

Identification of Indicators of Professional Ethics of the National Audit Office at the Level of Dimensions and Components

A A. Tavasoli¹, R. Sotudeh Ph.D.^{2*}, H. Piri Ph.D.³

1. Ph.D. Student, Dept. of Accounting, Zahedan branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Dept. of Accounting, Nikshahr Branch, Islamic Azad University, Nikshahr, Iran.
3. Dept. of Accounting, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Abstract

Background: Ethical standards are guidelines that help the members of an organization to fulfill their roles clearly. The purpose of this research is to identify the indicators of professional ethics of the National Court of Accounts according to the organizational climate and Islamic and local culture.

Method: The research was qualitative. The research community included academic staff members, managers of the Accounting Bureau and managers of the audit organization. 22 people were selected by targeted sampling. It was an interview tool. The process of interviewing expert managers continued until the complete identification and description of the dimensions, components and indicators and until the saturation of the data was reached and the data were analyzed using the Delphi technique.

Results: The findings of the research indicate that the Court of Accounts has 6 dimensions, 11 components and 148 indicators of professional ethics.

Conclusion: The dimensions of professional ethics in the Court of Accounts are: spiritual ethics, individual ethics, social ethics, organizational ethics, legal ethics, environmental ethics.

Keywords: Professional ethics, Accounting court, Organizational ethics, Spirituality

***Corresponding Author:** R. Sotudeh, Dept. of Accounting, Nikshahr Branch, Islamic Azad University, Nikshahr, Iran. Email: r.sotudeh@iauzah.ac.ir

How to cite: A A. Tavasoli, R. Sotudeh, H. Piri. Identification of indicators of professional ethics of the national audit office at the level of dimensions and components. Ethics in Science and Technology. 2024,19(1): 166-174.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

شناسایی شاخص های اخلاق حرفه ای دیوان محاسبات کشور در سطح ابعاد و مولفه ها

امین الله توسلی^۱، دکتر رضا ستوده^{۲*}، دکتر حبیب پیری^۳
۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
۲. گروه حسابداری، واحد نیک شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، نیک شهر، ایران.
۳. گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱/۱۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۲۲)

چکیده

زمینه: معیارهای اخلاقی نقشه های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفاء نمایند. هدف این پژوهش شناسایی شاخص های اخلاق حرفه ای دیوان محاسبات کشور متناسب با جو سازمانی و فرهنگ اسلامی و بومی است.
روش: تحقیق از نوع کیفی بود. جامعه پژوهش، شامل اعضای هیات علمی، مدیران سازمان دیوان محاسبات و مدیران سازمان حسابرسی بودند. که با روش نمونه گیری هدفمند ۲۲ نفر انتخاب شدند. ابزار مصاحبه بود. فرایند مصاحبه با مدیران خبره تا هنگام شناسایی و توصیف کامل ابعاد، مولفه ها و شاخص ها و تا به اشباع رسیدن داده ها استمرار یافت و داده ها با تکنیک دلفی تحلیل شدند.
یافته ها: یافته های پژوهش حاکی از این است که دیوان محاسبات کشور دارای ۶ بعد ۱۱ مولفه و ۱۴۸ شاخص اخلاق حرفه ای است.
نتیجه گیری: ابعاد اخلاق حرفه ای در دیوان محاسبات عبارتند از: اخلاق معنوی، اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق سازمانی، اخلاق قانونی، اخلاق زیست محیطی.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه ای، دیوان محاسبات، اخلاق سازمانی، معنویات

سر آغاز

بنابراین امروز در تجزیه تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی نیاز است (۳). تداوم اعتبار و اعتماد و تقویت حرفه حسابرسی^۵ به پایداری فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد (۴). امروزه، اخلاق یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان ها و دولت های گوناگون قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع اخلاق، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص های عملکردی کارکنان و دستگاه های دولتی را دارند (۵). عدم توجه به اخلاق سازمانی^۶ و کار در مدیریت سازمانها، در جوامع مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی، و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان ها به وجود آورد (۶). عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای را در سه سطح می توان بررسی نمود:

سطح کلان. شاخص های عمده ای که در این سطح وجود دارند عبارتند از: عوامل فرهنگی^۷: فرهنگ به مجموعه آداب و سنن و

هر چیزی که در دنیا به طور طبیعی ظهور کرده و یا به دست انسان ساخته می شود، اگر کنترل پذیر و قابل مدیریت نباشد، می تواند آثار منفی به بار آورد. حال سوال این است، انسان برای کنترل و مدیریت رفتارهای خود، چه چیزی لازم دارد؟ پاسخ این سوال در اخلاق^۱ و اخلاقیات است. یعنی، در اصل اخلاق همان کنترل کننده رفتارهای انسان است (۱). ارزش های اخلاقی^۲ زیربنایی را فراهم می کند که یک جامعه متمدن و متعالی فرهنگی و رفتاری بر آن بنا می شود زیرا بدون این زیربنا، جامعه متمدن از هم پاشیده و فرو می ریزد. در مجموع چنانچه در یک حرفه اخلاق حرفه ای^۳ وجود داشته باشد آن حرفه پیشرفت خواهد کرد وگرنه باید منتظر نابودی آن بود (۲). هر حرفه ای باید دارای رهنمود های اخلاقی و حقوقی باشد و متخصصان آن حرفه باید به این استانداردهای اخلاقی^۴ و قانونی متعهد و ملزم باشند و به آنها عمل کنند تا اعتماد عموم را به خود جذب کنند. بدون این اعتماد، یک حرفه نمی تواند به عنوان یک حرفه موفق تلقی شود (۱).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: r.sotudeh@iauzah.ac.ir

هنجارهای مشترک یک گروه از افراد گفته می شود. عوامل اقتصادی؛ عوامل چون تورم، کمبود نقدینگی و یا پاداش های متناسب همگی عواملی هستند که رفتار عادی یک فرد را تحت تاثیر قرار می دهند. فناوری: استفاده از برخی نرم افزارهای ارتباطی تا حدی ارتباط رودرویی کارمند و ارباب رجوع را کاهش می دهد اما از طرف دیگر حوزه اخلاقی جدیدی را ایجاد می کند. مانند رعایت حق مولف یک اثر. عوامل قانونی: قانون به وسیله دستورالعمل ها یا آیین نامه هایی به یک فرد تحلیل می شود و فرد را وادار به انجام موارد آن می کند.

سطح سازمانی: شاخص هایی که در این سطح وجود دارند عبارتند از: رقابت: ایجاد حس رقابت به صورت مثبت یا منفی بر روی رفتار افراد تاثیر می گذارد. سیستم پاداش^۹: استفاده از برنامه های تقویت رفتار به وسیله پاداش یا تقویت های منفی در ادامه یک کنش موثر است. ویژگی های شغل: مشخصات و ویژگی های هر شغل یک سری اصول مربوط به آن شغل را در بر دارد. نحوه ارتباط هر متصدی شغل با دیگران و انگیزه های ادامه کاری هر یک با دیگری متفاوت است. دسترسی منابع: محدودیت منابع موجود در سازمان ممکن است تعارض بین افراد را به دنبال داشته باشد و کارکنان دست به اقدامی بزنند که در شرایط عادی از آنها سر نمی زند. اهداف سازمانی^{۱۰}: راه های رسیدن به اهداف سازمان متفاوت است و دسترسی به اهداف یک نوع موفقیت محسوب می شود. همین امر بر رفتار افراد در شرایط مساوی یا حتی نابرابر تاثیرگذار است. ارزیابی عملکرد: نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان به گونه ای که حس رقابت بین آنها به وجود آید و یا پرداخت بر اساس آن صورت گیرد ممکن است عمل و رفتار یک فرد را در شرایط عادی دستخوش تغییر نماید.

سطح فردی: عواملی چون عقاید فردی، آموزه های خانوادگی، نگرش های فردی و روابط اجتماعی در این سطح قرار می گیرند (۷). اخلاق حرفه ای با تاثیر گذاری بر جنبه غیر رسمی و درونی مسئولیت اجتماعی^{۱۱}، باعث ارتقای پاسخگویی سازمانی^{۱۲} می گردد (۸). هر چه سازمان اخلاقی تر باشد موفق تر است و هرگاه ناکامی داشته باشد در تحلیل نهایی فقدان اخلاق حرفه ای را یکی از عوامل آن خواهیم یافت (۱). در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه می شود. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود (۹). همچنین اخلاق حرفه ای موضوعی وابسته به فرهنگ نیز است و نیازمند بومی شدن می باشد. در کشور ایران انتظار بر این است نظام های اخلاقی و به طور کلی اخلاق حرفه ای، هم اسلامی و هم بومی و فرهنگی باشد (۱). معیارهای اخلاقی همچون نقشه های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفاء نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی فرهنگ مدنی و به خصوص در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. در دیوان

محاسبات با توجه به تسلط و حاکمیت موجود، مستند به اصول ۵۴ و ۵۵ قانون اساسی و مواد ۱ و ۲ و ۴۲ قانون دیوان محاسبات امکان سوء استفاده از قدرت بی بدیل داده شده، به وجود می آید که به نظر می رسد هیچ اهرم کنترلی خاصی وجود ندارد. نظارت کارآمد ضمن نیاز به مولفه هایی از جمله قانون مداری و... اخلاق را می طلبد که عموماً در بسیاری موارد نادیده انگاشته شده زیرا هیچ تخلفی صورت نمی گیرد مگر اینکه یک ارزش اخلاقی زیر پا گذاشته شود.

با وجود پژوهش های انجام گرفته در خصوص اخلاق حرفه ای حسابداری و حسابرسی تاکنون پژوهشی جامع و حرفه ای برای سازمان دیوان محاسبات صورت نگرفته است و مدل اخلاقی متناسب با این سازمان ارائه نگردیده است. کدهای اخلاقی ارائه شده در منشور اخلاقی دیوان محاسبات اقتباسی از جامعه حسابداران رسمی ایران می باشد که خود بر اساس نمونه های خارجی می باشد این منشور اگرچه مفید و موثر می باشد اما بدون ایراد نیست. لذا باید عامل های اخلاقی موثر بر سازمان و کارکنان آن شناسایی و تلاش گردد مدل اخلاقی متناسب با وضعیت سازمانی، فرهنگی و اجتماعی آن تدوین گردد.

مسئله اصلی این پژوهش که شناسایی و تبیین ابعاد، مولفه ها و شاخص های اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور می باشد، اهداف زیر این پژوهش را هدایت نموده است:

- شناسایی ابعاد اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور
- شناسایی مولفه های مرتبط با ابعاد اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور
- تعیین شاخص های مرتبط با مولفه ها و ابعاد اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور
- ارائه مدل چند بعدی اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور بر اساس ابعاد، مولفه ها و شاخص های شناسایی شده.

روش

پژوهش حاضر از روش طرح تحقیق کیفی استفاده می کند. از نظر هدف و ماهیت، کاربردی، نوع راهبرد یا استراتژی آن، کیفی و بر اساس فن دلفی انجام گرفته است. جامعه تحقیق شامل اعضای هیات علمی دارای سابقه شغلی در سازمان های دولتی، مدیران میانی خبره و زبده سازمان دیوان محاسبات و مدیران شاغل در سازمان حسابرسی هستند. که با استفاده از نمونه گیری هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری ۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ویژگی های جمعیتی نمونه در جدول ۱ ارائه شده است

به منظور دستیابی به ابعاد و مولفه ها و شاخص های بومی مدل اخلاقی سازمان دیوان محاسبات، و برای به دست آوردن اطلاعات بیشتر و موشکافی عمیق موضوع، مصاحبه ای باز پاسخ نیمه ساختار، با خبرگان کلیدی این پژوهش انجام گرفت. فرایند مصاحبه با مدیران خبره تا هنگام شناسایی و توصیف کامل ابعاد، مولفه ها و شاخص ها و تا به اشباع رسیدن داده ها (عدم ظهور کد جدید) استمرار یافت. در

مجموع تعداد افراد مصاحبه شونده به ۲۲ نفر رسید و داده های به دست آمده از آنها با تکنیک دلفی تحلیل شد.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان پژوهش

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۱۸	۰/۸۱
زن	۴	۰/۱۹
سن		
۲۰ - ۳۰	۱	۰/۴
۳۰ - ۴۰	۱۱	۰/۵۰
۴۰ - ۵۰	۹	۰/۴۲
۵۰ به بالا	۱	۰/۴
تحصیلات		
کارشناسی ارشد	۱۰	۰/۴۵
دکتر	۱۲	۰/۵۵
شغل		
هیات علمی	۱۰	۰/۴۵
مدیر دیوان محاسبات	۶	۰/۲۷/۵
مدیر سازمان حسابرسی	۶	۰/۲۷/۵

یافته ها

مصاحبه ها توسط یک پژوهشگر مستقل دیگر مورد مطالعه قرار گرفت بدین ترتیب که با مرور تک تک مصاحبه ها توسط پژوهشگر مستقل کدهای اخلاقی موثر در اخلاق حرفه ای استخراج شد و تعداد کدهای استخراج شده توسط پژوهشگر مستقل با کدهای استخراجی توسط پژوهشگر اصلی مورد مقایسه قرار گرفت. در نهایت مطابق با فرمول ذیل چون درصد توافق درون موضوعی بین دو پژوهشگر ۸۹/۶ درصد گردید (بیش از ۶۰ درصد) می توان بیان نمود از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

درصد توافق درون موضوعی = $\frac{۲۲۸}{۱۴۷ \times ۲} \times ۱۰۰ = ۸۹/۶\%$
 برای طبقه بندی، داده ها و اطلاعات گردآوری شده، یادداشت ها، و متون مورد بررسی مجدد قرار گرفت و به صورت دسته های عمده تر دسته بندی شد. در نهایت دسته ها بازدید و موارد تکراری حذف، موارد مشابه و کوچکتر ادغام، شاخص ها و مولفه ها مشخص و مولفه ها در چارچوب ابعاد طبقه بندی شدند. سپس در مرحله دوم دلفی، ابعاد، شاخص ها و مولفه های طبقه بندی شده در اختیار ده نفر از خبرگان مرحله اول قرار گرفت تا میزان موافقت خود را با هر کدام از آنها اعلام نمایند که توافق حاصل از خبرگان مرحله دوم دلفی به شرح جدول (۲) می باشد.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب توافق کاپای کوهن

سطح معنی داری	توزیع t	خطای استاندارد	میانگین
ضریب توافق کاپا	۳/۳۲۴	۰/۱۸۶	۰/۸۰۴
تعداد	۱۰		

اطلاعات جدول (۲) نشان می دهد که مقدار کاپای به دست آمده ۰/۸۴ می باشد که این مقدار در سطح عالی قابل قبول می باشد و به لحاظ آماری نیز تأیید شده است زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد. با توجه به این که میزان توافق بدست آمده در سطح عالی می باشد لذا مراحل دلفی کفایت نموده و نیاز به مرحله جدیدی نمی باشد. روایی سوالات مصاحبه به روش محتوایی و بر اساس قضاوت افراد آگاه و خبره و ارائه به اساتید محترم تأیید شده است.

از طریق مصاحبه ها، ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدل اخلاقی با شناسایی، یادداشت برداری و طبقه بندی مفاهیم تعیین شد. یافته های حاصل از مصاحبه ها نشان می دهد، ابعاد اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور باید در شش بعد مد نظر قرار گیرد که در نگاره (۱) نمای شماتیک آن ترسیم شده است.



نگاره ۱: ابعاد اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور

محیطی دارای دو مولفه می باشند که به تفکیک ابعاد در نمودار زیر ارائه گردیده است.

در کنار ابعاد ارائه شده در نمودار بالا ده مولفه نیز برای مدل اخلاقی سازمان دیوان محاسبات کشور شناسایی و تعیین شد که در نگاره (۲) ارائه شده است. همان گونه که در جدول آمده است بعد معنوی (بندگی) یک مولفه و هر کدام از ابعاد فردی، اجتماعی، سازمانی، قانونی و زیست



نگاره ۲: مولفه های اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور به تفکیک هر بعد

فرآیند پژوهش شناسایی و تعیین شده است که در جدول (۳) به تفکیک ابعاد و مولفه ها آورده شده است.

در چارچوب شش بعد و ده مولفه که شرح آنها گذشت ۱۴۸ شاخص برای مدل چند بعدی اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور از

جدول ۳: شاخص های شناسایی شده هر مولفه

ابعاد	مولفه ها	شاخص ها
اخلاق معنوی	معنوی ^{۱۳}	ایمان، توکل به خدا، پرهیز از اسراف، خیرخواهی، رعایت تقوا، عدالت، عدم ریا
اخلاق فردی	ارزشی	صبر و شکیبایی، عزت نفس، شجاعت، تعقل، دوری از خودپسندی، تعهد، وجدان کاری، مدیریت زمان، سعه صدر، قاطعیت، نظم، حسن تدبیر، پرهیز از تجمل، پرهیز از کاهلی، تعادل در خوش بینی و بدبینی، صراحت بیان، پشتکار و جدیت، خودباوری، میانه روی
	رفتاری ^{۱۴}	حسن خلق و خوشرویی، هماهنگی و انطباق، اهمیت دادن به تجربه، دوری از طمع، دوری از تحقیر دیگران، اهمیت به شایستگی، فروتنی، پرهیز از حسادت، پرهیز از جانبداری، پرهیز از خشم، پذیرش اشتباه، مربی گری، انتقاد پذیری، عدم عیبجویی،
اخلاق اجتماعی	فرهنگی	احترام به عقاید فرهنگی و مذهبی، احترام به سنت ها، عدم استفاده از مواد ممنوعه، حق طلبی، امر به معروف و نهی از منکر، فرهنگ مشارکتی، احترام متقابل، توجه به کرامت و شان انسانی، پرهیز از تجسس در کار دیگران، قدردانان بودن، همدلی و همزبانی، نعدوستی، آراستگی، احترام به قومیت ها (عدم نژادپرستی)، حفظ آبرو، پرهیز از تعصبات غیر منطقی،

مسئولیت انسانی ^{۱۵}	وظیفه شناسی، مسئولیت پذیری، پاسخ گویی، روابط محترمانه و صادقانه با سایر سازمان ها، اعتماد آفرینی، حفظ حریم خصوصی افراد، سازگاری، ترویج رقابت سالم، پرهیز از آزار دیگران، شهروندان به عنوان کانون توجه، تلاش برای جبران اشتباه، افزایش فعالیت های غیر قانونی و غیر اخلاقی، ارجحیت منافع سازمانی به منافع شخصی، پنهان کاری نکردن، مقاومت در مقابل فشارهای نادرست، گزارش تخلفات، عدم خویشتناوند گرایی
اخلاق سازمانی	نظارت، تقویت انگیزه، علم و خبرگی کافی در کار، پایبندی به ضوابط به جای روابط، توجه به مشکلات همکاران، مشورت کردن، تشویق و تنبیه به جا و شایسته همکاران، ترغیب بر کار جمعی کردن، ارتقای دانش و مهارت حرفه ای کارکنان، نظم و برنامه ریزی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمان، جلوگیری از سوء استفاده از اموال و اطلاعات سازمان، برانگیختن افراد سازمان به منظور دستیابی به چشم انداز سازمان، عدم تبعیض بین کارکنان، تعهد سازمانی، جانشین پروری، حفظ و انتقال دانش، ایجاد و کاربرد دانش، اعتماد به زیردستان، عمل به نظام شایسته سالاری،
برون سازمانی	وفای به عهد، گره گشایی از کار دیگران، حق مداری، حفظ کرامت ارباب رجوع، ارائه اطلاعات به موقع، شفافیت در ارائه اطلاعات، تلاش برای کاهش تضاد منافع، ارائه خدمات در بالاترین سطح ممکن، گسترش اخلاق حرفه ای، روابط شفاف، ارتقای وضعیت سازمان در دید مردم خارج سازمان،
اخلاق قانونی	حقیقت یابی، علت یابی، صداقت و درستکاری، امانتداری، رازداری، مناعت طبع، شجاعت و شهامت، بی طرفی و صحت عمل، استقلال رای، اعتماد سازی، کسب صلاحیت حرفه ای، حفظ صلاحیت حرفه ای، حسن تدبیر، قانون گرایی پویا، انضباط، پاسخ گویی،
سایر قوانین	تضاد منافع، عدم داشتن هرگونه رابطه مالی با صاحبکار، عدم داشتن هر گونه رابطه شغلی با صاحبکار، عدم ارائه خدمات تخصصی به صاحبکار، عدم روابط شخصی و خانوادگی با صاحبکار، عدم داشتن دعوی حقوقی با صاحبکار، انجام ندادن فعالیت های ناسازگار با حرفه، حمایت همکاران، تضاد بین تعهدات اخلاقی به کارفرما و پایبندی به اصول حرفه ای، رفتار و آداب حرفه ای، واقع بینی، عدم انجام تبلیغات نادرست، حضور به موقع در محل کار، استفاده صحیح از اختیارات و قدرت سازمانی،
اخلاق زیست محیطی	جلوگیری از تخریب محیط زیست و انتشار آلاینده های زیست محیطی، ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست، بهبود مستمر عملکرد زیست محیطی، استفاده از تکنولوژی برای تهیه محصولات سازگار با محیط زیست، عضویت در تشکل های حامی محیط زیست، آبادی و ایجاد محیط زیست مصنوعی، رعایت بهداشت آب، رعایت بهداشت هوا، رعایت بهداشت صوتی،
زیست محیطی - رعایت حقوق بین دوره ای	توجه به حقوق نسل های آینده در استفاده از منابع، مسئولیت پذیری و پاسخ گویی نسبت به محیط زیست، تلاش برای کاهش تلفات و ضایعات، گزارشگری اطلاعات عملکرد زیست محیطی، مصرف بهینه و میانه روی در مصرف،

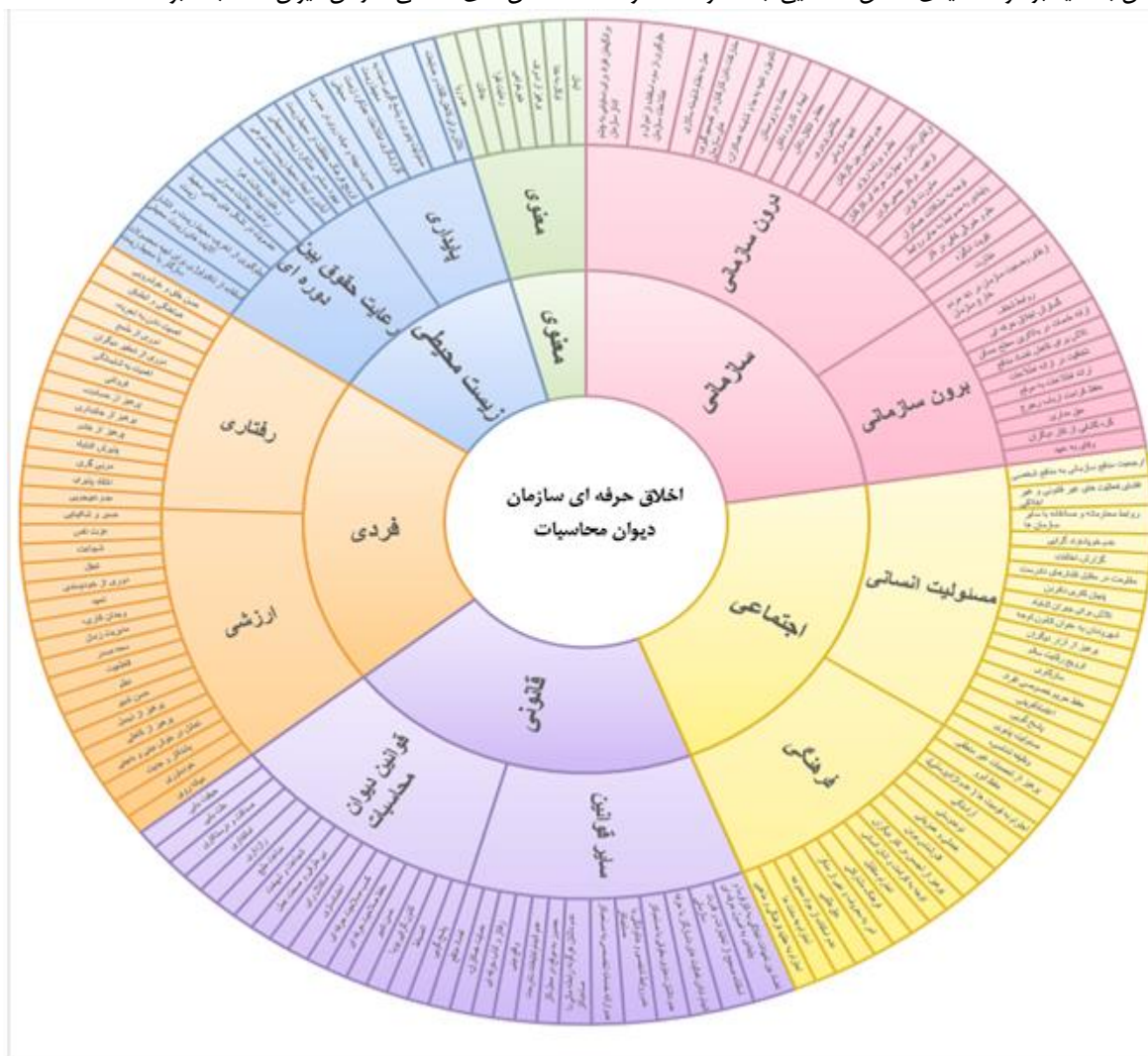
همان طور که در جدول فوق طبقه بندی شده است مولفه معنوی مشتمل بر ۷ شاخص، مولفه فردی - ارزشی مشتمل بر ۱۹ شاخص، مولفه فردی - رفتاری مشتمل بر ۱۴ شاخص، مولفه اجتماعی - فرهنگی مشتمل بر ۱۶ شاخص، مولفه اجتماعی - مسئولیت انسانی مشتمل بر ۱۷ شاخص، مولفه سازمانی - درون سازمانی مشتمل بر ۲۰ شاخص، مولفه سازمانی برون سازمانی مشتمل بر ۱۱ شاخص، مولفه قانونی - قوانین دیوان محاسبات مشتمل بر ۱۶ شاخص، مولفه قانونی - سایر قوانین مشتمل بر ۱۴ شاخص، مولفه زیست محیطی - رعایت حقوق بین دوره ای مشتمل بر ۵ شاخص و مولفه زیست محیطی - پایداری مشتمل بر ۹ شاخص می باشد. پس از ترکیب ابعاد، مولفه ها و شاخصهای شناسایی شده مدل چند بعدی اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور به شرح نگاره ۳ می باشد.

بحث

یکی از مباحثی که امروزه مطرح است این است که مسائل ارزشی و مسائل اخلاقی به عنوان یک اصل در سازمان می باید در نظر گرفته شود و بدون این مفاهیم سازمان نمی تواند به رسالت خود به درستی عمل نماید. سازمان ها باید مسائل اخلاقی را مورد توجه قرار دهند و

سعی نمایند با ارتقا دانش و بینش کارکنان زمینه را برای اخلاقی عمل کردن آن ها فراهم نمایند. یکی از مواردی که برای اجرا و بهینه سازی اصول اخلاقی در سازمان ها باید در نظر گرفته شود درونی سازی معیارهای اخلاقی در سازمان ها و در این راستا توسعه مدل های اخلاقی مختص هر سازمان براساس هدف و رسالت آن سازمان است. در دنیای امروز ادامه روند هر سازمانی بدون توجه به اخلاقیات مربوط به آن سازمان با مشکلات زیادی همراه خواهد بود. پایبندی سازمان ها به اخلاقیات انعکاس مطلوبی از آن سازمان در جامعه داشته و دیدگاه مطلوبی را از سازمان در نظر جامعه ایجاد می نماید. بنا به ویژگی های شغلی دیوان محاسبات تنظیم قوانین اخلاقی بیشتر برای این سازمان لازم و ضروری به نظر می رسد. با وجود این، مقررات به تنهایی نمی تواند متضمن رفتار درست باشد و رعایت رفتار اخلاقی کارکنان و انجام وظیفه مبتنی بر ارزش های اخلاقی تضمین کننده انجام درست رسالت اصلی دیوان محاسبات می باشد. با توجه به اینکه دیوان محاسبات کشور تحت تاثیر مستقیم ارزش های اخلاقی و فرهنگی است و عدم رعایت اخلاق موجب تضعیف انجام رسالت سازمان می شود از این رو این پژوهش از طریق جلب توجه سازمان به مسائل اخلاقی به پیشگیری از رفتارهای ناکارآمد کارکنان می تواند منجر شود. با چنین نگرشی هدف

این پژوهش با تاکید بر مولفه کلیدی اخلاق شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص های اخلاقی سازمان دیوان محاسبات بوده است.



نگاره ۳: مدل چند بعدی اخلاق حرفه ای سازمان دیوان محاسبات کشور

محاسبات کشور در جدول (۳) ارائه و در مدل نهایی شکل (۳) نیز آورده شده است.

بررسی وجوه اشتراکی این پژوهش با پیشینه نشان می دهد نتایج این پژوهش با نتایج برخی مطالعات (۱۰-۱۸) در برخی از ابعاد، مولفه ها و شاخص ها همسو بوده که در ادامه برخی وجوه اشتراکی این پژوهش با مطالعات دیگر به تفکیک ابعاد تبیین شده است. در بعد معنوی (بندگی) با برخی شاخص های نتایج مطالعاتی (۱۸) در بعد فردی با برخی شاخص های نتایج مطالعاتی (۱۰ و ۱۳ و ۱۷ و ۱۸) در بعد اجتماعی با برخی شاخص های پژوهش (۱۰) در بعد سازمانی با برخی شاخص های تحقیقات (۱۰ و ۱۳ و ۱۷ و ۱۸) در بعد قانونی با برخی شاخص های تحقیق (۱۳) در بعد زیست محیطی برخی شاخص های مطالعات (۱۷) انطباق دارد.

بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاداتی برای مدیران سازمان دیوان و محاسبات ارایه می گردد:

برای انجام پژوهش با توجه به ماهیت و هدف پژوهش از رویکرد کیفی مبتنی بر تکنیک دلفی بهره گرفته شده است و پدیده ی محوری مورد مطالعه ابعاد، مولفه ها و شاخص های اخلاقی سازمان دیوان محاسبات بوده است

در خصوص اخلاق حرفه ای دیوان محاسبات کشور ۶ بعد ۱۱ مولفه و ۱۴۸ شاخص باید مورد توجه قرار گیرد. ابعاد شش گانه اخلاق حرفه ای دیوان محاسبات عبارتند از اخلاق معنوی، اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق سازمانی، اخلاق قانونی، اخلاق زیست محیطی و مولفه های یازده گانه زیر گروه ابعاد اخلاق حرفه ای دیوان محاسبات کشور عبارتند از معنوی، فردی-ارزشی، فردی-رفتاری، اجتماعی-فرهنگی، اجتماعی-مسئولیت انسانی، سازمانی-درون سازمانی، سازمانی-بیرون سازمانی، قانونی-قوانین دیوان محاسبات، قانونی-سایر قوانین، زیست محیطی-پایداری و زیست محیطی-رعایت حقوق بین نسلی شاخصهای ۱۴۸ گانه اخلاق حرفه ای سازمان دیوان

رابطه فرد با سایر انسان هاست؛ مانند معاشرت نیکو، عدل، احسان، محبت، تواضع، ایثار، نوع دوستی و تکبر. ارتباط با جهان پیرامون (اخلاق زیست محیطی) : احکام ارزشی حاکم بر مناسبات انسان با طبیعت گیاهان حیوانات ، مراتع، جنگل ها و آبها را بیان می کند. برخی نیز معتقدند اخلاق به اعتبار متعلق به آن تقسیماتی گوناگون دارد ؛ مانند اخلاق فردی ، اخلاق الهی، اخلاق خانوادگی ، اخلاق اجتماعی ، اخلاق سیاسی ، اخلاق اقتصادی و اخلاق جنسی. شفریتزسطوح اخلاقیات را در چهار سطح بیان می دارد که عبارتند از: سطح اول: اخلاقیات شخصی است که تفکیک درست از غلط بوده و تابعی از گذشته ما است. سطح دوم: اخلاق حرفه ای است که مجموعه ای از هنجارهای حرفه ای است. سطح سوم: اخلاق سازمانی است که در قالب منشور اخلاقیات بیان می شود و شامل قواعد رفتار اخلاقی رسمی و غیررسمی سازمانی است. سطح چهارم: اخلاق اجتماعی است که در قالب منشور اخلاق اجتماعی قابل بیان است و در برگیرنده الزاماتی است که هر فرد ضمن توجه و حفظ خود و پیشرفتش پیشرفت جامعه هم توجه دارد(۱۹).

بر اساس نتایج تحقیق حاضر مشخص شد ابعاد اخلاق حرفه ای در دیوان محاسبات عبارتند از: اخلاق معنوی، اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق سازمانی، اخلاق قانونی، اخلاق زیست محیطی .

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن ، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی خبرگانی که در این پژوهش با صبوری دانسته های خود را در اختیار گذاشتند قدردانی و سپاسگزاری می نمایند.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Ethical values	ارزش های اخلاقی
3. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
4. Standard of Ethics	استانداردهای اخلاقی
5. Auditing	حسابرسی
6. Organizational ethics	اخلاق سازمانی
7. Cultural factors	عوامل فرهنگی
8. Economic factors	عوامل اقتصادی
9. Award system	سیستم پاداش
10. Organizational goals	اهداف سازمانی
11. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
12. Organizational accountability	پاسخگویی سازمانی
13. Spirituality	معنویات
14. Behavioral	رفتاری
15. Human responsibility	مسئولیت انسانی

دوره های آموزشی جهت شناسایی و معرفی شاخصهای اخلاقی در دیوان محاسبات کشور برای کارکنان به خصوص کارکنان تازه استخدام تشکیل شود.

به مدیران دیوان محاسبات پیشنهاد می گردد که با تشکیل کمیته ای بر رعایت ارزش های اخلاقی کارکنان نظارت نمایند تا انجام رفتارهای نادرست کاهش یابند.

مدیران سازمان باید نقش مثبتی را برعهده بگیرند و نوع رفتار خود را به صورت الگویی در آورند که دیگران از آنها تقلید نمایند. افرادی که در پی ترویج ارزش ها و شاخص های اخلاقی در سازمان هستند مورد تقدیر قرار گرفته و نظام پاداش ها طوری در نظر گرفته شود که ارزش های اخلاقی را مورد تایید قرار دهند.

تلاش مداوم برای شکل گیری فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی سازمان و تقویت وفاداری و تعهد کارکنان نسبت به سازمان. اجرایی کردن و عملیاتی نمودن شاخص های اخلاقی به صورت یک ضابطه و قانون منظم و فراگیر برای همه.

پیشنهادهای محققان تحقیق حاضر برای پژوهش های آتی عبارتند از: با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می گردد:

انجام پژوهشی مبنی بر سنجش میزان اهمیت هر کدام از ابعاد انجام پژوهشی مبنی بر رتبه بندی شاخصهای هر یک از مولفه ها انجام پژوهش هایی مبنی بر شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص های بومی اخلاقی مرتبط با سایر سازمان های کشور انجام پژوهش هایی مبنی بر شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص های بومی اخلاقی مرتبط با حسابداری مدیریت انجام پژوهش هایی مبنی بر تطبیق ابعاد، مولفه ها و شاخص های ارائه شده با شاخص های احتمالی سازمان دیوان محاسبات سایر کشورها و بررسی دلایل افتراق آنها

در نهایت باید گفت محدودیت اصلی این پژوهش این بود که به دلیل فراگیری کرونا امکان انجام مصاحبه به صورت رودرو نبود در نتیجه ممکن است مصاحبه از اثر بخشی لازم برخوردار نباشد.

نتیجه گیری

به تعبیر برخی اخلاق پژوهان معاصر، انسان دارای چهار نوع رابطه است : رابطه با خدا ، با خود ، با مردم و با جهان پیرامون خود و در هر یک از این روابط می توان برای اخلاق و تربیت جایگاهی تصور کرد. ارتباط با خدا (اخلاق بندگی): مقصود ارزشها و ضد ارزشهایی مانند ایمان، خضوع، خشوع، پرستش، اخلاص، شکر منعم و بی اعتمادی به خدا است که به رابطه انسان و خدا مربوط می شود که اساس و پایه همه فضایل است. ارتباط با خود (اخلاق فردی): سخن از آراستگی و فضایل نفسانی است که بخشی از مباحث اخلاق را تشکیل می دهد؛ مانند فضیلت های صبر، حکمت، توکل، اخلاص و عزت نفس و ردیلت های پرخوری شتاب زدگی و سبک مغزی. ارتباط با همنوع (اخلاق اجتماعی): مراد از اخلاق اجتماعی هنجارها و ضد هنجارهای حاکم بر

References

- Gharamaleki N. (2019). Professional ethics. 1st ed. Iran/Tehran: Majnoon Publication. (In Persian).
- Eskandari, H. (2012). Ethics in accounting. Journal of the Economy; 6: 8-15. (In Persian).
- Khorakian A, Jahangir M, Nikkhah Farkhani Z, Mohammadi Shahroodi H. (2017). Analysing the factors affecting the ethical behavior of employees. Ethics in Science and Technology; 12 (2) :24-35 (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1396.12.2.2.9)
- Etemadi H, Dianati Deilami Z. (2009). The effect of the ethical view of financial managers on the quality of financial reports of companies. Ethics in Science and Technology; 4(1): 11-20. (In Persian).
- Rezaei Manesh B. (2004). Investigating the ethical infrastructure in Iran's public service sector. [Ph.D. thesis]. Allame Tabatabaei University, Tehran. (In Persian).
- Alvani S, Hasanpoor A, Davari A. (2010). Analysis of employees' organizational ethics using the circle of ethics model. Ethics In Science and Technology; 5(3): 25-3. (In Persian).
- Tahmasebi, Z., Dibavar, A., & Pirsamsari, N. (2010). Factors affecting ethical behavior of employees. Sport Management Studies; 7(28): 135-150. (In Persian).
- Hasani M, Shahin Mehr B. (2015). Structural modeling of relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. Ethics in Science and Technology; 10(1):29-39. (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1394.10.1.4.5](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1394.10.1.4.5)
- Ardelean A. (2013). Auditors' ethics and their impact on public trust. Procedia-Social and Behavioral Sciences; 92: 55-60. DOI: [10.1016/j.sbspro.2013.08.637](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.637)
- Namazi M, Rajab Dorri H. (2019). Testing the application model of sustainable development of accounting professional ethics using confirmatory factor analysis. Financial Accounting and Auditing Research; 11(43): 1-26. (In Persian). DOR: [20.1001.1.23830379.1398.11.43.1.0](https://doi.org/10.1001.1.23830379.1398.11.43.1.0)
- Tota I, Shehu H. (2012). The dilemma of business ethics. Procedia Economics and Finance; 3: 555-559. DOI: [10.1016/S2212-5671\(12\)00195-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00195-5)
- Sepasi S, Najafi F. (2016). Investigate the impact of Auditors ethical on the discovery of manipulated financial data. Ethical Research; 6(24): 59-76. (In Persian).
- Chun JS, Shin Y, Choi JN, Kim MS. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal of Management; 39(4): 853-877. DOI: [10.1177/0149206311419662](https://doi.org/10.1177/0149206311419662)
- Salehi T. (2017). Relationship between auditor professional ethics and audit quality. Ethics in Science and Technology; 11(3):77-86. (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1395.11.3.9.1](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1395.11.3.9.1)
- Mousavi M, Arabshahi Karizi A. (2014). The Relationship between Ethics and Organizational Excellence. Ethics in Science and Technology; 9(2). DOR: [20.1001.1.22517634.1393.9.2.10.6](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1393.9.2.10.6)
- Farrokhi M, Ghalei A, Ghalavandi H. (2021). The relationship between professional ethics & organizational agility by mediating information literacy. Ethics in Science and Technology; 16(3):105-109. DOR: [20.1001.1.22517634.1400.16.3.14.1](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1400.16.3.14.1)
- Ramazan Ahmadi M, Ahangari A, salehinia M. (2020). Effective Structures modeling on professional ethics of auditing by using interpretive structural modeling from the presspective of profession experts. Journal of Value and Behavioral Accounting; 4(8) :281-317. DOI: [10.29252/aapc.4.8.281](https://doi.org/10.29252/aapc.4.8.281)
- Mousavi Jad SM, Aeini H, Mohammadi H, Zhaleh Rafati G. (2020). Relationship between professional ethics & social anomie (procrastination) among the Employees. Ethics in Science and Technology; 15(3): 161-168. (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1399.15.3.22.2](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1399.15.3.22.2)