



## Investigating the Impact of Accountability on the Professional Ethics of Public Sector Managers

Reza Sotudeh<sup>1</sup>, Alireza Hiran<sup>2</sup>, Laila Arab<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Finance and Accounting, Faculty of Humanities, Meybod University, Meybod, Iran (Corresponding author). Sotudeh@meybod.ac.ir

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Accounting, Khash Branch, Islamic Azad University, Khash, Iran. alireza.hiran@gmail.com

<sup>3</sup> PhD student, Department of Accounting, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. Leyla.arab.4623@gmail.com

### Abstract

**Purpose:** Professional ethics and accountability are crucial as two fundamental factors in the performance of public sector managers. Professional ethics, serving as a primary standard for the behavior and decision-making of managers, play a vital role in fostering public trust and enhancing the quality of public services. In this context, the primary objective of the current study is to identify and rank the components and indicators of accountability that influence the professional ethics of public sector managers in the country.

**Method:** The present study was conducted using a mixed-methods approach, incorporating both qualitative and quantitative research. The statistical population was purposefully selected and comprised 15 professional experts, including public sector accountants, financial managers, and university faculty members. In the initial stage, interviews with experts and the application of data-based theory methods were utilized to achieve theoretical saturation. This process led to the identification of the components and indicators of accountability that influence the professional ethics of public sector managers. In the second stage, which was conducted quantitatively, a questionnaire consisting of 34 questions was distributed to experts to rank the components and assess the impact of these components and indicators of accountability on the professional ethics of public sector managers.

**Findings:** The research findings identified five key components essential for promoting accountability: increasing public trust, enhancing transparency, committing to ethical principles, and strengthening public relations. Additionally, a total of 29 indicators were identified. Based on the results of the Friedman test, promoting accountability ranked first, increasing public trust ranked second, increasing transparency ranked third, commitment to ethical principles ranked fourth, and strengthening public relations ranked fifth.

**Conclusion:** Accountability policies and approaches in public organizations can enhance the professional ethics of managers in the public sector. Furthermore, a coherent relationship between organizational accountability and professional ethics can promote the improvement of managers' performance and behavior.

**Keywords:** Accountability, Professional ethics, Managers, Public sector, Ethical principles.

<http://sebar.journal.qom-iau.ac.ir/>

Received: 2024/05/14 ; Revised: 2024/06/27 ; Accepted: 2024/07/23 ; Published online: 2024/09/26

Publisher: Qom Islamic Azad University

Article type: Research Article

© The Author(s).



## بررسی تأثیر پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی

رضا ستوده<sup>۱</sup>، علیرضا هیراد<sup>۲</sup>، لیلا عرب<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مالی و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه میبد، میبد، ایران (نویسنده مسئول). Sotudeh@meybod.ac.ir

<sup>۲</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد خاش، دانشگاه آزاد اسلامی، خاش، ایران. alireza.hirad@gmail.com

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. Leyla.arab.4623@gmail.com

### چکیده

**هدف:** اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی به‌عنوان دو عامل اساسی در عملکرد مدیران بخش عمومی، اهمیت بسیاری دارند. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک استاندارد اصلی در رفتار و تصمیم‌گیری مدیران، نقش حیاتی در ایجاد اعتماد عمومی و ارتقای کیفیت خدمات عمومی دارد. در این راستا، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور است.

**روش:** پژوهش حاضر به صورت آمیخته (کیفی و کمی) انجام شده و جامعه آماری به‌صورت هدفمند (گزینشی) به تعداد ۱۵ نفر از خبرگان حرفه شامل حسابداران بخش عمومی، مدیران مالی و اعضای هیئت علمی دانشگاه انتخاب شدند. در مرحله اول، در مصاحبه با خبرگان و اشیاع نظری به روش نظریه داده‌بنیاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی استخراج گردید. در مرحله دوم که به صورت کمی انجام شد، جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و بررسی تأثیر مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی، پرسشنامه‌ای با ۳۴ سوال در اختیار خبرگان قرار گرفت.

**یافته‌ها:** با توجه به نتایج پژوهش، پنج مؤلفه ارتقای مسئولیت‌پذیری، افزایش اعتماد عمومی، افزایش شفافیت، تعهد به اصول اخلاقی و مؤلفه تقویت روابط عمومی استخراج گردید. همچنین، ۲۹ شاخص احصاء شد. براساس نتایج آزمون فریدمن، ارتقای مسئولیت‌پذیری در رتبه اول، مؤلفه افزایش اعتماد عمومی در رتبه دوم، افزایش شفافیت در رتبه سوم، مؤلفه تعهد به اصول اخلاقی در رتبه چهارم و مؤلفه تقویت روابط عمومی در رتبه پنجم قرار گرفتند.

**نتیجه‌گیری:** سیاست‌ها و رویکردهای پاسخگویی در سازمان‌های عمومی می‌توانند به تقویت اخلاق حرفه‌ای مدیران در بخش عمومی کمک کنند. همچنین، ارتباط منسجم بین پاسخگویی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بهبود عملکرد و رفتار مدیران را تسهیل کند.

**کلیدواژه‌ها:** پاسخگویی، اخلاق حرفه‌ای، مدیران، بخش عمومی، اصول اخلاقی.

**استاد به این مقاله:** ستوده، رضا؛ هیراد، علیرضا؛ عرب، لیلا (۱۴۰۳). بررسی تأثیر پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۴(۳)، ص ۱۱۳-۱۳۲.

**تاریخ دریافت:** ۱۴۰۳/۰۲/۲۵؛ **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۳/۰۴/۰۷؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۳/۰۵/۰۲؛ **تاریخ انتشار آنلاین:** ۱۴۰۳/۰۷/۰۵

© نویسندگان

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم



## ۱. مقدمه

پاسخگویی مسئله‌ای مهم و چالش‌آور در نظام‌های اداری و سیاسی بیشتر کشورها بوده و هست و عدم پاسخگویی مناسب و به‌موقع به کارکنان منجر به ایجاد جو بی‌اعتمادی و سردی کارکنان نسبت به سازمان می‌شود (خیاط مقدم و همکاران، ۱۳۹۸) تأثیر پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش باعث موارد زیر می‌شود:

**۱) افزایش اعتماد عمومی:** پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی، اعتماد عمومی را به سازمان و مدیران افزایش می‌دهد. افزایش اعتماد عمومی در نهایت به ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران منجر می‌شود؛ زیرا مدیران تحت فشار عموم قرار داشته و نیاز دارند تا در برابر مسائل اخلاقی صادق و پاسخگو باشند.

**۲) تعهد به اصول اخلاقی:** پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی، آن‌ها را متعهد به اصول اخلاقی بیشتری قرار می‌دهد. بنابراین، زمانی که مدیران به مسائل مهم جامعه پاسخگو باشند، نشان می‌دهند که ارزش‌ها و اخلاقیات بالاتر از منافع شخصی آن‌ها قرار دارد. اخلاق حرفه‌ای در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است. چراکه ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و اساتید را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد (آرغده و همکاران، ۱۳۹۹).

**۳) تقویت روابط عمومی:** پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی، روابط عمومی بین سازمان و جامعه را تقویت می‌کند. این تقویت روابط عمومی باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران می‌شود؛ زیرا آن‌ها نیاز دارند تا در ارتباط با عموم، مسئولیت‌پذیری و رفتار اخلاقی نشان دهند.

**۴) افزایش شفافیت:** پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی، شفافیت در سازمان را افزایش می‌دهد. آهنگ رو به رشد تغییرات، فناوری، دانش، بینش و... قوانین و مقررات گوناگونی را پدید آورده‌اند که خواه‌ناخواه بر کنش و واکنش انسان‌ها اثر دارد. فروپاشی بنگاه‌های بزرگ، وضع قوانین جدید، پیدایش شعارهای شفافیت، پایدگی، پاسخگویی و... همه و همه بر گستره آئین و رفتار حرفه‌ای حسابداران اثر بسیاری گذاشته است (پورزمانی و تاری وردی، ۱۴۰۰). شفافیت در سازمان می‌تواند به‌عنوان یک اصل اخلاقی در نظر گرفته شود و باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران گردد.

**۵) ارتقای مسئولیت‌پذیری:** پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی، مسئولیت‌پذیری آن‌ها را ارتقاء می‌دهد. مدیرانی که پاسخگویی خوبی داشته باشند، نشان می‌دهند که مسئولیت‌پذیری برای آن‌ها مهم است و این مسئولیت‌پذیری به اخلاق حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای مؤسسات، امری ضروری است تا مؤسسات از یک‌سو جامعه را دچار تعارض نکنند و از سوی دیگر،

با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین نمایند (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۳). به‌طور کلی، پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها منجر شود. این تأثیرات می‌تواند منجر به بهبود کیفیت مدیریت بخش عمومی و افزایش رضایت عمومی استفاده‌کنندگان اطلاعات بخش عمومی گردد. همچنین، پاسخگویی مدیران در قبال استفاده‌کنندگان مهم بوده و در تصمیم‌گیری آن‌ها جهت ارزیابی عملکرد، اثرگذار و حیاتی می‌باشد (ستوده و همکاران، ۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی به‌عنوان دو عامل اساسی در عملکرد مدیران بخش عمومی، اهمیت بسیاری دارند. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک استاندارد اصلی در رفتار و تصمیم‌گیری مدیران، نقش حیاتی در ایجاد اعتماد عمومی و ارتقای کیفیت خدمات عمومی دارد. از سوی دیگر، پاسخگویی به‌عنوان یک ویژگی مهم، مدیران را ملزم به ارائه توضیحات منطقی و انطباق با استانداردهای مشخص در فعالیت‌هایشان می‌کند. پژوهش حاضر درصدد است تا به بررسی تأثیر پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی بپردازد. با توجه به ارتباط نزدیک این دو مفهوم و نقش آن‌ها در بهبود عملکرد و ارتقای اعتماد عمومی، مطالعه این ارتباط می‌تواند به بهبود سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی در بخش عمومی کمک کند.

## ۲. بیان مسئله و مبانی نظری

آنچه در یک سازمان می‌تواند ارزشمندتر از آموزش اخلاق و مهارت‌آموزی جهت اجرای دقیق و متمرکز قوانین سازمان باشد، تلاش برای پایه‌گذاری قدرت اخلاقی در بین کارکنان سازمان است (کومر و سکارا، ۲۰۱۸). اخلاق، ضرورت و لازمه جامعه سالم بوده و به دلیل کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همیشه توجه دانشمندان مریبان و مدیران سازمان‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و بالا بردن سطح آن کوشش نمایند (رضایی‌منش، ۱۳۸۳). پاسخگویی به‌عنوان یک ویژگی مدیران بخش عمومی، به معنای ارائه توضیحات منطقی، پاسخ به سؤال‌ها و نیازهای عمومی و انطباق با استانداردهای مشخص در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌هایشان است. این ویژگی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی داشته باشد. اولاً، پاسخگویی مدیران به مسائل و نیازهای عمومی، نشان از توجه و احترام آن‌ها به افراد و جامعه دارد. وقوع مشکلات در بخش عمومی می‌تواند باعث ایجاد شکاف بین مدیران و افراد شود، اما با پاسخگویی مناسب و به موقع به این مسائل، اعتماد عمومی به دستگاه‌های دولتی و خدمات عمومی ارتقاء یافته و نیز نگرانی‌ها و نارضایتی‌ها کاهش می‌یابد. ثانیاً، پاسخگویی مدیران به نیازها و

سؤال‌های استفاده‌کنندگان بخش عمومی، فرصتی برای ارائه توضیحات منطقی و شفاف درباره تصمیمات و فعالیت‌هایشان می‌باشد که این امر باعث افزایش شفافیت و قابلیت ارزیابی عملکرد مدیران می‌شود. استانداردهای حسابداری و حسابرسی به دنبال ایجاد اطلاعات شفاف و دقیق می‌باشند که از این طریق افرادی که دارای نفوذ و قدرت اقتصادی هستند، کمتر در معرض سقوط اخلاقی و شیوه‌های ناپسند فساد قرار گیرند (آقایی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین، این اقدام می‌تواند برای مدیران تحت فشار، انگیزه‌ای برای انجام کارهای خود به صورت صحیح و با اخلاق حرفه‌ای ایجاد کند. ثالثاً، پاسخگویی به استانداردهای مشخص، نشان‌دهنده احترام به اصول اخلاق حرفه‌ای و رعایت دستورالعمل‌ها و قوانین است. این امر می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی کمک کند و عملکرد مدیران را به سمت تصمیم‌گیری‌های با انصاف و بدون تبعیض هدایت نماید. بنابراین، پاسخگویی مناسب مدیران بخش عمومی می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها کمک کند. با پاسخ دادن به مسائل و نیازهای عمومی، ارائه توضیحات منطقی و شفاف، و رعایت استانداردهای مشخص، مدیران می‌توانند اعتماد عمومی را افزایش داده و به بهبودی در کیفیت خدمات عمومی دست یابند. حسابداری در دنیای پیشرفته امروز حرفه‌ای، حیاتی است. جامعه انتظارات فراوانی از اهل این حرفه دارد و مردم باید به کیفیت خدمات پیچیده ارائه شده توسط حسابداران اعتماد داشته باشند. از این رو اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید به طور قابل توجهی کارآمد و قابل اتکاء، واقعی و بی‌غرضانه باشد. حسابداران باید از صداقت و درستکاری حرفه‌ای برخوردار باشند و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهم‌ترین دارایی‌های آن‌ها محسوب می‌شود. اگر در یک حرفه، اخلاق حرفه‌ای وجود داشته باشد، آن حرفه پیشرفت می‌کند، وگرنه باید منتظر نابودی آن حرفه بود (اسدالله‌زاده و لعل‌بار، ۱۴۰۱). سیاست‌ها و رویکردهای پاسخگویی در سازمان‌های عمومی می‌توانند به تقویت اخلاق حرفه‌ای مدیران در بخش عمومی کمک کنند. همچنین، ارتباط منسجم بین پاسخگویی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بهبود عملکرد و رفتار مدیران را تسهیل کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان امری لازم و ضروری است (قراملکی، ۱۳۹۸).

اخلاق حرفه‌ای زمینه‌ساز شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری افراد است، در واقع افراد تنها در قبال خود مسئول نبوده و باید در قبال اجتماع نیز احساس مسئولیت کنند؛ مانند حفاظت از محیط زیست، رعایت حقوق بشر، رعایت حقوق سازمان‌ها و موسسات دیگر و مواردی از این قبیل (حسنی و شاهین مهر، ۱۳۹۴). بنابراین، صاحبان حرفه‌ها و مشاغل بازرگانی و اداری در هر رشته‌ای باید برای حرفه خود قواعد اخلاق حرفه‌ای متناسب با شرایط اجتماعی-سیاسی و حقوقی حاکم بر فعالیت اصحاب حرفه‌ها را تدوین نمایند. در کشور ما انتظار بر این است نظام‌های اخلاقی و به طور

کلی اخلاق حرفه‌ای، هم اسلامی و هم بومی و فرهنگی باشد (قراملکی، ۱۳۹۸). جامعه ما باید ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی نماید (امیری و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین باید در نظر گرفت که آنچه در یک سازمان می‌تواند از آموزش اخلاق و مهارت‌آموزی برای اجرای دقیق و متمرکز قوانین سازمان با ارزش‌تر باشد، تلاش برای ایجاد قدرت اخلاقی در بین کارکنان سازمان است (کومر و سکارا، ۲۰۱۸). در رابطه با اخلاق دیدگاه‌های مختلفی مطرح می‌باشد؛ یکی از این دیدگاه‌ها با توجه به رابطه انسان با خالق و مخلوقات، طبقه‌بندی اخلاق بندگی، اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی و اخلاق زیست محیطی را مدنظر قرار می‌دهد (علیزاده، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای به مجموعه اصول و قوانینی اطلاق می‌شود که در حوزه کار و فعالیت حرفه‌ای رعایت می‌شود. این اصول و قوانین، رفتاری اخلاقی و مناسب را برای فرد در حرفه خود تعیین می‌کنند و باعث ایجاد روابط اعتمادساز و حفظ شرافت و کیفیت در حرفه می‌شوند. بنابراین، اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه‌ها و سازمان‌ها است (رجمانی و رجب دری، ۱۳۹۵). همچنین، مواردی که در اخلاق حرفه‌ای مورد تأکید قرار می‌گیرند، عبارتند از:

- ۱) **رفتار صادقانه و شفاف:** افراد حرفه‌ای باید در تعامل با مردم و همکاران خود صادقانه و شفاف عمل کنند و از ارائه اطلاعات نادرست یا مخفیانه خودداری نمایند.
- ۲) **احترام به حقوق دیگران:** افراد حرفه‌ای باید حقوق و حریم شخصی دیگران را رعایت کرده و از هرگونه تبعیض یا سوءاستفاده خودداری کنند.
- ۳) **حفظ محرمانگی و امانت:** افراد حرفه‌ای باید اطلاعات محرمانه را محافظت کرده و به‌عنوان نماینده دیگران، از امانت و وفاداری بهره برند.
- ۴) **انصاف و عدالت:** افراد حرفه‌ای باید در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهایشان انصاف و عدالت را رعایت کنند و از هرگونه تبعیض و تعصب خودداری نمایند.
- ۵) **پیشرفت حرفه‌ای و آموزش مداوم:** افراد حرفه‌ای باید به‌طور مداوم به روزآمدسازی دانش و مهارت‌های خود بپردازند و تمایل به یادگیری و پیشرفت در حوزه حرفه‌ای خود داشته باشند.
- ۶) **مسئولیت‌پذیری:** افراد حرفه‌ای باید از مسئولیت‌های خود در حوزه کاری خودآگاهی داشته باشند و تمام تلاش خود را برای انجام آن‌ها به‌درستی و به‌موقع انجام دهند. همچنین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه است؛ تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل، به کار در جامعه و حرفه بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (محسن‌زاده گلفزانی و همکاران، ۱۴۰۲).

### ۳. پیشینه پژوهش

دلجو و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران پرداختند. نتایج نشان داد که همه نشانگرها به طور معنی‌داری با عامل زیربنایی خود مرتبط هستند. همچنین الگوی به کار گرفته شده با سه عامل تدوین شده شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی، مدل نظری مطلوبی برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای در شهرداری بوده است.

مقتدری اصفهانی و مهداد (۱۴۰۲)، در پژوهشی به تعیین نقش و سهم تفکیکی اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی در پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانشس پرداختند. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی با عملکرد نقش و فرانشس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به ترتیب ۲۷، ۲۱ و ۱۹ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانشس معطوف به افراد و سازمان؛ وظیفه‌شناسی به ترتیب ۲ و ۵ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانشس معطوف به افراد؛ و تعهد شغلی به ترتیب ۲ و ۳ درصد از واریانس عملکرد نقش و عملکرد فرانشس معطوف به سازمان را پیش‌بینی می‌کند. در حضور همه متغیرهای پیش‌بین، اخلاق حرفه‌ای بیشترین توان پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانشس معطوف به افراد و سازمان را دارد. بنابراین، توجه به این یافته مهم باید مد نظر مدیران و سیاستگذاران سازمان‌ها قرار بگیرد.

احمدی لنگری و گرکز (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی افزایش درک چارچوب‌های اخلاقی و قوانین رفتار حرفه‌ای و نحوه استفاده از این چارچوب‌ها در تصمیم‌گیری اخلاقی پرداختند. نتایج نشان داد که آیین‌نامه رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران رسمی آمریکا و هیئت استانداردهای اخلاق بین‌المللی حسابداران، به عنوان کدهای حرفه‌ای حسابداران، و الماس ثقلب به عنوان قدرت تصمیم‌گیری حسابداران، در چارچوب‌های اخلاقی چندگانه حسابداری، تأثیر معناداری دارد. در حرفه حسابداری، مسائل حوزه اخلاقی بسیار حائز اهمیت است؛ به طوری که میزان حساسیت پیرامون گروه‌های فعال در این حوزه، از منظر اخلاقی و کدهای حرفه‌ای رفتار، دوچندان می‌شود. ارتباط دو سویه جامعه و حرفه، شرایطی را ایجاد می‌کند که ناگزیر باید تابع ضوابط دقیقی باشد که دو طرف را به حقوق یکدیگر آگاه کند. از آنجایی که حسابداران بیشتر در معرض چارچوب‌ها و کدهای حرفه‌ای قرار می‌گیرند، بنابراین، باید طوری رفتار کنند که گویی رفتارشان در حال رعایت یک قانون اخلاقی جهانی است. بدین ترتیب حسابداران ملزم به رعایت اصول اساسی صداقت، عینیت، صلاحیت حرفه‌ای و دقت لازم، رازداری و رفتار حرفه‌ای هستند.

زارع و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به ارائه مدلی جامع برای پاسخگویی در حسابداری از منظر اسلام با محوریت تئوری ساخت‌یابی از حوزه تئوری‌های اجتماعی پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی در قالب مدل معادله‌های ساختاری نشان داد که اثرات شش حوزه شامل رویکرد پاسخگویی، سطوح پاسخگویی، ابعاد پاسخگویی، ارکان پاسخگو، اصول پاسخگویی، تقویت پاسخگویی بر پاسخگویی نظام حسابداری معنا دار بوده‌اند. الگوی اسلامی با تمرکز بر عاملیت در تئوری ساخت‌یابی و تاکید بر ارزش‌های اخلاقی در تشکیل نظام‌های اجتماعی، زبان پاسخگویی در نظام حسابداری را به تکامل و پویایی می‌رساند.

اسدالله‌زاده و لعل بار (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در حسابداری پرداختند. نتایج حاکی از آن است که اگر در گذشته برای اخلاقی نمودن اعمال از مفاهیمی همچون شایسته‌سالاری، تخصیص بهینه منابع و... استفاده می‌شد، امروزه مفاهیم مزبور از طریق شیوه‌های نوینی همچون قابلیت‌های حسابداری به ثمر می‌نشینند.

آرغده و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با پاسخگویی فردی اساتید با نقش میانجی هویت سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که بیشترین شدت رابطه علی مربوط به رابطه بین هویت سازمانی و پاسخگویی و پس از آن رابطه علی اخلاق حرفه‌ای بر هویت سازمانی است. در پژوهش حاضر رابطه علی اخلاق حرفه‌ای بر هویت سازمانی تأیید شد. در عین حال رابطه علی اخلاق با پاسخگویی معنی دار نبود. نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخ‌گویی در مدل نیز تأیید شد. با تأیید نقش میانجی هویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر پاسخگویی با ضریب ۰/۳۶ است.

خیاط مقدم و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاق و پاسخگویی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین متغیر مستقل نهادینه‌سازی اخلاق و ابعاد آن (نهادینه‌سازی صریح اخلاق و نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق) با متغیر وابسته پاسخگویی مدیران، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای نهادینه‌سازی اخلاق ۰/۸۷ و برای پاسخگویی مدیران ۰/۸۱ می‌باشد. همچنین نهادینه‌سازی اخلاق و توجه به شاخص‌های اخلاقی باعث می‌شود که مدیران حس مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به کارکنان خود داشته باشند که متقابلاً پاسخگویی بیشتر و مناسب‌تری خواهند داشت.

گلابوزی و سنداگی (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین پاسخگویی مالی و عملکرد دولت محلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که پاسخگویی باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌گردد.



آلما و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی نقش پاسخگویی در بخش دولتی سوئد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که اثر بوروکراتیک تقاضاهای پاسخگویی باید در تحقیقات انتقادی پاسخگویی بیشتر، برجسته شود.

کامارودین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت مالی و اخلاق با پاسخگویی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که میان اخلاق کار اسلامی با مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

کامارودین و آویز<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، نیز در تحقیقی پاسخگویی را با در نظر گرفتن ماهیت اجتماعی و اقتصادی در سازمان‌ها اندازه‌گیری کرده‌اند، نتایج نشان می‌دهد که چهار بُعد پاسخگویی در برابر ورودی، خروجی، رویه‌ها و اصول و ارزش‌های اسلامی شناسایی و تایید شده‌اند.

پژوهش حاضر درصدد توسعه و اعتبارسنجی شاخص‌های پاسخگویی مدیران بخش عمومی کشور بوده که باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. همچنین، انجام پژوهشی جامع و عمیق در ارتباط با پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی می‌تواند بینش‌های ارزشمندی ارائه دهد که ممکن است در تحقیقات قبلی مورد توجه قرار نگرفته باشد. بنابراین، نتایج پژوهش با ارائه راهکارهای عملی و قابل اجرا به بخش عمومی کمک کرده و به توسعه دانش پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای یاری می‌رساند.

#### ۴. سؤالات پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در حوزه پاسخ‌گویی و اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور، سؤالات پژوهش حاضر به شرح زیر است:

- ۱) مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کدامند؟
- ۲) آیا مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاسخگویی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی می‌گردد؟
- ۳) رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی به چه صورت است؟

#### ۵. روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی با روش مصاحبه است. از منظر بُعد زمانی، مقطعی بوده و مصاحبه‌ها در سال ۱۴۰۲ انجام شده‌اند. این پژوهش از منظر هدف، از نوع اکتشافی، و از منظر فرایند اجرا از نوع کیفی است؛ زیرا در این روش

1. Kamaruddin

2. Kamaruddin & Auzair

داده‌ها از طریق مصاحبه جمع‌آوری شده‌اند. همچنین از منظر نتیجه اجرا از نوع بنیادی است که با هدف کشف ماهیت پدیده‌ها انجام می‌شود. از منظر منطق اجرا (یا نوع استدلال) نیز از نوع استقرایی است؛ زیرا در این پژوهش مصاحبه‌شوندگان با توجه به تجربه‌های خود درباره نتایج پدیده‌ها توضیحات خود را ارائه می‌کنند. جامعه آماری پژوهش نیز شامل حسابداران بخش عمومی، اعضای هیئت علمی خبره در حرفه و مدیران مالی بخش عمومی (۱۵) نفر است.

انتخاب جامعه آماری براساس معیارهای زیر صورت گرفته است: (۱) فرد در رشته تخصصی حسابداری بخش عمومی، حسابداری یا مدیریت باشد، و (۲) فرد شاغل در حرفه باشد. در تحقیق حاضر جامعه آماری به صورت هدفمند (گزینشی) به تعداد ۱۵ نفر از خبرگان حرفه شامل حسابداران بخش عمومی، مدیران مالی و اعضای هیئت علمی دانشگاه انتخاب شدند. در مرحله اول، از طریق مصاحبه با خبرگان و اشباع نظری به روش نظریه داده بنیاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی استخراج گردید. مدت زمان هر مصاحبه ۲۵ تا ۴۰ دقیقه بوده است. در مرحله دوم که به صورت کمی انجام شد، جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و بررسی تاثیر مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی، پرسشنامه‌ای با ۳۴ سوال در اختیار خبرگان قرار گرفت. در پرسش‌نامه مورد استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای و گزینه‌های «بسیار مطلوب» (۵)، «مطلوب» مقدار کمی (۴)، «متوسط» (۳)، «نامطلوب» (۲) و «بسیار نامطلوب» (۱) استفاده شد. برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش از آزمون تی و برای پاسخ به سوال سوم از آزمون فریدمن با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. استفاده شده است.

## ۶. یافته‌های پژوهش

### ۶-۱. خبرگان پژوهش

مطابق جدول (۱)، تعداد خبرگان به تفکیک به این شرح است: حسابداران بخش عمومی ۷ نفر، مدیران مالی بخش عمومی ۳ نفر و اعضای هیئت علمی دانشگاه ۵ نفر.

جدول ۱- خبرگان پژوهش

| ردیف | شغل                     | تعداد |
|------|-------------------------|-------|
| ۱    | حسابداران بخش عمومی     | ۷     |
| ۲    | مدیران مالی بخش عمومی   | ۳     |
| ۳    | اعضای هیئت علمی دانشگاه | ۵     |
|      | جمع                     | ۱۵    |

## ۲-۶. اطلاعات جمعیت‌شناختی

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمعیت‌شناسی در جداول (۲ الی ۶) آمده است. نتایج نشان می‌دهد که ۸۰ درصد پاسخگویان مرد و ۲۰ درصد آنها نیز زن بودند. در ارتباط با سطح تحصیلات نیز بیشترین درصد پاسخگویان تحصیلات خود را کارشناسی ارشد و کمترین درصد (۰/۲۷) نیز تحصیلات خود را کارشناسی گزارش کرده‌اند. در ارتباط با رشته تحصیلی، بیشترین درصد پاسخگویان (۰/۷۳) رشته تحصیلی خود را حسابداری و کمترین درصد (۰/۰۷) نیز رشته تحصیلی خود را سایر رشته‌ها (اقتصاد) گزارش کرده‌اند. در ارتباط با شغل، بیشترین درصد پاسخگویان (۰/۴۷) شغل خود را حسابدار و کمترین درصد (۰/۲۰) نیز شغل خود را مدیر مالی گزارش کرده‌اند. در ارتباط با سابقه کار، بیشترین درصد پاسخگویان (۰/۴۰) سابقه کار خود را ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین درصد (۰/۰۷) نیز سابقه خود را بین ۱ تا ۵ سال گزارش کرده‌اند.

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناسی (جنسیت)

| عنوان | شرح | فراوانی | درصد |
|-------|-----|---------|------|
| جنسیت | مرد | ۱۲      | ۰/۸۰ |
|       | زن  | ۳       | ۰/۲۰ |
|       | کل  | ۱۵      | ۱۰۰  |

جدول ۳- اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان تحصیلات)

| عنوان         | شرح        | فراوانی | درصد |
|---------------|------------|---------|------|
| میزان تحصیلات | لیسانس     | ۴       | ۰/۲۷ |
|               | فوق لیسانس | ۶       | ۰/۴۰ |
|               | دکتری      | ۵       | ۰/۳۳ |
|               | کل         | ۱۵      | ۱۰۰  |

جدول ۴- اطلاعات جمعیت‌شناسی (رشته تحصیلی)

| عنوان       | شرح      | فراوانی | درصد |
|-------------|----------|---------|------|
| رشته تحصیلی | حسابداری | ۱۱      | ۰/۷۳ |
|             | مدیریت   | ۳       | ۰/۲۰ |
|             | سایر     | ۱       | ۰/۰۷ |
|             | کل       | ۱۵      | ۱۰۰  |

جدول ۵- اطلاعات جمعیت‌شناسی (شغل)

| عنوان | شرح       | فراوانی | درصد |
|-------|-----------|---------|------|
| شغل   | حسابدار   | ۷       | ۰/۴۷ |
|       | مدیر مالی | ۳       | ۰/۲۰ |
|       | هیئت علمی | ۵       | ۰/۳۳ |
|       | کل        | ۱۵      | ۱۰۰  |

جدول ۶- اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان سابقه کار)

| عنوان     | شرح      | فراوانی | درصد |
|-----------|----------|---------|------|
| سابقه کار | ۵-۱      | ۱       | ۰/۰۷ |
|           | ۱۰-۶     | ۳       | ۰/۲۰ |
|           | ۱۵-۱۰    | ۶       | ۰/۴۰ |
|           | بالای ۱۵ | ۴       | ۰/۲۳ |
|           | کل       | ۱۵      | ۱۰۰  |

### ۳-۶. یافته‌های بخش کیفی

جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش کیفی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، با استفاده از کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد. در گام اول، با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان و انجام کدگذاری باز و محوری، ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌ها شناسایی و تله‌خیص شدند، شاخص‌ها و مؤلفه‌ها به تأیید نهایی خبرگان رسیده و در مرحله بعد با استفاده از کدگذاری گزینشی، چارچوب نهایی مدل نهایی شکل گرفت.

#### مرحله اول: کدگذاری باز (اولیه)

در نظریه‌پردازی داده‌محور، کدگذاری باز فرآیندی تحلیلی بوده که در طی آن، مفاهیم شناسایی و براساس خصائص و ابعادشان بسط داده می‌شوند. مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان با استفاده از متون مرتبط، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده، مفهوم‌پردازی شده و توسط کدها نام‌گذاری گردیدند.

#### مرحله دوم: کدگذاری محوری

اساس طبقه‌بندی در کدگذاری محوری، مطالعه پژوهش‌های پیشین و شناخت کافی و احاطه به موضوع و تسلط نظری به موضوع مورد مطالعه و دستیابی به بینشی به‌منظور یافتن مشترکات شاخص‌ها حول یک محور مشخص می‌باشد. در این مرحله، وجه اشتراک مفاهیم مشخص شده و دسته‌بندی صورت گرفته و در نتیجه مؤلفه و شاخص ایجاد می‌شوند. در این بخش محقق به

مقوله‌پردازی می‌پردازد. در این مرحله ۵ مؤلفه و ۲۹ شاخص شناسایی گردید.

### مرحله سوم: کدگذاری گزینشی (انتخابی)

در پایان جهت نشان دادن روابط میان مؤلفه‌ها و شاخص‌های به‌دست آمده، کدگذاری گزینشی انجام گرفت که در جدول (۸) نشان داده شده است. الگوی نهایی پژوهش در شکل (۱) آمده است.

شکل ۱- الگوی پژوهش



جدول ۷- شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور

| عنوان  | مؤلفه‌ها             | شاخص‌ها   |
|--|----------------------|---|
|  | افزایش اعتماد عمومی  | ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران                                       |
|  |                      | ارتقای صداقت در گفتار مدیران                                      |
|  |                      | ارتقای پاسخگویی سازمانی مدیران                                    |
|  |                      | ارتقای اصول و ارزش‌های اخلاقی مدیران                              |
| تعهد به اصول اخلاقی                            |                      | ارتقای رفتار حرفه‌ای مدیران                                       |
|  |                      | ارتقای ارتباط سازمانی مدیران                                      |
|  |                      | ارتقای رفتار و اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان                     |
|  |                      | پابندی به قوانین و مقررات سازمانی توسط مدیران                     |
| شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی | تقویت روابط عمومی    | توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای مدیران                                 |
|  |                      | توسعه ارتباط اجتماعی مدیران                                       |
|  |                      | ارتقای احترام و اعتماد مدیران در قبال استفاده‌کنندگان             |
|  |                      | ارتقای مهارت‌های ارتباطی مدیران                                   |
| بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور         | افزایش شفافیت        | ارتقاء و انعطاف‌پذیری روابط اجتماعی                               |
|  |                      | ارتقاء شفافیت و صداقت در ارتباطات و رفتار مدیران                  |
|  |                      | ارتقای شفافیت اطلاعاتی مدیران                                     |
|  |                      | ارتقای شفافیت مسئولیت سازمانی مدیران                              |
| بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور         | ارتقای مسئولیت‌پذیری | ارتقاء و شفافیت اطلاعاتی  |
|  |                      | ارتقای دسترسی آزاد و به‌موقع به اطلاعات                           |
|  |                      | پذیرش تعهدات حرفه‌ای به‌صورت مسئولانه                             |
|  |                      | توانایی انجام تصمیمات به‌صورت مسئولانه                            |
|  |                      | رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای اخلاقی                        |
|  |                      | انجام وظایف و تعهدات به‌موقع و با کیفیت مناسب                     |
|  |                      | شفافیت در ارتباطات و انعطاف‌پذیری در برخورد با شرایط مختلف        |
|  |                      | توانایی پذیرش انتقادات و بازخوردهای سازنده و ارائه پاسخ‌های مناسب |
|  |                      | ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی فردی                             |
|  |                      | ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی سازمانی                          |
|  |                      | ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی عمومی                            |
|  |                      | ارتقای مسئولیت‌پذیری در قبال تعهدات حرفه‌ای                       |
| انجام وظایف و تعهدات حرفه‌ای به‌صورت مسئولانه  |                      |   |

## ۴-۶. یافته‌های بخش کتی

در جدول (۸)، آماره‌های توصیفی مربوط به پرسشنامه توزیع شده بین خبرگان نشان می‌دهد که مدیران مالی، حسابداران بخش عمومی و اعضای هیئت علمی اتفاق نظر دارند که مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاسخگویی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور می‌گردد؛ زیرا آماره میانگین بزرگ‌تر از ۳ بوده است، کلیه مقادیر سطح معنی‌داری نیز کمتر از ۰/۰۵ بوده و آماره تی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است.

جدول ۸- آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

| مؤلفه‌های پژوهش   | تعداد | میانگین | انحراف معیار | آماره تی | اختلاف از میانگین | خطای معیار | درجه آزادی | سطح معناداری |
|---|-------|---------|--------------|----------|-------------------|------------|------------|--------------|
| آیا شاخص‌های مؤلفه افزایش اعتماد عمومی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور می‌گردد؟  | ۱۵    | ۴/۰۶    | ۰/۵۱         | ۱۱/۳۸    | ۱/۰۶              | ۰/۰۶۵۷۲    | ۱۴         | ۰/۰۰۰        |
| آیا شاخص‌های مؤلفه تعهد به اصول اخلاقی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور می‌گردد؟  | ۱۵    | ۳/۸۶    | ۰/۵۳         | ۱۴/۲۶    | ۰/۸۶              | ۰/۰۷۱۰۷    | ۱۴         | ۰/۰۰۰        |
| آیا شاخص‌های مؤلفه تقویت روابط عمومی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور می‌گردد؟    | ۱۵    | ۳/۵۹    | ۰/۶۸         | ۱۴/۰۸    | ۰/۵۹              | ۰/۰۷۱۷۹    | ۱۴         | ۰/۰۰۰        |
| آیا شاخص‌های مؤلفه افزایش شفافیت باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور می‌گردد؟        | ۱۵    | ۳/۵۴    | ۰/۶۹         | ۱۳/۱۶    | ۰/۵۴              | ۰/۰۵۰۰۸    | ۱۴         | ۰/۰۰۰        |
| آیا شاخص‌های مؤلفه ارتقای مسئولیت‌پذیری باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور می‌گردد؟ | ۱۵    | ۴/۱۸    | ۰/۴۱         | ۱۴/۲۳    | ۰/۴۱              | ۰/۰۵۲۴۰    | ۱۴         | ۰/۰۰۰        |

با توجه به داده‌های مندرج در جدول (۹) و نتایج آماره میانگین، مؤلفه ارتقای مسئولیت‌پذیری در رتبه اول، مؤلفه افزایش اعتماد عمومی در رتبه دوم، افزایش شفافیت در رتبه سوم، مؤلفه تعهد به اصول اخلاقی در رتبه چهارم و مؤلفه تقویت روابط عمومی در رتبه پنجم قرار دارد.

جدول ۹- رتبه‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور

| رتبه | میانگین | مؤلفه‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور |
|------|---------|---|
| ۲    | ۴/۳۹    | افزایش اعتماد عمومی   |
| ۴    | ۳/۷۶    | تعهد به اصول اخلاقی   |
| ۵    | ۳/۵۶    | تقویت روابط عمومی   |
| ۳    | ۴/۰۹    | افزایش شفافیت   |
| ۱    | ۴/۵۶    | ارتقای مسئولیت‌پذیری  |

## ۷. نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور بود. پاسخ به سؤال‌های پژوهش در ارتباط با شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور در قالب ۵ مؤلفه و ۲۹ شاخص تدوین گردید.

**سؤال اول پژوهش:** مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور کدامند؟ با توجه به نتایج پژوهش، پنج مؤلفه افزایش اعتماد عمومی با شاخص‌های: ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران، ارتقای صداقت در گفتار مدیران، ارتقای پاسخگویی سازمانی مدیران و ارتقای اصول و ارزش‌های اخلاقی مدیران؛ مؤلفه تعهد به اصول اخلاقی با شاخص‌های: ارتقای رفتار حرفه‌ای مدیران، ارتقای ارتباط سازمانی مدیران، ارتقای رفتار و اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان، ارتقاء و انعطاف‌پذیری روابط اجتماعی، و توسعه دانش و مهارت حرفه‌ای مدیران؛ مؤلفه تقویت روابط عمومی با شاخص‌های: توسعه ارتباط اجتماعی مدیران، ارتقای احترام و اعتماد مدیران در قبال استفاده‌کنندگان، ارتقای مهارت‌های ارتباطی مدیران، ارتقاء و انعطاف‌پذیری روابط اجتماعی، و ارتقاء شفافیت و صداقت در ارتباطات و رفتار مدیران؛ مؤلفه افزایش شفافیت با شاخص‌های: ارتقای شفافیت اطلاعاتی مدیران، ارتقای شفافیت مسئولیت سازمانی مدیران، ارتقاء و شفافیت اطلاعاتی، و ارتقای دسترسی آزاد به‌موقع به اطلاعات؛ مؤلفه ارتقای مسئولیت‌پذیری با شاخص‌های: پذیرش تعهدات حرفه‌ای به صورت مسئولانه، توانایی انجام تصمیمات به‌صورت مسئولانه، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای اخلاقی، انجام وظایف و تعهدات به‌موقع و با کیفیت مناسب، شفافیت در ارتباطات و انعطاف‌پذیری در برخورد با شرایط مختلف، توانایی پذیرش انتقادات و بازخوردهای سازنده و ارائه پاسخ‌های مناسب، ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی فردی، ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی سازمانی، ارتقای مسئولیت‌پذیری در پاسخگویی عمومی، ارتقای مسئولیت‌پذیری در قبال تعهدات حرفه‌ای و انجام وظایف و تعهدات حرفه‌ای به‌صورت مسئولانه، استخراج گردید. نتایج پژوهش با پژوهش‌های احمدی لنگری و همکاران (۱۴۰۲)، کامارودین و همکاران (۲۰۲۱) و کامارودین و آویز (۲۰۲۰) هم‌راستا است. پاسخگویی به عموم و ارائه خدمات به‌صورت عادلانه و شفاف از جمله اصول اساسی اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی محسوب می‌شود. این امر نه تنها به افزایش اعتماد مردم به دولت و نظام اداری منجر می‌شود، بلکه باعث بهبود عملکرد سازمان‌ها و کاهش فساد و فراموشی مسئولیت نیز می‌گردد. پاسخگویی به مردم به‌عنوان یکی از اصول اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی، تأثیر بسزایی بر پاسخگویی و عملکرد آن‌ها دارد؛ زیرا این



اصل نه تنها موجب افزایش اعتماد مردم به دولت و نظام اداری می‌شود، بلکه باعث بهبود روابط عمومی و افزایش شفافیت و قابلیت دسترسی به اطلاعات عمومی نیز می‌گردد. بنابراین، مدیرانی که به مردم پاسخگو هستند و از شفافیت و انتشار اطلاعات در سازمان‌های خود حمایت می‌کنند، معمولاً در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و کیفیت خدمات عمومی تأثیر مثبتی دارند. از طرف دیگر، مدیرانی که از پاسخگویی به مردم یا ارائه اطلاعات شفاف خودداری می‌کنند، ممکن است در معرض انتقاد و اتهامات فساد و نقض اصول اخلاقی قرار گیرند. همچنین، می‌توان گفت که پاسخگویی به مردم و ارائه خدمات به صورت عادلانه و شفاف، تأثیر مهمی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی دارد و باعث بهبود عملکرد و اعتماد عمومی به سازمان‌ها و نهادهای دولتی می‌شود.

**سؤال دوم پژوهش:** آیا مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاسخگویی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی می‌گردد؟

نتایج نشان می‌دهد که مدیران مالی، حسابداران و اعضای هیئت علمی، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاسخگویی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی کشور را مورد تایید قرار داده‌اند. همچنین، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاسخگویی باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی می‌گردد؛ زیرا میانگین بدست آمده بزرگ‌تر از ۳ بوده، و کلیه مقادیر سطح معنی‌داری نیز کمتر از ۰/۰۵ است.

**سؤال سوم پژوهش:** رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی به چه صورت است؟

بر اساس نتایج آماره میانگین، مؤلفه ارتقای مسئولیت‌پذیری در رتبه اول، مؤلفه افزایش اعتماد عمومی در رتبه دوم، افزایش شفافیت در رتبه سوم، مؤلفه تعهد به اصول اخلاقی در رتبه چهارم و مؤلفه تقویت روابط عمومی در رتبه پنجم قرار دارد.

## ۸. پیشنهادها

- ۱) بررسی تأثیر سیاست‌ها و استراتژی‌های پاسخگویی بر اخلاق حرفه‌ای،
- ۲) مطالعه تطبیقی بین کشورها: مقایسه سیاست‌ها و عملکردهای پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای مدیران بخش عمومی در کشورهای مختلف و تأثیر تفاوت‌های فرهنگی و سیاسی بر این رابطه،
- ۳) بررسی ارتباط بین پاسخگویی و عدالت سازمانی،
- ۴) بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای.

## ۹. محدودیت‌های پژوهش

برخی از محدودیت‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱) پیدا کردن و دسترسی به افرادی که اطلاعات یا دیدگاه‌های مورد نیاز تحقیق را دارند، دشوار بود،
- ۲) مدیریت زمان با توجه به مشغله کاری مصاحبه‌شوندگان کمی دشوار بود.

## منابع

- آرغده، فاروغه؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی (۱۳۹۹). نقش اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی اعضای هیأت علمی بر میزان پاسخگویی فردی آنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۳)، ص ۸۳-۹۰.
- <https://doi.org/10.30473/gaa.2022.61148.1519>
- آقائی، محمدعلی؛ رضازاده، جواد؛ بیات، مرتضی (۱۴۰۰). بررسی تأثیر کیفیت گزارشگری مالی بر فساد (شاخص ادراک فساد، کنترل فساد و پاسخگویی) در هشت کشور خاورمیانه. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۶(۱۲)، ص ۹۸-۱۲۵.
- احمدی لنگری، سید حسین؛ گرزک، منصور (۱۴۰۲). تأثیر اخلاق حسابداری بر چارچوب‌های اخلاقی چندگانه. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۳(۳)، ص ۷-۳۴.
- اسداله‌زاده، زینب؛ لعل بار، علی (۱۴۰۱). نقش اخلاق در حرفه حسابداری. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۲(۲)، ص ۱۶۱-۱۸۵.
- امیری، علینقی؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان. *معرفت/اخلاقی*، شماره ۲، ص ۱۳۷-۱۵۹.
- پورزمانی، زهرا؛ تاروردی، فرزاد (۱۴۰۰). میزان دستیابی به اهداف اخلاقی استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی (IFRS) در آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران، از دیدگاه مکاتب اخلاقی (ساختارگرا و پسا ساختارگرا). *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، ۱(۴)، ص ۱۲۰-۱۴۵. <https://doi.org/10.22034/jpar.2022.549126.1079>
- حسینی، محمد؛ شاهین مهر، بهار (۱۳۹۴). مدل‌یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱، ص ۲۹-۳۹.
- خیاط مقدم، سعید؛ یوسفی، مهدی؛ حبیبی، ناهید (۱۳۹۸). رابطه بین نهادهای اخلاق و پاسخگویی مدیران. *اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱۴، ص ۱۰۸-۱۱۵.
- دلجو، غلامحسین؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ خاشعی، وحید؛ رضایی، مجید (۱۴۰۲). تبیین و ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱(۲)، ص ۷۷-۸۴.
- رجمانی، حلیمه؛ رجب‌دُری، حسین (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۱(۱)، ص ۵۳-۷۵.
- رحیمی، فرشته؛ ابراهیمی کهریزسنگی، خدیجه؛ آقایی چادگانی، آرزو (۱۴۰۳). ارائه مدل رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و هوش حسابرسان. *دانش حسابرسی*، ۲۴(۹۴).
- رضایی منش، بهروز (۱۳۸۳). *بررسی زیرساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- زارع، ایمان؛ مرادی، محمد؛ غلامی جمکرانی، رضا؛ بابایی‌فرد، اسدالله؛ جهانگیرنیا، حسین (۱۴۰۱). ارائه الگوی پاسخگویی در حسابداری از منظر رویکردهای اسلامی - اجتماعی. *حسابداری دولتی*، ۲(۲)، ص ۳۷-۵۸.
- ستوده، رضا؛ فغانی، مهدی؛ پیغه، احمد (۱۳۹۹). بررسی توانایی فرایندهای داخلی دیوان محاسبات کشور جهت مسئولیت پاسخگویی به استفاده‌کنندگان. *حسابداری دولتی*، ۱(۱)، ص ۱۹۳-۲۰۸.
- <https://doi.org/10.30473/gaa.2020.47065.1284>
- علیزاده، مهدی (۱۳۸۹). *اخلاق اسلامی (مبانی و مفاهیم)*. قم: دفتر نشر معارف.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۹۸). *اخلاق حرفه‌ای*. انتشارات مجنون.

محسن‌زاده گلفزانی، مریم؛ خدادادی، محسن؛ رضائی پیته نوبی، یاسر (۱۴۰۲). بررسی تاثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حسابرس. *مجله دانش حسابداری*، ۱۵(۵۷).  
<https://doi.org/10.22103/jak.2023.21489.3885>

مقتدری اصفهانی، آسیه؛ مهداد، علی (۱۴۰۲). نقش اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی در پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانتش. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۸(۱)، ص ۱۶۳-۱۷۱.

Alamaa, L., Hall, P. & Löfgren, K. (2024). Why are organisational professionals expanding in the Swedish public sector? The role of accountability. *Public Policy and Administration*.  
<https://doi.org/10.1177/09520767241227068>

Comer, D.R. & Sekerka, L.E. (2018). Keep calm and carry on (ethically): Durable moral courage in the workplace. *Human Resource Management Review*, 28(2), p.116-130.

Galabuzi, P. & Sendagi, M. (2024). The relationship between financial accountability and performance of wakiso district local government, A cross-sectional research design. *SJBusiness Research Africa*, 1(1), p. 1-11.

Kamaruddin, M.I.H. & Auzair, S.M. (2020). Measuring 'Islamic accountability' in Islamic social enterprise (ISE). *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(2), p. 303-321. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2018-0134>

Kamaruddin, M.I.H., Auzair, S.M., Rahmat, M.M. & Muhamed, N.A. (2021). The mediating role of financial governance on the relationship between financial management, Islamic work ethic and accountability in Islamic social enterprise (ISE). *Social Enterprise Journal*, 17(3), p. 427-449.