارآمدی شامل طیف وسیعی از ابعاد کلیدی از جمله ورودی‌ها، فرآیندها، خروجی‌ها، نتایج (پیامدها) و عوامل زمینه‌ای است. معیار کارآمدی اغلب شامل یک جنبه، ترکیبی از جنبه‌ها و یا تمام این جنبه‌ها هست. به طور خلاصه، ورودی‌ها، سازمان و اعضای کمیته و منابع در اختیار آن هستند، فرآیندها اقدامات صورت گرفته در انجام و تصمیمات گرفته شده در کار کمیته حسابرسی هستند، خروجی‌ها نتایج کار کمیته را تشکیل می‌دهند. ورودی‌ها، فرایندها و خروجی‌ها سه بعد اصلی هستند و «مدل‌های فرایند گرا» از کارآمدی کمیته حسابرسی را ایجاد می‌کنند. پیامدها آن چیزی هستند که به عنوان نتیجه خدمات و یا کار در حال انجام رخ می‌دهد و عوامل زمینه‌ای عوامل خارج از کنترل ارائه‌دهنده کار هستند که ممکن است این کارآمدی

را تحت تأثیر قرار دهند. ترکیب هر یک از این ابعاد مهم است. مدل کارآمدی کمیته حسابرسی، چهار بعد را به تصویر می کشد: ورودی‌ها، فرآیندها، خروجی‌ها و پیامدها که هر کدام می تواند تحت تأثیر بعد پنجم یعنی عوامل زمینه‌ای قرار گیرند. پس موانع، مشکلات و چالش‌های استقرار و اجرای کمیته حسابرسی نیز در ابعاد یادشده توسط مشارکت کنندگان مدنظر قرار گرفته است. با توجه به توضیحات بالا، نشانه‌ها و معنای ذهنی مشارکت کنندگان از چالش‌های کمیته حسابرسی به تفکیک ورودی‌ها، فرایندها، خروجی‌ها، پیامدها و عوامل زمینه‌ای، استخراج و عرضه می‌شود. پس از تحلیل و کدگذاری حجم فراوانی از داده‌های پژوهش (متن مصاحبه‌ها، متن مقالات و یادداشت‌ها)، مقوله‌های پدیدار شده از داده‌ها در قالب الگویی بصری از مشکلات، موانع و چالش‌های استقرار و اجرای کارآمد کمیته حسابرسی، به شرح شکل ۳ زیر به نمایش درآمده است.



شکل ۳. الگوی پدیدار شده مواضع، مشکلات و کمیته حسابرسی در ایران

منبع: یافته‌های پژوهش

موانع، مشکلات و چالش‌ها، منتج به ناکارآمدی کمیته حسابرسی می‌شوند و این ناکارآمدی دارای عواقب نامساعد چشمگیری است که به شرح شکل ۳ به نمایش درآمد است. نتایج، همان

اهدافی هستند که استانداردگذاران، مقررات‌گذاران، نهادهای ناظر (بانک مرکزی، سازمان بورس) در قالب اصول، استانداردها، بخشنامه‌ها، ضوابط و به‌طور عام «اسناد بالادستی» وضع کرده‌اند که در نتیجه بروز این موانع، دستیابی به آن‌ها محقق نمی‌گردد. شرایط زمینه‌ای (شرایط خاص سازمان و شرایط عام) نیز کلیه اجزای الگوی پدیدار شده مزبور هستند که کارآمدی کمیته حسابرسی را تحت شعاع قرار می‌دهد و دارای نقش غیرقابل‌انکاری هستند. موانع مندرج در عوامل زمینه‌ای تأثیر شگرفی در استقرار کمیته‌های حسابرسی کارآمد، دارد.

### ۱- تشریح مشکلات، موانع و چالش‌های استقرار کمیته‌های حسابرسی

بر اساس الگوی پدیدار شده از داده‌های پژوهش، به تشریح مشکلات، موانع و چالش‌های کمیته حسابرسی در ایران به تفکیک اجزای آن یعنی «عوامل زمینه‌ای (بستر و عوامل مداخله‌گر)»، «راهبردها (کنش‌ها و برهم‌کنش‌ها)»، «خروجی‌ها»، «پیامدها» و «عوامل زمینه‌ای» پرداخته می‌شود.

#### الف- موانع و چالش‌های استقرار کمیته حسابرسی مرتبط با شرایط علی

در مورد شرایط علی همان‌گونه که در صدر مقاله الزامات مربوط به استقرار کمیته حسابرسی در سازمان‌های ایرانی تشریح شد، بسیاری از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش نیز شکل‌گیری کمیته حسابرسی در سازمان‌های ایرانی را به دلیل الزامات یادشده برشمردند. بسیاری از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش استقرار کمیته حسابرسی را به‌منظور تقویت نظام کنترل‌های داخلی، ارتقای شفافیت، تقویت نظام حاکمیت شرکتی، مبارزه با فساد و چنین مقوله‌هایی را بیان کرده‌اند (کثیری و همکاران، ۱۳۹۵). بسیاری از مشارکت‌کنندگان یکی از چالش‌های اصلی را «استقرار کمیته‌های حسابرسی کارآمد را بر اساس الزامات حاکم و نه بر اساس احساس نیاز» برشمردند (داده‌های پژوهش).

#### ب- موانع، مشکلات و چالش‌های ناشی از شرایط مداخله‌گر

مقوله‌ها (مفاهیم کلان) و مفاهیم (مفاهیم خرد) استخراج‌شده از داده‌های پژوهش مرتبط با شرایط مداخله‌گر به شرح جدول زیر است.

جدول ۴. مؤلفه های موازی، مشکلات و چالش های مرتبط با شرایط مداخله گر

| مقوله                                  | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                               |
|----------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| مسائل و مشکلات حاکمیت شرکتی در ایران   | ۱.    | عدم استقلال هیئت مدیره                                                            |
|                                        | ۲.    | چیرگی مدیرعامل و تسلط او بر هیئت مدیره                                            |
|                                        | ۳.    | عدم تفکیک میان مالکیت و کنترل                                                     |
|                                        | ۴.    | موظف بودن اکثریت اعضای هیئت مدیره در برخی از شرکت ها                              |
|                                        | ۵.    | عدم انتخاب اعضای هیئت مدیره بر اساس اصول و معیارهای منطقی                         |
|                                        | ۶.    | رابطه محور بودن نظام مالکیت و مدیریت در شرکت های ایرانی                           |
|                                        | ۷.    | ناکارآمدی هیئت مدیره در نظارت بر امور اجرایی                                      |
|                                        | ۸.    | ناکارآمد بودن هیئت مدیره                                                          |
|                                        | ۹.    | تغییرات پی در پی اعضای هیئت مدیره (و رئیس کمیته) در شرکت های ایرانی               |
|                                        | ۱۰.   | عدم اعتقاد به مکانیزم های حاکمیت شرکتی                                            |
|                                        | ۱۱.   | اجرای شکلی قوانین و مقررات از جمله تشکیل کمیته حسابرسی به صورت شکلی               |
|                                        | ۱۲.   | عدم آشنایی اعضای هیئت مدیره با مسائل راهبری و حاکمیت شرکتی                        |
|                                        | ۱۳.   | عدم آگاهی هیئت مدیره از نقش های کمیته حسابرسی                                     |
|                                        | ۱۴.   | عدم وجود اعضای مستقل و با تخصص مالی در ترکیب هیئت مدیره                           |
|                                        | ۱۵.   | عدم ارزیابی سالانه عملکرد کمیته های هیئت مدیره به ویژه کمیته حسابرسی              |
| عدم نظارت کافی و مناسب نهاد ناظر       | ۱۶.   | عدم انجام نظارت های بیشتر نهاد ناظر برای نظارت بر کمیته های حسابرسی ناشران        |
|                                        | ۱۷.   | فقدان چارچوب صلاحیت برای عضویت در کمیته حسابرسی ناشران                            |
|                                        | ۱۸.   | عدم بازنگری در مقررات حاکم بر کار کمیته های حسابرسی                               |
|                                        | ۱۹.   | عدم بازنگری منشور نمونه کمیته حسابرسی از سال ۱۳۹۱                                 |
| فقدان ضمانت اجرایی                     | ۲۰.   | عدم پیش بینی جرائم در قوانین و مقررات در خصوص عدم ایفای وظایف عضو کمیته           |
|                                        | ۲۱.   | عدم پیش بینی جرائم نهاد های حرفه ای برای اعضای خود که عضو کمیته هستند             |
|                                        | ۲۲.   | عدم پیش بینی جرائم توسط نهاد ناظر در مورد عدم رعایت الزامات حاکم بر کمیته حسابرسی |
| ساختار مالکیت و ویژگی های اقتصاد ایران | ۲۳.   | رانتی بودن و انحصاری بودن اقتصاد                                                  |
|                                        | ۲۴.   | بزرگ بودن بخش عظیمی از بدنه اقتصاد                                                |
|                                        | ۲۵.   | دولت به عنوان حاکم یا ناظر و مجری در بخش های زیادی عمل می کند                     |
|                                        | ۲۶.   | عدم تفکیک نظارت از اجرا                                                           |
|                                        | ۲۷.   | عدم استقرار کمیته حسابرسی در بخش عمومی به عنوان الگو                              |
|                                        | ۲۸.   | عدم تعامل با جوامع حرفه ای بین المللی به دلیل تحریم های ظالمانه                   |
|                                        | ۲۹.   | ناکافی بودن آموزش های دانشگاهی                                                    |
|                                        | ۳۰.   | عدم فرهنگ سازی مناسب                                                              |
|                                        | ۳۱.   | عدم ایفای مناسب نقش توسط انجمن های حرفه ای                                        |
|                                        | ۳۲.   | نوپا بودن استقرار کمیته حسابرسی در ایران                                          |

| مقوله | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                                   |
|-------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ۳۳.   |       | فرهنگ فردگرایی در ایران                                                               |
| ۳۴.   |       | فقدان پژوهش‌های عمیق و راهگشا در حوزه کمیته حسابرسی                                   |
| ۳۵.   |       | عدم احساس نیز سازمان‌ها یا ارکان راهبری آن‌ها به کمیته حسابرسی (استقرار از روی اجبار) |

بر اساس اصول ۱۷ گانه کنترل‌های داخلی کوزو (۲۰۱۳)، «مستقل بودن هیئت‌مدیره» به‌عنوان اصل اول و یکی از اصول اساسی نظام کنترل‌های داخلی است. به دلیل مسائل ساختاری و شواهد تجربی که مشارکت‌کنندگان از آن‌ها را بیان کرده‌اند، یکی از مسائل، موانع و مشکلات اصلی کمیته‌های حسابرسی مستقل نبودن هیئت‌مدیره شرکت‌ها است. این مستقل نبودن، به ناکارآمدی نظارت بر امور اجرایی و نظارت بر کار مدیران ارشد اجرایی منتج می‌شود. در حقیقت کمیته حسابرسی که به‌عنوان بازوی هیئت‌مدیره ایفای نقش می‌کند و بر اساس نظریه عدم تقارن اطلاعاتی به وجود آمده است تا بتواند ناقزینگی مدیران غیرموظف را به‌منظور نظارت مؤثر از میان بردارد، بی‌معنا می‌شود. در این راستا یکی از مشارکت‌کنندگان بیان می‌کند: «آب که نمی‌تواند از منبع خود بالاتر باشد... I34». بیشتر مشارکت‌کنندگان بر این موضوع اذعان داشتند که غیرموظف بودن مانند یک چاقوی دو لبه است و بخش منفی آن این است که به دلیل حضور یک‌بار ماهانه حضور اعضای غیرموظف در جلسات، عملاً باعث می‌شود که اعضای غیرموظف نسبت به مسائل شرکت آگاه نبوده و غیر مؤثر عمل کنند. بیشتر مشارکت‌کنندگان غیر اجرایی بودن اعضای هیئت‌مدیره را نماینده بهتری برای استقلال هیئت‌مدیره بیان کردند. انتخاب رابطه‌ای اعضای هیئت‌مدیره و فقدان معیارهای اصولی انتخاب و مابقی موارد یادشده، نشانه‌هایی از ناکارآمدی هیئت‌مدیره به نمایش می‌گذارد که بر کارآمدی کمیته حسابرسی نیز تأثیرگذار خواهد بود.

#### ب- موانع، مشکلات و چالش‌های ناشی از شرایط بستر

مقوله‌ها (مفاهیم کلان) و مفاهیم (مفاهیم خرد) استخراج‌شده از داده‌های پژوهش در پیوند با شرایط بستر (بستر خاص یا همان سازمان یا زمینه) به شرح زیر است:

در مورد عوامل زمینه‌ای خاص سازمان (شرایط بستر) بسیاری از مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مشکلات مرتبط با سازمان از قبیل فرهنگ سازمان، نگاه هیئت‌مدیره و مدیران نسبت به کنترل‌های داخلی و سازوکارهایی ناظر بر آن، کارآمدی کلی شرکت شامل کارآمدی

کنترل‌های داخلی، کارآمدی عملیاتی و به‌طور کلی درجه بلوغ سازمان را بر کارآمدی سازوکارهایی مانند کمیته حسابرسی مؤثر است. به‌عنوان مثال یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان کرده است «... سازوکارهای شرکت نظیر کمیته حسابرسی از بقیه اجزای سازمان جدا نیست. مثلاً شما نمی‌توانید انتظار داشته باشید شرکت مملو از مشکلات عملیاتی، کارگری، مشکلات کنترل داخلی و ... است اما انتظار داشته باشید سازوکار کمیته کارآمدی داشته باشد! ... (I11)

### ج- موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با راهبردها

در این بخش، کنش و برهم‌کنشی که حاصل از شرایط علی، مداخله‌گر و بستر (زمینه) به وجود می‌آید و به‌عنوان موانع، مشکلات و چالش‌های فرایندهای کاری کمیته حسابرسی کارآمد پدیدار و ارائه می‌شود. برای ارائه رویکرد سیستماتیک و روشن از فرایندهای کاری کمیته حسابرسی، مفاهیم و مقوله‌های پدیدار شده در قالب اجزای مختلف فرایند کاری کمیته حسابرسی یعنی «ورودی‌ها»، «فرایند اجرای کار» و «خروجی‌های کمیته» ارائه می‌شود. در گام اول، مقوله‌ها (مفاهیم کلان) و مفاهیم (مفاهیم خرد) استخراج‌شده از داده‌های پژوهش که شامل مصاحبه و داده‌های متنی حاصل از انتشار یادداشت‌ها، میزگردها و مقاله‌های پیرامون کمیته حسابرسی در شرکت‌های ایرانی است، به شرح جدول زیر ارائه می‌شود:

### د- موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با راهبردها- ورودی‌ها

جدول ۵. مؤلفه‌های موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با ورودی‌های کمیته

| مقوله       | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                            |
|-------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| عدم استقلال | ۱.    | انتصاب اعضای هیئت‌مدیره موظف به سمت عضو یا رئیس کمیته حسابرسی                  |
|             | ۲.    | انتصاب معاون مالی (عضو هیئت‌مدیره موظف) به سمت عضو کمیته حسابرسی               |
|             | ۳.    | عدم استقلال کمیته به واسطه عدم تحقق استقلال هیئت‌مدیره                         |
|             | ۴.    | معرفی اعضای کمیته حسابرسی توسط مدیرعامل                                        |
|             | ۵.    | معرفی اعضای کمیته حسابرسی توسط مدیران ارشد اجرایی                              |
|             | ۶.    | عدم وجود برنامه یا ضابطه چرخش دوره‌ای اعضای کمیته حسابرسی (دوره تصدی)          |
|             | ۷.    | معرفی دوستان و آشنایان مدیرعامل به‌عنوان عضو کمیته حسابرسی                     |
|             | ۸.    | عدم استقلال رأی (باطنی) برخی از اعضا به‌منظور خراب نشدن رابطه با مدیران اجرایی |
|             | ۹.    | عدم وجود سیاست‌های پایش استقلال کمیته حسابرسی                                  |
|             | ۱۰.   | ابهام در مورد کسب شایستگی (مدارک دانشگاهی و کیفیت تجربه)                       |

| مقوله                | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                             |
|----------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------|
| فقدان شایستگی        | ۱۱.   | نامرتب بودن مدارک دانشگاهی اعضای کمیته حسابرسی                                  |
|                      | ۱۲.   | ناتوانی برخی از اعضا به دلیل شرایط سنی                                          |
|                      | ۱۳.   | عدم آگاهی و دانش کافی اعضا به استانداردهای گزارشگری مالی                        |
|                      | ۱۴.   | عدم آگاهی و دانش کافی اعضا به مفاهیم کنترل‌های داخلی                            |
|                      | ۱۵.   | عدم آگاهی و دانش کافی اعضا نسبت به مفاهیم مدیریت ریسک                           |
|                      | ۱۶.   | عدم آگاهی و دانش کافی اعضا نسبت به حسابرسی مستقل                                |
|                      | ۱۷.   | عدم آگاهی کافی و دانش اعضا نسبت به مفاد منشور و نقش‌های کمیته حسابرسی           |
|                      | ۱۸.   | عدم آشنایی یا تخصص نسبت صنعتی که شرکت در آن فعالیت می‌کند.                      |
|                      | ۱۹.   | عدم آگاهی کافی و دانش اعضا نسبت به موضوعات راهبردی (حاکمیت شرکتی)               |
| فقدان تعهد           | ۲۰.   | عدم تعهد اعضا برای ایفای وظایفشان به‌عنوان عضو کمیته حسابرسی                    |
|                      | ۲۱.   | نگرش برخی از اعضا به عضویت به‌عنوان منبع کسب درآمد                              |
|                      | ۲۲.   | عدم اختصاص زمان کافی و مناسب برای ایفای وظایف کمیته حسابرسی                     |
|                      | ۲۳.   | تعدد عضویت برخی از اعضای در کمیته حسابرسی شرکت‌های مختلف                        |
|                      | ۲۴.   | حضور برخی افراد مشهور که به دلیل مشغله امکان حضور منظم در جلسات را ندارند.      |
| تحصیلات نامناسب      | ۲۵.   | عدم ارتباط تحصیلات اعضا برای ایفای وظایف به‌عنوان عضو کمیته حسابرسی             |
|                      | ۲۶.   | فقدان یا ناکافی بودن گواهینامه‌های حرفه‌ای اعضا                                 |
|                      | ۲۷.   | فقدان چارچوب یا ضوابط تعیین صلاحیت                                              |
|                      | ۲۸.   | ابهام در مورد تحصیل مهارت‌های موردنیاز از طریق تحصیلات                          |
| ترکیب                | ۲۹.   | غیر متنوع بودن ترکیب اعضای کمیته حسابرسی (دانش و تجربه)                         |
| نامناسب              | ۳۰.   | انتخاب اعضای کمیته حسابرسی صرفاً از میان حسابداران رسمی                         |
|                      | ۳۱.   | فقدان اعضای دارای تجربه و تحصیلات در حوزه گزارشگری، حسابرسی، کنترل داخلی        |
| اندازه               | ۳۲.   | نامناسب بودن اندازه کمیته با توجه به موضوعات، ماهیت و اندازه شرکت               |
| نامناسب              | ۳۳.   | ناکافی بودن منابع حسابرسی داخلی در مقایسه با اندازه و وزن کمیته حسابرسی         |
|                      | ۳۴.   | عدم تناسب میان اندازه کمیته و اندازه واحد حسابرسی داخلی                         |
| بودجه و منابع ناکافی | ۳۵.   | عدم اختصاص بودجه کافی به کمیته حسابرسی                                          |
|                      | ۳۶.   | غیرمتناسب بودن حق حضور اعضای کمیته با وظایف مورد انتظار از ایشان                |
|                      | ۳۷.   | عدم پذیرش بودجه مناسب کمیته توسط شرکت‌ها                                        |
|                      | ۳۸.   | عدم اختصاص پاداش و جبران خدمات مناسب برای کمیته حسابرسی                         |
|                      | ۳۹.   | عدم امکان بهره‌گیری از مشاوران موردنیاز برای اجرای وظایف کمیته                  |
|                      | ۴۰.   | عدم انگیزه به دلیل عدم اختصاص جبران خدمات (احترام) مناسب برای کمیته             |
|                      | ۴۱.   | نامرتب بودن حق حضور کمیته با توجه به اندازه، ماهیت، ریسک‌ها و تلاش‌های موردنیاز |
|                      | ۴۲.   | عدم تطبیق منشور با منشور نمونه سازمان بورس                                      |
|                      | ۴۳.   | عدم بازنگری دوره‌ای منشور کمیته حسابرسی                                         |
| منشور                | ۴۴.   | عدم تصویب منشور توسط اعضای هیئت‌مدیره                                           |

| مقوله                                       | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                    |
|---------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------|
| آموزش<br>ناکافی                             | ۴۵    | عدم آگاهی اعضای کمیته نسبت به مفاد منشور کمیته                         |
|                                             | ۴۶    | عدم پیش‌بینی برخی از موارد (اخلاق، تقلب، دوره تصدی و...) در مفاد منشور |
|                                             | ۴۷    | فقدان برنامه‌های آموزشی برای اعضای کمیته حسابرسی برای نگهداشت صلاحیت   |
|                                             | ۴۸    | فقدان آموزش در مورد قوانین و مقررات جدید حاکم                          |
|                                             | ۴۹    | فقدان آموزش در مورد استانداردهای حسابداری و گزارشگری جدید              |
|                                             | ۵۰    | فقدان آموزش پیرامون موضوع مدیریت ریسک                                  |
|                                             | ۵۱    | فقدان آموزش پیرامون موضوعات و تحولات کنترل‌های داخلی                   |
|                                             | ۵۲    | فقدان آموزش پیرامون موضوعات راهبری و حاکمیت شرکتی                      |
| مسائل و<br>مشکلات<br>مرتبط با<br>رئیس کمیته | ۵۳    | عدم حضور در جلسات کمیته حسابرسی                                        |
|                                             | ۵۴    | عدم آگاهی از نقش‌ها و وظایف کمیته حسابرسی                              |
|                                             | ۵۵    | عدم طرح توصیه‌ها و مصوبات کمیته حسابرسی در جلسات هیئت‌مدیره            |
|                                             | ۵۶    | عدم وقت و زمان کافی به دلیل پست‌های اجرایی در سایر شرکت‌ها             |
| ضعف<br>بازوی<br>اجرایی                      | ۵۷    | ناکارآمدی واحد حسابرسی داخلی                                           |
|                                             | ۵۸    | عدم استقرار واحد حسابرسی داخلی                                         |
|                                             | ۵۹    | فقدان کفایت منابع واحد حسابرسی داخلی                                   |
|                                             | ۶۰    | عدم تأمین خوراک لازم به‌عنوان مواد اولیه توسط واحد حسابرسی داخلی       |

به دلیل صریح بودن مفاهیم پدیدار شده از داده‌های پژوهش (گویه‌ها و متن یادداشت‌ها و مقاله‌ها و میزگردها) از پرداختن تفصیلی پرهیز و رئوس موارد تجزیه و تحلیل می‌شود. بر اساس دیدگاه سیستمی، ورودی‌ها به‌عنوان شرط لازم تحقق کارآمدی کمیته حسابرسی شمرده می‌شود. استقلال یکی از مؤلفه‌های اساسی است که در منشورهای نمونه سازمان بورس و عموده پژوهش‌های انجام‌شده داخلی و خارجی به‌عنوان اثربخش بودن کمیته حسابرسی در نظر گرفته شده است. فقدان استقلال کمیته حسابرسی اعضای کمیته حسابرسی توسط مشارکت‌کنندگان مختلف از موانع اصلی کارآمدی کمیته بیان شده است. شایستگی یا صلاحیت یکی دیگر از شروط لازم تحقق کارآمدی کمیته حسابرسی است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این خصوص چنین گفته است: «... اگر برگردیم به موضوع خودمان اولین مسئله، مسئله آدم‌هایی است که عضو کمیته هستند. باید دانش کافی داشته باشند. الان موضوع صلاحیت و خبرگی موضوع مهمی است. استاد ... که استاد دانشگاه تگزاس می‌باشد موضوع مهمی را بیان می‌کند. آن این است که: مهارت × دانش × انگیزه × توانایی = شایستگی، مثلاً حق حضور که حتی نشان‌دهنده جنبه احترام است، می‌تواند برانگیزاننده باشد. وقتی حق حضور کافی را برای اعضا تأمین

نمی‌کنیم، در حقیقت انگیزه‌ای برای اعضای کمیته حسابرسی باقی نمی‌ماند. حال اگر یکی از این چهار مؤلفه صفر باشد، حاصل ضرب آن‌ها صرف می‌شود  $0 \dots I15$ . بسیاری از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، بدون در نظر گرفتن کارآمدی حسابرسی داخلی را فاقد هرگونه اثربخشی می‌دانند ( $T29, T28, T27, TO7$ ) چراکه بازوی اصلی و اجرایی کمیته حسابرسی را واحد حسابرسی داخلی می‌دانند. در ایران مشکلات و مسائل و چالش‌های فراوانی پیرامون حسابرسی داخلی وجود دارد که نیکبخت و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی جامع نتایج آن را گزارش کرده‌اند. نکته جالب آن بوده است که موانع و مشکلات برجسته شده در پژوهش نیکخواه آزاد و قناد (۱۳۷۶) بیشتر در پژوهش نیکبخت و همکاران (۱۳۹۷) نیز گزارش شده‌اند. این موضوع نشان می‌دهد به‌استثنای تشکیل انجمن حسابرسان داخلی، الزامی شدن استقرار واحد حسابرسی داخلی مطابق اسناد بالادستی که در صدر این مقاله به آن‌ها اشاره شد، عمده موانع گزارش شده در پژوهش آزاد و قناد (۱۳۷۶) با گذشت حدود ۲۵ سال هنوز مرتفع نشده است. نکته شایان توجه آن است که در مورد مشکلات و موانع حسابرسی داخلی به تنهایی به سرخط برخی از نارسایی‌ها به‌عنوان مفاهیم اشاره شده است، چراکه هدف این پژوهش برجسته کردن این چالش‌ها نبوده است اما ناکارآمدی و بی‌کیفیتی حسابرسی داخلی به اعتقاد مشارکت‌کنندگان در این پژوهش عملاً به ناکارآمدی کمیته حسابرسی منتج می‌شود. نقش رئیس کمیته حسابرسی در توفیق کمیته حسابرسی توسط عمده مشارکت‌کنندگان برجسته شده است. یکی از مشارکت‌کنندگان در این خصوص چنین بیان داشته است: «آن عضو هیئت‌مدیره‌ای که در کمیته وجود دارد آن‌هم خیلی نقش دارد چون که باید حاصل کار کمیته را به هیئت‌مدیره ببرد و مطرح کند. اتفاقاً آن‌که کارش بهتره، رئیس کمیته حسابرسی (عضو هیئت‌مدیره) آن صبح جلسات کمیته را برگزار کرده‌ایم تا بعد از ظهر آن را در جلسه هیئت‌مدیره مطرح کند. لذا این موضوع خیلی مهم است و حدود ۹۰ درصد اثربخشی کمیته حسابرسی دست آن عضو هیئت‌مدیره رئیس کمیته حسابرسی است؛ اما نمی‌گوییم که هرچه ببریم لاجرم تصویب اقدام (action) خواهد گرفت چون هیئت‌مدیره هم محدودیت‌ها و مسائل مربوط به خود را دارد...  $I19$ ». بسیاری از مشارکت‌کنندگان عدم آشنایی رئیس کمیته حسابرسی با مفاهیم کمیته حسابرسی، مشغله زیاد، عدم استقلال از مدیران ارشد اجرایی، حضور نامنظم در جلسات کمیته حسابرسی را به‌عنوان آفت‌های کارآمدی کمیته حسابرسی بیان کرده‌اند. یکی دیگر از مشکلات کمیته حسابرسی به عدم اختصاص بودجه کافی برای ایفای وظایف است. در حقیقت بسیاری از

مشارکت کنندگان اعتقاد داشته‌اند که تناسبی میان مسئولیت‌های مورد انتظار از کمیته حسابرسی با حق حضورهای تعیین شده برای جبران خدمات، ندیده‌اند.

#### هـ- موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با فرایند کار کمیته حسابرسی

مقوله‌ها (مفاهیم کلان) و مفاهیم (مفاهیم خرد) استخراج شده از داده‌های پژوهش در پیوند با فرایند اجرای کار کمیته که انتظار می‌رود وظایف بیان شده در منشور کمیته حسابرسی باشد، به شرح زیر استخراج شده است:

#### جدول ۶. مؤلفه‌های موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با اجرای کار (فرایند) کمیته

| مقوله                           | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                    |
|---------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------|
| مشکلات برگزاری جلسه             | ۱.    | عدم حضور منظم رئیس کمیته حسابرسی در جلسات کمیته حسابرسی                |
|                                 | ۲.    | عدم حضور منظم برخی از اعضا در جلسات کمیته حسابرسی                      |
|                                 | ۳.    | تشکیل جلسات نامنظم کمیته حسابرسی                                       |
|                                 | ۴.    | عدم برگزاری جلسه مطابق برنامه زمان‌بندی شده                            |
|                                 | ۵.    | فقدان برنامه زمان‌بندی برای تشکیل جلسات                                |
|                                 | ۶.    | ناکافی بودن تعداد جلسات برگزار شده برای اجرای اهم وظایف مندرج در منشور |
|                                 | ۷.    | عدم تناسب میان جلسات برگزار شده با ماهیت، اندازه و ریسک‌های شرکت       |
| مشکلات برنامه‌ریزی و برنامه     | ۸.    | فقدان برنامه کاری مدون کمیته حسابرسی برای ایفای وظایف مندرج در منشور   |
|                                 | ۹.    | عدم تصویب برنامه سالانه کمیته حسابرسی در هیئت‌مدیره                    |
|                                 | ۱۰.   | عدم اجرای برنامه‌ها به دلیل مختلف (عدم تشکیل جلسه و ...)               |
|                                 | ۱۱.   | فقدان برنامه ریسک محور و پرداختن به مسائل اساسی شرکت                   |
|                                 | ۱۲.   | برنامه وظایف مهم مندرج در منشور را پوشش نمی‌دهد.                       |
|                                 | ۱۳.   | عدم تطبیق عملکرد با برنامه‌ها در دوره‌های کوتاه‌مدت                    |
| عدم اجرای منشور - گزارشگری مالی | ۱۴.   | عدم ارائه صورت‌های مالی جهت بررسی کمیته قبل از تصویب هیئت‌مدیره        |
|                                 | ۱۵.   | عدم بحث پیرامون مسائل اساسی گزارشگری مالی در کمیته                     |
|                                 | ۱۶.   | عدم بررسی نوسانات و تغییرات بااهمیت اقلام صورت‌های مالی                |
|                                 | ۱۷.   | عدم بررسی کفایت افشاهای مندرج در صورت‌های مالی                         |
| عدم اجرای منشور - حسابرس مستقل  | ۱۸.   | عدم بررسی عملکرد و ارزیابی حسابرس مستقل توسط کمیته حسابرسی             |
|                                 | ۱۹.   | عدم پیشنهاد انتخاب حسابرس مستقل به هیئت‌مدیره توسط کمیته حسابرس        |
|                                 | ۲۰.   | عدم توجه به پیشنهاد کمیته حسابرسی در مورد چرخش یا انتصاب حسابرس مستقل  |
|                                 | ۲۱.   | عدم رفع برخی از بندهای قابل‌رفع مندرج در گزارش حسابرس مستقل            |
|                                 | ۲۲.   | عدم برگزاری جلسه با حسابرس مستقل طی سال                                |
|                                 | ۲۳.   | عدم طرح پیش‌نویس گزارش حسابرس مستقل در جلسات هیئت‌مدیره                |
|                                 | ۲۴.   | انتصاب مدیر حسابرسی داخلی توسط مدیران ارشد اجرایی یا مدیرعامل          |

| مقوله                                                | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                            |
|------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| عدم اجرای منشور- حسابرسی داخلی                       | ۲۵    | تعیین حقوق و مزایای مدیر حسابرسی داخلی توسط مدیرعامل                           |
|                                                      | ۲۶    | برکناری مدیر حسابرسی داخلی توسط مدیرعامل                                       |
|                                                      | ۲۷    | عدم تأیید برنامه سالانه حسابرسی داخلی در جلسه کمیته حسابرسی                    |
|                                                      | ۲۸    | ناکافی بودن منابع انسانی واحد حسابرسی داخلی                                    |
|                                                      | ۲۹    | عدم تشکیل واحد حسابرسی داخلی علی‌رغم ضرورت آن                                  |
|                                                      | ۳۰    | انتصاب افراد ناشایست به‌عنوان مدیر یا کارکنان واحد حسابرسی داخلی               |
|                                                      | ۳۱    | ناکارآمدی واحد حسابرسی داخلی                                                   |
|                                                      | ۳۲    | عدم ارزیابی دوره‌ای عملکرد واحد حسابرسی داخلی توسط کمیته حسابرسی               |
|                                                      | ۳۳    | فقدان برنامه‌های پایش پیشرفت اجرای توصیه‌های حسابرسی داخلی                     |
|                                                      | ۳۴    | عدم بررسی ادواری منشور واحد حسابرسی داخلی برای تجدیدنظر                        |
|                                                      | ۳۵    | فقدان برنامه حسابرسی داخلی مبتنی بر اولویت (ریسک محور)                         |
|                                                      | ۳۶    | انتشار گزارش کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی اثربخش برای عموم شرکت‌ها    |
|                                                      | ۳۷    | عدم وجود یا بررسی مستندات ارزیابی کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی        |
|                                                      | ۳۸    | عدم طرح نامه مدیریت حسابرس مستقل در جلسات کمیته حسابرسی                        |
| عدم اجرای کنترل‌های داخلی                            | ۳۹    | فقدان وجود برنامه پایش پیشرفت ارتقای نظام کنترل‌های داخلی شرکت                 |
|                                                      | ۴۰    | برنامه‌های کمیته کنترل‌های داخلی حاکم بر فناوری اطلاعات را پوشش نمی‌دهد.       |
|                                                      | ۴۱    | وجود برخی از بندها در گزارش حسابرس مستقل که نشانه قوی از ضعف کنترل‌هاست.       |
|                                                      | ۴۲    | عدم برگزاری نشست‌های فصلی یا ادواری میان کمیته و هیئت‌مدیره                    |
|                                                      | ۴۳    | عدم حضور کمیته حسابرسی در جلسه هیئت‌مدیره موضوع تصویب صورت‌های مالی            |
| فقدان یا تعامل نامناسب با هیئت‌مدیره و مدیران اجرایی | ۴۴    | عدم تعامل با مدیران ارشد اجرایی شرکت به‌منظور آگاهی از مسائل و موضوعات بااهمیت |
|                                                      | ۴۵    | عدم طرح مصوبات کمیته حسابرسی در جلسات هیئت‌مدیره                               |
|                                                      | ۴۶    | عدم ارجاع مأموریت از طرف هیئت‌مدیره به کمیته                                   |
|                                                      | ۴۷    | عدم حضور مدیران ارشد اجرایی در جلسات کمیته حسابرسی حسب ضرورت                   |

به‌طور خلاصه می‌توان یکی از مشکلات اصلی کمیته‌های حسابرسی در شرکت‌های ایرانی، عدم اجرا یا عدم امکان اجرای مفاد منشور کمیته حسابرسی که در بخش‌های مختلف این پژوهش به آن پرداخته شده است، توسط مشارکت کنندگان پژوهش عنوان شده است. در حقیقت به دلایل گفته شده و مشکلات و محدودیت‌های در پیوند با ورودی‌ها و یا محدودیت‌های ناشی از شرایط زمینه‌ای که در بخش‌های بعدی به آن پرداخته می‌شود، امکان اجرای مسئولیت‌ها یا وظایف بیان شده در منشور وجود ندارد و مانع بزرگی بر سر راه کارآمدی کمیته حسابرسی ایجاد می‌کند. یکی از اشکالات اساسی نداشتن برنامه کاری است. این همان گفته مشهور

بنجامین فرانکلین است که می‌گوید: «اگر قادر به برنامه‌ریزی نباشید، در حال برنامه‌ریزی برای شکست خود هستید». فقدان برنامه کاری ضمن ایجاد بی‌نظمی، کمیته قادر نخواهد بود اطمینان حاصل کند که وظایف پیش‌بینی شده را بتواند ایفا کند. با توجه به تعریف نقش کمیته حسابرسی در ماده دو نمونه منشور سازمان بورس مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۲۳، نقش اساسی کمیته حسابرسی کمک به هیئت‌مدیره برای ایفای وظیفه نظارتی آن است. حال اگر تعامل مناسبی میان کمیته حسابرسی و هیئت‌مدیره وجود نداشته باشد، مقصود حاصل نخواهد شد. به‌طوری‌که یکی از مشارکت‌کنندگان در این خصوص چنین گفته است: «... شما حتی اگر در کمیته حسابرسی الماس بتراشید اما به هیئت‌مدیره نرسد، هیچ ارزشی نخواهد داشت... II9».

در حقیقت مطابق مفاد منشور که همانند قانون اساسی یا اساسنامه کمیته حسابرسی شمرده می‌شود، وظایف و نقش‌های اصلی کمیته حسابرسی حول موضوعات «حسابرسی مستقل و داخلی»، «کنترل‌های داخلی»، «رعایت قوانین و مقررات»، «کنترل‌های داخلی»، «گزارشگری مالی» است. به خودی خود بسیاری از مشارکت‌کنندگان ضعف‌ها و مشکلات کمیته حسابرسی در آشنایی با مفاهیم این حوزه‌های و یا عدم پرداختن به نقش‌های مرتبط با این زمینه‌ها، به‌عنوان مشکلات اصلی اجرای کار کمیته حسابرسی برشمرده‌اند.

#### و- موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با خروجی‌های کمیته حسابرسی

مقوله‌ها (مفاهیم کلان) و مفاهیم (مفاهیم خرد) استخراج شده از داده‌های پژوهش مرتبط با خروجی‌های، به شرح زیر استخراج شده است:

##### جدول ۷. مؤلفه‌های موانع، مشکلات و چالش‌های مرتبط با خروجی‌های کمیته

| مقوله                      | شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                               |
|----------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------|
| محصول و توصیه‌های بی‌کیفیت | ۱.    | محصول باکیفیتی از طریق کمیته حسابرسی به هیئت‌مدیره ارائه نمی‌شود. |
|                            | ۲.    | پیشنهادها سازنده از طرف کمیته حسابرسی ارائه نمی‌شود.              |
|                            | ۳.    | ارائه موضوعات و توصیه‌های بدیهی به هیئت‌مدیره                     |

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش معتقدند، اگر شما نتوانید محصول باکیفیتی را در کمیته حسابرسی ارائه کنید، درنهایت سودمند بودن این سازوکار (کمیته حسابرسی) از میان می‌رود. بسیاری از مشارکت‌کنندگان عدم ارائه توصیه‌های سودمند و راهگشا را یکی از مشکلات اصلی کمیته‌های حسابرسی شرکت‌های ایرانی برشمرده‌اند. بسیاری از مشارکت‌کنندگان مشکلات

در پیوند با ورودی‌ها (دانش، تجربه، ترکیب، ساختار و ...) را مؤثر برای عدم ارائه محصولات با کیفیت بر شمرده‌اند.

### پیامدهای حاصل ناکارآمدی کمیته حسابرسی

مقوله‌ها (مفاهیم کلان) و مفاهیم (مفاهیم خرد) استخراج شده از داده‌های پژوهش در پیوند با خروجی\_های، به شرح زیر استخراج شده است:

جدول ۷. پیامدهای حاصل از ناکارآمدی کمیته حسابرسی

| شماره | مقوله فرعی (مفاهیم)                                                   |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|
| ۱.    | عدم ارتقای کیفیت گزارشگری مالی                                        |
| ۲.    | عدم ارتقای شفافیت شرکتی                                               |
| ۳.    | عدم تقویت نظام پاسخگویی شرکت                                          |
| ۴.    | عدم ارتقای نظام کنترل‌های داخلی                                       |
| ۵.    | ناکارآمدی حسابرسی داخلی                                               |
| ۶.    | عدم رعایت قوانین و مقررات                                             |
| ۷.    | عدم تقویت کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی                                 |
| ۸.    | بی‌اعتقادی به کمیته حسابرسی                                           |
| ۹.    | عدم حمایت از حقوق سرمایه‌گذاران                                       |
| ۱۰.   | ناکارآمدی و ناکارایی عملیات واحد تجاری                                |
| ۱۱.   | عدم رفع بندهای مندرج در گزارش حسابرس مستقل                            |
| ۱۲.   | عدم توفیق در مبارزه با فساد، تقلب، پولشویی و مولفه‌های اقتصاد مقاومتی |

همان‌گونه که گفته شد، بسیاری از صاحب‌نظران (حساس یگانه، ۱۳۸۷) کمیته حسابرسی را جزو سازوکارهای اصلی نظام درون‌سازمانی تلقی می‌کنند. در برخی از مدل‌های ارائه شده، به‌عنوان سه دایره متحدالمرکز، دایره بزرگ‌تر نظام حاکمیت شرکتی، دایره وسط نظام مدیریت ریسک و دایره کوچک‌تر به‌عنوان نظام کنترل داخلی ترسیم شده است (اندرسن و همکاران، ۲۰۱۷). در حقیقت از منظر چارچوب‌های یکپارچه کنترل‌های داخلی (کوزو و ۲۰۱۳ و ۱۹۹۲)، کمیته حسابرسی جزو نظام کنترل‌های داخلی (محیط کنترلی) قلمداد شده است که در حقیقت بر نظام کنترل‌های داخلی نیز نظارت می‌کند. در حقیقت کمیته حسابرسی نسبت به کنترل‌های داخلی ظرف و مظلوف است یعنی هم جزئی از آن است و هم بر آن نظارت می‌کند. بر اساس چارچوب کنترل‌های داخلی که دستورالعمل کنترل‌های داخلی سازمان بورس (مصوب

۱۳۹۱/۰۲/۱۶) نیز بر اساس آن‌ها تهیه شده است، اهداف نظام کنترل‌های داخلی در سه دسته عملیاتی (کارایی و اثربخشی عملیات)، گزارشگری (قابل اتکا بودن گزارشگری مالی و غیرمالی) و رعایتی (رعایت قوانین و مقررات) بیان شده است. به خودی خود هرگونه ناکارآمدی کمیته حسابرسی بر این نظام و عدم تحقق اهداف آن نیز مؤثر است و همین موضوع توسط عموم مشارکت‌کنندگان بیان شده است. با توجه به آنکه مطابق دستورالعمل کنترل‌های داخلی سازمان بورس و بهترین رویه‌های حاکمیت شرکتی اهداف اصلی نظام حاکمیت شرکتی، افشا، شفافیت، عدالت و انصاف است. در این راستا، عمده مشارکت‌کنندگان، ناکارآمدی کمیته حسابرسی را به معنای عدم تحقق اهداف حاکمیت شرکتی بیان کرده‌اند که در جدول بالا مفاهیم استخراج شده به‌عنوان عواقب ناکارآمدی کمیته آمده است.

## ۲- موانع، مشکلات و چالش‌های ویژه مؤسسات اعتباری و نظام بانکی ایران

علی‌رغم تنظیم و ابلاغ دستورالعمل‌های نظارتی و همچنین چارچوب دستورالعمل‌های چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اعضای کمیته حسابرسی طی سال‌های گذشته و نسخه اصلاحی اخیر آن توسط بانک مرکزی که نشان از توجه خوب این نهاد ناظر دارد، اما بر اساس نظریه پدیدار شده از داده‌های پژوهش به شرح شکل ۳، به موانع و چالش‌های دستیابی به کارآمدی کمیته حسابرسی در ایران به تفکیک اجزای آن یعنی «شرایط علی، مداخله گر و بستر»، «راهبردها» و «پیامدها» پرداخته شد. چالش‌های بیان شده به‌صورت عام، کلیه واحدهای اقتصادی شامل مؤسسات اعتباری، شرکت‌ها و واحدهای اقتصادی ایرانی را در برمی‌گیرد. مؤسسات اعتباری با توجه به ساختار ویژه خود دارای چالش‌های منحصربه‌فردی هستند که بر اساس داده‌های پژوهش گزیده‌ای از اهم آن‌ها شامل: «وجود مسائل و مشکلات فراوان به‌ویژه مسائل گزارشگری مالی و مشکلات عملیاتی در بانک‌ها در سال‌های اخیر که همه‌چیز را به حاشیه کشانده است»، «انتقال نیروهای مازاد سایر اداره‌ها به اداره حسابرسی داخلی»، «ضعف در ضمانت اجرایی بخشنامه‌های بانک مرکزی و پاسخ‌خواهی آن»، «برون‌سپاری حسابرسی داخلی (بخشی از کار) به مؤسسات حسابرسی فاقد صلاحیت»، «عدم اتکای حسابرسان مستقل بر کار حسابرسان داخلی»، «حضور اعضای غیرمستقل در کمیته حسابرسی بانک‌ها»، «عدم استفاده از نرم‌افزارهای مناسب»، «ناهماهنگی میان نظارت‌های مختلف (حسابرسی داخلی، تطبیق، بازرسی و ریسک)»، «عدم وجود برنامه‌های مدون و رسمی برای ارزیابی ریسک»، «ضعف نهادهای نظارتی»، «عدم

توجه به اثربخشی طراحی کنترل‌های داخلی بانک»، «ضعف‌های مرتبط با حسابرسی فن‌آوری اطلاعات»، «عدم توجه به مسائل گزارشگری مالی توسط کمیته حسابرسی»، «همپوشانی و تداخل وظایف حسابرسی داخلی با سایر واحدهای نظارتی همچون بازرسی، ریسک، تطبیق، مبارزه با پولشویی»، «عدم ارزیابی مدون کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی» و مهم‌تر از همه «ضعف نظارتی هیئت‌مدیره و ضعیف بودن محیط کنترلی» است. بر اساس یکی مصاحبه‌های منتشرشده توسط مقامات رسمی بانک مرکزی چالش‌های بااهمیتی در خصوص ناکارآمدی کمیته حسابرسی برشمرده شده است که به‌صورت خلاصه به آن‌ها اشاره می‌شود (T31):

- «کشفیات عجیب‌وغریب از درون بانک‌ها/کمیته‌های حسابرسی عملاً تعطیل‌اند/ای‌کاش مشکل بزرگ بانک‌ها فقط حقوق نجومی بود... T31»
- «... ما دنبال این بودیم که مثلاً بینم کمیته حسابرسی اصلاً در بانک‌ها کار می‌کند؟ درون این گزارش‌ها چیزی دارد؟ اگر چیزی داشته باشد باید به هیئت‌مدیره برود هدف ما این بود که بینم در هیئت‌مدیره قرائت‌شده است یا خیر؟ همچنین می‌خواستیم بینم که آیا هیئت‌مدیره درباره آن حرفی زده یا تصمیمی گرفته است؟ اگر تصمیم گرفته بعد پیگیری هم کرده یا آن را رها کرده است؟ این‌ها نشان می‌دهد که آیا اتفاقی در بانک‌ها می‌افتد یا این کمیته‌ها سرگردان در بانک‌ها تشکیل شده‌اند. در این زمینه از بین آن ۶۳ درصدی که اطلاعاتشان به دستمان رسیده بود، خیلی تصویر ناخوشایندی گرفتیم؛ این نتیجه که کمیته ریسک و حسابرسی در اغلب بانک‌ها کار نمی‌کند. برخی بانک‌ها اگر ندادند چون چیزی نداشتند که این خیلی بد است؛ برخی دیگر از بانک‌ها معلوم بود بعد از چند بار نامه‌نگاری، شبانه چیزی نوشته و برای ما فرستاده بودند؛ بعد از این همه سال تجربه اعضای حرفه‌ای تیم به‌راحتی می‌توانستیم تشخیص بدهیم که گزارشی سرهم شده یا واقعی است...»

T31

- «... در نهایت بعد از آنکه صورت جلسات هیئت‌مدیره بانک‌ها را تک‌به‌تک خواندیم، تصمیمات هیئت‌مدیره‌ها را به چند بخش استراتژی، نظارتی، هدایتی، خط‌مشی‌گذاری و اجرایی تقسیم کردیم و رسیدیم به اینکه بیش از ۹۵ درصد از مجموع مصوبات هیئت‌مدیره‌ها، اجرایی است. این نسبت در دنیا اصلاً این‌گونه نیست؛ هیئت‌مدیره عمدتاً باید کارهای نظارتی، هدایتی، خط‌مشی‌گذاری و استراتژیک

- داشته باشد ولی در بانک‌های ما عمدتاً کارهای اجرایی کرده‌اند. این نشان می‌دهد هیئت‌مدیره کار خود را به‌درستی انجام نمی‌دهد و به کارهای اجرایی که شامل تصویب پرونده‌های اعتباری، جذب سپرده، گسترش شعب بانک و ... می‌پردازند. برخی از مصوبات هم درباره پاداش و حقوق و ... بود... *T31*»
- «...آسیب‌شناسی بعد از تحقیق این را برای ما تأیید کرد که نظارت بانک مرکزی بر بانک‌ها با ضعف‌های جدی مواجه است... *T31*»

## نتیجه‌گیری و بحث

### نتیجه‌گیری

با توجه به نوپا بودن کمیته حسابرسی در سازمان‌های ایرانی در پی شکل‌گیری فراگیر کمیته حسابرسی در شرکت‌های ایرانی (شامل مؤسسات اعتباری و بیمه) به پیروی از الزامات وضع شده در ده سال اخیر به‌ویژه توسط نهادهای ناظر از قبیل «بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران» و «سازمان بورس اوراق بهادار» و «بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران»، به‌منظور تقویت سازوکارهای حاکمیت شرکتی، مشکلات، موانع و چالش‌های فراوانی برای پیاده‌سازی و اجرای این سازوکار ارزشمند درون‌سازمانی وجود دارد که در پژوهش‌های پیشین کمتر موردتوجه قرار گرفته است. در این پژوهش برای اولین بار با بهره‌گیری از رهیافت پژوهش کیفی، دینفعان اصلی کمیته حسابرسی در ایران به‌طور عمیق مورد مطالعه قرار گرفتند. هدف اصلی این پژوهش، ارائه تبیینی جامع از مشکلات، موانع و چالش‌های استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در ایران بود. به‌تبع به‌کارگیری رهیافت کیفی پژوهش، در این پژوهش به کمک نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری و انتخابی که خاص روش نظریه زمینه‌ای، داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این راستا، مقوله‌های کلان، مقوله‌های اصلی و خرده مقوله‌های استخراجی از داده‌های پژوهش (مصاحبه‌ها و متون استفاده‌شده) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و به‌عنوان چارچوب یکپارچه چالش‌های پیاده‌سازی و اجرای کمیته حسابرسی کارآمد ارائه شد. با توجه به چندوجهی بودن عوامل کارآمدی کمیته حسابرسی از نگاه مشارکت‌کنندگان و دینفعان مختلف، مشکلات، موانع و چالش‌های پیاده‌سازی کمیته حسابرسی کارآمد در قالب مدل مفهومی (الگو) به شرح شکل ۳ ارائه شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به‌عنوان پاسخ به پرسش اصلی پژوهش، الگوی پدیدار شده از داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که در ابعاد

مختلف چالش‌ها و موانع زیادی که با همدیگر در ارتباط هستند، وجود دارد. این مسائل و مشکلات، چالش‌های جدی برای استقرار کمیته‌های حسابرسی کارآمد در سازمان‌های ایرانی ایجاد می‌کنند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، شرایط مداخله‌گر، شرایط بستر (زمینه) و شرایط علی به‌عنوان عوامل مؤثری عمل می‌کنند که استقرار کارآمد کمیته‌های حسابرسی در سازمان‌های ایرانی را با چالش روبرو می‌سازند. در این راستا اهم مفاهیم و مقوله‌های پدیدار شده در حوزه عوامل مداخله‌گر، بستر، شرایط علی شامل: تشکیل کمیته حسابرسی بر اساس الزام و نه بر اساس احساس نیاز، عدم استقلال هیئت‌مدیره، مشکلات و محدودیت‌های نظام حاکمیت شرکتی در ایران، موانع و مشکلات مرتبط با نظارت نهادهای ناظر، ضعف‌های در پیوند انجمن‌های حرفه‌ای، مشکلات در پیوند با ضمانت اجرایی قوانین و مقررات، عدم تعامل با جامعه بین‌المللی، ضعف در آموزش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای و... بود. کنش و برهم کنش ناشی از شرایط علی، بستر و مداخله‌گر که به‌عنوان راهبرد شناخته می‌شوند فرایندهای کاری کمیته حسابرسی را تحت شعاع قرار می‌دهد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش مشکلات، موانع و چالش‌های پیاده‌سازی کمیته حسابرسی کارآمد را پیرامون ورودی‌های فرایند کاری کمیته حسابرسی را شامل: موانع و ضعف‌های مرتبط با منابع، استقلال، شایستگی، تعهد، مشکلات بازوی اجرایی کمیته و... گزارش کردند و همچنین مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با اجرای عملیات یا فرایند کاری کمیته حسابرسی را شامل عدم برنامه‌ریزی صحیح کار و اجرای حسابرسی مطابق منشور، عدم برقراری ارتباطات و تعامل مناسب با هیئت‌مدیره، عدم استقرار نظام مناسب پایش پیشرفت و... برشمردند و همچنین مفاهیم و مقوله‌های پیوسته با خروجی‌های فرایند کمیته حسابرسی را شامل عدم ارائه محصولات باکیفیت به هیئت‌مدیره گزارش کردند. به‌عنوان یافته ویژه پژوهش در خصوص مسائل و مشکلات استقرار کمیته حسابرسی در مؤسسات اعتباری ناهم‌آهنگی میان واحدهای مختلف نظارتی در مؤسسات اعتباری (حسابرسی داخلی، تطبیق، بازرسی) و همپوشانی دامنه کار آن واحدها، عدم توجه به ریسک و ارزیابی آن، عدم توجه به طراحی کنترل‌های داخلی، عدم توجه به صورت مالی و گزارشگری بانک، انتقال کارکنان فاقد صلاحیت از سایر ادارات موسسه اعتباری به اداره حسابرسی داخلی به‌عنوان بازوی اصلی کمیته حسابرسی، ضعف‌های حسابرسی فن‌آوری اطلاعات، ضمانت اجرایی کم بخشنامه‌های بانک مرکزی و عدم به‌کارگیری نرم‌افزارهای های لازم از جمله مهم‌ترین چالش‌ها و موانع کارآمدی کمیته حسابرسی مختص مؤسسات اعتباری بوده است درحالی‌که مابقی مقوله‌های پدیدار شده

در الگوی پدیدار شده (شکل ۳) در کلیه واحدهای حسابرسی داخلی قابل تعمیم است. بررسی‌های نشانگر آن است که پژوهش‌های جاری داخلی به‌صورت خاص، جامع و جداگانه (از نگاه ذینفعان مختلف) به چالش‌های استقرار کمیته حسابرسی کارآمد در ایران نپرداخته‌اند. نتایج جالب توجه این پژوهش آن است که حتی با گذشت حدود ۱۰ سال از انجام پژوهش توسط علوی طبری و عصابخش (۱۳۸۹) به‌استثنای الزامی شدن استقرار کمیته حسابرسی در ناشران بورسی و فرابورسی، مؤسسات اعتباری و مؤسسات بیمه، مابقی ۱۲ مانع گزارش شده توسط ایشان بر سر راه کمیته حسابرسی مرتفع نشده است. با توجه به آنکه نتایج حاصل از این پژوهش دربرگیرنده حدود ۱۵۰ مفهوم (خرده مفهوم) و حدود ۵۰ مقوله (مفاهیم کلان) بود، موانع ۱۲ گانه پژوهش علوی طبری و عصابخش را نیز در برمی گیرد و با یافته‌های ایشان تطبیق می‌کند. همچنین پژوهش علوی و قائمی (۱۳۹۶) که حدود ۱۲ مقوله و ۲۵ مفهوم جزئی را به‌عنوان مشکلات کمیته حسابرسی گزارش کرده‌اند به‌طور کامل در تطبیق با مفاهیم استخراج شده در این پژوهش قرار می‌گیرد. آنچه مسلم است در این پژوهش با استفاده از مطالعه عمیق و استفاده از مصاحبه با ذینفعان مختلف، کمیته حسابرسی شامل اعضای کمیته، حساب‌رسان مستقل، حساب‌رسان داخلی، اعضای هیئت مدیره، مدیران نهادهای ناظر و مدیران و اعضای مجامع حرفه‌ای و همچنین داده‌های متنی حاصل از یادداشت‌ها، مقاله‌ها و میزگردهای منتشر شده، الگوی جامعی از موانع و مشکلات پیرامون کمیته‌های حسابرسی ایران را در قالب الگوی مفهومی ارائه کرده است که در دو پژوهش یادشده به‌صورت محدود به آن‌ها پرداخته شده بود، همچنین با توجه به آنکه از اوایل دهه ۱۳۹۰ استقرار کمیته حسابرسی در سازمان‌های ایرانی به صورت الزامی و فراگیرتر نسبت به گذشته درآمده است. بنابراین با گذشته حدود ۱۰ سال از تجربه یادشده، انتظار می‌رود، این پژوهش تجربه‌های دقیق‌تر و عمیق‌تری نسبت به پژوهش‌های اولیه در این ارتباط، ارائه کرده باشد.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به توضیحات گفته شده به‌منظور دستیابی و ارتقای کارآمدی کمیته حسابرسی در ایران، کلیه عوامل یادشده مانند شرایط علی، مداخله‌گر، بستر، کنش و برهم کنش (راهردها: ورودی‌ها، فرایند، خروجی)، پیامدها (نتایج) دارای نقش‌های مؤثری هستند که مستلزم توجه است. پس اهم راهبردهای قابل اتخاذ در این خصوص باید پیرامون مؤلفه‌های الگوی استخراجی

شکل ۳ (نظرات و تجارب مشارکت کنندگان) صورت پذیرد. با این تفاسیر می‌توان راهبردهای متنوعی در این خصوص ارائه داد که در این بخش گزیده خلاصه‌ای از اهم راهبردهای پیشنهادی این پژوهش که بر اساس داده‌های پژوهش به دست آمده است، ارائه می‌شود:

*راهبردهای ویژه بانک مرکزی و مؤسسات اعتباری: ارزیابی اثربخشی طراحی کنترل‌های داخلی* موسسه اعتباری توسط واحد حسابرسی داخلی و ارزیابی بخش رعایت آن توسط دیگر واحدهای نظارتی موسسه اعتباری از قبیل واحد بازرسی به منظور اجتناب از دوباره کاری‌ها و تداخل وظایف، تجهیز واحدهای حسابرسی داخلی مؤسسات اعتباری به نرم افزارهای حسابرسی داخلی، استقرار حسابرسی فن آوری اطلاعات کارآمد یا تقویت آن در مؤسسات اعتباری، مدنظر قرار دادن ارزیابی کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی به ویژه قابل اتکا بودن صورت‌های مالی موسسه اعتباری در برنامه‌های حسابرسی داخلی، همکاری و هماهنگی حسابرس داخلی و مستقل، تقویت نظارت‌های بانک مرکزی بر امور کمیته، تقویت ضمانت اجرایی بخشنامه‌های بانک مرکزی، نظارت مؤثر برای اجرای چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای برای اعضای کمیته حسابرسی، مدیران و معاونان واحد حسابرسی داخلی مؤسسات اعتباری توسط بانک مرکزی، کنترل کیفیت (ارزیابی) دوره‌ای کمیته حسابرسی توسط ناظر، تمرکز بر ارزیابی اثربخشی نظام مدیریت ریسک در برنامه‌های کمیته حسابرسی بانک‌ها، جذب منابع انسانی دارای صلاحیت و تجربه، فرهنگ‌سازی و ترویج کمیته حسابرسی برای هیئت‌مدیره و هیئت عامل بانک‌ها، حمایت نهاد ناظر از استقلال کمیته و واحدهای حسابرسی داخلی مؤسسات اعتباری از جمله گزیده‌ای از راهبردهای قابل اتخاذ در نظام بانکی است که از داده‌های پژوهش، در قالب مقوله‌های اصلی و خرده مقوله‌ها (مفاهیم) استخراج شده است.

*راهبردهای قابل اتخاذ برای تقویت بازوی کمیته حسابرسی: شناخت عمیق نسب به مسائل، برنامه‌ریزی قبل از شروع رسیدگی‌ها، ارائه پیش‌نویس یافته‌ها به مسئولان واحد مورد رسیدگی، هماهنگی قبل از شروع کار، گرفتن نقطه نظرات گروه رسیدگی، بررسی پرونده‌ها و بازبینی آن* حین رسیدگی‌ها<sup>۱</sup>، سرپرستی مناسب، استقرار نظام کنترل کیفیت برای حسابرسی داخلی، کنترل کیفیت و بررسی پرونده‌ها بعد از اتمام رسیدگی‌ها<sup>۲</sup>، آموزش‌های مستمر، تدوین و به کارگیری نظام‌نامه حسابرسی داخلی، تعامل مناسب با مدیران و کارکنان واحدهای مختلف، فرهنگ‌سازی

1. Hot Review  
2. Cold Review

و ترویج حسابرسی داخلی، استخدام و به کارگیری منابع انسانی واجد صلاحیت، به کارگیری مدیر حسابرسی داخلی واجد صلاحیت، استفاده از ترکیب متنوع دانش و تجربه در گروه حسابرسی داخلی، ارائه محصولات باکیفیت به مشتری، به کارگیری کنترل کیفیت برون سازمانی به صورت دوره‌ای، رعایت اصول و ضوابط حرفه‌ای و به طور کلی تقویت بازوی اجرایی حسابرسی داخلی نیز گزیده‌ای از راهبردهای قابل اتخاذ جهت دستیابی به کیفیت حسابرسی داخلی استخراجی از داده‌های پژوهش است. شایان یادآوری است نیکبخت و همکاران (۱۳۹۶)، (۴۹) در مدلی جامع راهبردهای ارتقای کیفیت حسابرسی داخلی در شرکت‌های ایرانی را ارائه داده‌اند که پیشنهادهای این پژوهش که برخاسته از داده است، با مدل ایشان تطبیق می‌کند.

*راهبردهای قابل اتخاذ در سطح سازمان:* با توجه به روشن شدن جنبه‌های مختلف الگوی کارآمدی کمیته حسابرسی، اختصاص بودجه کافی به امور کمیته حسابرسی، سرمایه‌گذاری در منابع انسانی حسابرسی داخلی، ترویج و فرهنگ‌سازی کمیته و حسابرسی داخلی، ایجاد سازوکارهای مناسب اجرای عملیات و پایش پیشرفت مصوبات کمیته حسابرسی (از قبیل نظام پیگیری مؤثر)، ارزیابی عملکرد کمیته حسابرسی، آموزش، آگاهی از نیازهای ذینفعان و شناسایی آن، به کارگیری افراد متخصص در کمیته حسابرسی، تقویت نظام حاکمیت شرکتی از جمله مهم‌ترین راهبردهایی است که می‌توان برای دستیابی به کارآمدی کمیته حسابرسی گرفته شود.

*راهبردهای نهادهای ناظر و انجمن حسابرسان داخلی:* بازنگری دوره‌ای اسناد بالادستی مانند دستورالعمل کنترل‌های داخلی و منشور نمونه کمیته حسابرسی، آسیب‌شناسی کمیته حسابرسی یا استفاده از نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در این خصوص به منظور رفع موانع و آسیب‌ها، نظام‌مند کردن اعطای گواهینامه‌های حرفه‌ای و عضویت، نظارت مؤثر بر کیفیت کار کمیته‌های حسابرسی و واحدهای حسابرسی داخلی، نظارت مؤثرتر بر اعضا، آموزش، ترویج کمیته و حسابرسی داخلی، تلاش به منظور استقرار پیش‌نیازهای کمیته حسابرسی، تدوین چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای برای کاندیدای عضویت در کمیته، انتشار عمومی گزارش عملکرد تفصیلی کمیته در مقاطع منظم ادواری، ارائه خدمات کنترل کیفیت، تدوین رهنمودهای حرفه‌ای، انتشار نشریات حرفه‌ای، نظارت بر حسن اجرای دستورالعمل‌ها به عنوان گزیده‌ای از راهبردهای دستیابی به کارآمدی کمیته حسابرسی در این حوزه است.

*جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی:* ضرورت نظارت مؤثر بر اجرای استاندارد حسابرسی ۲۶۰ (اطلاع‌رسانی به ارکان راهبری)، تدوین چک‌لیست‌های

کنترل کیفیت و ارزیابی واحدهای حسابرسی داخلی صاحبکار، نظارت بر عملکرد اعضای شاغل و غیر شاغل که به عنوان اعضای کمیته حسابرسی شرکت‌ها ایفای نقش می‌کنند، ارائه رهنمودها و ضوابط برای اعضای جامعه حسابداران رسمی که عضو کمیته حسابرسی هستند، ارائه خدمات در چارچوب اصول و ضوابط حرفه‌ای، آموزش، ضرورت انجام کنترل کیفیت خدمات حسابرسی داخلی توسط جامعه حسابداران رسمی ایران، بهره‌گیری از تجارب موفق، استفاده از تجارب بین‌المللی نیز به عنوان گزیده‌ای از پیشنهادها و راهبردهای قابل اتخاذ در این خصوص است.

دولت و کلان جامعه: اختصاص بودجه مناسب برای استقرار و توسعه کمیته حسابرسی، ایجاد بسترهای قانونی و ضمانت اجرایی قوانین و مقررات، استقرار نظام حاکمیت شرکتی و حسابرسی داخلی در بخش دولتی به عنوان الگو، اختصاص بودجه مناسب به پژوهش‌های برای پیشرفت و رفع موانع کمیته حسابرسی نیز خلاصه‌ای از راهبردهای قابل اتخاذ در این خصوص است که از داده‌های پژوهش حاصل شده است.

دانشگاه‌ها و مؤسسات متولی/امر آموزش: اختصاص واحدهای درسی به کمیته حسابرسی، تجدیدنظر در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها به منظور پوشش نیازهای حرفه‌ای، ارائه آموزش‌های حرفه‌ای، هدفمند کردن پژوهش به نیازهای کمیته حسابرسی، تقویت منابع آموزشی، شناسایی نیازهای حرفه‌ای نیز به عنوان گزیده‌ای از راهبردهای قابل اتخاذ در این خصوص است.

### پیشنهاد برای انجام پژوهش‌های آتی

در این پژوهش به کمک رویکرد کیفی نظریه زمینه‌ای به مطالعه عمیق ذینفعان کمیته حسابرسی درباره موانع، مشکلات و چالش‌های استقرار کمیته‌های حسابرسی پرداخته شد و الگوی مفهومی (شکل ۳) چندوجهی پیرامون این موانع ارائه شد که نشان می‌دهد، این موانع در ابعاد مختلف مانع کارآمدی کمیته حسابرسی می‌شود و این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های قبلی نیز تطبیق می‌کند. در پژوهش حاضر و پژوهش‌های قبلی فهرستی از موانع و چالش‌ها با صورت‌بندی، عمق و اشکال مختلف (کمی، کیفی، مدل نظری، گزارش توصیفی و...) ارائه شد، بنابراین یکی از پیشنهادها مشخص می‌تواند رتبه‌بندی کردن تأثیر این موانع و مشکلات بر کارآمدی کمیته‌های حسابرسی سازمان‌های ایرانی باشد. پیشنهاد دوم محدود کردن دامنه

پژوهش بر هر کدام از این مؤلفه‌های پدیدار شده به صورت مجرد است که می‌تواند حوزه‌های بیشتری برای پژوهش را فراهم آورد. به عنوان مثال «مشکلات مرتبط با برنامه کار» و «برنامه‌ریزی» کمیته به عنوان یکی از مشکلات مرتبط با فرایند اجرای کار شناسایی شده است. پژوهش درباره برنامه‌ریزی کمیته حسابرسی و همچنین بررسی وضعیت آن در شرکت‌های ایرانی می‌تواند، کمک‌های شایانی برای شناسایی و برنامه‌ریزی برای رفع موانع، مشکلات و چالش‌های این حوزه نمایان کند.

## منابع

- ابولمعالی، حدیجه (۱۳۹۱). پژوهش کیفی از نظریه تا عمل، نشر علم، تهران، چاپ اول.
- استراس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۹۹۸). اصول روش تحقیق کیفی، نظریه مبنایی - رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه محمدی، بیوک، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ۱۳۹۳، چاپ سوم.
- اسماعیلی کیا، غریبه. (۱۳۹۷). استقرار کمیته حسابرسی در بخش عمومی ایران: نگرش خبرگان، اعضای حرفه و دانشگاه. دو فصلنامه علمی - پژوهشی *حسابداری دولتی* ۴(۲)، ۱۳۴-۱۱۵.
- اورادی، جواد، لاری دشت بیاض، محمود، سالاری فورگ، زینب. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ویژگی‌های کمیته حسابرسی و عملکرد شرکت. *دانش حسابداری مالی*، ۳(۴)، ۱۵۲-۱۳۱.
- ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱ الف). روش‌شناسی تحقیقات کیفی. قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
- ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱ ب). فلسفه روش تحقیق در علوم انسانی. قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بانک مرکزی ج.ا.ا. (۱۳۸۶). رهنمودهایی برای نظام مؤثر کنترل داخلی در مؤسسات اعتباری، مدیریت کل نظارت بر بانک‌ها و مؤسسات اعتباری، شماره مب/۱۱۷۲.
- بانک مرکزی ج.ا.ا. (۱۳۹۶). دستورالعمل الزامات ناظر بر حاکمیت شرکتی در مؤسسات اعتباری غیردولتی، مدیریت کل مقررات، مجوزهای بانکی و مبارزه با پولشویی اداره مطالعات و مقررات بانکی.
- بانک مرکزی ج.ا.ا. (۱۳۹۸). دستورالعمل تأیید صلاحیت و عزل یا هرگونه تغییر مدیران و اعضای کمیته‌های ریسک، حسابرسی داخلی و رعایت قوانین و مقررات (تطبیق) مؤسسات اعتباری، ابلاغ‌شده طی شماره ۹۸/۱۹۰۶۱ مورخ ۱۳۹۸/۰۱/۲۷.
- بانک مرکزی ج.ا.ا. (۱۳۹۹). دستورالعمل تأیید صلاحیت و عزل یا هرگونه تغییر مدیران و اعضای کمیته‌های ریسک، حسابرسی داخلی و رعایت قوانین و مقررات (تطبیق) مؤسسات اعتباری، ابلاغ‌شده طی شماره ۹۹/۱۸۰۴۳۲ مورخ ۱۳۹۹/۰۶/۱۲.
- بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران (شورای عالی بیمه). (۱۳۹۶). آیین‌نامه حاکمیت شرکتی در مؤسسات بیمه (آیین‌نامه شماره ۹۳)، مصوب ۱۳۹۶/۰۲/۱۰، قابل‌دسترس در تارنمای بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران ([www.centinsur.ir](http://www.centinsur.ir))
- بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران (شورای عالی بیمه). (۱۳۹۶). دستورالعمل نحوه تشکیل و شرح وظایف واحدها و کمیته‌های موضوع ماده (۱۱) آیین‌نامه حاکمیت شرکتی در مؤسسات بیمه (آیین‌نامه شماره ۹۳)، مصوب ۱۳۹۶/۱۰/۰۳، قابل‌دسترس در تارنمای بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران ([www.centinsur.ir](http://www.centinsur.ir))
- حساس یگانه، یحیی (۱۳۸۷). حاکمیت شرکتی و پاسخگویی، همایش راهبری شرکتی بورس اوراق بهادار، ص ۶۷-۸۲.

- حساس یگانه، یحیی (۱۳۸۷)، حاکمیت شرکتی و پاسخگویی، همایش راهبری شرکتی بورس اوراق بهادار، ص ۶۷-۸۲.
- رضایی، ذبیح‌الله (۲۰۰۹)، راهبری شرکتی و اخلاق (ترجمه بیتا مشایخی)، شرکت چاپ و نشر بازرگانی، چاپ اول، سال ۱۳۹۴، تهران.
- سازمان بورس و اوراق بهادار (۱۳۹۷)، دستورالعمل حاکمیت شرکتی، قابل‌دسترس از طریق [www.Codal.ir](http://www.Codal.ir).
- سازمان بورس و اوراق بهادار تهران (۱۳۹۱)، دستورالعمل کنترل‌های داخلی ناشران پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران، مصوب هیئت‌مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار (۱۳۹۱/۰۲/۱۶)، قابل‌دسترس از طریق [www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp](http://www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp).
- سازمان بورس و اوراق بهادار تهران (۱۳۹۱)، منشور کمیته حسابرسی، مصوب هیئت‌مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار (۱۳۹۱/۱۱/۲۳)، قابل‌دسترس از طریق [www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp](http://www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp).
- سعادت‌مند، روشنگر؛ علوی، سید مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های کمیته‌های حسابرسی و هزینه سرمایه سهام عادی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۸(۳)، ۲۵۵-۲۳۴.
- صالحی، مهدی؛ اورادی، جواد و سالاری فورگ، زینب. (۱۳۹۵). تأثیر وجود کمیته حسابرسی و ویژگی‌های آن بر تأخیر گزارش حسابرسی. *مجله علمی-پژوهشی دانش حسابداری*، ۷(۲۶)، ۵۹-۸۳.
- علوی طبری، سید حسین و عصابخش، راضیه. (۱۳۸۹). نقش کمیته حسابرسی و بررسی موانع ایجاد و به کارگیری آن در ایران. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۲(۱)، ۱۷۷-۱۵۵.
- علوی، سید مصطفی و قائمی، محمدحسین. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی کمیته‌های حسابرسی. *دانش حسابرسی*، ۱۷(۶۸)، ۱۴۷-۱۲۷.
- فخاری، حسین؛ محمدی، جواد و حسن نتاج کردی، محسن. (۱۳۹۴). بررسی اثر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر مدیریت سود از طریق اقلام واقعی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۲(۴۶)، ۱۵۴-۱۳۰.
- فخاری، حسین و رضائی پشته نوئی، یاسر. (۱۳۹۶). تأثیر تخصص مالی کمیته حسابرسی بر محیط اطلاعاتی شرکت. *مجله علمی-پژوهشی دانش حسابداری*، ۸(۳)، ۱۱۲-۸۱.
- قدس مفیدی، سید اقبال. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر کمیته حسابرسی بر کاهش تحریفات مالی با تأکید بر تخصص حسابرس در صنعت چشم‌انداز حسابداری و مدیری، ۲(۸)، ۸۴-۶۸.
- کثیری، حسین؛ گوهرزاد، جواد؛ صبری، رضا؛ مروج، چنگیز و فخار، بهزاد (۱۳۹۵)، بازرسی و حسابرسی داخلی در بانک‌های ایران چالش‌ها و فرصت‌ها، سیمای بانکداری، شماره اول، آبان ماه، ص ۵۶-۶۳.
- لاری دشت بیاض، محمود و اورادی، جواد. (۱۳۹۵). ویژگی‌های کمیته حسابرسی و حق‌الزحمه حسابرسی: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۶(۲)، ۹۴-۶۹.

مرادزاده فرد، مهدی؛ نوروزی، محمد و محرم زاده، ناهید. (۱۳۹۶). اثربخشی کمیته حسابرسی و کیفیت حسابرسی: آزمون تجربی رویکرد نظارتی. پژوهش‌های نوین در حسابداری و حسابرسی، ۱(۴)، ۱۹۸-۱۷۷.

معینیان حسن؛ حیدریان، محسن و معینیان، حسین. (۱۳۹۸). نقش تجربه و تخصص مالی اعضای کمیته حسابرسی بر کیفیت سود. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۳ شماره ۲۳ (۱۳۹۸)، صفحه ۱۰۰-۱۱۷.

نیکبخت، محمدرضا؛ رضایی، ذبیح الله و ممتی، وحید. (۱۳۹۶). راهبردهای ارتقای کیفیت حسابرسی. دانش مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۴(۵۵)، ۷۰-۳۱.

نیکبخت، محمدرضا؛ ممتی، وحید؛ رضایی، ذبیح الله و رحمانی، علی. (۱۳۹۷). کیفیت حسابرسی داخلی در ایران: چالش‌ها و موانع. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۷(۲۷)، ۲۸-۱.

نیکخواه آزاد، علی و قناد، حمید (۱۳۷۷). عوامل عدم توسعه و روش‌های ارتقاء حسابرسی داخلی در ایران. فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۲۲.

## References

- Anderson, U.L., Head, M.J., Ramamoorti, S., Riddle, C., Salamasick, M., Sobel, P.J. (2017). Internal Auditing: Assurance & Advisory Services, 4rd ed., Altamonte Springs: The Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- Basel Committee on Banking Supervision (2012) the Internal Audit Function in Banks, June.
- Basel Committee on Banking Supervision (2015) Guidelines: Corporate Governance Principles for Banks, July.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).2013. Internal Control - Integrated Framework.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).1992. Internal Control - Integrated Framework.
- Trotman, A.J. (2013) Internal Audit Quality: A Multi-Stakeholder Analysis, Submitted in partial fulfilment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, School of Business Bond University, Australia.

## COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license.