

# مجله اخلاق زیستی

دوره یازدهم، شماره سی و ششم، ۱۴۰۰  
<https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.34211>



مقاله پژوهشی

## بررسی و اولویت‌بندی موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای (مورد مطالعه ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی)

حمیده عباسی<sup>۱\*</sup>، رسول صریحی<sup>۲</sup>

۱. عضو هیأت‌علمی، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر قم، قم، ایران.  
۲. دکتری مدیریت، گروه حسابداری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای شمس‌پور، تهران، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** پیچیده‌شدن روزافزون عملیات سازمانی، توجه مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها و صاحب‌نظران را به بحث موانع تأثیرگذار در رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان معطوف ساخته است. در این راستا پژوهش حاضر به شناسایی و رتبه‌بندی موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای پرداخته است.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق از نظر روش تحقیق آمیخته و با استفاده از رویکرد کیفی - کمی بوده است که در مرحله اول از روش کیفی تحلیل محتوا و در مرحله دوم از روش Delphi و روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۴ نفر ذی‌حسابان و معاونین ذی‌حسابی در دسترس وزارت امور اقتصادی و دارایی بوده است. جهت نمونه‌گیری از جامعه آماری از روش تصادفی ساده استفاده شده است. تعداد نمونه تحقیق با استفاده از فرمول کوکران، ۳۱ نفر محاسبه گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، رتبه‌بندی موانع سازمانی با استفاده از آزمون‌های Repeated Measure، تی زوجی و میانگین برای مقایسه تأثیر موانع سازمانی مؤثر بر رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان انجام شده است.

**ملاحظات اخلاقی:** مشارکت‌کنندگان با آگاهی از اهداف پژوهش پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

**یافته‌ها:** بر اساس نتایج حاصله مهم‌ترین موانع شناسایی‌شده در سازمان به ترتیب دارای مقادیر، فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت  $t=4/35$ ، مقررات دست و پاگیر اداری  $t=4/17$  و فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت  $t=4/12$  بوده‌اند.

**نتیجه‌گیری:** در جهت رشد و نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای لازم است سازمان‌ها، ضمن اصلاح نظام ارزیابی عملکرد و نظارت، قوانین و مقررات را بررسی و قواعد زائد را حذف کنند و نسبت به تدوین نظامی جامع و اخلاقی به منظور پرداخت‌های مالی و غیر مالی اقدام نمایند.

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۸/۱۴

### واژگان کلیدی:

اخلاق حرفه‌ای  
نظام ارزیابی عملکرد و نظارت  
مقررات دست و پاگیر اداری  
نظام جامع اخلاقی  
عدالت سازمانی  
نظام جامع اخلاقی و استخدام

\* نویسنده مسئول: حمیده عباسی

آدرس پستی: ایران، قم، مؤسسه آموزش عالی

طلوع مهر، گروه مدیریت.

کد پستی: ۳۷۴۹۱۱۳۳۶۲

پست الکترونیک:

abbasi.59093@gmail.com

## ۱. مقدمه

سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی علی‌رغم نقش بی‌بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی شده‌اند که قانون‌گریزی، رابطه‌مداری، بی‌توجهی به حقوق دیگران و عدم مسؤولیت‌پذیری تنها بخشی از آن محسوب می‌گردد (۱). روند نگران‌کننده رو به فزونی رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها توجه اندیشمندان را به این موضوع جلب کرده است و مدیران و رهبران در پی رو به روشن شدن با چالش‌های فراوان در زمینه اداره سازمان‌های مختلف توجه بیشتری به اخلاق حرفه‌ای مبذول داشته‌اند (۲). اگرچه اخلاق یک مفهوم پیچیده است می‌تواند هم به عنوان وسیله و هم به عنوان هدف تعریف شود (۳). اخلاق در سطح فردی در رفتار انسان تجلی می‌یابد و آن را از طریق آثارش می‌توان تعریف کرد؛ اخلاق در سطح سازمانی رفتار مجموعه سازمان است که اخلاق سازمانی را شکل می‌دهد (۴). برخی از موانع رشد اخلاق حرفه‌ای فردی هستند و به مدیران و منابع انسانی مربوط هستند؛ شماری دیگر به ساختار سازمانی برمی‌گردند و برخی نیز موانعی هستند که گرچه بیرون از سازمان هستند (محیطی)، اما سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد، نماد بیرونی مبتنی بر ارزش‌های درونی سازمان‌ها است، لذا توجه به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات دنیای امروز است (۵). از آنجا که نقش راهبردی اخلاقی در سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه راهبردهای سازمان‌ها قرار گرفت است، لذا مدیران سازمان‌ها با توجه به جایگاه راهبردی اخلاق در دستیابی به موفقیت‌های سازمانی، به اخلاق توجه ویژه‌ای دارند. می‌توان ادعان کرد که در دنیای امروز داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح می‌باشد (۶).

مسئله ضعف در اخلاقیات، یعنی کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی، مدیریت و سازمان را به سمت قهقرا سوق می‌دهد. به این ترتیب انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. در پژوهش حاضر، با توجه به وظایف نظارتی ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی از جمله نظارت بر امور مالی و محاسباتی و نگهداری و تنظیم حساب‌ها بر طبق قانون و ضوابط و مقررات مربوط به صحت و سلامت آن‌ها، نظارت بر حفظ اسناد و دفاتر مالی و نگهداری حساب اموال دولتی و نظارت بر اموال مذکور، از این جهت ذی‌حسابان به عنوان جامعه آماری انتخاب شده‌اند که اگر ذی‌حسابان در اجرای قوانین و مقررات تسلط و تعهد لازم را نداشته باشند و پرداختی را از قوانینی انجام دهند که شفاف و صریح نباشد، ممکن است علاوه بر حیف و میل کردن بودجه‌های محدود دولتی، خسارات جبران‌ناپذیری به دولت و جامعه تحمیل نمایند که علاوه بر تبعات عملکردی موجبات ناکارآمد شدن بسیاری از برنامه‌های کوتاه و بلندمدت اقتصادی و اجتماعی را در پی داشته باشد. بنابراین یکی از چالش‌های مهم در پژوهش حاضر این است که سازمان‌ها در جهت اعتمادآفرینی از طریق ارتقای قابلیت پیش‌بینی بر اساس قوانین و مقررات و یا اخلاقیات گام بردارند، لذا سؤال اساسی پژوهش این است که موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای (مورد مطالعه ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی) کدامند؟

در مقام تعریف اخلاق حرفه‌ای باید گفت، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از گزاره‌های اخلاقی و بایدها و نبایدهای موجود در یک حرفه است. همچنین مجموعه‌ای از کنش و واکنش‌های اخلاقی مورد پذیرش سازمان هستند که از سوی سازمان تعیین می‌شوند تا سازمان‌ها بتوانند بهترین شکل از روابط را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم کنند (۷). از طرفی می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از دانش اخلاق است که به جستجو و بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی در آن می‌پردازد (۸). اخلاق حرفه‌ای در دیدگاه

سنتی، تا حدی بر نظام ارسطویی استوار بوده است. اخلاق ارسطویی به شکل عمده‌ای به فضیلت یا داشتن رفتار یا عادات پسندیده و مناسب می‌پردازد. هدف دستیابی به فضیلت در اخلاق ارسطویی شادزیستن است. در واقع اخلاق همان مطالعه چارچوب‌مند نحوه زیست به بهترین حالت و شکل است. در دنیای امروز نظام‌های دیگری نیز در کانون توجه محققان قرار دارد. در حال حاضر، بیش از پنج، نظام عمده اخلاقی وجود دارد که عبارتند از: ۱- فایده‌گرایی؛ ۲- وظیفه‌گرایی؛ ۳- عدالت فراگیر؛ ۴- آزادی‌گرایی؛ ۵- خیرگرایی. چهار نظریه (وظیفه‌گرایی، فایده‌گرایی، عدالت فراگیر، آزادی‌گرایی) اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی در نظر می‌گیرند، اما در نظریه خیرگرایی، خداوند سبحان، بالاترین و بهترین زیبایی و تعیین‌کننده ملاک نهایی اخلاق است (۹). فایده‌گرایی بر نتایج و فرضیه‌های فردی متمرکز است. بر این اساس اخلاقی‌بودن یک رفتار بر اساس میزان مطلوبیت آن مشخص می‌شود، به این معنی که وقتی منافع یک عمل برای جامعه بیشتر از مضرات آن باشد، آن عمل اخلاقی است. وظیفه‌گرایی نیز در مقابل منفعت‌گرایی است. بر اساس دیدگاه وظیفه‌گرایی هر عملی به نتیجه آن بستگی نداشته و آنچه که مهم است، نیت شخص تصمیم‌گیرنده است. در عدالت فراگیر عملی را که باعث ارتقای همکاری بین اعضای جامعه شود، درست و عادلانه و مناسب و اخلاقی می‌نامند. در این دیدگاه، همکاری اجتماعی در جامعه، اساس منافع اجتماعی و اقتصادی را فراهم می‌آورد و تلاش‌های فردی کم‌اهمیت و گاهی در مواردی نادیده گرفته می‌شود. آزادی‌گرایی، آزادی را اولین نیاز جامعه می‌داند. بنابراین هر عملی که موجب نقض آزادی‌های فردی شود، غیر اخلاقی است، حتی اگر منافع و رفاه بیشتری برای دیگر اعضا جامعه فراهم کند (۱۰). در پارادایم خیرگرایی اخلاقی که روشنی بخش دیگر پارادایم‌های اخلاقی است، تقرب به خدا و کسب رضایت از او آرمان اخلاق است و دستیابی به عدالت فراگیر اجتماعی، آزادی، حرمت انسان و بیشترین سود برای

بیشترین افراد و انسان‌ها نیز از اهداف زندگی اجتماعی در زمینه‌های فردی، شغلی، سازمان و جامعه است (۱۱). در ارتباط با پیشینه پژوهش حاضر نیز شایان ذکر است، موسوی و سلیمی (۱۳۹۵ ش.) (۱۲) در پژوهش خود، به ارزیابی و اولویت‌بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در بازیکنان و مربیان لیگ برتر فوتبال ایران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است که موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در بازیکنان لیگ برتر فوتبال به چهار گروه موانع مدیریتی و سازمانی، فرهنگی و اجتماعی، مرتبط با نیروی انسانی و اقتصادی قابل تقسیم هستند. در میان موانع مدیریتی و سازمانی، فقدان نظام جامع و اخلاقی نظارت بر عملکرد بازیکنان و عدم وجود رفتار حرفه‌ای در کل بدنه ورزش قهرمانی، در میان موانع فرهنگی و اجتماعی، جایگزینی اهداف ثانویه ورزش به جای اهداف اولیه و موانع فیزیکی و روانی محیط مسابقه، در میان موانع مرتبط با نیروی انسانی، فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای از سوی مدیران و فقدان انگیزش در بازیکنان جهت رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و در میان موانع اقتصادی، وجود سرمایه‌های مالی سرگردان و هنگفت در ورزش در اولویت قرار داشته‌اند. سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۱۳) در پژوهش خود به رتبه‌بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای با تحلیل سلسله مراتبی پرداخته‌اند. بر اساس نتایج، به ترتیب موانع سازمانی، موانع مرتبط با کارکنان، فقدان تحصیلات و تخصص کافی در زمینه ورزش و رسانه در بین مدیران رسانه‌های ورزشی و در نهایت، جا به جاشدن و رنگ عوض کردن ارزش‌ها به عنوان بااهمیت‌ترین موانع شناخته شده‌اند. Rentea و همکاران (۲۰۲۱ م.) (۱۴) به بررسی نیازها و موانع درک‌شده مربوط به ادامه رشد حرفه‌ای مددکاران اجتماعی حمایت از کودکان در رومانی پرداخته‌اند. در این راستا، بیست و هفت مصاحبه عمیق کیفی با مددکاران اجتماعی حمایت از کودکان با سال‌های مختلف تجربه در هر دو آژانس خدمات عمومی و سازمان‌های غیر دولتی انجام شده است. یافته‌ها نشان داده است که این

سؤال دوم: اهمیت هر یک از ابعاد شناسایی شده موانع سازمانی در اخلاق حرفه‌ای به چه میزان است؟

## ۲. ملاحظات اخلاقی

پیش از اجرای پژوهش، مشارکت‌کنندگان از اهداف و موضوع مطالعه آگاه شده‌اند و به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شده است که از اطلاعات شخصی آن‌ها محافظت خواهد شد.

## ۳. مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش تحقیق، آمیخته است که با استفاده از رویکرد کیفی - کمی انجام شده است. در فاز اول از روش کیفی تحلیل محتوا و در فاز دوم از روش کمی Delphi و روش پیمایشی استفاده شده است. در مرحله اول پژوهش، از تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضمن بررسی ادبیات نظری، کتب و مقالات داخلی و خارجی و منابع موجود در کتابخانه‌های چاپی و الکترونیک، دیدگاه‌های اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه اخلاق حرفه‌ای بررسی گردید، آنگاه ابتدا مفاهیم مرتبط با موانع اخلاق حرفه‌ای بررسی شدند، سپس ابعاد چارچوب نظری پژوهش احصا گردید و ۱۵ مفهوم که دارای فراوانی بیشتر بودند، انتخاب شدند. این مفاهیم شامل فقدان اعتماد سازمانی، فقدان عدالت سازمانی، فقدان فرهنگ سازمانی مناسب، فقدان جو سازمانی، فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام، فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، فقدان ساختار غیر رسمی مناسب، مقررات دست و پاگیر اداری، فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان، فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت، فقدان آموزش در سازمان، فقدان مدیریت تعارض، فقدان اطلاع‌رسانی و فقدان مدیریت مشارکتی، بوده است. در ادامه مفاهیم احصاشده وارد فرایند Delphi شده‌اند. با توجه به اهداف پژوهش، موانع شناسایی شده پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

مددکاران اجتماعی علیرغم موانعی از قبیل امور مالی و زمان، به طور کلی انگیزه دارند که در توسعه اخلاق حرفه‌ای شرکت کنند، اما تصمیمات یک‌طرفه و از بالا به پایین در مورد مشارکت، اختلافاتی بین فعالیت‌های کامل در توسعه اخلاق حرفه‌ای و نیازهای آموزشی و یادگیری کارکنان ایجاد کرده است. پیامدهای افزایش گفتگو بین ذی‌نفعان کلیدی مختلف (به عنوان مثال مددکاران اجتماعی، کارفرمایان، نهادهای حرفه‌ای و سیاستگذاران دولت) به عنوان معیاری برای بهینه‌سازی چارچوب در توسعه اخلاق حرفه‌ای برای مددکاران اجتماعی حمایت از کودکان عنوان شده است.

Blackwood & Chiarella (۲۰۲۰ م، ۱۵) در پژوهش خود به بررسی موانع جذب و استفاده از کدهای اخلاقی توسط پرستاران در استرالیا پرداخته‌اند. در این پژوهش موانع شناسایی شده در دسته‌هایی سازمان یافته قرار گرفته‌اند: ویژگی‌های فردی پرستاران، موانع سازمانی، حضور مداوم تبعیت حرفه‌ای، موانع فرهنگی و کاستی‌های آموزشی. نتایج نشان داده است که، اگرچه ارزش‌ها و اصول مندرج در آیین‌نامه اخلاقی برای عملکرد اخلاق پرستاری، اساسی تلقی می‌شود، اما یافته‌های این بررسی حاکی از آن است که موانع مختلف توانایی پرستاران را برای استفاده مؤثر از اصول اخلاقی حرفه‌ای در تصمیم‌گیری و عمل خود محدود می‌کند.

**۱-۱. مدل مفهومی پژوهش:** موانع رشد اخلاق حرفه‌ای عبارتند از موانع فردی، موانع سازمانی و موانع محیطی؛ عوامل شناسایی شده فوق را می‌توان مانعی در رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها عنوان نمود. لذا با توجه به اهمیت موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای، در این پژوهش متغیرهای مربوط به موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای تبیین گردیده است.

**۲-۱. سؤال‌های تحقیق:** بر مبنای مدل مفهومی تحقیق سؤال‌های زیر بررسی و تحلیل می‌شود:

سؤال اول: موانع سازمانی تأثیرگذار بر رشد اخلاق حرفه‌ای کدام است؟

در مرحله دوم پژوهش، گروه Delphi با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. نظر به اینکه روش Delphi با مشارکت افرادی صورت می‌پذیرد که در موضوع پژوهش دارای دانش و تخصص لازم باشند، بهترین راه شناسایی و تأیید موانع اخلاق حرفه‌ای استفاده از نظرات متخصصان می‌باشد، لذا جامعه آماری روش Delphi در قالب دو هیأت تخصصی منتخب ذیل طبقه‌بندی شده است: ۱- خبرگان علمی: شامل اساتید هیأت علمی دانشگاه‌ها؛ ۲- خبرگان سازمانی: شامل ذی‌حسابان رده‌های مختلف وزارت امور اقتصادی و دارایی. جامعه گروه Delphi این تحقیق شامل ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و خبرگان سازمانی بوده اند. روش Delphi در این تحقیق در قالب دو هیأت تخصصی شامل: خبرگان علمی دانشگاهی (۱۳ نفر) و خبرگان سازمانی (ذی‌حسابان و معاونین ذی‌حسابی) در وزارت اقتصاد و دارایی (۱۷ نفر) طبقه‌بندی شدند (جداول ۳-۲). نظر به اینکه روش Delphi با مشارکت افرادی صورت می‌پذیرد که دارای دانش و تخصص لازم در موضوع مورد بررسی باشند، لذا معیار انتخاب خبرگان در این تحقیق بدین صورت بود: دسته اول از اساتید هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه‌ها بودند که با مقوله موضوع تحقیق آشنایی داشته و تألیف، تحقیق و مقالاتی در این زمینه داشته‌اند؛ دسته دوم مدیرانی که دارای سابقه مدیریت بیش از ۵ سال و سابقه خدمت بیش از ۱۰ سال بوده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در مرحله دوم تحقیق، پرسشنامه بوده است. ابتدا پرسشنامه محقق‌ساخته حاصل از مطالعات نظری، مرور ادبیات اخلاق حرفه‌ای و نظرات خبرگان، در ۱۵ بعد، طراحی و برای خبرگان منتخب ارسال گردید. پس از بررسی و جمع‌بندی نتایج، ۳ بعد (فقدان اطلاع‌رسانی، فقدان جو سازمانی و فقدان ساختار غیر رسمی مناسب) به دلیل کسب میانگین کمتر از ۵ در مقیاس لیکرت از دور خارج شد و ۱۲ بعد باقی‌مانده به دور دوم راه یافتند. میانگین انحراف معیار در دور اول ۱/۲۵ به دست آمد؛ در دور دوم میانگین تمامی ابعاد با استفاده از

مقیاس لیکرت بالای ۵ بود. این بدان معناست که از نظر خبرگان پژوهش، همه ابعاد به عنوان موانع اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده‌اند. همچنین میانگین انحراف معیار از ۱/۲۵ در دور اول به ۰/۴۹ در دور دوم کاهش یافت. بنابراین در این پژوهش اجرای Delphi در مرحله دوم پایان یافته است. ابعاد شناسایی‌شده توسط روش Delphi شامل، فقدان اعتماد سازمانی، فقدان عدالت سازمانی، فقدان فرهنگ سازمانی مناسب، فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام، فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، مقررات دست و پاگیر اداری، فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان، فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت، فقدان آموزش در سازمان، فقدان مدیریت تعارض و فقدان مدیریت مشارکتی، بوده است. ویژگی‌های گروه خبرگان دانشگاهی منتخب و گروه خبرگان سازمانی منتخب به ترتیب در جداول ۲ و ۳ ارائه شده است. در پژوهش حاضر، برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضاء از ضریب هماهنگی کندال استفاده شده است. جدول ۴ چگونگی تفسیر مقادیر گوناگون این ضریب و جدول ۵ نتایج محاسبات ضریب کندال در دور اول و دوم روش Delphi را نشان داده است. به منظور ارزیابی میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری از روش CVR استفاده شده است. تعداد متخصصان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۳۰ نفر مرکب از متخصصان دانشگاهی و سازمانی بودند. نظر آن‌ها درباره ابعاد و شاخص‌ها پرسیده شد و CVR کل ۰/۵۵ به دست آمد. با توجه به این که مقدار CVR بزرگ‌تر از مقدار روایی ذکرشده در جدول CVR بوده است، لذا اعتبار روایی ابزار گردآوری اطلاعات تأیید گردید (جدول ۶). به منظور تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفا در جدول ۷ نشان داده شده است.

در مرحله سوم، جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۴ نفر ذی‌حسابان و معاونین ذی‌حسابی در دسترس وزارت امور اقتصادی و دارایی بوده‌اند؛ جهت نمونه‌گیری از جامعه آماری از

روش تصادفی ساده استفاده شده است. تعداد نمونه تحقیق با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۱ نفر محاسبه گردیده است. در تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش جهت رتبه‌بندی موانع سازمانی از آزمون‌های Repeated Measure، تی زوجی و میانگین برای مقایسه تأثیر موانع سازمانی مؤثر بر رشد اخلاق حرفه‌ای استفاده شده است.

#### ۴. یافته‌ها

در این بخش از لحاظ توصیف مشخصات جمعیت‌شناختی بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان مرد با ۸۹ درصد، دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس با ۶۳ درصد و سوابق خدمتی بیش از ۲۵ سال با ۴۲ درصد بوده است. در ادامه از طریق آزمون Repeated Measure مقایسه تأثیر موانع تأثیرگذار سازمانی بر روی رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان (رتبه‌بندی) انجام شده است (جدول ۸). سپس با استفاده از آزمون تی زوجی به بررسی تساوی زوجی این موانع پرداخته شده است (جدول ۹). برای سایر متغیرها نیز بر اساس جدول ۶ عمل می‌شود، اگر مقدار سطح معنی داری بزرگ‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، فرض صفر نتیجه گرفته می‌شود و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، فرض یک نتیجه گرفته می‌شود (اگر قدر مطلق مقدار آماره تی بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ باشد، فرض یک نتیجه گرفته می‌شود). بنابراین با توجه به ۶۶ آزمون تی زوجی انجام‌شده، مشاهده شده است که شاخص‌ها با یکدیگر برابرند و اختلاف معنی داری با یکدیگر ندارند. فقدان نظام جامع اخلاقی نظارت و ارزیابی با توجه به نتایج حاصله  $t=4/35$  به عنوان اولین مانع اصلی در رشد اخلاق حرفه‌ای بین موانع شناسایی شده است. در رتبه دوم با توجه به نتایج به دست‌آمده مقررات دست و پاگیر اداری  $t=4/17$  و فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت  $t=4/12$  شناسایی شده است. در رتبه سوم فقدان عدالت سازمانی  $t=3/81$  و فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام  $t=3/75$

مشاهده شده است. در رتبه چهارم فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان با مقدار  $t=3/67$  قرار دارد. در رتبه پنجم فقدان اعتماد سازمانی  $t=3/45$  فقدان فرهنگ سازمانی مناسب  $t=3/37$  و فقدان مدیریت مشارکتی  $t=3/41$  شناسایی شده است. در رتبه ششم موانع فیزیکی و روانی محیط کار  $t=3/26$  فقدان آموزش در سازمان  $t=3/24$  و فقدان مدیریت تعارض  $t=3/41$  شناسایی شده‌اند (جدول ۱۰).

#### ۵. بحث

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای بوده است. نتایج پژوهش نشان داده است که موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای به ترتیب شامل فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت، مقررات دست و پاگیر اداری، فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت، فقدان عدالت سازمانی، فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام، فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان، فقدان اعتماد سازمانی، فقدان فرهنگ سازمانی مناسب، فقدان مدیریت مشارکتی، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، فقدان آموزش در سازمان و فقدان مدیریت تعارض بوده است. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات موسوی و سلیمی (۱۳۹۵ ش)، سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲ ش)، Rentea و همکاران (۲۰۲۱ م) و Blackwood & Chiarella (۲۰۲۰ م) همسو بوده است. پژوهش حاضر نسبت به تحقیقات مشابه شاخص‌های بیشتری را مورد شناسایی و بررسی قرار داده است.

از آثار نظارت نامطلوب می‌توان به رفتار سازمانی خشک و انعطاف‌ناپذیر، تهیه و گزارش اطلاعات نامعتبر و نتایج احساسی نامطلوب اشاره کرد. همچنین ضمن اذعان به محاسن نظارت‌های الکترونیکی، گاهی توسط این نظارت‌ها حریم خصوصی کارکنان تهدید شده و موجب آسیب‌دیدن خلاقیت کارکنان می‌گردد و ممکن است این نوع نظارت عملکرد کیفی را نادیده انگارد. از طرفی سازمان‌ها باید با

شیوه‌های مناسبی با کارکنان رفتار کنند تا کارکنان احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است، هرچه این احساس در کارکنان بیشتر باشد موجبات رشد اخلاق حرفه‌ای را در سازمان فراهم می‌کند. به علاوه یکی از موضوعات چالش برانگیز در میان کارکنان، فقدان شایسته‌سالاری است. عدم وجود شایسته‌سالاری در کنار حاکمیت روابط به جای ضوابط، گذشته از اینکه فی‌نفسه غیر اخلاقی است، عامل مهمی در ایجاد بی‌اعتمادی و بدبینی کارکنان سازمان به مدیریت نیز به شمار می‌آید و خود مانع از عملکرد اخلاقی کارکنان می‌گردد. جهت ایجاد و حفظ اعتماد برای مدیران و رهبران، گفتار واضح و صریح، احترام، نشان دادن وفاداری، پاسخگوبودن و گوش فرادادن به دیگران، اثربخش عنوان شده است. در صورت عدم توجه به موارد ذکرشده جو بی‌اعتمادی در سازمان ایجاد می‌شود. از طرف دیگر نگرانی از انجام‌نشدن کار به دست دیگران و نداشتن اعتماد به توانایی و ظرفیت آنان، شایع‌ترین علت فقدان مدیریت مشارکتی و عدم تفویض اختیار از سوی مدیران رده بالای سازمان‌ها به رده‌های پایین‌تر سازمان‌ها است که البته این مانع با رشد کیفی نیروی انسانی و ایجاد فرهنگ اعتماد رفع‌شدنی است و در نهایت فقدان مدیریت تعارض نیز به عنوان مانعی در رشد اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است، اما تعارض تهدید و مانع نیست، بلکه فرصتی برای پیشرفت است. آنچه مانع است، ناتوانی در مدیریت تعارض و نداشتن مهارت لازم برای خروج از آن است. برخی از مهم‌ترین خاستگاه‌های تعارض، رقابت برای پاداش، ضعف هوش هیجانی و فقدان برنامه‌های آموزشی اثربخش می‌باشند.

## ۶. نتیجه‌گیری

سازمان به عنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی مواجه است. دغدغه‌های اخلاقی در زندگی شغلی غالباً در مقام تصمیم‌گیری بروز می‌کند. موضوع مسائل اخلاقی، اشیا و خود افراد نیستند، بلکه اقدام‌ها و

رفتارهای ارتباطی، یعنی رفتار ارتباطی افراد است. مسائل اخلاقی سازمان‌ها ویژگی‌هایی دارند، آن‌ها بسیار فراگیر هستند و همه ابعاد سازمان را شامل می‌شوند. در پس هر اقدام و در بُن هر تصمیم مدیریتی و هر فعالیت سازمانی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد، زیرا این مسائل با حقوق افراد گوناگون چون مشتریان، مالکان، کارکنان و کلیه ذی‌نفعان ارتباط دارند. نتایج و آثار و تبعات مسائل و تصمیم‌های اخلاقی معمولاً ناپیدا است. همچنین به دلیل پیچیدگی، از جایگزین‌های مختلفی نیز برخوردار است. یک انتخاب اخلاقی صرفاً گزینش یک طرف و فرونهادن طرف دیگر نیست، بلکه فرونهادن مؤلفه‌های فراوان دیگر است که آثار به هم تنیده‌ای دارد و تشخیص و حل آن بسیار مشکل است و نیاز به مراجعه به متخصصان فن اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارد.

در انتها مطابق آنچه که در این پژوهش بدان پرداخته شده است، پیشنهادهایی به شرح ذیل بیان می‌گردند:

- استفاده از ابزارهای اخلاقی جهت شیوه‌های نظارت، ارزیابی و مجازات و جلوگیری از تهدید حریم شخصی.

- ایجاد زمینه‌های لازم توسط سازمان جهت افزایش مسئولیت‌پذیری اخلاقی.

- توجه به ممیزی اخلاقی در فرایند تصمیم‌سازی و تصویب مقررات سازمان.

- تدوین نظام جامع پرداخت و بازنگری مستمر در آن پس از ممیزی اخلاقی.

- رشد شایسته‌سالاری و تدوین نظام جامع گزینش، انتخاب و انتصاب.

- تهیه منشور اخلاقی در کارگاه‌های آموزش اخلاق و پشتیبانی از آن توسط بالاترین مرجع سازمان.

- تلاش سازمان در جهت درک نقطه نظرات و دیدگاه‌های کارکنان.



#### ۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله از جمله (نگارش، آماده سازی، تحلیل و تفسیر داده ها) توسط رسول صریحی و حمیده عباسی به شکل مشترک انجام شده است.

#### ۹. تضاد منافع

در این پژوهش تضاد منافی وجود ندارد.

- توجه به مسائل رفاهی: حمایت های مادی و حمایت های معنوی.

- توجه و پیگیری وعده های ضمنی داده شده به کارکنان در جهت ارتقای اعتماد.

- الگوبودن مدیران جهت ایجاد یک فرهنگ قوی در سازمان.

- ترویج آداب و رسوم تازه جهت جایگزینی آداب و رسوم مبهم.

- گزینش و انتخاب افراد همسو با شاخص های اخلاقی سازمان.

- استفاده از سبک مدیریت مشارکتی و کار تیمی، تفویض اختیار و ارتقای مسؤولیت پذیری.

- نگاه اخلاقی سازمان به تعارضات و توجه به عوامل ساختاری، سازمانی و محیطی.

- اداره و مدیریت تعارض در جهت بهینه سازی عملکرد.

- توجه به مطلوبیت فیزیکی محل کار با کمک شاخص های مهندسی و دانش ارگونومی.

- توجه به مطلوبیت شرایط فیزیکی کارکنان، با شاخص های علم پزشکی.

- سنجش ابعاد روانی کارکنان با شاخص های روان شناختی به موقع و به هنگام.

هر پژوهشی با محدودیت های خود به عنوان یک چالش مواجه می باشد. پژوهش حاضر نیز خالی از محدودیت نبوده است. با توجه به مشغله کاری محدودیت دسترسی مناسب به خبرگان، در انجام این پژوهش مشاهده شده است. همچنین این مطالعه در یک بازه زمانی خاص انجام شده است، لذا ممکن است بر اثر گذشت زمان متغیرهای دیگری نیز بر این مطالعه تأثیر بگذارند.

#### ۷. تقدیر و تشکر

نویسندگان از کلیه پاسخ دهندگانی که در روند پژوهش مشارکت و همکاری داشته اند، تقدیر و تشکر می کنند.



جدول ۱: موانع رشد اخلاق حرفه‌ای

| شماره | ابعاد                             |
|-------|-----------------------------------|
| ۱     | فقدان اعتماد سازمانی              |
| ۲     | فقدان عدالت سازمانی               |
| ۳     | فقدان فرهنگ سازمانی مناسب         |
| ۴     | فقدان جو سازمانی                  |
| ۵     | فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام  |
| ۶     | فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت   |
| ۷     | موانع فیزیکی و روانی محیط کار     |
| ۸     | فقدان ساختار غیر رسمی مناسب       |
| ۹     | مقررات دست و پاگیر اداری          |
| ۱۰    | فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان |
| ۱۱    | فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت |
| ۱۲    | فقدان آموزش در سازمان             |
| ۱۳    | فقدان مدیریت تعارض                |
| ۱۴    | فقدان اطلاع رسانی                 |
| ۱۵    | فقدان مدیریت مشارکتی              |

جدول ۲: گروه خبرگان دانشگاهی منتخب در گروه Delphi

| نوع خبرگان  | رتبه دانشگاهی  | نفرات شناسایی شده | نفرات موافق | دانشگاه محل تدریس                                                                                         |
|-------------|----------------|-------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| خبرگان علمی | استاد          | ۵                 | ۲           | دانشگاه تهران، علامه طباطبائی (هر کدام ۱ خبره)                                                            |
|             | دانشیار        | ۱۴                | ۳           | امام حسین، تهران، شهید ستاری (هر کدام ۱ خبره)                                                             |
|             | استادیار       | ۲۱                | ۸           | شهید بهشتی، گیلان، خوارزمی، الزهراء، امام صادق، علوم انتظامی، شاهد، پردیس دانشگاه تهران، (هر کدام ۱ خبره) |
|             | کل خبرگان علمی | ۴۰                | ۱۳          |                                                                                                           |

جدول ۳: گروه خبرگان سازمانی منتخب در گروه Delphi

| نوع خبرگان     | سمت                                     | شناسایی شده | موافق | سنوات خدمت    | سابقه مدیریت |
|----------------|-----------------------------------------|-------------|-------|---------------|--------------|
| خبرگان سازمانی | ذی حسابان (مدیران مالی)                 | ۱۴          | ۶     | بیش از ۱۰ سال | بیش از ۵ سال |
|                | معاونین ذی حسابان (معاونین مدیران مالی) | ۱۳          | ۱۱    |               |              |
|                | کل خبرگان سازمانی                       | ۲۷          | ۱۷    |               |              |

جدول ۴: تفسیر مقادیر گوناگون ضریب کندال

| مقدار ضریب کندال      | ۰/۱        | ۰/۳  | ۰/۵   | ۰/۷ | ۰/۹       |
|-----------------------|------------|------|-------|-----|-----------|
| تفسیر میزان اتفاق نظر | بسیار ضعیف | ضعیف | متوسط | قوی | بسیار قوی |

جدول ۵: نتایج محاسبات ضریب توافق کندال برای Delphi

| دور<br>Delphi | تعداد پرسشنامه جمع آوری شده | ضریب کندال |
|---------------|-----------------------------|------------|
| اول           | ۳۰                          | ۰/۵۴       |
| دوم           | ۳۰                          | ۰/۷۶       |

جدول ۶: تصمیم‌گیری در مورد CVR

| تعداد افراد گروه متخصصان | حداقل مقدار روایی |
|--------------------------|-------------------|
| ۱۰                       | ۰/۶۲              |
| ۱۵                       | ۰/۴۹              |
| ۲۰                       | ۰/۴۲              |
| ۲۵                       | ۰/۳۷              |
| ۳۰                       | ۰/۳۳              |
| ۴۰                       | ۰/۲۹              |

جدول ۷: بررسی پایایی

| ابعاد                             | آلفای کرونباخ |
|-----------------------------------|---------------|
| فقدان اعتماد سازمانی              | ۰/۸۷          |
| فقدان عدالت سازمانی               | ۰/۹۳          |
| فقدان فرهنگ سازمانی مناسب         | ۰/۸۹          |
| فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام  | ۰/۸۷          |
| فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت   | ۰/۸۹          |
| موانع فیزیکی و روانی محیط کار     | ۰/۸۹          |
| مقررات دست و پاگیر اداری          | ۰/۸۹          |
| فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان | ۰/۸۷          |
| فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت | ۰/۹۳          |
| فقدان آموزش در سازمان             | ۰/۸۷          |
| فقدان مدیریت تعارض                | ۰/۸۷          |
| فقدان مدیریت مشارکتی              | ۰/۸۹          |

جدول ۸: میانگین رتبه متغیرها

| متغیرها                                 | میانگین موانع |
|-----------------------------------------|---------------|
| فقدان اعتماد سازمانی (X1)               | ۳/۴۵۷۱        |
| فقدان عدالت سازمانی (X2)                | ۳/۸۱۹۰        |
| فقدان فرهنگ سازمانی مناسب (X3)          | ۳/۳۷۱۴        |
| فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام (X5)   | ۳/۷۵۲۴        |
| فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت (X6)    | ۴/۱۲۰۶        |
| موانع فیزیکی و روانی محیط کار (X7)      | ۳/۲۶۶۷        |
| مقررات دست و پاگیر اداری (X9)           | ۴/۱۷۱۴        |
| فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان (X10) | ۳/۶۷۳۲        |
| فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت (X11) | ۴/۳۵۲۴        |
| فقدان آموزش در سازمان (X12)             | ۳/۲۴۱۳        |
| فقدان مدیریت تعارض (X13)                | ۳/۱۹۱۸        |
| فقدان مدیریت مشارکتی (X15)              | ۳/۴۱۴۳        |

جدول ۹: آزمون تی زوجی

| متغیرها | سطح معنی داری | آماره تی | تأیید فرضیه | نتیجه گیری            |
|---------|---------------|----------|-------------|-----------------------|
| X1-X2   | ۰/۰۰۰         | -۷/۶۸۶   | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_2$    |
| X1-X3   | ۰/۰۸۰         | ۱/۸۰۴    | ۰H          | $\mu_1 = \mu_3$       |
| X1-X5   | ۰/۰۰۰         | -۷/۳۵۳   | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_5$    |
| X1-X6   | ۰/۰۰۰         | -۱۲/۷۳۹  | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_6$    |
| X1-X7   | ۰/۰۰۰         | ۴/۱۹۶    | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_7$    |
| X1-X9   | ۰/۰۰۰         | -۱۲/۰۶۵  | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_9$    |
| X1-X10  | ۰/۰۰۰         | -۵/۳۰۷   | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_{10}$ |
| X1-X11  | ۰/۰۰۰         | -۱۱/۳۵۷  | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_{11}$ |
| X1-X12  | ۰/۰۰۲         | ۳/۴۳۶    | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_{12}$ |
| X1-X13  | ۰/۰۰۰         | ۴/۸۶۱    | ۱H          | $\mu_1 \neq \mu_{13}$ |
| X1-X15  | ۰/۳۵۸         | ۰/۹۳۱    | ۰H          | $\mu_1 = \mu_{15}$    |

جدول ۱۰: نتایج آزمون تی زوجی شاخص‌ها

| رتبه  | موانع رشد اخلاق حرفه‌ای                                                                     |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| اول   | فقدان نظام ارزیابی عملکرد و نظارت (۴/۳۵)                                                    |
| دوم   | مقررات دست و پاگیر اداری (۴/۱۷)=فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت (۴/۱۲)                      |
| سوم   | فقدان عدالت سازمانی (۳/۸۱)=فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام (۳/۷۵)                          |
| چهارم | فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان (۳/۶۷)                                                    |
| پنجم  | فقدان اعتماد سازمانی (۳/۴۵)=فقدان مدیریت مشارکتی (۳/۴۱)=فقدان فرهنگ سازمانی مناسب (۳/۳۷)    |
| ششم   | موانع فیزیکی و روانی محیط کار (۳/۲۶)=فقدان آموزش در سازمان (۳/۲۴)=فقدان مدیریت تعارض (۳/۱۹) |



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## References

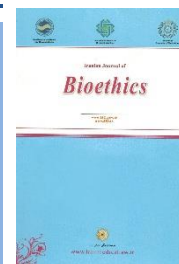
1. Gharaat Khiyaban M, Rezaei Hosseinabadi H, Teymouri F. A Comparative Study of the Professional Ethics of the Staff of Public and Private Nursing Homes in Tehran. *Ethics in Science and Technology*. 2021; 13(15): 33-39. [Persian]
2. Shah Ali M, Rashidpour A, Kavousi A, Etebarian AA. The model of implementing professional ethics in Iranian organizations. *Urban Management*. 2015; 39(14): 393-406. [Persian]
3. Najafzadeh B. Investigating the Relationship between Organizational Ethics and Organizational Learning among Secondary Education Teachers. Master Thesis. Marand: Islamic Azad University, Marand Branch; 2012. [Persian]
4. Laudon K, Laudon J. Management Information Systems. 11th ed. England: Prentice Hall; 2009.
5. Faramarz Gharamaleki A. Harmonized comprehensive religious community. *Andisheh Hozeh*. 2005; 12(56): 29-38. [Persian]
6. Baharifar A, Javaheri-Kamel M. The consequences of organization's ethical values (study of organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior). *Semi-Annually Police Human Development*. 2010; 7(28): 95-118. [Persian]
7. Akbari P, Azimi M, Alizadeh Z. The relationship between professional ethics, organizational spirituality and staff creativity. *Ethics in Science and Technology*. 2019; 13(4): 62-68. [Persian]
8. Qasemzadeh Alishahi A, Kazemzadeh Bitali M, Sharifi L. The Role of Intellectual Capital on Professional Ethics, Knowledge Sharing and Effective Training of Faculty Members. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(2): 108-118. [Persian]
9. Amiri AN, Hemmati M, Mobini M. Professional ethics; A necessity for the organization. *Ethical Knowledge*. 2010; 2(4): 137-159. [Persian]
10. Rafiei M, Koosha M. Consequences of Ethical Management in the Success of Information Age Organizations. Tehran: Fifth International Management Conference; 2007. [Persian]
11. Faramarz Gharamaleki A. An Introduction to Professional Ethics. 3rd ed. Tehran: Saramad Publications; 2010. [Persian]
12. Musavi Z, Salimi M. Evaluating the Barriers of Professional Ethics Growth of Players and Coaches of Iran Soccer Premier League. *Strategic Studies on Youth ans Sports*. 2016; 15(31): 120-140.
13. Soltan Hoseini M, Salimi M, Ghasemi H, Torkiyan Valashani S. Using AHP Method to Rank Obstacles to Improving Professional Ethics in Sport Media. *Journal of Sport Management*. 2013; 5(3): 137-159. [Persian]
14. Rentea Georgiana C, Lazăr F, Munch SH, Gaba D, Mihai A, Ciocănel A. Perceived needs and barriers related to continuing professional development of child protection social workers in Romania. *Children and Youth Services Review*. 2021; 126(C): 106024.
15. Blackwood S, Chiarella M. Barriers to uptake and use of codes of ethics by nurses. *Collegian*. 2020; 27(4): 443-449.



## Majale "Akhlāq-i zīstī" (i.e., Bioethics Journal)

2021; 11(36): e15

<https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.34211>



### ORIGINAL RESEARCH

## Investigating and Prioritizing Organizational Barriers to the Development of Professional Ethics (Case Study of Accountants of Executive organizations)

Hamideh Abbasi<sup>1\*</sup> , Rasool Sarihi<sup>2</sup>

1. Faculty Member, Department of Management, Higher Education Institution of Tolouemehr, Qom, Iran.

2. Ph.D. in Management, Department of Accounting, Shamsipur University of Technology, Tehran, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

#### Article history:

**Received:** 20 May 2021

**Accepted:** 17 October 2021

**Published online:** 05 November 2021

#### Keywords:

Professional Ethics

Performance Appraisal and Monitoring System

Cumbersome Administrative Regulations

Comprehensive Ethical System

Organizational Justice

Comprehensive Ethical System and Employment

### ABSTRACT

**Background and Aim:** The increasing complexity of organizational operations has attracted the attention of managers and stakeholders of organizations and experts to the discussion of effective barriers to the development of professional ethics in the organization. In this regard, the present study has analyzed, identified and ranked the organizational barriers to the development of professional ethics.

**Materials and Methods:** This research is mixed in terms of research method and using a qualitative-quantitative approach. In the first stage, the qualitative method of content analysis and in the second stage, Delphi technique and survey method have been used. The statistical population of this study included 34 accountants and accounting deputies available to the Ministry of Economic Affairs and Finance. A simple random method was used to sample the statistical population. The number of research samples was calculated using Cochran's formula as 31 people. In order to analyze the data, the ranking of organizational barriers was done using repeated measure, paired t-test and mean tests to compare the effect of organizational barriers affecting the growth of professional ethics in the organization.

**Ethical Considerations:** Participants completed the questionnaires with the knowledge of the research objectives.

**Findings:** Based on the results, the most important obstacles identified in the organization were respectively amount; lack of performance appraisal and monitoring system  $t=4.35$ , cumbersome administrative regulations  $t=4.17$  and lack of comprehensive and ethical payment system  $t=4.12$ .

**Conclusion:** In order to develop and institutionalize professional ethics, it is necessary for organizations, while reforming the performance appraisal and monitoring system, to review laws and regulations and eliminate unnecessary rules, and to develop a comprehensive and ethical system for financial and non-financial payments.

\* Corresponding Author: Hamideh Abbasi

Address: Department of Management, Higher Education Institution, Tolouemehr, Qom, Iran.

Postal Box: 3749113362

Email: [abbasi.59093@gmail.com](mailto:abbasi.59093@gmail.com)

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as:

Abbasi H, Sarihi R. Investigating and Prioritizing Organizational Barriers to the Development of Professional Ethics (Case Study of Accountants of Executive Organizations). *Majale "Akhlāq-i zīstī"* (i.e., *Bioethics Journal*). 2021; 11(36): e15.