

Közzététel: 2019. december 11.

A tanulmány címe:

A számvitel szakma etikai szempontú modellezése a számviteli szakemberek értékítélete alapján

Szerzők:

BALÁZSINÉ FARKAS KATALIN, a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karának főiskolai docense, oktatási dékánhelyettese
BalazsineFarkas.Katalin@uni-bge.hu

BÉLYÁ CZ IVÁN, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának professor emeritusa
belyacz.ivan@ktk.pte.hu

KARDOS BARBARA, a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karának főiskolai docense, tanszékvezetője
kardos.barbara@uni-bge.hu

KÁSA RICHÁRD, a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karának tudományos főmunkatársa
kasa.richard@uni-bge.hu

SZÁSZ ERZSÉBET, a Partium Keresztény Egyetem docense
szaszerszebet@partium.ro

DOI: <https://doi.org/10.20311/stat2019.12.hu1103>

Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) Statisztikai Szemle c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány vagy annak részei felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.

1. A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Szt.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
2. A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átadható, térítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
3. A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
 - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
4. A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Szt. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
5. A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
6. A 3. a)–c.) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:

„*Forrás: Statisztikai Szemle c. folyóirat 97. évfolyam 12. számában megjelent, Balázsiné Farkas Katalin, Bélyác Iván, Kardos Barbara, Kása Richárd, Szász Erzsébet által írt, 'A számvitel szakma etikai szempontú modellezése a számviteli szakemberek értékítélete alapján' című tanulmány (link csatolása)*”

7. A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem esnek szükségképpen egybe a KSH vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

Balázsiné Farkas Katalin – Bélyácz Iván – Kardos Barbara –
Kása Richárd – Szász Erzsébet

A számvitel szakma etikai szempontú modellezése a számviteli szakemberek értékítélete alapján

Modelling of the accounting profession from ethical perspectives,
based on the judgment of accounting professionals

BALÁZSINÉ FARKAS KATALIN, a Budapesti
Gazdasági Egyetem Pénzügyi
és Számviteli Karának főiskolai docense,
oktatási dékánhelyettese
E-mail: BalazsineFarkas.Katalin@uni-bge.hu

BÉLYÁ CZ IVÁN, a Pécsi Tudományegyetem
Közgazdaságtudományi Karának
professor emeritusa
E-mail: belyacz.ivan@ktk.pte.hu

KARDOS BARBARA, a Budapesti Gazdasági
Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karának
főiskolai docense, tanszékvezetője
E-mail: kardos.barbara@uni-bge.hu

KÁSA RICHÁRD, a Budapesti Gazdasági Egyetem
Pénzügyi és Számviteli Karának tudományos
főmunkatársa
E-mail: kasa.richard@uni-bge.hu

SZÁSZ ERZSÉBET, a Partium Keresztény Egyetem
docense
E-mail: szaszerszsebet@partium.ro

A számvitel valós szerepe és a közvélekedésben erről élő kép között nagy a kontraszt. A számvitel az üzleti működés nyelvezeteként fogható fel, de ezen túl egyszerre ábrázolója és befolyásolója az üzleti működésnek és kultúrának. A számvitel legfőbb kihívása abban áll, hogy elegendő mozgásteret biztosít-e a menedzserek számára beszámolási döntéseikben, hogy kiemelkedő teljesítményt érjenek el, ugyanakkor a becsületesség-kompetencia vonal másik pólusán elhelyezkedőket pedig korlátozza abban, hogy elferdítve közöljék azt, amit saját vállalatukról tudnak.

A szerzők cikkükben egy empirikus kutatás eredményeit kívánják bemutatni, melyben a gyakorló számviteli szakemberek véleményét kérték ki a szakmai értékekkel, az azokban rejlő karrierlehetőségekkel, illetve a szakmai etikus viselkedéssel kapcsolatban. Eredményeiket a számviteli szakemberek különböző szintjére (ügyintéző, könyvelő, könyvvizsgáló), a szakmában töltött idő szerint differenciálva, külső-belső munkatárs bontásban is elemzik, fókuszálva az ok-okozati összefüggésekre is. Következtetéseiket strukturális egyenleteken alapuló oksági modellek segítségével vonják le a számviteli szakemberekre vonatkozóan, végzettségük és szakmában töltött idejük alapján.

TÁRGYSZÓ: számvitel, szakma, etika

There is a great contrast between the real role of accounting and its public perception. Accounting can be regarded as the language of business operations, but it is also the representative and manipulator of corporate operations and culture. The major challenge of accounting is whether it allows the most honest and knowledgeable managers to make outstanding reporting decisions while preventing the others at the other side of the honesty competence scale from distorting what they know about their company.

This study presents the results of the authors' empirical research about the opinions of accounting practitioners on the values, career opportunities and ethical behaviour of the profession. The findings are interpreted at the various levels of accounting professions (administrators, accountants, auditors) by the number of years spent in accounting and groups of internal and external colleagues, focusing on the causal relations. The conclusions are drawn through structural-equations-based causal models by qualification of accounting professionals and time spent by them in their jobs.

KEYWORD: accounting, profession, ethics

A 2001-es Enron-skandalum a legjelentősebb vállalati bukás volt az Egyesült Államokban, sok megtakarítási és hitelezési bank 1980-as években bekövetkezett csődje óta. Ez a skandalum demonstrálta a jelentős reformok szükségességét a számvitel és a vállalkozásvezetés terén az Egyesült Államokban, s ugyanúgy betekintést nyújtott az üzleti kultúra etikai minőségébe általában és különösen az üzleti működés etikájába szerte a világon (*Liu–Lee–Nan* [2012]).

Erősödően kompetitív környezetben nagyon fontos, hogy a vállalatok jó benyomást keltsenek magukról. A cégek általában keresik az adatok javításának módját. Az elmúlt néhány évtizedben azonban arra is akadt példa (különösen az Egyesült Államokban), hogy a vállalatvezetés során megkérdőjelezhető eszközöket használtak, mindezt azért, hogy kedvezőbben tüntessék fel magukat valóságos állapotuknál. Néhány eset példája feltárta, hogy több – nagyon virágzónak látszó – multinacionális vállalat súlyosan megsértette a számviteli szabályokat. A piac elvesztette bizalmát e cégekben, amelyek nagy veszteséget szenvedtek, vagy egyszerűen csődbe mentek.

A gondok forrása az auditorok függetlenségének megkérdőjelezhetősége. Egészséges gyakorlat akkor alakul ki, ha az auditorok más szolgáltatást (például tanácsadást) nem végeznek az auditált vállalat részére. Biztosítani kell az igazgatótanács tagok függetlenségét, és ki kell küszöbölni az összeférhetetlenséget.

A folyamatosan változó kompetitív környezetben az üzleti vállalkozások meg kell, hogy találják a versenynek megfelelés új módjait, eltérően a tradicionális módoktól, jobb termékek kínálatával vagy alacsonyabb árak felajánlásával (*McMurrian–Matulich* [2006]). Fontos megjegyezni, hogy a modern üzleti vállalko-

zások olyan embereket foglalkoztatnak, akik széttartó háttérrel rendelkeznek nemzetiség, kultúra, vallás, életkor, képzettség és társadalom-gazdasági státus tekintetében. Eme személyek mindegyike eltérő értékekkel, célokkal, valamint az elfogadható viselkedés különböző felfogásával érkeznek a munkahelyre. Ez az eltérő háttér egyaránt etikai kihívást jelent mind az egyének, mind a menedzserek számára (*Abiodun–Oyeniyi* [2014]).

A számviteli munka etikai kérdéseit vizsgálva, a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar Számvitel Tanszéki vezetéssel összeállt kutatócsoportja készített egy felmérést az Adónavigátor „2019-es adóváltozások” számviteli konferenciáján részt vevő számviteli szakemberek megkérdezésével. E konferencia résztvevői a szervezők célkitűzésének megfelelően a KKV- (kis és középvállalkozások) szektorból érkező pénzügyi és számviteli szakemberek voltak a gazdaság számos ágazatából, az ország minden pontjáról. Kutatásunk célja annak megismerése volt, hogy miként vélekednek a gyakorló számviteli szakemberek a saját szakmájukról, mennyire látják benne a karrierlehetőséget, mit gondolnak a kollégáikról, a saját közelebbi és távolabbi munkakörnyezetükről etikai szempontból, valamint ezek egymással hogyan függnek össze. A kérdőíves felmérés eredményeinek megismerése után, azok mélyebb elemzése érdekében mélyinterjúk is készültek az egyes szakképzettségi szintek (ügyintéző, mérlegképes könyvelő, diplomás, okleveles könyvvizsgáló) képviselőivel.

A tanulmány célja a következő kutatási kérdések vizsgálata:

- Tekintható-e a számvitel értékvezéreltnek? Milyen tényezők befolyásolják a megítélését?
- Valóban a közérdek szolgálatában áll-e a számvitel? Pozitív-e a megélt és a lehetséges karrierrel alkotott kép a szakma képviselői között?
- Mit lehet tenni annak érdekében, hogy vonzóbb, élvezhetőbb, megbecsültebb legyen a számvitel szakma?
- Szükség van-e etikai kódexre a számvitel szakma minden szintjén, illetve lehetséges-e a különböző képzésekben az etika oktatása?

1. Szakirodalmi áttekintés

Ennek a fejezetnek a keretében szó lesz az etika általános kérdéseiről, az etikus magatartás fontosságáról, az üzleti etika tartalmáról, a számviteli etika specifikumairól és az etikátlan vállalati magatartás gyökereiről és következményeiről, az etikaoktatás szerepéről a normák betartásában, valamint a kis- és középvállalatok etikai problémáiról.

1.1. Az etika általános kérdései, az etikus magatartás fontossága

Az etika a viselkedés morális alapelveinek vagy szabályainak rendszerére utal, amely magában foglalja a helyes módon történő cselekvést (*Okafor* [2011]). *Majtaba–Tajaddini–Chen* [2011] szerint az etika a filozófia része, amely elméletileg racionálisan és megbízhatóan választja el a jót a rossztól, a helyest a helytelentől, a morálist az amorálistól, az igazit a hamistól a cselekvésben és a magatartásban. Etikusan viselkedni azt jelenti, hogy annyit tenni, ami morálisan helyes (idézi *Okafor* [2011]). *Abiodun–Oyeniya* [2014] szerint az integritás, a transzparencia, az elszámoltathatóság, a felelősség a tisztesség széles alapú princípiumain nyugszik, miközben olyan belső érdekhordozói problémákra fókuszál, mint a termékminőség, a vevői elégedettség, a foglalkoztatottak bére és kedvezményei, a helyi közösség és a környezeti felelősség. Az etika ugyancsak tekinthető a morális értékek és princípiumok halmazaként, amelyek a cselekvést és viselkedést irányítják (*Emerson* [2009]). Az etika az a tudományág, amely azzal foglalkozik, hogy mi a jó és a rossz, valamint tekintettel van a morális kötelezettségekre.

Az etikai viselkedési szabályok általában megkísérelnek iránymutatást adni az emberi viselkedéshez, amely megóvja a társadalmat és annak tagjait. *Bucholz* [2003] nézete szerint az etika értékeket, princípiumokat és standardokat nyújt, amelyek segítik az embereket annak meghatározásában, hogy mi a helyes cselekvés.

Az etikai gyakorlat tudatos alkalmazkodás a moralitás standardjához, ami – bizonyos viselkedési normák megkövetelésével – irányítja az egyént és az üzletet, amelyeket az emberek a szervezeten belül és azon kívül követnek (*Ononogbo–Joel* [2016]). Az etikátlan üzleti gyakorlatok rendszerint tükrözik az értékeket, attitűdöket, hiteket és a szervezeti kultúra viselkedési mintázatait. *Abiodun–Oyeniya* [2014] szerint az üzleti döntés és magatartás ítélnélhető etikusnak vagy etikátlannak attól függően, hogy a döntések és cselekedetek elősegítik, vagy fenyegetik az egyének és a társadalom értékeit és standardjait, amelyek szerint az üzlet működik. Mindazonáltal az etikai standardok nem statikus ideálok, hanem az emberi viselkedés dinamikus mintázatai. Az etikai standardok ezért annak a folyamatnak a termékei, amelyek definiálják és tisztázzák a humán interakciók tartalmát és természetét.

Nyilvánvaló, hogy a foglalkoztatottak és a menedzserek – számos ok miatt – nincsenek felkészülve az etikai kihívások kezelésére, és ezért lehet, hogy nem is érzékelnek etikai problémákat a működési környezetben. Normatív perspektívából kiindulva, a morális tudatosság hiánya növeli annak kockázatát, hogy az egyén amorálisan viselkedik, s növeli az üzleti etika helytelen kezelésének esélyét (*Bryant* [2009]). Ebből adódóan a morális tudatosság a morális viselkedés és az etikus döntéshozatal egyéni értelmének gerince (*Wiid–Cant–Van Niekerk* [2013]). Az etikai problémákkal történő foglalkozás az összes érdekhordozó inputjának számításba vételét, valamint multidiszciplináris és multidimenzionális megközelítést igényel. Ezért az olyan ké-

pességek, mint a becsületesség, az együttműködésben cselekvés készsége, mások tisztelete, valaki munkájára büszkének lenni hajlandósága, ambíció a tanulásra, megbízhatóság, felelősség valakinek a cselekedetért, az integritás és a lojalitás kritikus jelentőségűek (*Abiodun–Oyeni* [2014]).

Az etika morális értékeken nyugszik. Az ilyen értékeket előbbre valóknak kell tekinteni a humán racionalitásnál, a gyengeségnél, az egónál és a személyes hibáknál (*Putnam* [2016]). Ezek az értékek magukban foglalják a becsületességet, az integritást, a felelősséget, a minőséget, a bizalmat, a tekintélyt, a csapatmunkát és a vezetésként. A jó etikának leginkább a vállalati csúcson kell figyelemre méltónak lenni, s e szabályokat minden foglalkoztatottra érvényesíteni kell. Így mindenki közös célja egy erős, profitábilis üzlet felépítése lesz.

1.2 Az üzleti etika tartalma

Az üzleti etika alapvetően a moralitás és az üzleti viselkedési standardok tanulmányozása, ami egyben az etika alkalmazását jelenti az üzleti gyakorlatban (*Twomey–Jennings* [2011]). Ez egyszerűen az általános etikai szabályok érvényesítése az üzleti viselkedésre (*Hodgeits–Luthans* [2003]). *Elbert–Griffin* [2003] szerint az üzleti etika a szervezet menedzsereinek és foglalkoztatottjainak etikus vagy etikátlan magatartására utal, amely személyenként és kultúránként változik.

Az üzleti etika magában foglalja, hogy az üzleti vállalkozás miként integrálja saját politikájába, gyakorlatába és döntéshozatalába az olyan alapértékeket, mint a becsületesség, bizalom, tekintély és korrektség (*Hellriegel et al.* [2008]). *Rousouw* [2004] azt állítja, hogy az üzleti etika a viselkedési standardok azonosításával és megvalósításával biztosítani fogja, hogy az üzlet nem gyakorol káros hatást saját érdekhordozóinak érdekeire. Ahhoz, hogy az üzleti vállalkozás ma profitábilis legyen, cselekvéseit úgy kell irányítani, hogy az etikusnak látszódjon. Ezért az etika előremutató a moralitás érvényesülése tekintetében, míg a moralitás az etikából vezethető le.

1.3. A számviteli etika specifikumai

A számviteli etika elsődlegesen az alkalmazott etika területe, része az üzleti és humánetikának; ez annak tanulmányozása, hogy a morális értékeket és ítéleteket miként alkalmazzák a számvitelben.¹ A számviteli szolgáltatások sokféleségének

¹ A számviteli etikai elvek történetének kezdete a középkorig nyúlik vissza. *Pacioli*, „a számvitel atyja” már írt a számviteli etikáról az 1494-ben kiadott „Summa de arithmetica, geometria, proportioni et proportionalita” című művében. Ezt követően etikai standardokat alakítottak ki kormányzati csoportok, professzionális szervezetek és független vállalatok. Ezek a különböző csoportok vezették rá a számviteli szakembereket az etikai kódex követésére, hogy teljesíthessék kötelességüket a professzionális munkakörülmények között.

tulajdoníthatóan, az utóbbi idők vállalati összeomlásai nyomán élénk figyelem fordult a számvitel szakmán belül elfogadott etikai standardok felé. A vállalati összeomlások a számvitel szakma reputációjának megrendülését okozták. A „bűnös” számviteli gyakorlat jövőbeni megelőzésére a különböző számviteli szervezetek és a kormányzatok a reguláció szigorításával válaszoltak, s a feljavított etikai kritériumokkal orvoslást igyekeztek adni.

Az a munka, amelyet a számviteli szakemberek és az auditorok végeznek, természeténél fogva magas etikai mércék teljesítését igényli. A részvénytulajdonosok, a potenciális részvényesek, s a pénzügyi beszámolók más használói fokozottan támaszkodnak a vállalat éves pénzügyi kimutatásaira, amint felhasználják ezeket az információkat, hogy megalapozott döntést hozzanak a befektetésről.

A CPA- (Certified Public Accountant – hites könyvvizsgáló) szervezetek az etikai alapelvek öt csoportját különítették el, amelyeket tagjaiknak követniük kell: „függetlenség, integritás, objektivitás”; „kompetencia és technikai standardok”; „felelősség a kliensekkel szemben”; „felelősség a munkatársakkal szemben”, s ugyanígy „más felelőségek és gyakorlatok”.²

A számviteli szakemberek által előidézett etikai meg nem felelés romboló lehet, a társadalomban bizalmatlanságot eredményezve a köz számára, szakadást előidézve a hatékony tőkepiaci működésben. Csalárd számvitel számos okból keletkezhet. Ezek a problémák rendszerint nyilvánosságra kerülnek, s nem csupán vállalatokat tesznek tönkre, hanem auditorokat is, mert nem fedik fel és nem tárják elő a téves beszámolókat. Több tanulmány megállapította, hogy a vállalati kultúra és a követett értékek negatívan befolyásolhatják a számviteli magatartást (Lásd többek között *Clíkeman* [2003] tanulmányát.) Ez a környezet hozzájárulhat a bárhol is tanult (vagy átvett) etikai értékek degradációjához.

A számviteli szervezetek listázták a számviteli szakemberek etikai vétségeihez hozzájáruló kilenc legfontosabb tényezőt, ezek a következők: önérdék, az objektivitás és függetlenség fenntartásának vétkes hiánya, a nem megfelelő ítélet, az etikai érzékenység hiánya, alkalmatlan vezetés és romlott vállalati kultúra, a segítő fenyegetéssel szembeni ellenállás hibája, a kompetencia hiánya, szervezeti és pártatlan támogatás hiánya, professzionális testület támogatásának hiánya. A fő tényező az önérdék, a számviteli szakember arra irányuló motivációja, hogy saját érdekében cselekedjék, különösen akkor, ha összeférhetlenség érvényesül. Például, ha egy auditornak problémája van egy számviteli tétellel az auditálás során, ám „pénzügyi ösztönzést” kap arra, hogy hagyja figyelmen kívül a tételt, akkor az auditor cselekedete etikátlan.

² A szakmán belül – néhány számviteli skandalum után – a számviteli szakemberek kritikusan felemlítik, hogy ha a kliens arról kérdez: „Mennyi kettő plusz kettő?”, akkor a számviteli szakember valószínűleg azt válaszolja: „Mit szeretne, hogy mennyi legyen?” Ez a gondolati folyamat, együtt már szakmai kritikákkal az összeférhetlenséget érintően, a szakmai standardok szigorításához vezetett, nyomást gyakorolva az etika komolyan vételére a működési környezetben.

Az etikai magatartásnak a legalapvetőbb értékeken kell alapulnia, ezek: az integritás, a becsület, az igazság és a respekt. Mindazonáltal a valóságban az emberi magatartás eltér ezektől az értékektől. Az etika felteszi a nagyon széles értelmű kérdést, hogy valakinek miként kell élnie; vagy más típusú kérdések is feltehetőek saját viselkedésünkkel kapcsolatban, hogy ti. „mi a jó?”, és „mi a rossz?”. Az etikában lényeges a hűség a társadalom egyszerű morális princípiumaihoz.

A gyakorlatban a számvitelt egyedi üzleti entitások és intézmények végzik, vagy egyedi üzleti entitások számára mások gyakorolják. Ennek célja nem csupán az eme entitásokat menedzselő emberek döntéseinek hatását tükrözni, hanem egyben be kell mutatni a vállalatban rejlő potenciált is. A képzett pénzügyi elemzők számára a kimutatások és beszámolók – amelyeket számviteli szakemberek készítenek – fontos ismeretforrások az üzleti entitáshoz kapcsolódó különböző kockázati tényezőkről. Az üzleti entitások menedzserei és a vállalat más belső érdekhordozói számára szükség van releváns információkra a döntéshozatalhoz.

1.4. Az etikátlan vállalati magatartás gyökerei és következményei

Az Enron vállalat etikai kódexe a tisztelet, az integritás, a kommunikáció és a kitűnőség alapján állt. Ezek az értékek a következők szerint írhatók le: tisztelet: úgy kezeljük másokat, ahogy szeretnénk, hogy minket kezeljenek; nem tolerálható a gyalázkodó és tiszteletlen viselkedés; integritás: a vevőkkel és a lehetőségekkel való nyílt és becsületes szembenézés és együttműködés; kommunikáció: kötelességünk kommunikálni – kell, hogy legyen időnk a kommunikációra és mások meghallgatására; kitűnőség: csak akkor lehetünk elégedettek, ha mindent a legjobban csinálunk.

Ha adott volt a viselkedési kódex, a vezetők elkötelezettsége az üzleti etika követelményei iránt, akkor miért omolhatott össze az Enron olyan drámaian a 2000. évi 101 milliárd dolláros kimutatott profitról indulva, s megközelítőleg 140 milliárd dollárra emelkedve 2001 első három negyedévében, míg 2001 decemberében eljutott a csőd deklarálásáig? Erre a kérdésre a válasz a felső vezetés balsikereinek, az etikátlan magatartást támogató vállalati kultúrának, s a befektetési bankközösség bűnpártolásának kombinációjaként adható meg.³

Az Enron ügyvezetőinek cselekedetei vezettek a vállalat összeomlásához, amely megmutatta az integritás hiányát, a féktelen ambíciókat, az arroganciát, s azt, hogy

³ *McLean-Elkind* [2003] vizsgálata a következőkre jutott: az Enron skandallum egyik legtitiztatlanabb aspektusa számos magas értékelésű Wall Street-i vállalat bűnpártoló magatartása, ami lehetővé tette az Enron csalárdságait, sőt partner is volt ezekben. Ezek közé tartozott a J. P. Morgan, a Citigroup és a Merrill Lynch. A bűnrészesség akkor történt, amikor alkalmazták az előre fizetést, ami alapvetően hitel volt, bár azt az Enron működési pénzáramként könyvelte. Az Enron lefoglalta az új előrefizetéseket az aktuális fizetési kötelezettségek teljesítésére, s támogatta belőle a gyorsan növekvő beruházásokat új üzletágakban.

figyelmén kívül hagyják cselekedeteik következményeit. Az ügyvezetők bemutatták mindazokat a diszfunkcionális jellemzőket, amelyek megtalálhatók a destruktív vezetőknél.⁴

Az Enron- eset óta a számviteli vállalatok a pozitív etikai magatartás újra megerősítésére fókuszálnak. *Cooper* [2007] szerint „a nagy lecke az az igény volt, hogy az etikai hibák soha ne következzenek be újra. A számviteli szakemberek egyetértenek abban, hogy a törvényalkotás csupán része az orvosságnak. *Guidry–Patten* [2010] szerint a kapzsiság vagy a bűnös magatartásra való hajlam nem regulázható”; emiatt, a reguláció ellenére, s az Andersen-ügy miatt életre hívott ellenőrzőszervezetek nem menthetnek fel az effektív kockázati menedzsment igénye alól, sem a vállalatokat szolgáló professzionális számviteli szakemberek szükségességének kényszere alól.⁵

Az Enron vállalattal történtek és az azt követő SEC-vizsgálat eredményeként nagyon sok változás történt a számviteli ágazatban: a standardokat megkeményítették, a büntetéseket szigorították, melynek következtében a számvitel szakma hitelesebbé vált.⁶ Első pillantásra ezek a javítások úgy tűnnek, hogy több munkát adnak azoknak a becsületes számviteli szakembereknek az ágazatban, akik eddig is jó dolgokat műveltek. A *G. W. Bush* elnök által kezdeményezett post-Enron-terv a pénzügyi kimutatók informatívabbá tételét célozta. Ez a terv a pénzügyi felelősség magasabb szintjét tartalmazta a vállalati felső vezetők és a számviteli szakemberek esetében (*Schlesinger–Schroeder* [2002]).

A Bush-terv büntetendőnek nyilvánította a felső vezetők felelősségességét a vállalat működésével összefüggésben. Ez új ösztönzést adhatott a vállalati menedzsmentnek annak biztosítására, hogy minden abszolút rendben legyen. A többi módosítás változó szintű hatással lehetett a számviteli ágazatban, ám természetüket tekintve inkább pozitívnak bizonyultak. Az auditálás és a konzultáns funkció elválasztása a számviteli ágazatot nagymértékben elmozdítja az erősödő hitelesség felé. Ez mérsékelheti az auditorok függetlenséghiányának érzületét.

⁴ Az Enron felső vezetése eladta a birtokában levő saját vállalati részvényeket, mielőtt elkezdődött a vállalat hanyatlása, ugyanakkor az alacsonyabb rangú foglalkoztatottaknak ezt nem engedték meg, hivatkozva bizonyos vonatkozó korlátozásokra. Ez a munkások ezreinek birtokában levő részvények elértéktelenedését okozta a nyugdíjalapjukban. Az alacsonyabb beosztású foglalkoztatottak – a vállalat összeomlásával – elvesztették egész életük alatt gyűjtött megtakarításaikat.

⁵ Az Arthur Andersen cég nagyon aktív szerepet játszott az Enron üzletében az auditálási és konzultánsi funkció révén. Ez elegendő lehetett ahhoz, hogy valaki megkérdőjelezze az Andersen függetlenségét. Ők nemcsak attól a jövedelemtől függtek, amit az Enron biztosított számukra az auditálás díjazásával, hanem attól a bevételtől is, amit a konzultánsi szolgáltatásokért kaptak. Az Enron 2000-ben 52 millió dollárt fizetett az Andersennek, amiben benne volt a 27 millió dolláros konzultánsi szolgáltatás díja is (*Weil* [2001]). Ez az összeg azt jelentette, hogy az Enron volt az Andersen számára a második legnagyobb bevételi tétel 2000-ben.

⁶ A legnagyobb változást a Sarbanes–Oxley-törvény hozta (*Davis* [2003]). Ez a törvény megkövetelte a vállalatoktól a belső auditálási eljárások újraértékelését és azt, hogy biztosítsák: minden az auditorok várakozásai szerint vagy azt meghaladóan történjék. A törvény azt is megkövetelte a magasabb állású alkalmazottaktól – a felső vezetőktől és a vállalat felső pénzügyi vezetőitől –, hogy értsék az általuk vezetett vállalat működési folyamatait, s annak a ténynek a megerősítését, hogy nem tudnak a vállalat által elkövetett bármilyen csalárdsgárról.

Az Egyesült Államokban a GAAP- (generally accepted accounting principles – általánosan elfogadott számviteli gyakorlat) rendszer⁷ hatályos szabályai alapján készíthetők a lehető legpontosabban és leghitelesebben a pénzügyi beszámolók. Az Enron vállalat alkalmazta ezeket a szabályokat, és meg is szegte azokat, hogy megengedhesse bizonyos egyéneknek a vállalaton belül a forrásszerzést a részvénytulajdonosoktól származó befektetési többletekből. Ők ezt úgy érték el, hogy szabálytalanul felduzzasztották mérlegüket a megnövelt eszközértékkel, a kötelezettségeket pedig szétszórták olyan vállalati egységek között, amelyeket nem konszolidáltak.⁸ Más argumentumok is szólnak a princípiumbázisú standardok (IFRS [International Financial Reporting Standards – nemzetközi pénzügyi beszámolási standardok]) mellett a szabályalapú standardokkal szemben (GAAP). Az Enron ugyan követte az utóbbit, ám nem a vállalati részegységek, s így az alapmérleggel szembeni kötelezettségek tekintetében.⁹

Mint már szó volt róla, a post-Enron-időszak legjelentősebb szabályozási eredménye a Sarbanes–Oxley-törvény volt, amely igyekezett megfékezni az Enron-típusú abúzusokat. Bizonyos intézkedések hatása mindazonáltal rövid távúnak bizonyult.¹⁰ A konzultáns üzlet az Enron-skandalumot követő években is vonzó maradt, különösen azoknál a vállalatoknál, amelyek számviteli cégekből váltak ki.¹¹ Az auditori és

⁷ Az Egyesült Államok GAAP-szisztémája a pénzügyi számvitel vonalvezetésének standard keretrendszere, amely jórészt szabályalapú rendszer. A kritikusok azt állítják, hogy a szabályalapú GAAP-rendszer részben felelős azért a nagyszámú skandalumért, amelytől az Egyesült Államok szenvedett. A princípiumalapú megközelítés a monitoringban több professzionális ítéletet követel. Sok érdekhordozó van sok országban – mint az Egyesült Államokban is –, akik néhány beszámolót a szabályalapú számvitel alkalmazásával készítenek. Újabb felismerések rávilágítottak, hogy sokak hite szerint a princípiumalapú megközelítés a pénzügyi számvitelben nemcsak javítaná az auditálást, hanem segítené is az auditort a kliensek nyomásának kezelésében. Ennek eredményeként növekedne a pénzügyi beszámolók pontossága és transzparenciája.

⁸ Az IFRS az „érthetőség, a relevancia, a materialitás, a hitelesség és az összehasonlíthatóság alapján áll”. Mivel az IFRS-rendszert nem adaptálta minden ország, így ezek a gyakorlatok a nemzetközi standardokat nem teszik életképesé világvizonylatban. Különös körülmény, hogy az Egyesült Államok nem alkalmazkodott, s még most is a GAAP-rendszert használja, amely nehezíti a princípiumok és szabályok összehasonlítását.

⁹ Az egyik ilyen képződmény volt az Enron „special purpose entity”-je (szeparált entitás). A GAAP-rendszerben szabályok sora diktálja azt, hogy egy „special purpose entity” pénzügyi beszámolási szempontból, szeparált entitásként el van választva a szponzortól. A vállalatok által gyakorolt általános számviteli technika szerint a „special purpose entity” elad egy eszközt, mint például a kintlevőségi egyenleget, amely kikerül saját alapmértékéből. A mérlegen kívüli részegységek kérdése jó példája a szabályalapú versus princípiumbázisú számviteli szembenállásnak. A GAAP-nek nagyon részletes és világos előírásai voltak arra vonatkozóan, hogy a „special purpose entity”-ket miként kellett konszolidálni (azaz bent tartani a mérlegben). Az Enron a struktúrát a szabályok alapján menedzselte, ám a vállalat vezetői számos esetben megsértették a szabályokat.

¹⁰ Kevesebb mint három évvel azután, hogy az Enron csődöt jelentett, a tőzsdefelügyelet megbüntette a Siebel Systems céget – négy éven belül másodszor – a valós beszámolási szabályok megsértése miatt, valamint a Lucent Technologies céget, hibásan elismert 1,15 milliárd amerikai dollár értékű visszaélés miatt. Európa sem járt jobban, 2004-ben a Parmalat 11 milliárd dolláros visszaélést követett el.

¹¹ Ilyen volt például az Arthur Andersenből – még az összeomlás előtt – kivált Accenture cég. Eközben a PwC Consulting vállalatot magába olvasztotta az IBM 2002-ben, s részévé vált az IBM Business Consulting cégnek, egyetlen nap alatt a világ legnagyobb konzultáns szervezetévé változtatva az egységet. A Global Services, amely az IBM technológiai és üzleti konzultáns szegmensének kombinációja, 2010-ben már 56,4 milliárd dollár bevételt ért el, ami már a vállalat éves forgalmának 50 százaléka volt (Russell [2012]).

konzultánsi funkciók elválasztási kísérleteinek kudarcra mögött a számviteli és auditorcégek súlyos gazdasági érdekei húzódnak meg.¹²

1.5. Az etikai oktatás szerepe a normák betartásában

Tanulmányozva a számviteli problémák eredményeként bekövetkezett nemzetközi vállalati összeomlásokat, 2003-ban az IFAC (International Federation of Accountants – Könyvvizsgálók Nemzetközi Szövetsége) meghatározta a szervezeten belül a javítandó területeket, s javaslatokat tett a vállalatok számára hatásosabb etikai szabályok megalkotására. A szervezet beszámolója (IFAC [2013]) olyan opciókat javasolt a vállalatoknak, amelyek javítják a képzést és támogatják a számviteli szakembereket az etikai dilemmák hatásosabb kezelésében.

A számviteli skandalumokat követő idők kihívást jelentenek a számviteli oktatók számára. A lezajlott események sokak látókörébe hozták az etikai magatartás fontosságát a számviteli gyakorlatban, s így annak fontosságát is, hogy az etikát bele kellene foglalni a számviteli képzésbe. Mindezekon túl, az események világosan megmutatták, hogy szükséges a hallgatókkal – mint a jövő számviteli szakembereivel és auditoraival – megismertetni az etika fontosságát. Mindazonáltal nyilvánvaló, hogy az etika nem foglal el olyan kiemelkedő helyet a „tanteremben”, mint amire szükség volna. A *Pricewaterhouse Coopers* ([2003] 35. old.) által készített tanulmány a számviteli tantervről a következőt állítja: „az etika a számvitelt hallgató diákok számára nem konzisztens és integráns része az oktatásnak”. A számvitelt oktatók folytatják a tudásbázis gazdagítását, s a tanterv egyre több tárgyat foglal magában. Ezzel szemben láthatóan kisebb hangsúly jut az etikai kutatás eredményeire, s a számviteli tanterv olyan formálására, hogy vegye figyelembe az etikai kutatás újabb eredményeit. Mindent egybevetve, a számviteli oktatók számára soha nem volt jobb ideje annak, hogy növeljék az időt és az erőfeszítést az etika oktatására.

A *Pricewaterhouse Coopers* [2003] beszámolója figyelmezteti a számvitelt oktatókat, hogy a képzés során, az órai foglalkozásokon növeljék azon lehetőségek súlyát, amelyek etikát és etikai problémákat foglalnak magukban. Bár sok számviteloktató felismeri annak szükségességét, hogy erősíteni kell a jövő számviteli szakembe-

¹² Az 1970-es évek vége előtt az etikai értékek védtek a számviteli és auditorvállalatokat a kliensekhez szóló reklámoktól. Amikor a korlátozásokat megszüntették, akkor a legnagyobb CPA-vállalatok reklámkiadása az 1980-as 4 millió dolláros szintről 2000-re 100 millió dollárra növekedett (Berton [2003]). A kritikusok állítása szerint azzal, hogy a vállalatoknak megengedték a reklámozást, az üzleti oldal túllép a szakma professzionális határán, ami összeférhetlenséghez vezet. Ez a fókusz utat enged a csalárdságnak, s azt okozza a vállalatok számára, hogy olyan szolgáltatásokat kínáljanak, amelyek inkább konzultáns és üzleti tanácsadóvá, mint auditorokká teszik őket. Amint a számviteli cégek kevésbé lesznek érdekelték az alacsonyabb díjazású auditálásban – azáltal, hogy a magasabb díjazású szolgáltatásokra fókuszálnak –, akkor problémák keletkeznek az összeférhetlenség miatt.

reinek etikusságát, ők azonban kevésbé képzettek az etikaoktatást megalapozó diszciplínákban. Azok a számviteloktatók, akik nincsenek otthon az etikai ismeretekben, nem lehetnek bizonyosak afelől, hogy az etika tanítható, hogy hol található források a tanterv fejlesztésére, vagy az olyan megközelítésekre, amelyek hatásosabbak lehetnek az etikai megokolás fejlesztésében a hallgatókat érintően.

Az etikai választások fókuszja nagy részben annak a ténynek az eredménye, hogy az újabb etikai kutatások az egyén etikai döntési folyamatát vizsgálták, valamint azokat a tényezőket, amelyek befolyásolják az egyéni döntési folyamat fejlődését és/vagy megoldását (*Rest et al.* [1999]). Erős kapcsolatok keletkeztek a számviteli szakemberek etikai döntési folyamata és azok professzionális ítélete között azáltal, hogy empirikus támogatást kapott a számviteli szakemberek etikai megokolási folyamata és azok professzionális ítélete közötti megfelelés. Eszerint az etika területre a számviteli képzésben gyakran nemcsak az etikai döntések kimeneteire fókuszál, azaz arra, hogy a számviteli szakember vajon jól cselekedett-e, hanem arra a folyamatra vagy megoldásra is, amely alapul szolgál a számviteli szakemberek döntéseikhez (*Thorne* [1998]). Koncentrálva a döntési folyamatra, s ugyanígy a döntési kimenetre, az etika kutatása megkísérli befolyásolni a jövőbeni számviteli szakemberek professzionális ítéletét, dilemmák és olyan szituációk felvetésével, amelyeknek az előfordulására még nem volt példa.

Az elsődleges fókusz az etika tanítására és a számviteli oktatásra irányul, azok etikai felelőssége értelmében – különös tekintettel azoknak a változásoknak az irányára, amelyek egyaránt érintik a jelenlegi számviteli tanrendet, s az alkalmazott tanítási módszereket. A számviteli képzésben törekedni kell arra, hogy a hallgatók szembesüljenek olyan nehéz helyzetekkel és etikai dilemmákkal, amelyek valószínűleg rendszeresen megtörténhetnek szakmai karrierjük során. Ebben az értelemben az etika egyszerre tudás, amit tanulással lehet megszerezni, valamint naponta megélt gyakorlat, amely egyszerre foglalja magában az ilyen tudás és értés alkalmazását és fejlesztését (akár éppen újra tanulását).

A mai felkészítésben a számviteli standardok tanítása úgy történik, hogy passzív, nem kontextusba ágyazott, kritikátlan tudást kapnak a standardok tartalmáról, a különböző gyakorlati szituációk alkalmazásáról. A változtatáshoz két lehetőség kínálkozik: az első, új kurzusegység bevezetése „számviteli etika” címmel. Ez magába építené az etikai viselkedési kódexet és annak alkalmazását különböző helyzetekben. A második szerint, az etikát be lehetne vezetni számos létező kurzusegység integráns részeként, vizsgálni lehetne a számviteli és auditálási tárgy különböző aspektusainak etikai dimenzióit. *Wyatt* ([2004] 53. old.) ennek kapcsán a következőt javasolta: „az etikai magatartásra irányuló fókusz a számviteli tanrenden keresztül be kell, hogy épüljön, s nem maradhat az auditálási kurzus melléklete”.¹³

¹³ A vállalati skandalumok története potenciálisan célszerű példája annak, hogy a hallgatóknak bemutassák az etikai kódex fontosságát a döntéshozatalban. Az Enron esetében látható, hogy „az Enron ügyvezetői a gyakorlatban miként kreáltak olyan szervezeti kultúrát, amely alapzatává vált az etikai magatartásnak” (*Sims-*

Az auditori és egyéb funkciók elválasztási kísérletei a számviteli elmélet képviselőit feljogosították arra, hogy jelentős változtatásokat hajtsanak végre az oktatásban anélkül, hogy új tárgyakat vezetnének be, vagy elhagynának. Ezek a változtatások új hangsúlyt helyeztek a számviteli etikára és a „speciális rendeltetésű egységekre”. Az etika mindig fontos szerepet játszott a számviteli ágazatban, ugyanakkor az utóbbi években az etikaoktatás a számviteli tárgyakon belül nem erősödött, annak ellenére sem, hogy az auditálási hibák halmozódtak, s ezért részben a számviteli szakembereket tették felelőssé. Néhány helyen erőfeszítéseket tettek arra, hogy a tanítási folyamatba bevonják az etikát minden szinten, az alapoktól a haladó szintig.¹⁴ A tanterv minden változtatásának fő célja, hogy a számviteli hallgatók jobban felkészültek legyenek, szembesüljenek az etikai problémákkal, és az Enron-/Andersen-affér a jövőben ne ismétlődhessen meg (Wei [2002]).

Normális körülmények között a számviteli praxis evolúciója sokkal gyorsabb, mint a hivatalos standardok fejlődése, ami azt jelenti, hogy a számviteli szakemberek olyan helyzetekkel fognak szembesülni, amelyek kívül esnek a létező standardok tartományán, s komolyan próbára teszik tudásukat és ítélőképességüket. Ha a számviteli szakemberek nem értik világosan saját etikai felelősségüket, s azt a kontextust sem érzékelik, amelyben a számviteli standardok fejlődnek és alkalmazásuk megvalósul, akkor az általuk viselt technikai helyzet igencsak ellentmond saját szerepük társadalmi (és jogi) várakozásának. Az etikai problémákat – ennek megfelelően – figyelembe kell venni a számviteli képzési és gyakorlási folyamatok explicit céljaiként.

A számviteli etika legnagyobb dilemmája annak eldöntése, hogy az etika tanulható-e vagy immanens emberi tulajdonság, ami oktatás révén nem sajátítható el. Loeb [2009] javaslata szerint a számviteli etika oktatásának hét célt kellene kitűznie: 1. a számviteli oktatást össze kell kapcsolni morális kérdésekkel; 2. fel kell ismerni azokat a problémákat a számvitelben, amelyeknek vannak etikai implikációi; 3. ki kell fejleszteni a morális kötelezettség vagy felelősség értelmét; 4. ki kell alakítani azt a képességet, amely szükséges az etikai konfliktusok vagy dilemmák kezeléséhez; 5. meg kell tanulni kezelni a számvitel szakma bizonytalanságait; 6. szükséges érzékelni az etikai magatartás változásának fázisait; 7. szükséges értékelni és megérteni a

Brinkmann [2003] 247. old.). A vállalatok többsége – ügyvezetői révén – felépített egy kultúrát, amelyet továbbadtak az alkalmazottak felé. Az Enron esetében az ügyvezetők különböző mechanizmusokat alkalmaztak a morálisan flexibilis kultúra újra megerősítésére: „ez utat nyitott az etikai degradáció, a hazugság, a csalás, a lopás előtt (u.o.). Ironikusan megállapítható, hogy az üzleti területen folytatott etikai képzés zömének hiányzó láncszeme a „morális bátorság” kifejlődése, ami különösen fontos szervezeti kontextusban. A példák bővelkednek olyan egyéneknél, akik „szilárd” értékekkel nem képesek jó dolgokat művelni, ama korlátok miatt, amiket az autoritási struktúrák és az etikátlan vállalati kultúra állít (AACSB International [2004] 13. old.).

¹⁴ A „special purpose entity” nem az a formáció volt, amelyet mélyen elemeztek volna sok számviteli kurzuson az eseményeket megelőzően. Mindazonáltal az Enron által meghamisított adópajzs-szabálytalanságok fényében most sokan úgy találják, hogy szükség volna megismertetni ezeket az entitásokat és működésüket a számviteli kurzusok hallgatóival.

számviteli etika összes aspektusának történetét és kompozícióját, illetve azok kapcsolatát az etika általános szabályaival.

Régóta folynak viták arról, hogy vajon az etikát lehet-e tanítani egyetemi körülmények között. A gondolat támogatói azt állítják, hogy az etika fontos a számvitel szakma számára, s szükséges tanítani a területre belépő számviteli szakemberek részére. Továbbá a képzés segíthet újra megerősíteni a hallgatók etikai értékeit, másokat pedig arra inspirálni, hogy ne hozzanak etikátlan döntéseket. A gondolat kritikusai szerint az egyének vagy etikusak, vagy nem, s ők úgy vélik, hogy az etika tanításának – kurzus keretében – nem sok értelme van.

A véleményeltérés áthidalására *Stuart* [2004] négylépéses etikai modellt javasol: az *első* lépésben a számviteli szakembernek fel kell ismernie azt, hogy etikai dilemma áll fenn; a *második* lépésben szükséges azonosítani a feleket, akik érdekeltek lehetnek a dilemma kimenetelében; a *harmadik* lépésben szükséges meghatározni és értékelni az alternatívákat és azok hatását az érdekelt felek tekintetében; a *negyedik* lépésben megtörténik a legjobb alternatíva kiválasztása. A nagyobb számviteli skandalumok megtörténte után a számviteli szervezetek reformokat, új regulációt és megerősített számviteli felsőoktatás tervét vetették be az etikátlan magatartás elleni küzdelemben. Véleményük szerint, ha a számviteli szakembereket etikára oktatják a munkaerő-pozícióba kerülésük előtt, vagy a vállalatnál tartanak a belépőknek tréningeket, akkor hinni lehet abban, hogy a jövőben növekedni fog a számvitel szakma hitelessége. A vállalatok és a számviteli szervezetek segítségüket kiterjesztették arra is, hogy az oktatókat ellátják a hallgatók tanítására alkalmas anyagokkal.

1.6. A kis- és középvállalatok etikai problémái

Kiemelésre érdemes, hogy a KKV-k, amelyek az utóbbi évtizedekben jelentős szerepet játszottak az üzleti életben, kívül maradtak az üzleti etika problémáit taglaló vizsgálódásokon, s ebből a szempontból egyáltalán nem voltak reflektorfényben (*Werner–Spence* [2004]). Az etika szerepének és funkciójának tanulmányozása az üzleti szervezetekben elsődlegesen a nagyvállalatokra fókuszált annak ellenére, hogy a KKV-k jelentős befolyást gyakorolnak minden ország gazdaságára, különösen a gyorsan változó és erősödően kompetitív globális piacokra (*Naidoo–Perumal–Moodley* [2009]). Míg sok nagyvállalat saját reputációját az etikai standardok alkalmazásával nyeri, addig a fejlett országok KKV-i progresszíven válnak éberré a bizalom fontosságával szemben, a foglalkoztatottakat, a klienseket, a beszállítókat és a társadalmat illetően. Ugyanakkor a KKV-k a fejlődő országokban igénylik az üzleti etika és előnyeinek jobb megértését, valamint az azzal kapcsolatos tájékozottságot.

Világszerte növekvő nyomás nehezedik az üzleti szervezetekre, hogy tanúsítsanak etikus magatartást, további működésüket a leggazdaságosabban, hatékony és

hatásos módon folytassák, lehetőleg teljesítményük fokozásával. A vevők ugyancsak érzékenyek az általuk patronált üzletek reputációját illetően. A KKV-k a legrosszabb helyzetben vannak ebben a tekintetben a pénzalapok, a stratégiai információk, valamint az etikus gyakorlatot folytató szövetségesek hiányában.

Az etikus vezetésű KKV-ban az etikus magatartásnak valószínűleg pozitív hatása van a forgalomra és profitra, az alkalmazottak alacsonyabb fokú fluktuációjára. Ha az alkalmazottak preferálják az etikus szervezetben munkálkodást, akkor könnyen odavonható, hogy etikus környezetben dolgozzanak, így csökkentve a rekrutációs költségeket, segítve a vállalatot az alkalmas képzettség megszerzésével, s megvédhetik az üzletet attól, hogy befektetők ellenséges felvásárlással megvegyék a vállalatot (*Wiid–Cant–Van Niekerk* [2013]). Ezért a KKV-nak szükségük van saját etikapolitika kialakítására, s arra, hogy ragaszkodjanak is ahhoz mindennapi működésükben.

A KKV-k számára elkerülhetetlenül fontos méltányolni az üzleti etika természetét és fontosságát annak érdekében, hogy stratégiákat és megoldásokat alakítsanak ki, amelyek effektíven vonatkoznak az új kihívásokra, hogy minimalizálható legyen az üzleti kudarc valószínűsége, s erősödjön a növekedés, a versenyképesség és a teljesítmény esélye, hogy javuljon a vállalat tekintélye az ágazatban és az üzleti közösségben (*Donovan* [2013]).

Mindezekre azért kell felhívni a figyelmet, mert az etikátlan viselkedés uralkodóvá lett minden vállalat méretben, s ez jelentős kockázatot jelent az üzleti szervezetekre és azok érdekhordozóira (*Wiid–Cant–Van Niekerk* [2013]). A KKV-k ma sebezhetőbb pozícióban vannak, tekintettel a korrupcióra, a csalárdságra és más etikátlan megnyilvánulásokra. Ez annak a ténynek tulajdonítható, hogy szükségük van a túlélésre, s mivel szándékukban áll többségükben kisméretűnek maradni, így nagyobb nehézségekkel is szembesülnek. A KKV-k különösen sebezhetőek az etikátlan üzleti magatartás gyakorlata és konzekvenciái miatt, méretüknek, korlátozott finanszírozási képességüknek, szűkös pénzalapjaiknak, piaci függőségüknek, valamint a túl erős vevőknek köszönhetően, továbbá a reputáció felépítésének nehézsége miatt, s ama tendencia okán, hogy az üzlet vitele során belső hiányosságokkal szembesülnek (*Medlin–Green* [2003]).

Bizonyos esetekben a KKV-k úgy tekintenek az etikátlan cselekedetekre, mint amelyekre szükségük van a túléléshez. E vállalatok mérete korlátozza erőforrásait és képességeiket a korrupció és a csalárdság elkerülésére az üzleti szektorban. Következésképpen sok országban – különösen a fejlődőkben – a korrupciót és a csalárdságot normálisként fogadják el; elfogadható, sőt követendő gyakorlatként, bizonyos ügyek elintézésének felgyorsítására, még akkor is, ha tudják, hogy ez illegális és etikátlan (*Rune* [2011]).

Az üzleti etika és a vállalat társadalmi felelősségvállalása nagyon fontos a KKV-k szempontjából (*The Institute of Business Ethics* [2007]). A KKV-nak szükséges fenn-

tartani jó és bizalmon alapuló kapcsolatot olyan kulcsfontosságú érdekhordozókkal, mint a vevők, alkalmazottak, beszállítók és az üzleti közösség. A KKV-k tulajdonosai számára javasolható olyan etikai kódex megformálása, amely kulcsfontosságú eszköz lehet az üzleti etika vállalaton belüli érvényesítésére. Egy ilyen etikai kódexet – a benne foglalt alapértékekkel – le kell fordítani a szervezet érdekhordozóival kapcsolatos magatartásra.

A KKV-k tulajdonosai az üzleti beruházásokra, a növekedésre és forgalomra úgy tekintenek, mint amelyek a bizalom köréből származnak. Természetesen van kapcsolat a vállalat értékek iránti elkötelezettsége és a pénzügyi teljesítménye között (*Twoumay–Jennings* [2011]). Bár nem döntő tényező, mégis a hivatkozott kutatás kimutatta, hogy a jó pénzügyi teljesítmény és a vállalati felelősség más indikátorai közötti kapcsolat pozitív. Ezért a vállalatok pénzügyileg profitálnak abból, hogy etikus magatartást tanúsítanak. Mindent egybevetve, az etikus viselkedés természetesen hoz létre szilárd reputációt, ami elvezet olyan érdekhordozók elismerésének kinyilvánításához, mint a vevők, akik viszont erősítik lojalitásukat, s hajlandók lesznek több bizalommal és referenciával vásárolni. A KKV-knak fejleszteniük kell etikai jelenlétüket és reputációjukat, hogy erősnek mutakozzanak a vevők szemében (*Donovan* [2013]). A gondosan felépített reputáció a vevő rólunk alkotott percepcióján alapul, az egyént úgy kezelve, mint aki jó emberként cselekszik, s ez a hit függ saját megbízhatóságunktól, a termék- vagy szolgáltatásminőségtől, a méltányosságtól, a nyitottságtól, az integritástól és a becsületességtől. Ehhez érdemes hozzátenni, hogy a kisvállalati etika olyan területekre terjed ki, mint az „azonos esély mindenki számára”; „tisztos munkahely”; „alkalmazkodás a foglalkoztatáshoz és az elutasító szabályozáshoz”; „átláthatóság az alkalmazottak és kliensek kezelésében”; „nyíltság az összeférhetetlenség tekintetében”.

Az üzleti szervezeteknek és a menedzsereknek etikusan kell viselkedniük, s védeniük kell saját vállalatuk érdekeit, ha versenyképesek akarnak maradni. A KKV-k tulajdonosainak és foglalkoztatottjainak képzetesebbé kell válniuk, és jobban tudatában kell lenniük az üzleti etika szükségességének. Meg kell, hogy értsék az etika jelentését, ki kell dolgozniuk egy etikai kódexet, amely kulcsfontosságú eszköz az üzleti etika vállalaton belüli érvényesítéséhez. Mindezek ellenére fennmarad a kétség és a nyitott kérdés, hogy ti. a KKV-knál érvényesülhet-e egyidejűleg az üzleti siker és az etikus magatartás?

A KKV-kal kapcsolatban álló számviteli szakemberek az eddig taglalt etikai kihívásoknak fokozottan ki vannak téve. Így jogosan merül fel a kérdés, hogy miként ismerhetik meg az etikus magatartási normákat szakmai szinttől függetlenül, és milyen segítség mellett alkalmazhatják folyamatosan a gyakorlatban. Ezekre a kérdésekre kerestünk választ empirikus kutatásunk során.

2. A számviteli munka etikai kérdéseinek elemzése és a számviteli tevékenység értékvezéreltségének modellezése az empirikus kutatás eredményei alapján

A számviteli szakemberek etikához kapcsolódó attitűdjeit kérdőíves kutatás során vizsgáltuk. Az így nyert adatokból ok-okozati összefüggéseket vizsgáló modelleket állítunk elő, magyarázatot keresve viselkedésükre.

2.1. Mintavétel és mintaösszetétel

A 2018. november 28-án megrendezett Adónavigátor országos adózási és számviteli konferencián a regisztráció alapján 1300 fő vett részt, akiket a konferenciaanyagban elhelyezett kérdőív kitöltésével kérdeztünk meg a számviteli munka etikai kérdéseiről. A kitöltött kérdőívek közül 559 darab volt értékelhető, így a kitöltési arány 43 százalékos volt.

Mivel az Adónavigátor Kft. küldetése, működésének célja a KKV-kban dolgozó könyvelőknek, illetve a KKV-knak könyvelő cégek számviteli szakembereinek a szakmai továbbképzése, így a megkérdezettek teljes egészében a KKV-szektor piacán működnek, tehát válaszaikat relevánsnak tekintjük. Ezek alapján úgy ítéljük meg, hogy a minta a téma szempontjából releváns válaszadókat tartalmaz, méreténél fogva pedig alkalmas a vizsgált jelenség leírására.

A válaszadók átlag életkora 48 év, a mintaelem 95 százalékát a nők teszik ki. Legnagyobb részük Pest megyében dolgozik (31,6%), emellett Budapesten 17,1 százalék. A fennmaradó 51,5 százalék a többi megyében oszlik meg egyenletesen (kivéve Bács-Kiskun megyét, amely 12,7 százalékkal kissé felülreprezentált). Végzettség szerint a megkérdezettek 47,5 százaléka mérlegképes könyvelő, 39,5 százaléka diplomás, 6,9 százaléka könyvvizsgáló; tevékenységük szerint 59 százaléka külső számviteli munkatárs, 38 százaléka belső számviteli munkatárs, 3 százaléka a közszférából érkezett. A válaszadók 60 százaléka nem tagja szakmai szervezetnek, és 70 százalékuk mikrovállalkozásnál dolgozik. A szakma a regisztrált mérlegképes könyvelők korfája alapján előregedő képet mutat, és kérdéses, hogy a jövőbeli szakemberek be tudják-e tölteni a hiányzó űrt. A 2013-as adatok alapján készült cikk 5-10 éves időtávban jelöli meg a szakemberhiányt mint várhatóan felmerülő problémát, melyet napjainkban az interjúk tapasztalatai visszaigazolnak. A számviteli szolgáltatókra jutó működő KKV-k száma Budapesten a legalacsonyabb, Észak-Alföldön a legmagasabb. A működő KKV-szektorhoz tartozó vállalkozások 26 százaléka Budapesten funkcionál, míg a számviteli szolgáltatók 33 százaléka Budapest-központú. A képet árnyalja, hogy a KKV-besorolás igen széles, így

könnyen előfordulhat, hogy a mennyiségek alapján képzett arányok torzítottak (*Kardos–Oroszné Csernák* [2013]).

A hazai piacot jellemzően a KKV-k uralják, 2018-ban a Központi Statisztikai Hivatal adatszolgáltatása szerint a vállalkozások 99,9 százaléka KKV, és csak a 0,1 százaléka nagyvállalkozás (<https://www.ksh.hu>), ennek megfelelően a kutatás fókuszában a hazai KKV-szektor véleményének feltérképezése áll.

A számviteli szolgáltatás gyakorlásához számviteli végzettség egyértelműen kell, de az esetek többségében adózási feladatokat is ellát a számviteli szakember. Az adózási konferenciák programjának jelentős részében számviteli kérdések kerülnek megválaszolásra. A KKV-knál a számviteli és a pénzügyi szakterület szétválasztása a gyakorlatban nem lehetséges. A Pénzügyminisztérium nyilvántartása szerint 2018-ban közel 40 000 fő a regisztrált mérlegképes könyvelők száma, a regisztrált adótanácsadóké közel 3 500 fő és az adózási szakértőké 300 fő (<https://penzugyiszakkepzes.kormany.hu>). A Magyar Könyvvizsgálói Kamara nyilvántartása szerint a könyvvizsgálók aktív taglétszáma 3 500 fő (<https://www.mkvk.hu/>), így a mintában szereplő arányok az országos adatokat figyelembe véve reprezentatívnak tekinthetők. A regisztrált számviteli szakemberek 90 százaléka nő, így a mintában szereplő arány elfogadható mértékű. Ezek alapján a minta megfelelően reprezentálja a számvitel szakmát.

A válaszadók szakmában eltöltött ideje sokszínűséget mutat, de 74,5 százalékukra jellemző, hogy 15 évnél hosszabb ideje vannak a pályán. Ami a kutatási téma szempontjából érdekes, hogy a válaszadók 16,5 százaléka még a rendszerváltás előtt kezdte meg tevékenységét.

A megkérdezettek a felsorolt szolgáltatások közül párhuzamosan több területen is tevékenykednek. A válaszadók több mint a 75 százaléka nyújt könyvviteli szolgáltatást, 30 százalék feletti arányban foglalkoznak adótanácsadással és ugyanilyen arányban vegyes, számviteli, pénzügyi, jogi szolgáltatásokkal, végül a megkérdezettek csupán 9,7 százaléka, akik könyvvizsgáló tevékenységet folytatnak. A vizsgált szakemberek közel 60 százaléka partner, menedzser vagy szenior munkatárs pozícióban dolgozik. A minta demográfiai megoszlásait részletesen a Függelék táblázata mutatja be.

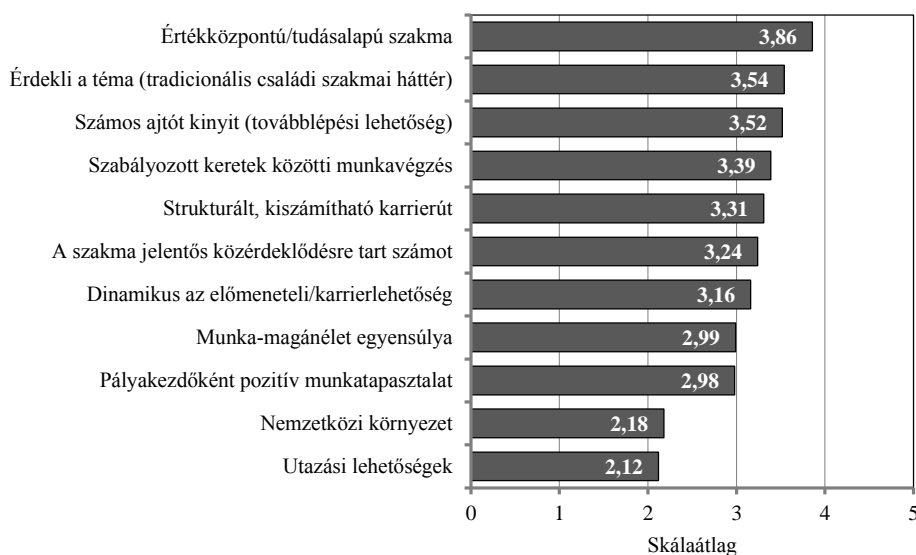
2.2. Karrierutak a számvitel szakmában

A karrierút választása kapcsán a válaszadók nagy többsége pozitívan látja a számvitel szakmában rejlő fejlődési lehetőségeket. A szakemberek 86,3 százaléka szerint van megfelelő karrierlehetőség a számvitelben, de figyelemre méltó, hogy a karrier szempontjából csalódott a megkérdezettek 13,7 százaléka.

A karrierválasztással kapcsolatos válaszokat a végzettség alapján vizsgálva, csak minimális, nem szignifikáns eltérés mutatkozik az átlagok között, jellemzően mind

az ügyintézők, mind a mérlegképes könyvelők, mind a diplomás szakemberek és könyvvizsgálók is az átlagosnál kissé jobbnak ítélik meg a számvitel szakmában a karrierlehetőségeket. Érdekes, hogy sem az iskolai végzettség, sem a kor nincs hatással a karrierlehetőségek megítélésére, viszont a szakmában eltöltött idő igen ($p = 0,037$). A szakmába bekerülők előtt először mintha kinyílna a világ, és igen jónak ítélik meg a karrierlehetőségeket. Sőt, 15 év után a legjobban, de akik már régebben a szakmában vannak, azok rosszabbnak tartják a karrierlehetőségeket. Az interjúk tapasztalatai alapján ennek oka lehet, hogy a több évtizede a pályán levők, az elmúlt években a digitalizációnak köszönhetően azzal szembesültek, hogy robbanásszerűen változnak a munkavégzés keretei, évről-évre új eszközöket, új programokat kell alkalmazni, és egyre többször és több helyen jelenik meg, hogy a ma létező formában már nem lesz szükség a számviteli szakemberekre. Az idősebbek kevesebb alternatívát látnak, nehezen veszik fel a lépést az új rendszerekkel, a digitális megoldásokkal, így egy valós rés keletkezik a derülátó fiatalok és a borúlátók között. A karrierlehetőségeket a legjobbnak a belső számviteli munkatársak ítélik meg, hasonlóan jónak látják ezt a külső szolgáltatóként bedolgozók is, viszont a közszférában jelentősen rosszabbnak télik meg a szakma adta karrierlehetőségeket ($p = 0,002$).

1. ábra. A számvitel szakma választásának legjellemzőbb indoka
(The most common reason for choosing the accounting profession)



Megjegyzés. 1 – nem befolyásolt; 5 – nagymértékben befolyásolt.

Tizenegy tényezőt vizsgáltunk, melyek hatással lehetnek a számvitel szakma választására. Ezeket 1–5 skálán kellett minősíteniük a válaszadóknak. A legfontosabb szempont a szakmaválasztásnál, hogy értékközpontú/tudásalapúnak vélik a számviteli tevékenységet, mögötte a családi tradíció, a karrierlehetőség és a szabályozott keretek közötti munkavégzés áll szorosan a rangsorban. (Lásd az 1. ábrát.)

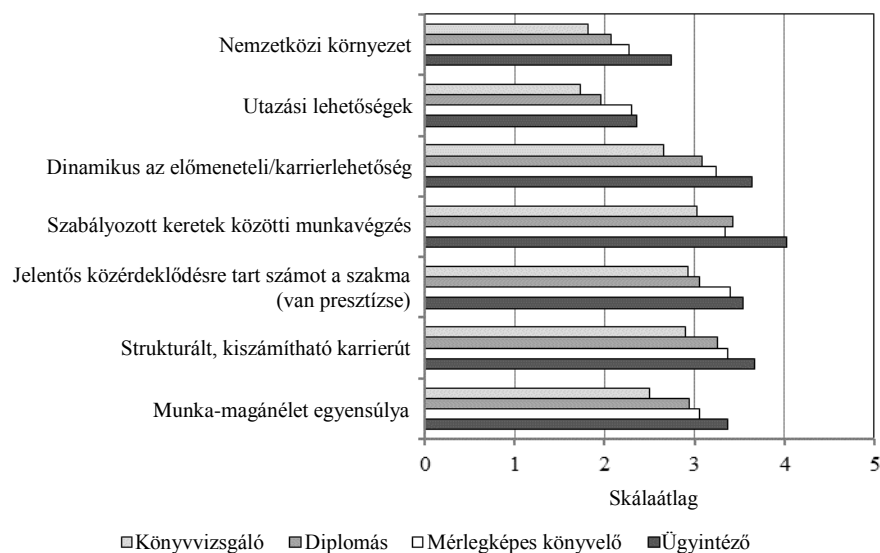
A karrierlehetőségre utaló opciók (dinamikus az előmeneteli/karrierlehetőség, strukturált, kiszámítható karrierút, számos ajtót kinyit [van benne továbblépési lehetőség]) rendre jóval a főátlag feletti értéket mutatják: 3,16; 3,31 és 3,52.

Értelemszerűen a számvitel sajátja, hogy szakmaválasztáskor kevésbé szempont az utazási lehetőség (2,12) és a nemzetközi környezet (2,18), mindkettő főátlag alatti értékelésű.

A kutatási célt szem előtt tartva, etikai szempontból fontos információ, hogy a szakmaválasztásnál a 11-es rangsorban 1. és 4. helyen áll az etikus magatartással szembeni igény (értékközpontú/tudásalapú szakma, szabályozott munkavégzés). A szakmapresztízs értékelése is jó, a 6. helyen áll, és jóval átlag feletti 3,24-es az értékelése.

Az ügyintézők első helyre a „szabályozott keretek közötti munkavégzést” tették, míg a többiek az értékközpontú/tudásalapú tulajdonsága miatt választották leginkább a számvitel szakmát.

2. ábra. Szignifikáns motivációs különbségek az egyes végzettségi kategóriákban
(Significant differences in motivation by level of education)



Megjegyzés. $p < 0,05$.

A top3 motiváció nem tér el jelentősen a vizsgált végzettségi kategóriákban, de a többi tényező értékelését már árnyalja a végzettség. Érdekes, hogy mindegyik változó esetében az ügyintézők motivációi a legmagasabbak és a könyvvizsgálóké a legalacsonyabbak. (Lásd a 2. ábrát.)

A vizsgált 11 értékváltozót teszteltük, hogy alkalmasak-e faktorelemzésre. A KMO- (Kaiser–Meyer–Olkin-) próba (0,758), valamint a Bartlett-teszt eredményei alapján ($\chi^2 = 1161,9$, $p=0,000$) igen. Ezt követően faktorokat képeztünk. A kapott 2 faktor által magyarázott TVE (teljes varianciarányad) 55,826 százalék, és a legkisebb rotált faktorsúly is meghaladja a 0,5-es értéket, a második legnagyobb pedig nem éri el a 0,35-öt (varimax rotáció, Kaiser-normalizálás). (Három változó nem illeszkedett egyetlen faktorra sem, így ezek kimaradtak az elemzésből.) A két előállt faktor: a karrierrel és szakmai presztízzsel összefüggő, valamint a környezettel (főleg utazással) összefüggő tényezők.

1. táblázat

Karrierutat befolyásoló tényezőcsoportok
(Factors influencing the career paths)

Befolyásoló tényező	Faktor	
	Karrier és szakmai presztízs	Utazási lehetőség, nemzetközi környezet
Értékközpontú/tudásalapú szakma	0,779	
Számos ajtót kinyit (van benne továbblépési lehetőség)	0,748	
Strukturált, kiszámítható karrierút	0,625	
Jelentős közérdeklődésre tart számot a szakma (van presztízse)	0,563	
Pályakezdeként pozitív munkatapasztalat	0,543	
Szabályozott keretek közötti munkavégzés	0,541	
Nemzetközi környezet		0,905
Utazási lehetőségek		0,883

Az utazási lehetőségek és a nemzetközi környezet leginkább az ügyintézőket és a mérlegképes könyvelőket motiválták, a diplomásokat és a könyvvizsgálókat ($p = 0,001$), illetve a belső számviteli munkatársakat ($p = 0,001$) és a közszférában dolgozókat ($p = 0,000$) nem. Érdekes, hogy a karrier és szakmai presztízs faktort nem differenciálják ezek a demográfiai ismérvek, kivéve a szakmai múltat ($p = 0,001$): minél régebben van valaki a szakmában, annál kevésbé motiválják már a szakmai lehetőségek.

A válaszadók több mint 80 százaléka elégedett vagy részben elégedett a karrierútjával.

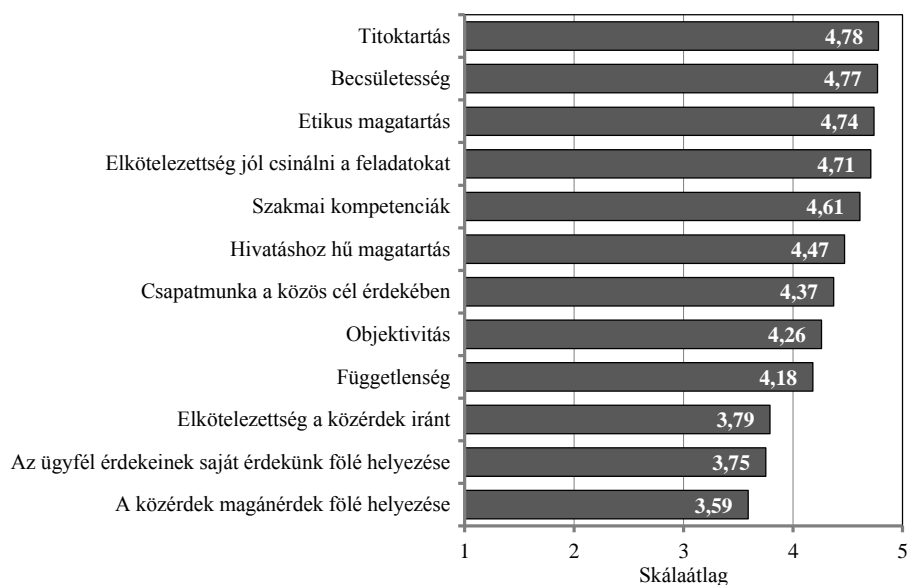
Ha végzettség alapján külön értékelünk, akkor, míg az ügyintézőknél és a mérlegképes könyvelőknél elhanyagolhatóan kicsi azok aránya, akik elégedetlenek a

karrierút-választásukkal, addig a diplomások és a könyvvizsgálók körében 4,2 és 2,7 százalék az elégedetlenségének adott hangot. A mélyinterjúk tapasztalatai alapján a KKV-szektor könyvvizsgálói a piac szűkülését és az ellehetetlenülést érzékelik a könyvvizsgálói értékhatárok emelése kapcsán, míg a diplomások esetén nem sikerült lehetséges okot beazonosítani.

2.3. A számvitel szakma értékei

A CPA-szervezetek állásfoglalása szerint az etikai magatartásnak a legalapvetőbb értékeken kell alapulnia: az integritáson (feddhetetlenség), a becsületen, az igazságon, a respekten (tekintély), az objektivitáson, a felelősségen, a függetlenségen és a szakmai kompetencián. Ezeket az alapelveket figyelembe véve állítottuk össze a számvitel értékeire vonatkozó 12 jellemzőt.

3. ábra. A számvitel szakma számára fontos értékek rangsora
(Ranking of values of importance in the accounting profession)



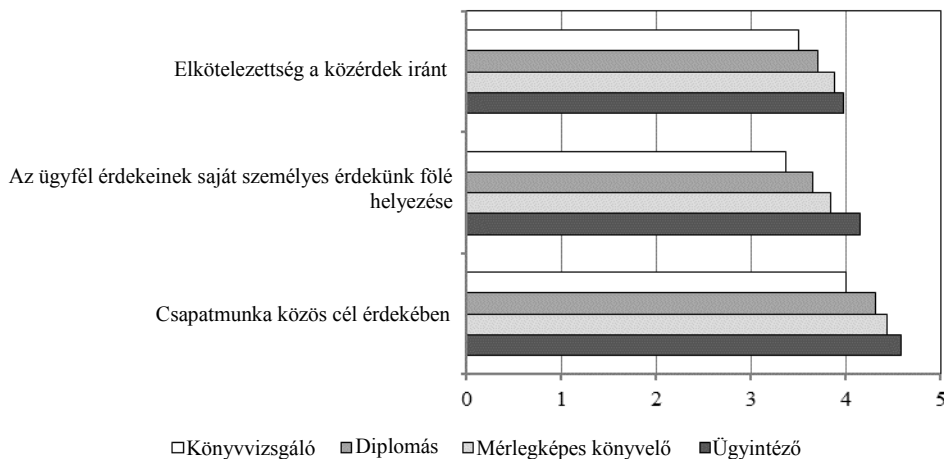
Megjegyzés. 1 – egyáltalán nem fontos; 5 – nagyon fontos.

Arra a kérdésre, hogy milyen értékkel rendelkezik a számvitel szakma 1–5 skálán adtak választ a megkérdezettek. A válaszadók szerint a számvitel szakma számára fontos értékek a becsületesség, a titoktartás, az etikus magatartás (ennek a három

változónak a legalacsonyabb a szórása is), a szakmai kompetenciák, a magas elkötelezettség jól csinálni a feladatot, a hivatáshoz hű magatartás. (Több mint 300 válaszadó értékelte „nagyon fontosnak” az említett tulajdonságokat). A függetlenség, az objektivitás és az érdekek alá- és fölérendeltsége elég alacsony értékelést kapott, ami az etikus magatartás tudatosságát kérdőjelezi meg. (Lásd a 3. ábrát.)

A top3 érték átlaga nem tér el jelentősen a vizsgált végzettségek kategóriáiban ($p > 0,05$), azonban az Ügyfél érdekeinek saját személyes érdekünk fölé helyezése ($p < 0,01$), a Csapatmunka a közös cél érdekében ($p < 0,01$) és a Közérdek felé elkötelezettség ($p < 0,05$) esetében már szignifikáns eltérés tapasztalható. Mindhárom esetben fontosabb ez az érték az ügyintézőknél, mint a könyvvizsgálóknál és mérlegképes könyvelőknél, illetve a diplomás számviteli szakembereknél. (Lásd a 4. ábrát.)

4. ábra. Szignifikáns értékülbségek az egyes végzettségi kategóriákban
(Significant value differences by level of education)



Megjegyzés. $p < 0,05$.

Az ügyintézőknél és a mérlegképes könyvelőknél a becsületesség, a titoktartás és az etikus magatartás rangsora a legfontosabb, a diplomások és a könyvvizsgálók körében a titoktartás, az etikus magatartás szerepel az első és a második helyen.

A vizsgált 12 értékváltozóból faktorokat készítettünk (KMO-teszt = 0,831; Bartlett-teszt: $\chi^2 = 1452$, $p = 0,000$). A kapott 3 faktor által magyarázott TVE = 67,344 százalék, és a legkisebb rotált faktorsúly is meghaladja a 0,6-es értéket, illetve a második legnagyobb értékek nem érik el a 0,3-et (varimax rotáció, Kaiser-normalizálás). Három változó nem illeszkedett egyetlen faktorra sem, így ezek kimaradtak az elemzésből.) A három előállt faktor: az etikusság (etikus viselkedéshez kapcsolódó értékek), az érdekképviselés és a szakmai értékek.

2. táblázat

Értékfaktorkok
(Value factors)

Érték	Faktor		
	Etikusság	Érdekképviselő	Szakmai értékek
Etikus magatartás	0,862		
Becsületesség	0,798		
Hivatáshoz hű magatartás	0,730		
Az ügyfél érdekeinek saját személyes érdekeink fölé helyezése		0,835	
A közérdek (céges/szervezeti) magánérdek fölé helyezése		0,802	
Elkötelezettség a közérdek iránt		0,720	
Szakmai kompetenciák			0,805
Csapatmunka a közös cél érdekében			0,760
Elkötelezettség jól csinálni a feladatokat			0,607

A 2. táblázatban említett faktorok számos demográfiai jellemző szerint különböznek:

- Az etikusság mint érték fontossága
 - a korrallal egyértelműen nő ($p = 0,028$),
 - a szakmában töltött idővel egyértelműen nő ($p=0,010$),
 - a munkahelyi, alkalmazotti létszám növekedésével csökken (bár az összefüggés nem szignifikáns, de jól mérhető és lineáris ($p=0,118$),
 - a nők esetében fontosabb ($p=0,001$).
- Az érdekképviselőben csak a végzettség tekintetében mutatkozik különbség
 - minél feljebb haladunk a ranglétrán, annál kevésbé fontos érték ($p=0,003$).
- A szakmai értékek fontossága a korrallal nő ($p=0,020$).

2.4. Értékvezéreltség a számvitel szakmában

A számvitel a megszokott támogató, adminisztratív folyamat helyett értékteljesítő folyamatává válhat azáltal, hogy etikusan működik. A számvitel szakma értékvezéreltsége azt jelenti, hogy konzisztens értékrendje van, és aszerint működik, működtethető.

A megkérdezettek több mint 80 százaléka inkább értékvezérelt szakmának tartja, de 64,6 százalékuk csak fenntartásokkal. (Lásd az 5. ábrát.)

Az ügyintézők (97,1%) és a diplomások (82,7%) inkább tartják értékvezérelt szakmának, szemben a mérlegképes szakemberekkel (79,5%) és a könyvvizsgálókkal (79%).

Meglepő, hogy a megkérdezett könyvvizsgálók 5,3 százaléka egyáltalán nem tartja értékvezéreltnek a szakmát. A mélyinterjúk során megkérdezett szakemberek mindegyike alapvetően és elsődlegesen értékvezérelt szakmaként gondolkodik a számvitelről.

Érdekes, hogy leginkább a belső munkatársak, majd őket követve a külső szolgáltatók tartják értékvezéreltnek a számvitel szakmát, viszont a közsférában dolgozók nem osztják ezt a véleményt ($p = 0,003$).

Ezzel összhangban a megkérdezettek 81,8 százaléka érzi úgy, hogy hozzájárul a közérdek szolgálatához és 18,2 százaléka bizonytalan ebben a kérdésben. Leginkább a diplomások hiszik azt, hogy hozzájárulnak a közérdek szolgálatához (84,3%), és legkevésbé az ügyintézők értékelik munkájukat a közérdek számára hasznosnak (78,8%).

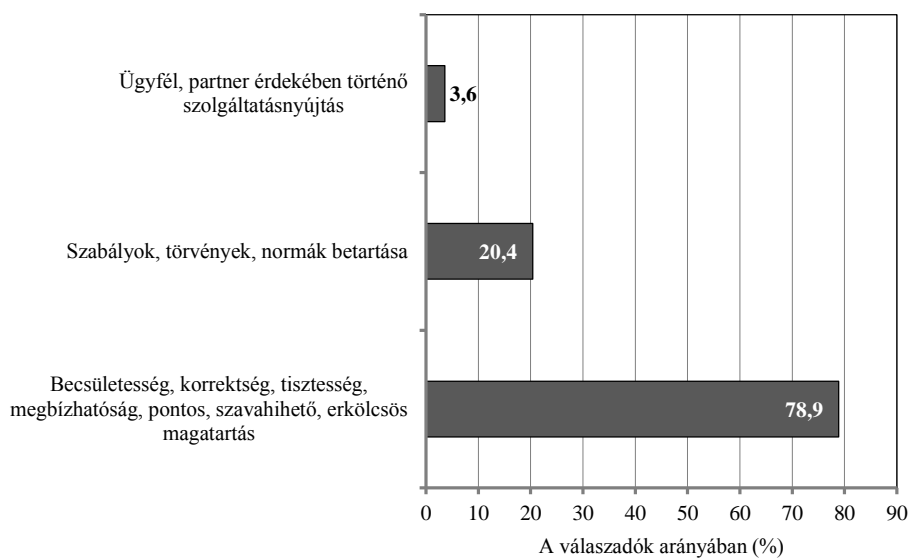
2.5. Etikus viselkedés

Az etikus viselkedés a válaszadók majdnem 80 százaléka (78,9%) szerint a „becsületesség, korrektség, tisztesség, megbízható, pontos, szavahihető, erkölcsös magatartás”, azaz egyértelműen más, mint a „szabályok, törvények, normák betartása” (20,4%). De 3,6 százalék szerint az „ügyfél, partner érdekében történő szolgáltatásnyújtás” fedi le leginkább az etikus viselkedés tartalmát. (Lásd az 5. ábrát.)

Megnyugtató, hogy a válaszadók 80 százaléka a nemzetközi szakmai szervezetek által megfogalmazott, a szakirodalmi forrásanyagokban is szereplő tulajdonságok alapján definiálja az etikus magatartás fogalmát.

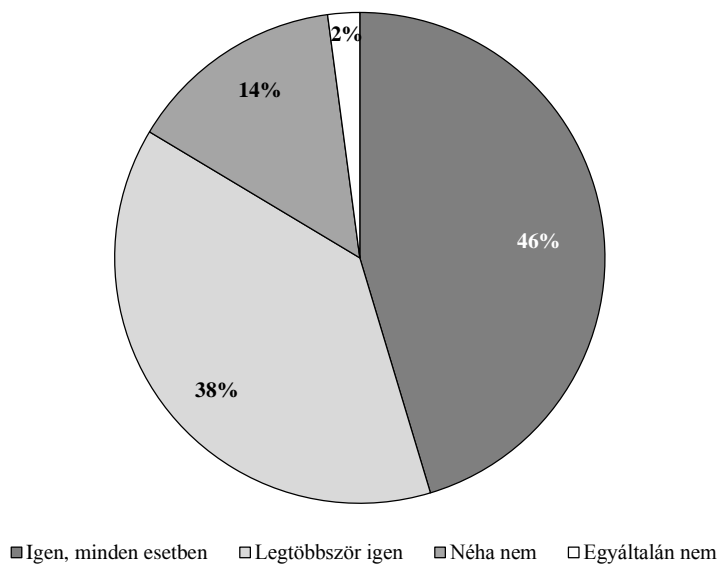
Az etikus viselkedés fogalmát nem egészen a megkérdezettek fele (45,3%) ugyanúgy értelmezi, mint a cég, amelynél dolgozik, de figyelemre méltó, hogy a válaszadók 16,4 százaléka néha nem, vagy egyáltalán nem értelmezi azonos módon. (Lásd a 12. ábrát.) Leginkább az ügyintézők értelmezik a céggel azonos módon a fogalmat (96,9%), és legkevésbé a könyvvizsgálók érzik az azonos értelmezést a céggel (78,9%).

5. ábra. Mit jelent az etikus viselkedés Önnek?
(What does ethical behaviour mean to you?)



Megjegyzés. A válaszadók a három opció közül többet is megjelölhettek.

6. ábra. Ugyanúgy értelmezi az „etikus viselkedés” fogalmát, mint a cég, amelynél dolgozik?
(Do you interpret the concept of ‘ethical behaviour’ in the same way as the company you work for?)

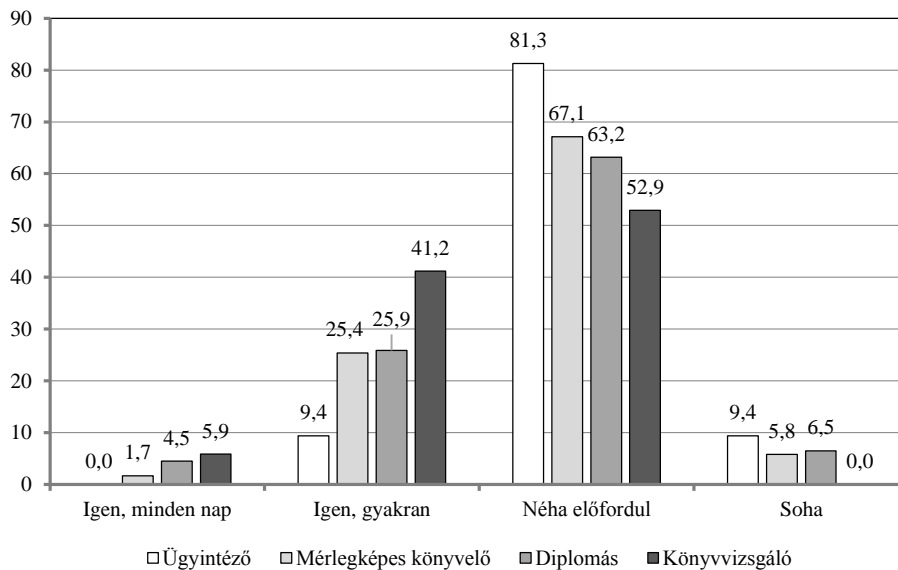


A megkérdezettek 80 százaléka szerint fontos lenne a számviteli szakemberek számára egy etikai kódex megalkotása. Ha végzettség szerint külön vizsgáljuk a válaszokat, akkor a diplomások és a mérlegképes könyvelők 20 százaléka nem tartja szükségesnek az etikai kódex elkészítését.

2.6. Az etikátlan magatartás

A számviteli szervezetek megállapítása szerint az etikátlan magatartást előidéző tényezők között többek között szerepel az önérték, az objektivitás és a függetlenség hiánya, a nem megfelelő professzionális ítélet, az etikai érzékenység hiánya, az alkalmatlan vezetés és a romlott vállalati kultúra, a segítő fenyegetéssel szembeni ellenállás hibája, a kompetencia hiánya, a szervezeti és pártatlan támogatás hiánya, a professzionális testület támogatásának hiánya. E tényezők figyelembevételével jelöltünk meg tipikus etikátlan viselkedési eseteket.

7. ábra. Találkozott-e már etikátlan magatartással a munkája során?
(Have you ever encountered unethical behaviour in your work?)



A válaszadók mindössze 6 százaléka nem találkozott még tevékenysége során etikátlan magatartással, 65 százaléka szerint néha előfordul, 26 százalék szerint gyakori és 3 százalék állítása alapján mindennapos. Bár szignifikáns kapcsolat nincs a szakképzettségi szint és a tapasztalat között, érdekes azonban megnézni a részme-

oszlásokat: a könyvvizsgálók között nincs olyan, aki ne tapasztalt volna még etikátlan magatartást, az ügyintézők 10 százaléka még soha nem találkozott etikátlan magatartással.

Az ügyintézők több mint 90 százaléka nem igazán vagy egyáltalán nem találkozott etikátlan magatartással, ez az arány a diplomások és a mérlegképes könyvelők esetében 70 százalék körüli, míg a munkájuk tartalmából egyértelműen következő módon a könyvvizsgálók esetében a legkisebb, csak a megkérdezettek 52,9 százalékára igaz. (Lásd a 7. ábrát.)

Kor tekintetében már van kapcsolat, igaz csak gyenge ($V = 0,185$; $p = 0,001$), de látható, hogy a „régimotorosok”, akik több mint 25 éve a pályán vannak, „tapasztaltabbak” e tekintetben.

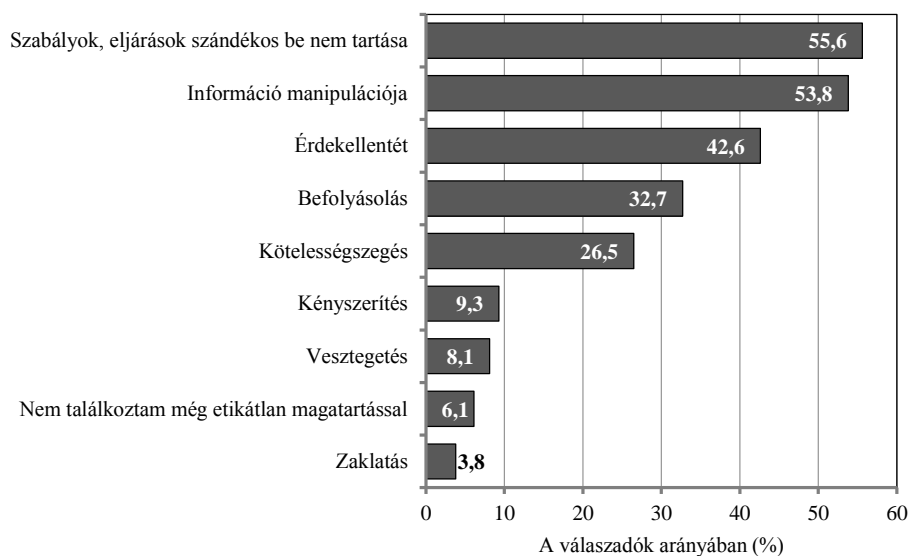
3. táblázat

Etikátlan viselkedéssel kapcsolatos tapasztalatok megoszlása
(Distribution of unethical-behaviour-related experience)

Vizsgálati csoport		Találkozott már etikátlan magatartással a munkája során?			
		igen, minden nap	igen, gyakran	néha előfordul	soha
		(százalék)			
Végzettség	ügyintéző	0,00	9,40	81,30	9,40
	mérlegképes könyvelő	1,70	25,40	67,10	5,80
	diplomás	4,50	25,90	63,20	6,50
	könyvvizsgáló	5,90	41,20	52,90	0,00
Korosztály	kevesebb mint 25 éves tapasztalat	2,40	21,10	69,90	6,50
	25 éves tapasztalat vagy annál több	4,50	36,90	54,80	3,80
Teljes minta		2,90	25,80	65,40	5,90

A szabályok, eljárások szándékos be nem tartása és az információ manipulációja a két leggyakoribb (300 fő feletti válaszadó szerint) etikátlan magatartás, amivel a szakemberek találkoznak, de az érdekellentét (42,6%) és a befolyásolás (32,7%) etikátlan magatartás is széles körben ismert. (Lásd a 8. ábrát.)

8. ábra. Milyen fajta etikátlan magatartással találkozott már?
(What kind of unethical behaviour have you encountered?)



Az etikátlan magatartások inkább a külső szereplőkkel, abból is leginkább az ügyfelekkel (398 fő) és a szervezeten kívüli más szakemberekkel (175 fő) kapcsolatosak.

2.7. Az etikus magatartás vizsgálata

Négy szituáció értékelését kértük a válaszadóktól: mennyire tartják ezeket etikusnak 1–5 skálán. A felsorolt négy eset etikai szempontú megítélését a válaszadók a következők szerint értékelték (1 – egyáltalán nem etikus; 5 – teljes mértékben etikus). Alapvetően alacsony a válaszadók tűrőképessége, jellemzően minden szituációt inkább etikátlannak értékelték átlagosan:

a) Ügyvezető áfabevallás előtt kéri a könyvelő segítségét a fizetendő áfa csökkentésére „számlaszerzéssel”. Skálaátlag: 1,66.

b) A könyvelő által könyvelt versenytárs működési modelljét, beszállítói árait a könyvelő átadja az ügyvezetőnek anyagi ellentételezésért cserébe. Skálaátlag: 1,36.

c) A könyvelő az online meghallgatandó kreditpontos továbbképzés tényleges lehallgatásával és a kérdések megválaszolásával az aszisztensét bízza meg. Skálaátlag: 1,71.

d) Az ügyfél kérésére a könyvelő elszámolja a szabályszerűen kiállított bizonylat alapján az adott gazdasági eseményt, pedig tudja, hogy

a beszerzett eszköz nem a vállalkozási tevékenység érdekét szolgálja.
Skálaátlag: 2,07.

A kérdőív összeállítása során nem volt cél különböző „fokú” esetek meghatározása, egyetlen cél volt a Nemzetközi Pénzügyi és Számviteli Szakemberek Szövetsége által megfogalmazott (a Könyvvizsgálói Kamara Etikai Szabályzatában megjelenő) etikai alapelveknek ellentmondó esetek megfogalmazása, ami minden egyes esetben példa az etikátlan magatartásra. Ennek fényében a kapott eredmények értékelése az etikus magatartást, a fogalom helyes értelmezését kérdőjelezi meg.

Ha végzettség alapján vizsgáljuk a négy eset etikai megítélését, akkor megállapítható, hogy az ügyintézők ítélték a legkevésbé etikátlanak az első három esetet, míg a *d*) szituációt ítélték meg a leginkább (helyesen) etikátlan cselekvésnek. A diplomások etikai megítélése az *a*), *c*) és *d*) szituációban a második legrosszabb átlagot mutatta, a könyvvizsgálók értékelése pedig a *d*)-ben figyelemre méltóan magas volt.

4. táblázat

Etikus értékítéletek átlaga végzettség alapján
(Average of ethical judgmental considerations by level of education)

Szituáció	Ügyintéző	Mérlegképes könyvelő	Diplomás	Könyvvizsgáló
Ügyvezető áfabevallás előtt kéri a könyvelő segítségét a fizetendő áfa csökkentésére „számlaszerzéssel”	1,82	1,58	1,71	1,42
A könyvelő által könyvelt versenytárs működési modelljét, beszállítói árait a könyvelő átadja az ügyvezetőnek anyagi ellentételezésért cserébe	1,50	1,29	1,33	1,35
A könyvelő az online meghallgatandó kreditpontos továbbképzés tényleges lehallgatásával és a kérdések megválaszolásával az asszisztensét bízza meg	1,96	1,6	1,72	1,55
Az ügyfél kérésére a könyvelő elszámolja a szabályszerűen kiállított bizonylat alapján az adott gazdasági eseményt, pedig tudja, hogy az adott eszköz beszerzése nem a vállalkozási tevékenység érdekét szolgálja	1,86	1,92	2,10	2,35

A négy szituációra adott értékítélet kombinálása alapján proxy változókat alakítottunk ki. Ha valaki mind a 4 esetet teljes mértékben elfogadhatatlannak ítélte, akkor a proxy értéke 4. Ha legfeljebb két esetben maximum 2-es értéket engedett meg a szituáció etikusságának értékelésében, akkor a proxy változó értéke 3, ha több eset-

ben kisebb mértékben tért el a teljes mértékben elfogadhatatlantól, akkor a mutató értéke 2, egyéb esetben 1.

$$E = q_{14}^a + q_{14}^b + q_{14}^c + q_{14}^d - 4 \rightarrow E_{proxy} = \begin{cases} 4, & \text{ha } E = 0 \\ 3, & \text{ha } 1 \leq E \leq 2 \\ 2, & \text{ha } 3 \leq E \leq 4 \\ 1, & \text{ha } 5 \leq E \leq 16 \end{cases},$$

ahol:

E : etikus viselkedés mérésére szolgáló kompozit változó,

q_{14}^a : a szituációra adott értékelés,

q_{14}^b : b szituációra adott értékelés,

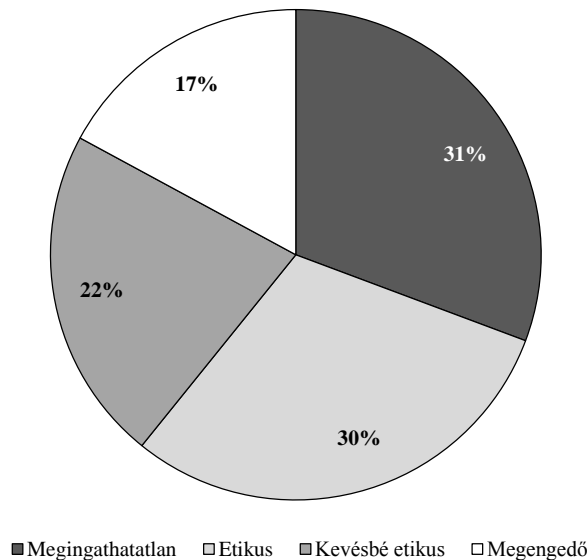
q_{14}^c : c szituációra adott értékelés,

q_{14}^d : d szituációra adott értékelés,

E_{proxy} : etikusság mérésére szolgáló változó.

A proxy változó egyes kategóriájában a válaszadók megoszlása közel azonos. (Lásd a 9. ábrát.)

9. ábra. A minta megoszlása az etikusság változó szerint
(Distribution of the sample by the 'ethical behaviour' variable)



A végzettség (a szakképzettségi szint) az etikátlan viselkedéssel kapcsolatos tapasztalatokat sem differenciálja ($p = 0,349$), a könyvvizsgálók esetében kissé magasabb a

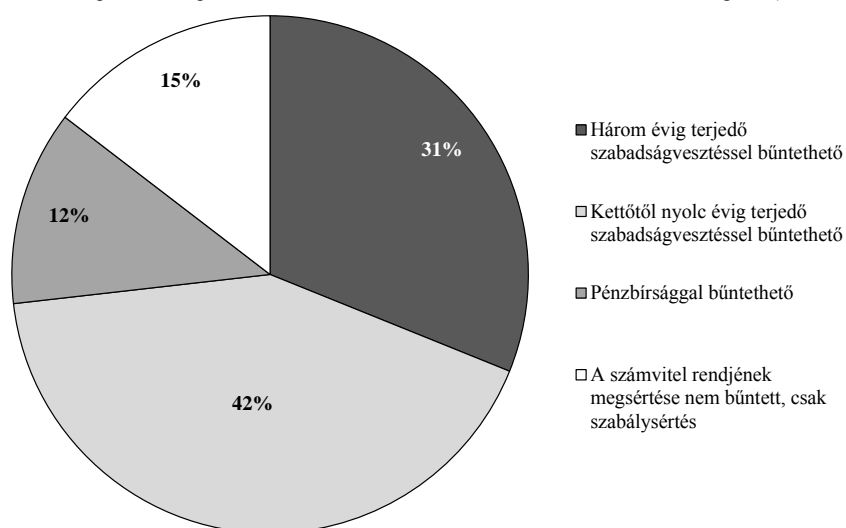
megingathatatlanok aránya és fele akkora a megengedő/nem etikusok aránya, mint a diplomásoknál vagy az ügyintézőknél. Ugyanilyen alacsony a megengedő/nem etikusok aránya a mérlegképes könyvelőknél is. Kor tekintetében már szignifikáns az összefüggés a változók között, bár a kapcsolat gyenge ($V = 0,189$, $p = 0,000$): a több mint 25 éve szakmában levők sokkal szigorúbban veszik az etikai kérdéseket.

5. táblázat

A különböző mértékben etikus csoportok végzettség és korosztály szerinti megoszlása
(Distribution of various ethical groups by level of education and age)

Vizsgálati csoport		Találkozott-e már etikátlan magatartással a munkája során?			
		megingathatatlanul etikus	etikus	kevésbé etikus	megengedő/nem etikus
		(százalék)			
Végzettség	ügyintéző	30,30	27,30	21,20	21,20
	mérlegképes könyvelő	30,60	32,90	23,50	12,90
	diplomás	30,60	26,90	19,90	22,70
	könyvvizsgáló	33,30	30,60	25,00	11,10
Korosztály	kevesebb mint 25 éves tapasztalat	25,70	28,50	26,00	19,80
	25 éves tapasztalat vagy annál több	38,30	35,30	15,00	11,40
Teljes minta		29,70	30,70	22,50	17,10

10. ábra. A válaszadók véleménye a számvitel rendjének megsértése Büntető Törvénykönyv szerinti szankciójáról
(Respondents' opinion of the criminal sanction for the violations of accounting laws)



A számvitel rendjének megsértése a Büntető Törvénykönyv szerint nem minősített, azaz alapesetben három évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő cselekmény, mely opciót a válaszadók mindössze 31 százaléka találta el. Ennek fényében, illetve az adózás rendjéről szóló törvénybe 2019-től visszaemelt szankció (számviteli szabályzatok be nem tartása miatti mulasztási bírság) figyelembevételével talán indokolt még egy fokkal körültekintőbben eljárni, vagy legalábbis tudatában lenni a lehetséges szankcióknak. (Lásd a 10. ábrát.)

6. táblázat

A megkérdezettek válaszainak aránya a kettőtől nyolc évig terjedő szabadságvesztéssel büntethető opcióra
(Response rate to imprisonment for two to eight years)

Legmagasabb végzettség	Válaszok aránya (százalék)
Ügyintéző	29,6
Mérlegképes könyvelő	39,0
Diplomás	44,1
Könyvvizsgáló	64,7
Összesen	42,3

A végzettség növekedésével javul a helyes válaszok aránya, de az etikai kódexszel rendelkező könyvvizsgálóknak is csak a kétharmada találta el a megfelelő szankciót.

Az etikus magatartás tanulása kapcsán a válaszadók a strukturált oktatás, a munkafolyamatba épített oktatás és a személyes továbbképzés kombinációja mellett tettek le voksukat, de érdekes, hogy a válaszadók közel 23 százaléka szerint az etikus magatartás nem tanítható. A válaszadók 73 százaléka tanult strukturált oktatásban etikát, és kétharmaduk azt átlagosnak, illetve annál hasznosabbnak ítélte. Az egyéb opciónál közel 10 százalék jelölte meg a családot, mint tanulási környezetet.

Az etikus magatartáshoz szükségesek a saját munkakörnyezetben szervezett képzések és a mentorálási tevékenység a válaszadók véleménye alapján (kevesebb, mint 280 fő jelölte meg), illetve 44 százalék szerint hasznos lenne egy „gyakorlati útmutató”, amire lehetne hivatkozni, további 19 százalék szerint megoldás lehetne egy ügyfélszolgálat működtetése, ahova tanácsért lehetne fordulni.

3. Értékteremtő számvitel a közérdek szolgálatában?

Ebben a fejezetben a kéréses kutatás során nyert adatbázis felhasználásával ok-okozati modelleket készítünk az egyes végzettségi kategóriákban külön-külön. Ez lehetőséget ad a többrétegű elemzésekre: a kauzális kapcsolatokat végzettségi szintenként differenciálni tudjuk.

3.1. Az etikus magatartás hierarchikus értelmezése

A válaszadóknak szűkebb és tágabb szakmai környezetüket, illetve saját magukat is értékelniük kellett 1-től 5-ig terjedő skálán (1 – egyáltalán nem; 5 – teljes mértékben) az alapján, hogy mennyire tartják ezeket etikusnak. Érdekes, hogy míg magukat etikusnak találták, a munkakörnyezetüket kevésbé ($p = 0,000$), és a munkakörnyezetnél a szakmát még kevésbé ($p = 0,000$). (Lásd a 12. ábrát.)

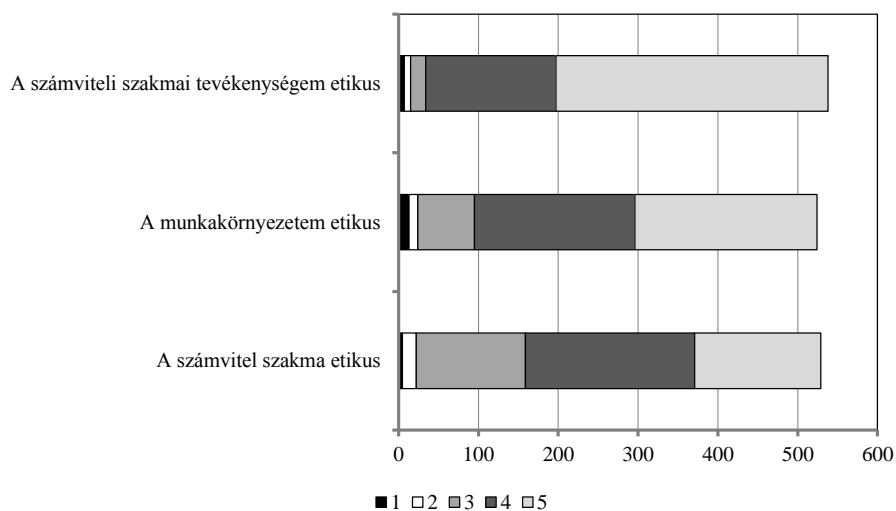
Korosztályok tekintetében e percepció tekintetében nincs jelentős különbség az átlagok között, a szakmai végzettség alapján pedig csak a szakma megítélése tér el ($p = 0,027$): az ügyintézők sokkal etikusabbnak gondolják a számvitel szakmát ($\bar{x} = 4,34$), mint a könyvelők ($\bar{x} = 3,98$), diplomások ($\bar{x} = 3,86$) vagy könyvvizsgálók ($\bar{x} = 3,95$).

A számvitel szakmát általánosságban, a közvetlen munkakörnyezetet, illetve a saját maguk etikusságát a számviteli szakemberek a tágabb felől a szűkebb környezet felé haladva egyre inkább etikusnak tartják. A szakmát 158 fő, a környezetét 228 fő és saját tevékenységét 341 fő értékelte teljes mértékben etikusnak. (Lásd a 11. ábrát.)

A számvitel szakma etikai megítélésében szignifikáns különbség ($p < 0,05$) mutatkozik a különböző végzettségűek esetében. Leginkább az ügyintézők és legkevésbé a könyvvizsgálók tartják etikusnak a szakmát. A munkakörnyezetet is az ügyintézők értékelik leginkább etikusnak, a többiek esetében minimális az átlagok közötti eltérés. A saját szakmai tevékenységét minden vizsgált részsokaság 4,5 feletti átlagra értékelte. Ezek közül is kimagaslik a könyvvizsgálók 4,757-es átlaga.

A megkérdezetteknek értékelniük kellett (1–4 skálán), hogy mennyire gondolják a számvitelt értékvezérelt szakmának ($\bar{x} = 2,04$), illetve mennyire gondolják, hogy a szakma hozzájárul a közérdek szolgálatához ($\bar{x} = 1,99$). A két átlag nem tér el szignifikánsan ($p = 0,113$), de a korrelációs kapcsolat sem túl szoros közöttük ($r = 0,461$, $p = 0,000$). A végzettségek és korosztályok alapján nincs lényeges különbség az átlagok között.

11. ábra. A szakma, a munkakörnyezet és a saját tevékenység etikai értékelése
(Ethical evaluation of the profession, work environment and own activity)



Megjegyzés. 1 – egyáltalán nem; 5 – teljes mértékben.

3.2. A számviteli munka értékvezéreltségének modellezése

A következőkben bemutatott SEM (strukturális egyenlet modellünk) a LISREL-modell¹⁵ általános felépítését követi: egy kauzális, sokregressziós módszeren és parciális korreláción alapuló oksági modell (*In'nami-Koizumi* [2013]). A független és függő változók közötti Pearson-féle nulladrendű lineáris korrelációt bontjuk két additív részre a többi tényező kizárása mellett. Az egyik rész az a hatás, amelyet a független változó közvetlenül fejt ki a végső függő változóra, a másik rész pedig az, amelyet a független változó más, közbülső (mediatív) változókon keresztül gyakorol erre a változóra. A modell változói a következők szerint épülnek fel.

Magyarázó változók

A tisztán okként viselkedő magyarázó változók a modellben a következők:

- A kérdőívben a „Véleménye szerint mennyire fontos értékek az alábbiak a számvitel szakma számára?” kérdés értékváltozói alapján készült három faktor:

¹⁵ A LISREL (analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood – lineáris strukturális kapcsolatok elemzése maximum likelihood módszerrel) általános modelljén belül jelen tanulmányban a strukturálist használtuk, mely a bevont változók kauzális összefüggéseit írja le (*Füstös et al.* [2004]).

- etikussággal összefüggő értékek,
- érdekképviseléssel összefüggő értékek,
- szakmai értékek.
- A „Melyek azok a tényezők, melyek befolyásolták a számvitel szakma választásában?” kérdésnél a szakma választásában befolyásoló tényezőkből kialakított faktorok:
 - karrierrel összefüggő tényezők,
 - környezettel összefüggő tényezők (utazás, nemzetközi környezet).
- Tapasztalat: „Találkozott-e már etikátlan magatartással a munkája során?” kérdés válaszai.

Mediatív változóként viselkedő proxy

- Etikus magatartás: A kérdőívben felsorol „etikátlan” szituációk értékelése.

Mért mediatív változók

- „Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?” szakmára, környezetre, illetve a saját tevékenység etikai szempontból történő megítélésére vonatkozó válaszok:
 - szakma értékelése,
 - környezet értékelése,
 - saját tevékenység megítélése.

Eredményváltozók

- Értékvezéreltség: „Mennyire gondolja a számvitelt értékvezérelt szakmának?” kérdésre adott értékelés.
- Közérdek szolgálata: „Véleménye szerint Ön hozzájárul a közérdek szolgálatához?” kérdés értékelése.

A modellek megalkotásához első lépésben exploratív regresszióanalízissel kialakítottunk egy kiinduló modellt a teljes mintára. Ebben a modellben csak a szignifikáns oksági kapcsolatok vannak jelölve, melyek irányát a nyilak jelöli. Ezek súlya a standardizált β paraméterek. Ezután a mintából el kellett távolítani minden olyan válaszadót, akiknek a vizsgált változók tekintetében hiányzó értéke volt. Az így normalizált adatbázisból ($n = 388$) ezután újra előállítottuk az immár validált modelleket SEM segítségével. (A kiindulási modellt helyhiány miatt nem közöljük, rajzolatában azonban teljes mértékben megegyezik a teljes mintából származó validált modellel.)

A modellek felépítése követi a szakirodalomban (Füstös *et al.* [2004]) leírt struktúrát. A számításokat az IBM AMOS szoftverrel végeztük. A modellekben a bemeneti, okként viselkedő változókat páronként kovarianciák kötik össze, mivel ezek nem feltétlen független változók: ezek kapcsolatai is hatással vannak a magyarázott változók alakulására. A modell endogén mediatív változóit e_i hibatagokkal láttuk el. A változókat összekötő utak (kapcsolatok) súlyszámai a modell standardizált β paraméterei. A magyarázott változókra írt értékek az egyes modellekben szereplő determinációs együtthatók (R^2). A modellek kapcsolatait ezek után a standard hibával jellemezzük, és az összetétel megbízhatóságát is közöljük.

A modellek illeszkedését χ^2 próbával teszteljük, jól illeszkedőnek tekintjük, ha $p < 0,05$.

3.3. A teljes mintára épített modell

A teljes mintára épített modell szignifikáns ($\chi^2 = 274,739$; $df = 32$; $p = 0,000$), átlagos magyarázóereje: 14,65 százalék. A modellben levő szignifikáns ($p < 0,05$) oksági kapcsolatok a következők:

– Az etikus magatartást (bár kismértékben, de szignifikánsan) befolyásolják az érdekképviseléssel összefüggő szakmai értékek, de nem befolyásolják az etikusságról vallott szakmai értékek. Ez azt jelenti, hogy nincs ok-okozati összefüggés az etikussággal kapcsolatos értékek és a cselekvés között.

– Azt, hogy valaki a számvitel szakmát etikusnak látja, szintén befolyásolják a vallott értékek: etikusság, érdekképviselés, szakmához köthető értékek, valamint a karrierrel összefüggő szakmaválasztási motivációk.

– Azt, hogy a megkérdezettek a közvetlen munkakörnyezetüket mennyire tartják etikusnak, az etikussággal és az érdekképviseléssel összefüggő szakmai értékek, a karrierrel összefüggő szakmaválasztási motivációk és az a tapasztalat befolyásolja, hogy találkozott-e már etikátlan magatartással a munkája során.

– Azt, hogy a válaszadó mennyire tartja önmagát etikusnak, befolyásolja az etikus magatartás, bár érdekes, hogy viszonylag kis súllyal, ennél jóval nagyobb súllyal az etikusságról vallott szakmai értékek (tehát cselekedeteikben megengedőbbek, mint a vallott értékek tekintetében). Szintén befolyásolja az önértékelést a környezet, bár itt fordított a kapcsolat, ami a következőre utal: akinek a szakma választásában leginkább a környezettel összefüggő tényezők (utazás, nemzetközi környezet) voltak a meghatározók, kevésbé tartja magát etikusnak, és fordítva.

– Az értékvezéreltséget meghatározó tényezők a karrierrel összefüggő szakmaválasztási tényezők, de érdekes módon a vallott szakmai értékek nem befolyásolják ($p > 0,05$). Viszont a szakma és a közvetlen munkakörnyezet megítélése, hogy azok mennyire etikusak, hatnak az értékvezéreltségre: ha a számvitel szakmát és a közvetlen környezetét is etikusnak tartja valaki, akkor sokkal inkább értékvezéreltnek véli az előbbit. Viszont a saját etikussága ezt nem befolyásolja. Ez azt jelenti, hogy a számvitel értékvezéreltsége nem annyira az egyéntől függ, hanem sokkal inkább a szűkebb és a tágabb szakmai közegetől.

– Ezzel ellentétben a közérdek szolgálata az egyén etikusságán múlik: az egyén etikus viselkedése hozzájárul (bár kismértékben) a közérdek szolgálatához, viszont a szűkebb és tágabb környezet nem.

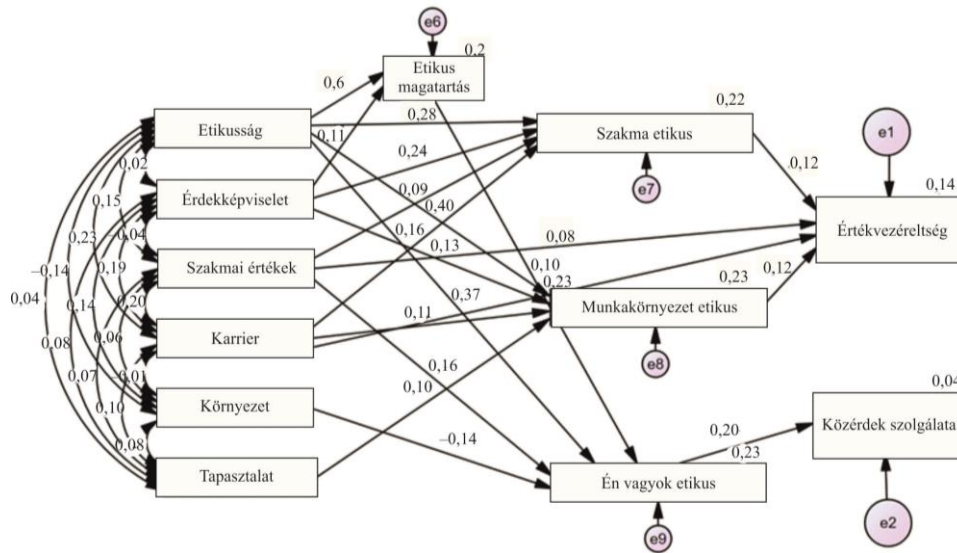
7. táblázat

A számviteli szakemberek értékmodellje
(Value model of all accounting professionals)

Okozat		Ok	β	Standard β	Standard hiba	Összetétel-megbízhatóság	p -érték
Etikus magatartás	←	Etikusság	0,057	0,058	0,050	1,145	0,252
Etikus magatartás	←	Érdekképviselő	0,124	0,114	0,055	2,256	0,024
Szakma etikus	←	Etikusság	0,224	0,280	0,037	6,035	***
Munkakörnyezet etikus	←	Etikusság	0,345	0,399	0,039	8,731	***
Én vagyok etikus	←	Etikusság	0,245	0,372	0,030	8,142	***
Szakma etikus	←	Érdekképviselő	0,212	0,241	0,040	5,254	***
Munkakörnyezet etikus	←	Érdekképviselő	0,122	0,129	0,043	2,844	0,004
Szakma etikus	←	Szakmai értékek	0,084	0,090	0,043	1,936	0,05
Én vagyok etikus	←	Szakmai értékek	0,124	0,161	0,035	3,556	***
Szakma etikus	←	Karrier	0,138	0,158	0,042	3,302	***
Munkakörnyezet etikus	←	Karrier	0,107	0,114	0,044	2,443	0,015
Én vagyok etikus	←	Környezet	-0,102	-0,144	0,032	-3,178	0,001
Munkakörnyezet etikus	←	Tapasztalat	0,146	0,095	0,069	2,127	0,033
Én vagyok etikus	←	Etikus magatartás	0,066	0,099	0,030	2,212	0,027
Értékvezérelt	←	Szakma etikus	0,093	0,124	0,038	2,487	0,013
Értékvezérelt	←	Munkakörnyezet etikus	0,086	0,124	0,034	2,522	0,012
Közérdek szolgálata	←	Én vagyok etikus	0,182	0,197	0,046	3,962	***
Értékvezérelt	←	Szakmai értékek	0,059	0,084	0,034	1,743	0,081
Értékvezérelt	←	Karrier	0,152	0,232	0,033	4,564	***

*** $p < 0,001$.

12. ábra. A teljes sokaságra vonatkozó oksági kapcsolatok modellje
(A model of causality for the whole population)



A továbbiakban a végzettség szerinti modellekben részletezzük az oksági kapcsolati összefüggéseket.

3.4. A mérlegképes könyvelők modellje

A mérlegképes könyvelőkre épített modell szignifikáns ($\chi^2 = 162,395$; $df = 32$; $p = 0,000$), átlagos magyarázóereje: 14,55 százalék. A modellben levő szignifikáns ($p < 0,05$) oksági kapcsolatok a következők:

- Azt, hogy a szakmát és a közvetlen munkakörnyezetet valaki mennyire tartja etikusnak, attól függ, hogy milyen értékeket vall az illető az etikusságról, illetve mennyire érzi magáénak a számvitel érdekképviselővel kapcsolatos értékeit.
- Az etikus magatartás viszont független a vallott szakmai értékektől.
- Azt, hogy az egyén saját magát mennyire tartja etikusnak, attól függ, hogy milyen szakmai értékeket vall a könyvelő, milyen értékrendszere van az etikával kapcsolatosan, és akinek a szakma választásában leginkább a környezettel összefüggő tényezők (utazás, nemzetközi környezet) voltak a meghatározók, kevésbé tartja magát etikusnak és fordítva.

- A közérdeket csak az szolgálja, ha „én vagyok etikus”.
- A számvitelt pedig csak azok tartják értékvezéreltnek, akiket a szakmaválasztásban csak a karrierrel összefüggő tényezők befolyásoltak.

8. táblázat

A mérlegképes könyvelők értékmodellje
(Value model of certified accountants)

Okozat		Ok	β	Standard β	Standard hiba	Összetétel-megbízhatóság	p-érték
Szakma etikus	←	Etikusság	0,247	0,297	0,061	4,066	***
Munkakörnyezet etikus	←	Etikusság	0,330	0,368	0,064	5,179	***
Én vagyok etikus	←	Etikusság	0,281	0,396	0,050	5,612	***
Szakma etikus	←	Érdekképviselő	0,292	0,320	0,063	4,651	***
Munkakörnyezet etikus	←	Érdekképviselő	0,183	0,186	0,069	2,632	0,008
Én vagyok etikus	←	Szakmai értékek	0,136	0,153	0,060	2,268	0,023
Én vagyok etikus	←	Környezet	-0,108	-0,155	0,046	-2,349	0,019
Közérdekek szolgálata	←	Én vagyok etikus	0,144	0,168	0,064	2,245	0,025
Értékvezérelt	←	Karrier	0,154	0,216	0,054	2,847	0,004

*** $p < 0,001$.

3.5. Diplomások

A diplomásokra épített modell szignifikáns ($\chi^2 = 133,104$; $df = 32$; $p = 0,000$), átlagos magyarázóereje: 17,21 százalék. A modellben levő szignifikáns ($p < 0,05$) oksági kapcsolatok a következők:

– A szakma etikusságának megítélése függ az etikussággal kapcsolatos értékrendszerrel, az érdekképviselői értékektől és a szakmai értékektől. Ez azt jelenti, hogy a szakmát azok tartják etikusnak, akik rendelkeznek ezekkel az értékekkel.

– A munkakörnyezet megítélése csak az etikusságtól és a karrier-motivációtól függ: ha valaki etikus értékeket képvisel, és a szakma kiválasztásában leginkább a karrierrel összefüggő tényezők befolyásolták, akkor a környezetét is etikusnak tartja.

– Saját magukat azok tartják etikusnak, akik rendelkeznek etikus értékekkel és szakmai értékekkel. De az etikus magatartás nem befolyásolja azt, hogy valaki mennyire tartja magát etikusnak.

– Az értékvezéreltséget két tényező befolyásolja: az, hogy valaki a szakmát etikusnak tartja, illetve az, ha valakit csak a karriercélok motiválták a szakmaválasztásban.

– A diplomások szerint a közérdeket csak az szolgálja, ha „én vagyok etikus”.

9. táblázat

A diplomás számviteli szakemberek értékmodellje
(Value model of graduate accounting professionals)

Okozat		Ok	β	Standard β	Standard hiba	Összetétel-megbízhatóság	p -érték
Szakma etikus	←	Etikusság	0,244	0,300	0,057	4,298	***
Munkakörnyezet etikus	←	Etikusság	0,346	0,393	0,064	5,407	***
Én vagyok etikus	←	Etikusság	0,275	0,397	0,049	5,577	***
Szakma etikus	←	Érdekképviselő	0,152	0,177	0,059	2,559	0,011
Szakma etikus	←	Szakmai értékek	0,147	0,168	0,059	2,485	0,013
Én vagyok etikus	←	Szakmai értékek	0,160	0,214	0,054	2,985	0,003
Szakma etikus	←	Karrier	0,212	0,250	0,060	3,512	***
Munkakörnyezet etikus	←	Karrier	0,144	0,156	0,068	2,109	0,035
Értékvezérelt	←	Szakma etikus	0,131	0,189	0,055	2,379	0,017
Közérdekek szolgálata	←	Én vagyok etikus	0,229	0,243	0,073	3,145	0,002
Értékvezérelt	←	Karrier	0,137	0,233	0,047	2,927	0,003

*** $p < 0,001$.

3.6. Könyvvizsgálók

A könyvvizsgálókra épített modell szignifikáns ($\chi^2 = 61,457$; $df = 32$; $p = 0,001$), átlagos magyarázó ereje: 26,58 százalék. A modellben lévő szignifikáns ($p < 0,05$) oksági kapcsolatok a következők:

– A szakma etikusságának megítélése csak az etikussággal kapcsolatos értékrendszerrel függ. Ez azt jelenti, hogy a szakmát azok tartják etikusnak, akik rendelkeznek ezekkel az értékekkel.

– A munkakörnyezet etikusságának megítélését az etikus értékek megléte és az érdekképviselő (azaz, hogy mennyire tekintik a számvitelt az érdekképviselő eszközének) határozzák meg.

– Azt, hogy valaki mennyire tartja magát etikusnak, függ az etikus értékektől és az etikus magatartástól. Érdekes, hogy a végzettségcsoportok közül ez a kapcsolat (én vagyok etikus ← etikus magatartás) csak a könyvvizsgálóknál jelenik meg szignifikánsan. Azaz csak itt mutatható ki oksági kapcsolat az etikus magatartás és a saját szakmai tevékenység etikusságának megítélése között.

– Az értékvezéreltséget csak a karriermotivációk befolyásolják, tehát a szűkebb vagy a tágabb környezet megítélése nem.

– A közérdek szolgálata nem jelenik meg a modellben okozatként.

10. táblázat

A könyvvizsgálók értékmodellje
(Value model of auditors)

Okozat		Ok	β	Standard β	Standard hiba	Összetétel-megbízhatóság	p -érték
Szakma etikus	←	Etikusság	0,271	0,504	0,101	2,675	0,007
Munkakörnyezet etikus	←	Etikusság	0,533	0,795	0,086	6,195	***
Én vagyok etikus	←	Etikusság	0,102	0,354	0,050	2,017	0,044
Munkakörnyezet etikus	←	Érdekképviselő	0,431	0,333	0,186	2,311	0,021
Én vagyok etikus	←	Etikus magatartás	0,191	0,393	0,079	2,400	0,016
Értékvezérelt	←	Karrier	0,341	0,438	0,130	2,616	0,009

*** $p < 0,001$.

3.7. Ügyintézők

Az ügyintézők esetében bár a modell az iterációk során megoldást talált, egyetlen kapcsolat sem szignifikáns.

A továbbiakban a szakmai tapasztalat szerinti modellekben részletezzük az oksági kapcsolati összefüggéseket.

Kevesebb mint 25 éves munkatapasztalattal rendelkezők

Az erre a demográfiai csoportra épített modell szignifikáns ($\chi^2 = 206,460$; $df = 32$; $p = 0,000$), átlagos magyarázó ereje: 13,5 százalék. A modellben levő szignifikáns ($p < 0,05$) oksági kapcsolatok a következők:

– A szakma etikusságának megítélését befolyásolja az etikus értékek fontossága, az érdekképviselő fontossága és a karriermotivációk a szakma választásában.

– A munkakörnyezet etikusságának megítélését befolyásolja az etikus értékek fontossága és az érdekképviselő mint a számvitel szakma értéke.

– Az, hogy valaki mennyire tartja magát etikusnak, függ az etikus értékektől és a környezettől (bár ez utóbbival fordított az összefüggés iránya), ami a következőre utal: akinek a szakma választásában leginkább a környezettel összefüggő tényezők (utazás, nemzetközi környezet) voltak a meghatározók, kevésbé tartja magát etikusnak és fordítva.

– Az értékvezéreltséget viszont a szakmai környezet és az karriermotivációk is befolyásolják: a fiatalok esetében azok tartják leginkább a számvitelt értékvezéreltnek, akik a környezetet (szűkebb és tágabb) etikusnak ítélik meg, és karriermotivációjuk erős.

– A közérdek szolgálatát pedig csak azok látják a számviteli munkában, akik maguk is etikusán viselkednek.

11. táblázat

A kevesebb mint 25 éves munkatapasztalattal rendelkezők értékmodellje
(Value model of professionals with less than 25 years of work experience)

Okozat		Ok	β	Standard β	Standard hiba	Összetétel-megbízhatóság	p -érték
Szakma etikus	←	Etikusság	0,185	0,218	0,047	3,982	***
Munkakörnyezet etikus	←	Etikusság	0,345	0,389	0,049	7,117	***
Én vagyok etikus	←	Etikusság	0,242	0,339	0,040	6,116	***
Szakma etikus	←	Érdekképviselő	0,215	0,246	0,049	4,414	***
Munkakörnyezet etikus	←	Érdekképviselő	0,138	0,151	0,050	2,747	0,006
Szakma etikus	←	Karrier	0,177	0,204	0,050	3,562	***
Én vagyok etikus	←	Környezet	-0,117	-0,165	0,039	-2,989	0,003
Értékvezérelt	←	Szakma etikus	0,093	0,121	0,045	2,088	0,037
Értékvezérelt	←	Munkakörnyezet etikus	0,131	0,178	0,041	3,164	0,002
Közérdek szolgálata	←	Én vagyok etikus	0,143	0,156	0,055	2,621	0,009
Értékvezérelt	←	Karrier	0,187	0,282	0,039	4,771	***

*** $p < 0,001$.

Több mint 25 éves munkatapasztalattal rendelkezők

Az erre a demográfiai csoportra épített modell szignifikáns ($\chi^2 = 115,184$; $df = 32$; $p = 0,000$), átlagos magyarázó ereje: 19,97 százalék. A modellben levő szignifikáns ($p < 0,05$) oksági kapcsolatok a következők:

- Az etikus magatartást az befolyásolja, hogy valaki mennyire tartja a számvitel értékének az érdekképviselőt.
- A szakma etikusságának megítélését az etikusság, illetve az érdekképviselő mint vallott értékek határozzák meg.
- A munkakörnyezet etikusságának megítélésében nemcsak az etikus értékek fontossága, de a tapasztalat is meghatározza (mennyi etikátlan esetet láttak). Ez utóbbi csak ennél a demográfiai csoportnál szignifikáns befolyásolója a szakma megítélésének.
- Azt, hogy valaki mennyire tartja magát etikusnak, függ az etikus értékektől és a szakmai értékek fontosságától.
- A közérdek szolgáltatásának megítélése viszont csak a saját etikus magatartástól függ.
- Az értékvezéreltség nem függ ezektől a tényezőktől.

12. táblázat

A több mint 25 éves munkatapasztalattal rendelkezők értékmodellje
(Value model of professionals with more than 25 years of work experience)

Okozat		Ok	β	Standard β	Standard hiba	Összetétel-megbízhatóság	p -érték
Etikus magatartás	←	Érdekképviselő	0,234	0,236	0,092	2,557	0,011
Szakma etikus	←	Etikusság	0,299	0,411	0,064	4,667	***
Munkakörnyezet etikus	←	Etikusság	0,325	0,392	0,071	4,590	***
Én vagyok etikus	←	Etikusság	0,237	0,413	0,046	5,147	***
Szakma etikus	←	Érdekképviselő	0,214	0,239	0,074	2,882	0,004
Én vagyok etikus	←	Szakmai értékek	0,220	0,303	0,057	3,844	***
Munkakörnyezet etikus	←	Tapasztalat	0,326	0,192	0,141	2,314	0,021
Én vagyok etikus	←	Etikus magatartás	0,161	0,227	0,052	3,122	0,002
Közérdek szolgálata	←	Én vagyok etikus	0,272	0,290	0,085	3,187	0,001

*** $p < 0,001$.

4. Eredmények

A válaszadó az érdekképviselőt (ügyfél érdekeinek, a közérdeknek saját érdek fölé helyezése és elkötelezettség a közérdek felé) mint a számvitel szakma számára fontos értéket minél fontosabbnak tartja, annál inkább jellemző rá az etikus magatartás. Ez a tulajdonság szignifikáns eltérést a 25 évnél nagyobb munkatapasztalattal rendelkezőknél mutat (0,236). A rendszerváltás után munkába állt számviteli szakemberek esetében ez az összefüggés nem áll fenn.

A válaszadók minél fontosabb szakmai értéknek tekintik az etikusságot (etikus magatartás, becsületesség, hivatáshoz hű magatartás), annál inkább gondolják azt, hogy a számvitel szakma etikus. A könyvvizsgálók (0,504), illetve a 25 évnél több szakmai gyakorlattal rendelkezők (0,411) esetében a kapcsolat közepes vagy annál erősebb.

A válaszadók minél fontosabb szakmai értéknek tekintik az etikusságot (etikus magatartás, becsületesség, hivatáshoz hű magatartás), annál inkább gondolják azt, hogy a munkakörnyezetük etikus. A könyvvizsgálók esetében a kapcsolat nagyon erős (0,795), a többi részmintánál a teljes minta alatti kapcsolaterősség a jellemző.

A válaszadók minél fontosabb szakmai értéknek tekintik az etikusságot (etikus magatartás, becsületesség, hivatáshoz hű magatartás), annál inkább gondolják önmagukról, hogy etikusak. A teljes minta csak közepesnél gyengébb kapcsolatot mutat (0,372), ennél szorosabb a kapcsolat a mérlegképes könyvelők, a diplomások esetében, és a legerősebb kapcsolat (majdnem közepes) a nagy szakmai tapasztalattal rendelkezőknél (25 évnél nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkezők) mutatható ki (0,413).

A válaszadók az érdekképviselőt (ügyfél érdekeinek, a közérdeknek saját érdek fölé helyezése és elkötelezettség a közérdek felé) mint a számvitel szakma számára fontos értéket minél fontosabbnak tartják, annál inkább jellemző, hogy a szakmát (0,241) és a munkakörnyezetüket (0,129) etikusnak ítélik meg. Ezekben az esetekben a kapcsolat gyenge a teljes mintára vonatkozóan. A mérlegképes könyvelőknél a szakma etikusságára vonatkozó kapcsolat a legerősebb (0,320), a könyvvizsgálók esetében pedig a munkakörnyezetre vonatkozó kapcsolat a legerősebb (0,333).

A válaszadók véleménye szerint gyenge kapcsolat (0,09) van a szakmai értékek (szakmai kompetenciák, csapatmunka, magas elkötelezettség jól csinálni a feladatokat) és a szakma etikussága között, és ez leginkább a felsőoktatás jellemzői miatt a diplomás minta esetében jelenik meg (0,168).

13. táblázat

Összefoglaló eredmények
(Summary results)

Okozat	Ok	Teljes minta	Mértékletes könyvtelők	Diplomások	Könyvvizsgálók	Kevésbé mint 25 éve szakmában levők	Több mint 25 éve szakmában levők
Étikusi magatartás	← Érdeklépviselet	0,114*					0,236*
Szakma etikus	← Etikuság	0,28***	0,297***	0,3***	0,504**	0,218***	0,411***
Munkakörnyezet etikus	← Etikuság	0,399***	0,368***	0,393***	0,795***	0,389***	0,392***
Én vagyok etikus	← Etikuság	0,372***	0,396***	0,397***	0,354*	0,339***	0,413***
Szakma etikus	← Érdeklépviselet	0,241***	0,32***	0,177*		0,246***	0,239**
Munkakörnyezet etikus	← Érdeklépviselet	0,129**	0,186**		0,333*	0,151**	
Szakma etikus	← Szakmai értékek	0,09*		0,168*			
Én vagyok etikus	← Szakmai értékek	0,161***	0,153*	0,214**			0,303***
Szakma etikus	← Karrier és szakmai presztízs	0,158***		0,25***		0,204***	
Munkakörnyezet etikus	← Karrier és szakmai presztízs	0,114*		0,156*			
Én vagyok etikus	← Környezet	-0,144**	-0,155*			-0,165**	
Munkakörnyezet etikus	← Tapasztalat	0,095*					0,192*
Én vagyok etikus	← Etikus magatartás	0,099*			0,393*		0,227**
Értékvézérelt	← Szakma etikus	0,124*		0,189*		0,121*	
Értékvézérelt	← Munkakörnyezet etikus	0,124*				0,178**	
Közérdekű szolgáltatás	← Én vagyok etikus	0,197***	0,168*	0,243**		0,156**	0,29**
Értékvézérelt	← Karrier és szakmai presztízs	0,232***	0,216**	0,233**	0,438**	0,282***	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

A válaszadók közül, aki a szakmai értékeket fontosnak tartja, az gondolja magát inkább etikusnak. A kapcsolat gyenge a teljes mintában (0,161). A diplomásokra (0,214) és a nagy munkatapasztalattal rendelkezőkre (0,303) inkább érvényes ez az összefüggés.

Azon válaszadók tartják inkább a szakmát etikusnak, akik a szakmaválasztást befolyásoló tényezők közül a karrierlehetőséget és a szakmai presztízst tartották fontosnak. A teljes mintában gyenge (0,158), a diplomások (0,25) és a kevés munkatapasztalattal rendelkezők (0,204) esetében erősebb a vizsgált kapcsolat.

Azon válaszadók tartják a munkakörnyezetüket is etikusnak, akik a szakmaválasztást befolyásoló tényezők közül a karrierlehetőséget és a szakmai presztízst tartották fontosnak, bár ez a kapcsolat gyenge (0,114) a teljes mintában, és csak a diplomások esetében jelenik meg szignifikáns eltérés (0,156).

Azon válaszadók, akik számára a nemzetközi környezet és az utazási lehetőségek befolyásolták a szakmaválasztást, ott gyenge és negatív kapcsolat (-0,144) áll fenn a saját tevékenységének etikussága kapcsán. A mérlegképes könyvelők (-0,155) és a 25 évnél kevesebb munkatapasztalattal rendelkezőkre (-0,165) áll fenn az említett negatív irányú kapcsolat.

A válaszadók véleménye alapján gyenge a kapcsolat (0,095) a tapasztalat (milyen gyakorisággal találkozott etikátlan magatartással) és a munkakörnyezet etikai megítélése között. Ez a több mint 25 éves szakmai tapasztalattal rendelkezők esetében fennálló szignifikáns kapcsolat (0,192).

A válaszadók által a konkrét esetekre adott válaszok és a válaszadók etikai szempontú önértékelése között meglepő módon gyenge kapcsolat van (0,099), és ez a kapcsolat is csak a könyvvizsgálók (0,393), valamint a nagy munkatapasztalattal rendelkezők (0,227) esetében áll fenn szignifikánsan. Az etikus magatartás megítélése és az önértékelés közötti alacsony kapcsolat egyértelműen azt jelzi, hogy ez egy fejlesztendő terület. (Nem tartom etikátlannak a konkrét etikátlan eseteket, de magam etikusnak tartom.)

Azok a válaszadók, akik a szakmát etikusnak tartják, azok a számvitel szakmát értékvezéreltnek gondolják (minél inkább etikusnak tartják a szakmát, annál inkább gondolják a tevékenységet értékvezéreltnek). A számvitel a megszokott támogató folyamat helyett értékteremtő folyamatá válhat azáltal, hogy etikusan működik. Ahhoz, hogy a szakma etikusan tudjon működni, ahhoz szükséges szélesebb körre érvényes etikai kódex, illetve etikai képzés.

A nagy munkatapasztalattal rendelkezők kevésbé látják a kapcsolatot a szakma etikussága és annak értékvezéreltsége között, azaz úgy tűnik, a nagyobb munkatapasztalattal rendelkezők inkább gondolják rutinnak és jogszabályi előírásnak megfelelő teljesítésnek, mint értéket teremtő, megbízható információt szolgáltató tevékenységnek. A szakma jövője szempontjából biztató, hogy a két tényező közötti kapcsolat a diplomásoknál és a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezőknél erősebben jelenik meg.

Aki a közvetlen munkakörnyezetet etikusnak tartja, az a szakmát értékvezéreltnek ítéli meg. Ez a kapcsolat gyenge (0,124) a teljes mintában, és csak a kevés munkatapasztalattal rendelkezőknél (0,178) mutatható ki szignifikánsan. A kapcsolatot indokolhatja, hogy a rendszerváltás után pályára lépett (25 évnél kevesebb munkatapasztalattal rendelkező) szakemberek már a kiszélesedett tartalmú számviteli szolgáltatást látják, tapasztalják, ahol egyre nagyobb szerepe van a minőségi, döntéseket megalapozó információszolgáltatásnak, tanácsadói tevékenységnek.

A válaszadók etikusságának önértékelése és annak megítélése között, hogy a szakmai tevékenység a közérdek szolgálatában áll a kapcsolat gyenge (0,197), de szignifikáns. Ennél jóval erősebb a diplomások (0,243) és a nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező szakemberek (0,29) tekintetében. A diplomások esetében a felsőoktatás érzékelteti jótékony hatását a szakemberek etikusságának önértékelésére, aminek célja a közérdek szolgálata. A nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkezők körében még érvényesül a szakma hagyományos presztízse.

Aki a szakmaválasztás során a szakma presztízst és a karrierlehetőségeket tartotta fontosnak, az a számvitel szakmát inkább gondolja értékvezéreltnek. A teljes mintában a kapcsolat szorossága 0,232, míg a könyvvizsgálói részmintában a közepesnél alig gyengébb (0,438) kapcsolat mutatható ki a két tényező között. Mind a kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkezők, mind a diplomások esetében a teljes minta értékéhez képest erősebb a kapcsolat a két tényező között.

5. Következtetések

Az empirikus kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy van összefüggés az etikusság, az etikus magatartásról alkotott kép és az egyén etikus viselkedése között, ami meghatározza a közérdek szolgálatát. Ugyanakkor e tényezők hatnak a szakmai környezetre és a munkakörnyezet etikusságára, valamint ezen keresztül meghatározzák, hogy mennyire tud értékvezérelt lenni a számvitel. Megállapítható tehát, hogy a szakma közös érdeke, hogy az oda újonnan belépők széles körben képzetek legyenek e területen is, így tud ugyanis értékvezérelt maradni a számvitel. Az etikus magatartás oktatásához a válaszadóink a strukturált oktatás mellett a munkafolyamatba épített oktatás és a személyes továbbképzés kombinációja mellett tették le a voksukat. Mind a mérlegképes könyvelői képzésben, mind a felsőoktatásban tehát mindenképpen helye van az üzleti etika oktatásának. Az, hogy ennek kivitelezése külön tantárgy keretében történik, akár szélesen értelmezve annak tartalmát, vagy a szakmai tantárgyakba beépítve azt egy-egy esettanulmány formájában, már csak tanterv kérdése. A megújuló mérlegképes könyvelői képzésben a szakmai tárgyakon belüli tárgyalás ajánlható, míg a szélesebb ismeretkört lefedő pénzügy és számvitel alapszakos diplomát adó képzéseknél a téma külön tantárgyként oktatása javasolható.

Függelék

1. táblázat

Mintajellemzők megoszlása (Distribution of sample characteristics)

Nem	%	Munkahelyén a foglalkoztatottak létszáma (fő)	%
Férfi	5,8	1–10	69,8
Nő	94,2	11–25	9,0
		26–50	5,1
		51–250	11,9
		250+	4,2
Végzettség	%	Tagja szakmai szervezetnek?	%
Ügyintéző	6,1	Igen	41
Mérlegképes könyvelő	47,5	Nem	59
Diplomás	39,5		
Könyvvizsgáló	6,9		
Működési terület	%	Szakmában töltött idő (év)	%
Budapest	17,1	Kevesebb, mint 5	10,2
Bács-Kiskun	12,9	5–14	15,4
Baranya	0,9	15–19	22,2
Békés	2,5	20–24	20,2
Borsod-Abaúj-Zemplén	1,3	25–29	15,6
Csongrád	3,1	30 és annál több	16,5
Fejér	5,4		
Győr-Moson-Sopron	5,6		
Hajdú-Bihar	2,4		
Heves	4,2		
Jász-Nagykun-Szolnok	0,4		
Komárom-Esztergom	2,2		
Pest	31,6		
Somogy	1,1		
Tolna	1,3		
Vas	1,1		
Veszprém	6,2		
Zala	0,9		
		Van a számvitelen kívül más (akár több is) szakmai területen gyakorlata/végzettsége?	%
		Nincs egyéb gyakorlatom, végzettségem	25,2
		Adótanácsadó vagyok	33,3
		Jogi területen van gyakorlatom	2,1
		Társadalombiztosítási vagy bérügyintéző vagyok	35,4
		A számviteli szolgáltatónál milyen pozíciót tölt be?	%
		Partner	29,2
		Menedzser	28,5
		Szenior munkatárs	23
		Junior munkatárs	8,4
		Egyéb: alkalmazott	3,2
		Egyéb: vállalkozó	7,7

(A táblázat folytatása a következő oldalon)

		(Folytatás)	
Kor	%	Ha számviteli szolgáltatónál dolgozik, milyen szolgáltatásokat nyújt	%
< 30	7,4	Könyvvizsgálat	9,7
30–39	14,6	Adótanácsadás	30,1
40–49	35,1	Könyvviteli szolgáltatás	75,8
50–59	25,5	Belső ellenőrzés	7,5
60–69	15,5	Számviteli, pénzügyi, jogi szolgáltatás	30,6
70+	2,0		

Munkavégzés jellege	%	Munkavégzés területe	%
Teljes állás	86,1	Belső számviteli munkatárs	38,3
Nem teljes állás	13,9	Külső számviteli munkatárs	59,3
		Közszféra	2,4

Irodalom

- AACSB INTERNATIONAL [2004]: *Ethics Education in Business Schools*. Report of the Ethics Education Task Force to AACSB International's Board of Directors. Tampa. <https://www.aacsb.edu/~media/AACSB/Publications/research-reports/ethics-education.aspx>
- ABIDOUN, A. J. – OYENIYI, O. J. [2014]: Ethical dilemmas in management: an African perspective. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. Vol. 6. No. 2. pp 36–44. <https://doi.org/10.15209/jbsge.v6i2.203>
- BERTON, L. [2003]: Advertising has hurt accounting's ethics: critics. *Chicago Sun-Times*. 13 January.
- BRYANT, P. [2009]: Self-regulation and moral awareness among entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. Vol. 24. No. 5. pp. 505–518. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.04.005>
- BUCHOLZ, R. A. [2003]: *Fundamental Concepts and Problems in Business Ethics*. Prentice Hall. Englewood Cliffs.
- CLIKEMAN, P. M. [2003]: Educating for the public trust. *The CPA Journal*. Vol. 73. No. 8. p. 80. <http://archives.cpajournal.com/2003/0803/dept/p80.htm>
- COOPER, R. [2007]: *Ethical Problems and Their Resolution amongst UK Community Pharmacists: A Qualitative Study*. The University of Nottingham. Nottingham.
- DAVIS, T. [2003]: *Interview*. 18 July. Caterpillar Inc.
- DONOVAN, A. M. [2013]: The importance of business ethics to small ventures. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*. Vol. 1. No. 1. pp. 50–59.
- ELBERT, R. J. – GRIFFIN, R. W. [2003]: *Business Essentials*. 4th Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River.
- EMERSON, R. W. [2009]: *Barron's Business Law*. Barron's Educational Series Inc. Hauppauge. New York.
- FÜSTÖS L. – KOVÁCS E. – MESZÉNA G. – SIMONNÉ MOSOLYÓ N. [2004]: *Alakfelismerés. Sokváltozós statisztikai módszerek*. Új Mandátum Könyvkiadó. Budapest.

- GUIDRY, N. P. – PATTEN, D. M. [2010]: Market reactions to the first-time issuance of corporate sustainability reports: evidence that quality matters. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*. Vol. 1. No. 1. pp. 33–50. <https://doi.org/10.1108/20408021011059214>
- HELLRIEGEL, D. – JACKSON, S. E. – SLOCUM, J. – STAUDE, G. – AMOS, T. – KLOPPER, H. B. – LOIW, L. – OOSTHUIZEN, TH. [2008]: *Management*. 3rd South-African Edition. Oxford University Press. Cape Town.
- HODGEITS, R. M. – LUTHANS, F. [2003]: *International Management: Culture, Strategy and Behaviour*. Mc Graw Hill Company Inc. New York.
- IFAC (INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS) [2013]: *Annual Report*. <https://www.ifac.org/publications-resources/2013-ifac-annual-review>
- IN'NAMI, Y. – KOIZUMI, R. [2013]. Structural equation modeling in educational research: a primer. In: Khine, M. S. (ed.): *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice*. Sense Publishers. Rotterdam. pp. 23–51.
- INSTITUTE OF BUSINESS ETHICS [2007]: *Use of Codes of Ethics in Business*. London.
- KARDOS B. – OROSZNÉ CSESZNÁK A. [2013]: A könyvviteli szolgáltatás piaca. *Számvitel, adó, könyvvizsgálat*. 55. évf. 4. sz. 167–169. old.
- LOEB, S. E. [2008]: Teaching students accounting ethics: some crucial issues. *Issues in Accounting Education*. Vol. 13. No. 2. pp. 316–329.
- LIU, C. – LEE, J. Y. – NAN, H. [2012]: Improving ethics education in accounting: lessons from medicine and law. *Issues in Accounting Education*. Vol. 27. No. 3. pp. 671–690.
- MAJTABA, B. G. – TAJADDINI, R – CHEN, L. Y. [2011]: Business ethics perceptions of public and private sectors Iranian. *Journal of Business Ethics*. Vol. 104. No. 3. pp. 433–447.
- MCLEAN, B. – ELKIND, P. [2003]: *Partners in crime Fortune October 13. Lessons from the Enron Scandal*. Markkula Center for Applied Ethics, Santa Clara University. Santa Clara.
- MCMURRIAN, R. C. – MATULICH, E. [2006]: Building customer value and profitability with business ethics. *Journal of Business and Economics Research*. Vol. 4. No. 11. pp. 11–18. <https://doi.org/10.19030/jber.v4i11.2710>
- MEDLIN, B. – GREEN, K. W. [2003]: Ethics in small business: attitudes and perceptions of owners/managers. *Academy of Entrepreneurship Journal*. Vol. 9. No. 2. pp. 113–132.
- NAIDOO, N. – PERUMAL, S. – MOODLEY, S. [2009]: Ethical dilemmas in business practices of small and medium enterprises in South-Africa. *Alternation*. Vol. 16. No. 1. pp. 77–98.
- OKAFOR, G. O. [2011]: The ethical behaviour of Nigerian business students. (A study of undergraduate students in business schools.) *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 1. No. 3. pp. 33–44.
- ONONOGBO, M. C. – JOEL, A.-D. [2016]: Effect of ethical practices on the corporate image of SMEs in Nigeria. A survey of selected firm in Imo State. *International Journal of Research in Business, Management and Accounting*. Vol. 2. No. 8. pp. 35–45.
- PRICEWATERHOUSE COOPERS [2003]: *Educating for the Public Trust: The Pricewaterhouse Coopers Position on Accounting Education*. New York.
- PUTNAM, M. S. [2016]: *10 Ethical Values for Business Success*. <https://www.slideshare.net/MarkSPutnam/10-ethical-values-for-business-success-67516727>
- REST, J. – NARVAEZ, D. – BEBEAU, M. J. – THOMA, S. J. [1999]: *Postconventional Moral Thinking: A Neo-Kohlbergian Approach*. Lawrence Erlbaum Associates. Mahwah.

- ROSSOUW, R. [2004]: *Business Ethics*. 3rd Edition. Oxford University Press. Cape Town
- RUNE, A. [2011]: *Corruption and SME's: Exploring the Business Case for Western SME's to Counter Involvement in Administrative Corruption in Developing Countries*. Master Thesis. Copenhagen Business School. https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58443978/anders_rune.pdf
- RUSSELL, G. W. [2012]: Andersen, Auditing and Atonement – The Accounting Profession 10 years after Enron GAA Accounting. *GAA Accounting – The Journal of the Global Accounting Alliance*. 22 April. <http://www.gaaaccounting.com/andersen-auditing-and-atonement-the-accounting-profession-10-years-after-enron/>
- SCHLESINGER, J. M. – SCHROEDER, M. [2002]: Bush Will Unveil Post – Enron Plan To Improve Corporate Disclosures. *The Wall Street Journal*. 7 March. <https://www.wsj.com/articles/SB1015467070710402600>
- SIMS, R. – BRINKMANN, J. [2003]: Enron ethics (or: culture matters more than codes). *Journal of Business Ethics*. Vol. 45. No. 3. pp. 243–256. <https://doi.org/10.1023/A:1024194519384>
- STUART, I. [2004]: *Ethics in the Post-Enron Age*. Thomson South Western College Publishing. Cincinnati.
- THORNE, L. [1998]: The role of virtue on accountant's ethical decision making. In: Ponemon, L. A. (ed.): *Research on Accounting Ethics*. Vol. 4. JAI Press, Inc. Stamford, London. pp. 219–308.
- TWOUMAY, D. P. – JENNINGS, M. M. [2011]: *Andersen's Business Law and the Legal Environment*. 21st Edition. South-Western Cengage Learning. Mason.
- WEI, L. [2002]: Enron Collapse Let's Academics Discuss Ethics – Accounting Professors. Focus on New Perceptions of a Noble Profession. *The Wall Street Journal*. 13 February.
- WERNER, A. – SPENCE, L. J. [2004]: Literature review: social capital and SME's. In: Spence, L. J. – Habisch, A. – Schmidpeter, R. (eds.): *Responsibility and Social Capital: The World of Small and Medium Sized Enterprises*. Palgrave Macmillan. New York. pp. 7–24.
- WIID, J. K. – CANT, M. C. – VAN NIEKERK, C. [2013]: Moral behaviour and ethical misconduct in Nigerian small business. *International Business and Economics Research Journal*. Vol. 12. No. 9. pp. 1087–1100.
- WYATT, A. R. [2004]: Accounting professionalism – they just don't get it. *Accounting Horizons*. Vol. 18. No. 1. pp. 45–53.