(مقالهٔ پژوهشی)

اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی

دکترفرانک موسوی*، امیر وشنی، فرهاد حیدری، نوشین محمدی، فرشاد سلیمانی، محمد قیصرزاده

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد کرمانشاه ، دانشگاه آزاد اسلامی ، کرمانشاه، ایران

(تاریخ دریافت: 95/4/8، تاریخ پذیرش: 95/7/3) (چاپ فوری)

چکیده

زمینه: وجود اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی باعث رشد تعالی و بالندگی آموزش کشور می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی می‌باشد.

روش: این پژوهش با استفاده از رویکرد ترکیبی (کیفی/کمی) صورت گرفته است. جامعه پژوهشی در بخش کیفی عبارت است از کلیه اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزادکرمانشاه که از میان آنها 13دانشجوی ترم دوم در مقطع دکترا و7 نفر از اساتید به‌صورت تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کمی شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه بود که نمونه‌ای به تعداد 375 نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از آن جامعه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. برای تحلیل اطلاعات ازآزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج به‌دست آمده نشان داد که اخلاق حرفه‌ای دارای هشت مؤلفه اساسی می‌باشد که عبارت‌انداز: اخلاق عدالت محوری، اخلاق حمایت محوری، اخلاق فکری، اخلاق فایده محوری، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه محوری و در نهایت اخلاق حقوق محوری است. همچنین یافته‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی می‌شود. اما بین وضعیت موجود اخلاق حرفه ای با وضعیت مطلوب آن فاصله وجود دارد. ($p< 0/05$).

نتیجه‌گیری: رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین کند.

کلیدواژگان: *اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیران آموزشی*

سرآغاز

در هر جامعه، گروه‌های مختلف حرفه‌ای، علاوه‌بر اصول و ضوابط اخلاق عمومی، از نظام ارزشی خاصی پیروی می‌کنند که مورد پذیرش جمعی آن حرفه بوده و اخلاق حرفه‌ای نامیده می‌شود(1). رعایت اخلاق[1] در تمام امور سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان مورد توافق محققان قرار گرفته است(2). از آن جایی که آموزش[3] زیر بنای توسعه پایدار انسانی است باید در جهت توسعه شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت پذیرد(3). تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می‌تواند به توانایی دانش آموزان و دانشجویان در رفع چالش‌های زندگی فردی و اجتماعی آسیب‌های جدی وارد سازد(4). بنابراین رعایت اخلاق مدیران آموزشی[4] به عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف می‌شود. بر این اساس در محیط‌های علمی‌اصول اخلاقی[5] زندگی علمی مورد توجه قرار گرفته و رعایت فضائل اخلاقی به عنوان معیار کنش علمی‌بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد(5). اولین گام تحقق اخلاق در سازمان‌ها، شناخت سطوح اخلاقی است که در دو سطح قابل بررسی می‌باشد: 1. اخلاق حرفه‌ای[6]، که به مسئولیت اخلاقی در سازمان‌ها اشاره

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: frnkmosavi @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

دارد 2. اخلاق شغلی: کـه تأکیـد بـه وظـایف اخلاقـی افـراد در سازمان‌ها دارد(6 و 7). اخلاق حرفه‌ای مهـم‌تـرین جـزء اخـلاق کاربردی[7] است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازدکـه بـه تبیـین و تحلیـل مـسئولیت‌هـا و تکـالیف اخلاقـی کارکنـان و سازمان‌ها در کسب وکار می‌پردازد و ناظر بـه اخـلاق در محـیط کار است (8 و 9). ضعف در چارچوب اخلاق حرفه ای، منجر بـه کاهش ارتباط‌ها و افزایش زیان‌ها در سـازمان خواهـد شـد(10). مدیریت اخلاقی باعث پاسخگویی مدیر و سازمان به مشتری‌هـا وموفق بودن در رقابت وموفقیت سازمان می‌شـود(11 و 12). بـه همین دلیل بسیاری از مدارس و دانشگاه‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی[8] احساس نیاز کرده و به این بـاور رسـیده انـد باید در چنین سازمانی، فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ نمایـد. از این رو کوشیده اند به تحقیقات مرتبط با حیطه اخلاق حرفـه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند(13). چرا کـه بررسـی جایگـاه و وضـعیت استانداردهای اخلاقی در نظام آموزشی می‌تواند به سیاستگزاران، مدیران و برنامه ریزان آموزشی در اتخـاذ تـدابیر مناسـب بـرای کاهش فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب و ارتقای وضـعیت چنین استانداردهایی یاری رسـاند(14). همچنـین رفتـار اخلاقـی مدیران آموزشی به عنـوان رهبـران و تـصمیم گیرنـدگان تـأثیر مثبتی در وجود و سرنوشت مدارس و دانشگاه‌ها داشته و با چنین اخلاقی موقعیت روندهای آموزشی یک نتیجه قطعی اسـت(15). در تحقیقی که در درباب ارزش‌های اخلاقی استادان دانـشگاهی انجام گرفت به این نتایج رسـیدند کـه از نظـر نگـرش اسـتادان دانشکده بازرگانی دانشگاه استامبول در باب مسائل اخلاقـی بـه ترتیب؛ تأمین منافع مالی در قبال نمره، مغشوش کردن نتایج بـا تحریف داده‌های تحقیق، نـشان دادن مـسافرت‌هـای شخـصی، استفاده ازآثار دیگران بـدون اجـازه و ذکـر منبـع موضـوعاتی را تشکیل می دهنـد کـه دررأس فهرسـت مـسائل اخلاقـی قـرار دارند(16،17). در منشور اخلاق حرفه‌ای به اصل توکل به خدا و ارزش‌های پیش برنده مانند: احتـرام[9]، مـسئولیت شناسـی و نیـز ارزش‌های پایه مانند: فروتنی، اعتماد[10]، صـداقت[11]، مـشارکت و استقرار ارزش‌ها، پرداخته شده است و بیان شده که اول اصـلاح و ارتقـای خـود و دوم ارتقـای اجـزا مـورد توجـه اسـت(18). مسئولیت‌پذیری[12] را می‌توان مهـم‌تـرین ابـزار مـدیریت عنـوان نمود(19). در اینجا توجه به دو نکتـه یکـی مـسئولیت محـیط و دیگـری حفـظ محـیط اسـلامی‌بـسیار مهـم اسـت(20). در پژوهش‌های انجام شده توجه بـه بیـان اهـداف در ابتـدای دوره آموزشی، ویژگـی‌هـای شخـصیتی، رازداری، صـمیمیت، فـراهم کـردن فرصـت مناسـب بـرای اصـلاح ابهامـات، مهـارت‌هـای آموزشی، مسئولیت در مقابل کارکنان، دانش آموزان ودانشجویان از عوامل مهم می‌باشند(21-24). بـا توجـه بـه اهمیـت اخـلاق حرفه‌ای در سازمان‌هـا مطالعـات متعـددی در داخـل و خـارج از کشور انجام شده اسـت کـه مـرور آنهـا بـر تـدوین چهـارچوب مفهومی‌تحقیق حاضر مـؤثر بـوده اسـت(25 و 26). در تحقیقـی نشان داده شد که اختلاف شخصیتی مدیران و معلمان در محیط آموزشی می‌تواند از ارتباطات اثربخش دانـش‌آمـوزان جلـوگیری نماید. همچنین نتایج نشان داد که رفتارهای شخصیتی همچون وجدان[13]، ثبـات عـاطفی[14]، دلـسوزی[15] و ناخوشـایندی[16] بـرای دانـش آمـوزان اهمیـت دارد(27 و 28). در تحقیـق دیگـری بـه بررسـی مؤلفـه‌هـای اخـلاق حرفـه‌ای در بـین اعـضای هیئـت علمی‌گروه مهندسی پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که مهم ترین مؤلفه‌ها عبارت است از: احترام به دانـشجو، حفـظ حـریم شخـصی دانـشجویان، پرهیـز از شـوخی‌هـای نامناسـب وغیره(29). محققین دیگری به این نتیجه دست یافتند که بـرای ارتقاء هرچه بهتر شـدن مـدیران و سـایر کارکنـان دانـشگاه بـا برنامه‌های آموزش ضمن خدمت توجه لازم را در زمینـه رعایـت اخلاق در عملکرد حرفه‌ای پرسنل درمانی بـه عمـل آورد (30 و 31). در تحقیقی دیگر که با هدف بررسـی دیـدگاه دانـشجویان نسبت به رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید و رابطه آن با کیفیت نظام آموزش عالی انجـام شـد. نتـایج بررسـی دیـدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهـای اخـلاق حرفـه‌ای اساتید در سطح به نسبت مطلوب ارزیابی شد ولـی از نظـر آنـان بین وضعیت موجـود و مطلـوب رعایـت اسـتانداردهـای اخـلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد(32). بنابراین، هدف اصلی از تحقیـق حاضر تهیه پاسخ مناسب برای ایـن مـسأله اسـت کـه وضـعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی چگونه است؟

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

روش

این پژوهش با استفاده از رویکرد ترکیبی صورت گرفته است. جامعه پژوهشی در بخش کیفی عبارت است از کلیه اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزادکرمانشاه که به تعداد 13دانشجوی ترم دوم در مقطع دکترا و7 نفر از اساتید به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کمی‌شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه به تعداد 3740 نفر در سال تحصیلی1395می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم 375 نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد.

ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای مرکب از 114 سؤال تهیه گردید که اخلاق حرفه‌ای را در دو حالت وضع موجود و وضع مطلوب در طیفی پنج درجه‌ای از «خیلی زیاد» تا «خیلی کم» مورد سنجش قرار داد. روایی محتوا و روایی صوری از طریق تحلیل عاملی اکتشافی توسط نظرکارشناسان و محققان مربوطه برآورد گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ 96% محاسبه گردید. جهت ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید.

یافته‌ها

در این بخش به ترتیب نتایج مرتبط با هر سوال پژوهش ارایه می‌گردد.

جدول 1: مقدار KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای ارزشیابی ماتریس همبستگی

مؤلفه های اخلاق حرفه ای	آزمون کفایت نمونه گیری KMO	آزمون کرویت بارتلت		
		مقدار خی دو	Df	Sig.
اخلاق فایده محور	0/897	2258/894	45	0/000
اخلاق مشارکتی	0/911	245/2681	45	0/000
اخلاق وظیفه محور	0/890	2200/471	36	0/000
اخلاق عدالت محور	0/875	988/3097	45	0/000
اخلاق حقوق محور	0/895	3836/963	45	0/000
اخلاق علمی- تخصصی	0/883	1497/695	21	0/000
اخلاق ارتقاء سازمانی	0/897	2936/76	45	0/000
اخلاق معنوی	%905	3715/247	45	0/000
اخلاق فرهنگی- اجتماعی	%902	3365/73	45	0/000
اخلاق فکری	%929	3242/515	45	0/000
اخلاق ارشادی	%920	2872/95	45	0/000
اخلاق آموزش و تدریس	%874	1924/619	28	0/000

جدول 2: شاخص های آماری اولیه با استفاده از تحلیل عاملی

عوامل	ارزش ویژه اولیه			مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
1	51/864	5/567	57/767	51/864	55/767	55/767
2	3/512	3/777	59/544	3/512	3/777	59/544
3	2/795	3/005	62/549	2/795	3/005	62/549
4	2/166	2/329	64/878	2/166	2/329	64/878
5	1/799	1/935	66/812	1/799	1/935	66/812
6	1/669	1/795	66/607	1/699	1/795	68/607
7	1/612	1/733	70/341	1/612	1/733	70/341
8	1/484	1/595	71/936	1/484	1/595	71/936
9	1/299	1/397	73/333	1/199	1/397	73/333
10	1/239	1/332	74/665	1/229	1/332	74/665
11	1/149	1/235	75/900	1/149	1/235	75/990
12	1/097	1/179	71/079	1/097	1/179	77/079

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

سوال 1: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کدامند؟

براساس ملاک کایزر عوامل دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از یک می‌توانند به عنوان عوامل اصلی استخراج گردید. اطلاعات جدول 2 بیانگر این است که، 12 عامل دارای ارزش بیشتر از 1 هستند و این 13 عامل حدود 78 درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. عامل اول به تنهایی بیشتر از 55 درصد از واریانس کل را تبیین می‌نماید. بعد از 25 بار چرخش واریمکس همان گونه که در جدول 3 ملاحظه می‌گردد این 12 عامل حدود 78 درصد واریانس کل را تبیین نمودند.

جدول 3: عوامل اصلی استخراج شده از طریق چرخش متعامد

عوامل	مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
1	16/830	18/97	18/97
2	11/325	12/177	30/274
3	10/377	11/158	41/432
4	6/675	7/177	48/609
5	4/410	4/742	53/353
6	4/160	4/473	57/825
7	3/908	4/202	62/26
8	3/831	4/120	66/146
9	3/714	3/993	70/139
10	2/344	2/521	72/660
11	2/124	2/284	77/944
12	1/526	1/641	86/586

با توجه به نتایج تحلیل عاملی هشت مؤلفه اخلاق حرفه‌ای اخلاق عدالت محور، اخلاق حمایت محور،اخلاق فکری و بینشی، اخلاق فایده محور، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه گرایی و اخلاق حقوق مداری استخراج گردیدند.

سوال 2: وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟

جدول 4 نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار برای مؤلفه اخلاق عدالت محوری به ترتیب برابر با 26/64 و 8/373 ؛ مؤلفه اخلاق حمایت محوری 24/18 و 8/444 ؛ مؤلفه اخلاق فکری 22/60 و 7/530؛ مؤلفه اخلاق فایده محوری 32/31 و 10/915؛ مؤلفه اخلاق آموزشی 15/25 و 4/932 ؛ مؤلفه اخلاق ارتقاء سازمانی 12/53 و 4/16 ؛ مؤلفه اخلاق وظیفه محوری 15/8 و 5/10 و برای مؤلفه اخلاق حقوق محوری 12/74 و 4/411 می‌باشد. بنابراین همان طور که پیداست بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است.

سوال 3: وضعیت مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟

جدول 4: اطلاعات توصیفی وضعیت موجود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

مولفه ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	میانه	کمترین	بیشترین
اخلاق عدالت محوری	26/64	8/373	%432	26	10	50
اخلاق حمایت محوری	24/18	8/444	%436	23	9	45
اخلاق فکری	22/60	7/530	%389	21	9	45
اخلاق فایده محوری	32/31	10/915	%564	32	13	65
اخلاق آموزشی	15/25	4/932	%255	15	6	30
اخلاق ارتقا سازمانی	12/53	4/16	%207	13	5	25
اخلاق وظیفه محوری	15/8	5/10	%259	15	6	30
اخلاق حقوق محوری	12/74	4/411	%228	12	5	25

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

جدول 5: اطلاعات توصیفی وضعیت مطلوب مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

مولفه ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	میانه	کمترین	بیشترین
اخلاق عدالت محوری	45/90	4/122	%213	47	28	50
اخلاق حمایت محوری	41/51	3/650	%188	43	26	45
اخلاق فکری	41/59	3/601	%186	42	27	45
اخلاق فایده محوری	57/65	6/535	%337	59	30	65
اخلاق آموزشی	27/60	2/581	%133	28	14	30
اخلاق ارتقا سازمانی	23/7	2/252	%116	24	10	25
اخلاق وظیفه محوری	27/59	2/566	%113	28	13	30
اخلاق حقوق محوری	23/2	1/974	%102	23	12	25

جدول 6: اطلاعات توصیفی مربوط به تحلیل شکاف وضعیت موجود و مطلوب مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مولفه ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	میانه	کمترین	بیشترین
اخلاق عدالت محوری	19/26	4/251	%219	21	18	0
اخلاق حمایت محوری	17/33	4/794	%248	20	17	0
اخلاق فکری	18/99	3/929	%203	21	18	0
اخلاق فایده محوری	25/34	4/38	%227	27	17	0
اخلاق آموزشی	12/53	2/351	%122	13	8	0
اخلاق ارتقا سازمانی	10/54	1/764	%91	11	5	0
اخلاق وظیفه محوری	21/51	2/444	%126	13	7	0
اخلاق حقوق محوری	10/28	2/437	%126	11	7	0

جدول 5 نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار برای مؤلفه اخلاق عدالت محوری به ترتیب برابر با 45/90 و 4/122؛ برای مؤلفه اخلاق حمایت محوری 41/51 و 3/650 ؛ مؤلفه اخلاق فکری 41/59 و 3/601؛ مؤلفه اخلاق فایده محوری 57/65 و 6/535 ؛ مؤلفه اخلاق آموزشی 27/60 و 2/581 ؛ مؤلفه اخلاق ارتقاء سازمانی 23/07 و 2/252 ؛ مؤلفه اخلاق وظیفه محوری 27/59 و 2/566 مؤلفه اخلاق حقوق محوری برابر با 23/02 و 1/947 می‌باشد. همانگونه که مشخص است بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است.

سوال 4: آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد؟

با توجه به جدول 6، پس از تحلیل شکاف میانگین و انحراف معیار برای مؤلفه اخلاق عدالت محوری به ترتیب برابر با 19/26 و 4/251 ؛ برای مؤلفه اخلاق حمایت محوری 17/33 و 4/794؛ برای مؤلفه اخلاق فکری 18/99 و 3/929 ؛ برای مؤلفه اخلاق فایده محوری 25/34 و 4/38؛ برای مؤلفه اخلاق آموزشی 12/53 و 2/351 ؛ برای مؤلفه اخلاق ارتقاء سازمانی 10/54 و 1/764 ؛ برای مؤلفه اخلاق وظیفه محوری 12/51 و 2/444 و برای مؤلفه اخلاق حقوق محوری برابر با 10/28 و 2/437 می‌باشد. بنابراین بالاترین شکاف مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

جدول 7: اطلاعات توصیفی مربوط به تحلیل شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران

شاخص	وضعیت موجود	وضعیت مطلوب	تفاوت وضعیت موجود و مطلوب
میانگین	161/34	287/93	126/59
انحراف معیار	48/776	24/158	24/618
خطای انحراف معیار	2/519	1/247	1/272
میانه	154	292	138
حداقل	63	160	97
حداکثر	315	315	0

بر اساس نتایج جدول 7، میانگین و انحراف معیار تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی به ترتیب برابر با 126/59 و 24/618 است.

بحث

این پژوهش در پی آن بود تا به بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی بپردازد. در ادامه نتایج حاصل از این پژوهش ارائه می‌شود. در پاسخ به سوال اول «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کدامند؟» هشت عامل اصلی اخلاق عدالت محور، اخلاق حمایت محور، اخلاق فکری، اخلاق فایده محور، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه محور و اخلاق حقوق محور به عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی شناسایی گردیدند. در تبیین سوال دوم «وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟» باید گفت: بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است. وکمترین نمره مربوط به مؤلفه‌های اخلاق ارتقاء سازمانی و اخلاق حقوق محور می‌باشد. در تبیین سوال سوم وضعیت مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟ بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است. وکمترین نمره مربوط به مؤلفه‌های اخلاق ارتقاء سازمانی و اخلاق حقوق محور می‌باشد. این نتایج، بانتایج یافته‌های همسو می‌باشد(31). نتایج حاصل از سوال چهارم «آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد؟» نشان داد که در مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج کلی پژوهش را می‌توان در چند گزاره اصلی خلاصه نمود. اول اینکه تحلیل یافته‌ها آشکار ساخت که اگرچه از نظر پاسخگویان رعایت همه ابعاد مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در فعالیت‌های آموزش مدیران از ضرورت ومطلوبیت برخوردار است ما وضعیت جاری چنین استانداردهایی در عمل کمتر از حد انتظار ارزیابی شده است که این نتایج همسو با نتایج(26-30)می‌باشد. لذا ارائه اخلاق حرفه‌ای مدیران که زمینه ساز مشارکت معلمان در کارکردهای مختلف مدیریتی و سازمانی باشد، مهم و ضروری است.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان کمی‌کردن کل متغیرها و بررسی جامع آنها و محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه کتبی شامل برداشت‌های متفاوت از سئوالات وخصوصی بودن اخلاق حرفه‌ای را بر شمرد.

به‌طور خلاصه بنا به پیشینه‌های نظری و تجربی این مطالعه برای ارتقای وضعیت کمی‌وکیفی استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای مدیریتی و با توجه به اهمیت اخلاق در بین جامعه مدیران، موضوعاتی از قبیل : اعمال تلاش‌های جدی تر در زمینه ارتقاء اخلاق در حرفه، تشویق و تأکید مدیریت ارشد سازمان بر فراگیری و پذیرش استانداردهای اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران آموزشی، بررسی موانع رفتار حرفه‌ای مناسب و در نهایت بررسی تأثیر آموزش‌های اخلاقی بر کیفیت مدیریت را می‌توان به عنوان موضوع مطالعات آتی پیشنهاد نمود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود را تضمین کند. همچنین وجود تفاوت معنی دار بین وضعیت موجود

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب آن مبین خلأ به وجـود آمـده ناشی از اعتقاد به مباحـث اخلاقـی در ذهنیـت افـراد و توانـایی استفاده از آن در عمل را نشان می‌دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

نویسندگان این مقاله متعهـد مـی‌گردندکـه در ایـن پـژوهش بـا معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاق امانت‌داری علمی‌رعایـت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسئولان، مدیران، اساتید، معلمان و دانشجویان دانشگاه که در جمع‌آوری اطلاعات همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

اخلاق	1.Ethics
بهره وری	2. Efficiency
آموزش	3.Ducation
اخلاق آموزشی	4. Educational Ethic
اصول اخلاقی	5. Principles of Ethic
اخلاق حرفه ای	6. Professional Ethic
اخلاق کاربردی	7.Applied Ethics
استراتژی اخلاقی	8. Strategic Ethic
احترام	9. Respect
اعتماد	10.Trust
صداقت	11.Honesty
مسئولیت پذیری	12. Responsibility
وجدان	13.Conscience
ثبات عاطفی	14.Emotional Stability
دلسوزی	15.Compassion
ناخوشایندی	16.Uncomfortable

منابع

1. Farahani M, Maleki M, Fazeli A. (2014). Identify and codify the components student code of ethics. Ethics in Science & Technology; 9(3): 1. (In Persian).
2. Beheshtifar M, Nikoee M. (2010). Relation of ethical behavior with job satisfaction. Ethics in Science and Technology; 5 (1, 2): 1. (In Persian).
3. Moghanizade M. (2006). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach. [MA Thesis]. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian).
4. Salagekeh A, Safari S .(2015). Relationship between professional ethics and function of professors. Available at: URL: http://www.ethicsjournal.ir/article-1-139-fa.html. Accessed: 12 May, 2016. (In Persian).
5. Karimi A. (2007). Establishing ethical standards of police employees. 1st ed. Tehran: Discipline Knowledge. (In Persian).
6. Gharamaleki A. (2011). The basics of promoting the professional ethics in universities. Ethics in Science and Technology; 1-9. (In Persian).
7. Moghanizade M. (2006). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach. [MA Thesis]. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian).
8. Jenaabadi H, Nastiezaie N .(2015). Comparing the current and desired state of teaching professional ethics among faculty members: University of Sistan and Baluchestan. Educ Strategy Med Sci; 8 (5): 317-322.(In Persian).
9. Ranjit B. (2002) .Customer relation management: key components for IT success. Industrial Management, Data Systems; 102(2): 89 – 97.
10. Patterson P, Wilkins L. (2008). Media ethics, issues and cases. 6thed. NewYork: McGraw-Hill Publication.
11. Javanbakht H, Ghasemi M, Molavi M. (2012). Identify and ranking the factors affection organizational ethics west Azerbaijahiger educational institutions using the Top sis technique. Tehran: National Conference on Values and Ethics in Management in Islamic Azad University. (In Persian).
12. Reybold D, Halx L. (2008). Professional integrity in higher education development. Journal of College Student; 110-122.
13. Elnemr A. (2010). Professionalism in medical education. Yemen J Med Sci; 4: 25-28.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]

14. Soltanzadeh V, Emrahi A, Hoseini GR (2012). Situation of the professional ethics standards of faculty members in the viewpoint of nursing students. Scientific Journal of Education Strategies in Medical Science; 7(1): 19-23. (In Persian).
15. Kocabas I, Karakose T. (2009). Ethics in school administration. African Journal of Business Management; 3(4): 126-130.
16. Pinar I. (2002). Research for academician value ethics in Saint-Louis University. Journal of Business Ethics; 13 (43): 23-32.
17. Gharamaleki A. (2003). Professional ethics. Tehran: Majnon Publication. P. 105. (In Persian).
18. Ramezani A. (2006). Professional ethics in management. Mashhad: Conference on Science. (In Persian).
19. Koleini A. (1407AH). The principles of Al-Kafi. Edited by: Camrei M. Qom: Result Publication. (In Persian).
20. Zohoor A, Eslami Nejad T. (2002). Indicators of effective teaching from view of the students of Kerman medical University. Journal of Payesh; 1 (4): 5-13.(In Persian).
21. Soltani K, Tahami A. (2004). The quality of clinical training from the view of Tehran medical University students. The Scientific Journal of Qazvin Medical University; 8 (30). (In Persian).
22. Zolfaghar M, Mehrmohamadi M. (2004). Evaluation and analysis of teaching quality of human science faculty member teachers in Tehran universities. Journal of Shahed University; 6. (In Persian).
23. Shabani B, Hosseini R. (2006). Evaluation of the quality of teaching in University. Research and Planning in Higher Education; 12: 1. (In Persian).
24. Yabloey B, Mostahfezyan M, Meshkati Z. (2016). Relationship between ethical factors and personality traits. Ethics in Science and Technology; 11 (1):137-144. (In Persian).
25. Mary A. (2011). Personality difference between teachers impact students. Journal of Surgical Education; l 68(3): 190-193.
26. Yakinah M. (2009). Exploring the relationship between ethics codes in University students and the big five model of personality. Computer & Education; 53(1):86-93.
27. Mary A. (2007). Ethics and human resource management. New York: Grow-Hill Publication. P. 37-38.
28. Farrakhan M, Farrakhan F. (2014).The study on professional ethics components among faculty members in the engineering. Social and Behavioral Sciences; 116: 2085 – 2089. (In Persian).
29. Ghorbanifar M. (2013). The extent of compliance with the codes of professional ethics in occupational therapy Jahrom University of medical sciences. The Journal of Ethics in Education; 2(2): 1-7. (In Persian).
30. Zare-Afshar E.(2016). Relationship with demographic characteristics of librarians. Ethics in Science and Technology; 10 (4) :75-83. (In Persian).
31. Kanbari A. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science and Technology; 10 (2). (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.10.4]