مقایسه اخلاق حرفه‌ای دربین دبیران زن ومرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد

مسلم قبادیان[۱]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۴/۸ پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۸/۳۰

چکیده

هدف این تحقیق مقایسه اخلاق حرفه‌ای دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع مقایسه‌ای بود. جامعه آماری دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۰۸۹نفر (۷۵۶ نفر زن و ۳۳۳ نفر مرد)بود.حجم نمونه مطابق با جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان محاسبه و ۲۸۵ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی نسبی بود. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کارکنان جمع‌آوری شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (فروانی، فراوانی تجمعی، نمودارهای ستونی) و آمار استنباطی (آزمون‌های کمولوگروف-اسمیرنوف و آزمون ناپارامتریک یو مان- ویتنی) استفاده شد. نتایج آزمون یو مان- ویتنی نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن (مسئولیت پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی) در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت اخلاق حرفه ای ومولفه های آن دارند.

واژه های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، دبیران، دوره دوم متوسطه

مقدمه

امروزه عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (آریانپور کاشانی، ۱۳۸۵: ۱۸۵).تعریف‌های مختلفی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است: اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو؛ (کادوزیر، ۲۰۰۲: ۱۳۹).

اخلاق حرفه‌ای، به منزلهٔ شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با

۱. استاد یار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، خرم آباد، ایران mghobadiyan@yahoo.com

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

اخلاق خاص است (قراملکی، ۱۳۸۲: ۳۸). در تعریف اخلاق حرفه ای یا اخلاق کسب و کار عده ای آن را«شیوه های رفتاری متـداول در میان اهل یک حرفه دانسته اند» (صدری افشار، ۱۳۷۳: ۷۳).

اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها را تعیین می کند در حقیقت، اخلاق حرفه ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است کـه در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲: ۴۲).

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.رفتار آدمی به گونه‌ای نامشهود تأثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره‌ای وسیع‌تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوت‌تری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حسب آن از خود بروز می‌دهد، به بیانی می‌توان اذعان نمود که رفتار آدمی از متغیرهای اساسی دنیای کنونی است که قادر است به نوبه خود جوامع را با مخاطرات و چالشها و یا فرصتها روبرو نماید (لشگری، ۱۳۹۰: ۷۳).

از نظر دراکر[1] اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد. این مفروضات امروزه تا حدی اهمیت یافته است که موفقیت را برگرفته از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند و اخلاق حرفه‌ای را مرتبط با اعتمادآفرینی فرض می‌کنند و اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو باشد یا درستکار نباشد، روح و حیات سازمان را تباه می‌کند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶: ۱۰۷). قراملکی (۱۳۸۵) اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت اخلاقی فرد در شغل خود می‌داند و معتقد است هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی را می‌آفریند. وی بر آن است که اخلاق حرفه‌ای را با ابزارهایی به نام کدها و استانداردهای رفتاری می‌توان در سازمان‌ها جاری نمود. کدهای رفتاری غالباً بیان رسمی ارزش‌های سازمانی درباره موضوع‌های اخلاقی و اجتماعی معین می‌باشند. کدها معیار درستی رفتارهای حرفه‌ای در موقعیت‌های مختلف را بیان می‌کنند (قراملکی ، ۱۳۸۵: ۸۲).

در حقیقت، اخلاق حرفه ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کـردن ایـن امـر اسـت کـه در

1. Drucker

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (قراملکی ، ۱۳۸۵: ۸۶).

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به مواردی اشاره شده است:اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.. اخلاق حرفه‌ای رفتار وکردار آدمی راهنگام انجام‌دادن کارهای حرفه‌ای مدیریت میکند و رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعهٔ روابط شغلی می‌پردازد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین است که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید (حسینیان,۱۳۸۵: ۵۳). در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدودبودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب وکار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (قراملکی،۱۳۸۳: ۲۳۱).

امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیده عام اجتماعی، جزء لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می‌رود و این نظام‌ها به مرور پی می‌برند که در شرایط پیچیده امروز، بدون داشتن رفتار اخلاقی موثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت‌های خویش باشند (علاقه‌بند، ۱۳۸۵؛ به نقل از فریدی زنگیر، ۱۳۹۲: ۷۶).

مدیریت چیزی نیست جز شناخت راه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی جهت ارتقای این راه‌ها، افزایش عوامل تسهیل‌کننده و برطرف کردن مشکلات و کاهش یا رفع موانع. با توجه به این نکات، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه برای مدیران به‌منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (صالحی امیری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۳)

در این تحقیق جهت سنجش و بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه کاوزیر[1] (۲۰۰۲) استفاده شده است. «کادوزیر» (۲۰۰۲) مولفه‌های فردی اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌پذیری (در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با

1.Cadozier

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد ، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد)

صادق بودن (مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است)، احترام به دیگران(به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند)، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند)، عدالت و انصاف (طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود)، همدردی با دیگران (دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند)و وفاداری (به وظایف خود متعهد است,رازدار دیگران است,معتمد دیگران است) عنوان کرده است (کادوزیر، ۲۰۰۲، به نقل از قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۲).

سرمایه اصلی آموزش و پرورش، معلمان آن هستند که از طریق دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود برای جامعه ارزش افزوده به وجود می‌آورند. امروزه مدارسی که از چنین سرمایه‌ای برخوردارند، برتری رقابتی بیشتری در بین مدارس دارند، زیرا برتری رقابتی‌مدار، تابعی است از مهارت‌ها و توانمندی معلمان، در عین حال، یکی از مهمترین چالش‌های سازمان‌ها به طور اعم و سازمان‌های آموزشی به طور اخص، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه این سرمایه انسانی است (شهبازی جدا، ۱۳۹۳: ۷۸). یزدان ستا و اسعدی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "مقایسه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور سقز" به این نتیجه دست یافت که اخلاق حرفه‌ای کارکنان دو دانشگاه تفاوت معنی‌داری با هم نداشتند. همچنین از لحاظ مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری بین دو دانشگاه مشاهده نشد. بردیا[1](۲۰۱۵) نقل از مهدی پور(۱۳۹۶: ۸۵) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی اخلاق حرفه ای کارکنان شرکتهای خصوصی و دولتی به این

1.Bardia

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

نتیجه دست یافت اخلاق حرفه ای و مولفه هایش در بین شرکتهای خصوصی و دولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد. یوتاب[1](۲۰۱۶) نقل از مهدی پور(۱۳۹۶: ۸۷) به بررسی مقایسه ای رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای با هویت سازمانی پرداخته است . نتایج این تحقیق نشان داد بین مولفه های اخلاق حرفه ای (احتـرام ؛ عـدالت؛ آزادی ؛ امانت ورزی)و هویت سازمانی آنها در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد شهرکرد و خوراسـگان رابطه معنا داری وجود ندارد.

با توجه به مطالب گفته سوال اصلی این تحقیق این است که : آیابین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شـهر خرم‌آباد از نظراخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد؟

فرضیه کلی تحقیق

بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ازنظر اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های جزئی تحقیق

۱. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ازنظرمسئولیت‌پذیری تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ازنظرصداقت تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ازنظر عدالت و انصاف تفاوت معناداری وجود دارد.
۴. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آبادازنظر وفاداری تفاوت معناداری وجود دارد.
۵. بین برتری‌جویی و رقابت‌طلبی در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آبادازنظر تفاوت معناداری وجود دارد.
۶. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ازنظر احترام به دیگران تفاوت معناداری وجود دارد.
۷. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ازنظر همدردی با دیگران تفاوت معناداری وجود دارد.
۸. بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آبادازنظر رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع مقایسه‌ای است. از طرفی چون محقق قصد

2.Youtab

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

دارد به مقایسه دوگروه بپردازد از روش مقایسه‌ای استفاده نموده است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، کلیه دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد می‌باشند. بر اساس اطلاعات اخذ شده از اداره آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد تعداد دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد ۱۰۸۹ نفر می‌باشند. که از این تعداد ۷۵۶ نفر زن و ۳۳۰ نفر مرد می‌باشند.بر اساس جدول کرجسی و مورگان[1] (۱۹۷۰)حجم نمونه در تحقیق حاضر ۲۸۵ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی نسبی می‌باشد. در پژوهش جامعه‌ی مورد مطالعه بر اساس جنسیت به دو طبقه زنان و مردان تقسیم می‌شوند. سپس با توجه به درصد سهم هر کدام بطور تصادفی پرسشنامه بین نمونه‌ی مورد مطالعه توزیع و جمع‌آوری گردید.برای گرد آوری داده ها از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان، کادوزیر(۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای هشت مولفه‌ی مسئولیت پذیری (سوالات ۱و۲)، صداقت (سوالات۳و ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵و۶)، وفاداری (سوالات ۷و۸)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹و ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱و ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳و ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵و۱۶)می‌باشد. در تحقیق مهاجران و شهودی با عنوان "مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه" روایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای بر اساس اطلاعات حاصل از رواسازی تحلیل عاملی اکتشافی و تأیید در پژوهش تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق سلیمان‌زاده و راد با عنوان "اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی" ۰/۹۶ به دست آمده است. در تحقیق مهاجران و شهودی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است.در این تحقیق برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از قضاوت و داوری چند تن از اساتید و صاحبنظران مشاوره و روان‌شناختی استفاده شده است و روایی صوری و محتوایی آن سنجیده شد.برای تعیین پایایی پرسشنامه ابتدا در یک مطالعه مقدماتی هر کدام از پرسشنامه‌ها بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفر از کل نمونه اجرا گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات آنها محاسبه گردید. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها و ابعاد آنها به شرح جدول ۱ محاسبه شده است:

1. Krejcie & Morgan

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

جدول ۱. برآورد آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۷۲
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۲۸
صداقت	۰/۷۷۸
عدالت و انصاف	۰/۷۲۱
وفاداری	۰/۷۶۱
برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۸۲۴
احترام به دیگران	۰/۸۵۴
همدردی با دیگران	۰/۷۴۴
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۸۳۱

برای تجزیه وتحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد.در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، نمودار فراوانی، میانگین و انحراف معیار ودربخش آمار استنباطی از آزمون‌های کمولوگروف–اسمیرنوف جهت بررسی نرمال و غیرنرمال داده ها استفاده شد.با توجه به غیرنرمال داده هااز آزمون ناپارامتریک یـو مـان ویتنی استفاده شده است.

یافته های استنباطی

برای بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن متغیرها از آزمون کمولوگروف– اسمیرنوف استفاده شده است.

فرض H_0 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند.

فرض H_1 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

جدول ۲. نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن توزیع متغیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن

متغیرها	آمارهٔ K-S	سطح معنی‌داری	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۸۳	۰/۰۰۱	نرمال نیست
مسئولیت‌پذیری	۱/۸۵۰	۰/۰۰۲	نرمال نیست
صداقت	۱/۹۵۰	۰/۰۰۱	نرمال نیست
عدالت و انصاف	۲/۱۹۱	۰/۰۰۰	نرمال نیست
وفاداری	۲/۳۶۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
برتری‌جویی و رقابت طلبی	۲/۰۳۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

احترام به دیگران	۱/۹۵۰	۰/۰۰۱	نرمال نیست
همدردی با دیگران	۱/۹۰۲	۰/۰۰۱	نرمال نیست
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۱/۹۵۰	۰/۰۰۱	نرمال نیست

بر اساس نتایج جدول ۲ در متغیرهای مورد بررسی سطح معناداری بیشتر از (sig<0/01) می‌باشد، لـذا توزیـع داده‌ها در این متغیرها غیرنرمال می‌باشند و از آزمون ناپارامتریک یو مان ویتنی استفاده می‌کنیم.

آزمون فرضیه‌های جزئی تحقیق

فرضیه اول: بین مسئولیت‌پذیری در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجـود ندارد. جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول۳. رتبه‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
مسئولیت‌پذیری	زنان	۱۹۹	۱۴۴/۵۳	۲۸۷۶۱
	مردان	۸۶	۱۳۹/۴۷	۱۱۹۹۴

جدول ۴. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به مسئولیت‌پذیری بر حسب جنسیت

شرح	مسئولیت‌پذیری
یو مان ویتنی U	۸۲۵۳
ویلکاکسون W	۱۱۹۹۴
Z	-۰/۴۸۱
سطح معناداری	۰/۶۳۰

بر اسـاس نتـایج جـداول ۳ و ۴ چـون بـین میـانگین مسـئولیت‌پـذیری مـردان بـا مقـدار ۱۳۹/۴۷ و میـانگین مسئولیت‌پذیری زنان با مقدار ۱۴۴/۵۳ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شـده (۰/۴۸۱-) در سـطح ۰/۶۳۰ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین مسئولیت‌پذیری در دبیران زن و مـرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مـرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت مؤلفه مسئولیت پذیری دارند.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

فرضیه دوم: بین صداقت در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۵. رتبه‌های مربوط به صداقت بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
صداقت	زنان	۱۹۹	۱۴۸/۱۸	۲۹۴۸۸/۵۰۰
	مردان	۸۶	۱۳۱/۰۱	۱۱۲۶۶/۵۰۰

جدول ۶. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به صداقت بر حسب جنسیت

شرح	صداقت
یو مان ویتنی U	۷۵۲۵/۵۰۰
ویلکاکسون W	۱۱۲۶۶/۵۰۰
Z	-۱/۶۳۷
سطح معناداری	۰/۱۰۲

بر اساس نتایج جداول ۵ و ۶ چون بین میانگین صداقت مردان با مقدار ۱۳۱/۰۱ و میانگین صداقت زنان با مقدار ۱۴۸/۱۸ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۱/۶۳۷-) در سطح ۰/۱۰۲ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین صداقت در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت مؤلفه صداقت دارند.

فرضیه سوم: بین عدالت و انصاف در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

جدول ۷. رتبه‌های مربوط به عدالت و انصاف بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
عدالت	زنان	۱۹۹	۱۴۱/۸۳	۲۸۲۲۳/۵۰۰
	مردان	۸۶	۱۴۵/۷۲	۱۲۵۳۱/۵۰۰

جدول ۸. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به عدالت و انصاف بر حسب جنسیت

شرح	عدالت و انصاف
یو مان ویتنی U	۸۳۲۶/۵۰۰
ویلکاکسون W	۲۸۲۲۳/۵۰۰
Z	-۰/۳۷۱
سطح معناداری	۰/۷۱۱

بر اساس نتایج جداول۷ و ۸ چون بین میانگین عدالت و انصاف مردان با مقدار ۱۴۵/۷۲ و میانگین عدالت و انصاف زنان با مقدار ۱۴۱/۸۳ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۰/۳۷۱-) در سطح ۰/۷۱۱ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین عدالت و انصاف در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت به مؤلفه عدالت وانصاف دارند.

فرضیه چهارم: بین وفاداری در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۹. رتبه‌های مربوط به وفاداری بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
وفاداری	زنان	۱۹۹	۱۴۵/۷۸	۲۹۰۰۹/۵۰۰
	مردان	۸۶	۱۳۶/۵۸	۱۱۷۴۵/۵۰۰

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

جدول۱۰. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به وفاداری بر حسب جنسیت

	وفاداری
یو مان ویتنی U	۸۰۰۴/۵۰۰
ویلکاکسون W	۱۱۷۴۵/۵۰۰
Z	-۰/۸۷۴
سطح معناداری	۰/۳۸۲

بر اساس نتایج جداول ۹ و ۱۰ چون بین میانگین وفاداری مردان با مقدار ۱۳۶/۵۸ و میانگین وفاداری زنان با مقدار ۱۴۵/۷۸ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۰/۸۷۴-) در سطح ۰/۳۸۲ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین وفاداری در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت به مؤلفه وفاداری دارند.

فرضیه پنجم: بین برتری‌جویی و رقابت‌طلبی در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۱. رتبه‌های مربوط به برتری‌جویی و رقابت‌طلبی بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	زنان	۱۹۹	۱۴۰/۹۳	۲۸۰۴۵/۵۰۰
	مردان	۸۶	۱۴۷/۷۸	۱۲۷۰۹/۵۰۰

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

جدول ۱۲. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به برتری‌جویی و رقابت‌طلبی بر حسب جنسیت

	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
یو مان ویتنی U	۸۱۴۵/۵۰۰
ویلکاکسون W	۲۸۰۴۵/۵۰۰
Z	-۰/۶۵۰
سطح معناداری	۰/۵۱۶

بر اساس نتایج جداول ۱۱ و ۱۲چون بین میانگین برتری‌جویی و رقابت‌طلبی مردان با مقدار ۱۴۷/۷۸ و میانگین برتری‌جویی و رقابت‌طلبی زنان با مقدار ۱۴۰/۹۳ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۰/۶۵۰-) در سطح ۰/۵۱۶ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین برتری‌جویی و رقابت‌طلبی در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت مؤلفه به برتری جویی ورقابت دارند.

فرضیه ششم: بین احترام به دیگران در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۳. رتبه‌های مربوط به احترام به دیگران بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
احترام به دیگران	زنان	۱۹۹	۱۴۶/۹۹	۲۹۲۵۱/۵۰۰
	مردان	۸۶	۱۳۳/۷۶	۱۱۵۰۳/۵۰۰

جدول ۱۴. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به احترام به دیگران بر حسب جنسیت

	احترام به دیگران
یو مان ویتنی U	۷۷۶۲/۵۰۰
ویلکاکسون W	۱۱۵۰۳/۵۰۰
Z	-۱/۲۶۰
سطح معناداری	۰/۲۰۶

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

بر اساس نتایج جداول ۱۳ و ۱۴چون بین میانگین احترام به دیگران مردان با مقدار ۱۳۳/۷۶ و میانگین احترام به دیگران زنان با مقدار ۱۴۶/۹۹ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۱/۲۶۰-) در سطح ۰/۲۰۶ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین احترام به دیگران در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت به احترام به دیگران دارند.

فرضیه هفتم: بین همدردی با دیگران در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان- ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۵. رتبه‌های مربوط به همدردی با دیگران بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
همدردی با دیگران	زنان	۱۹۹	۱۴۸/۹۳	۲۹۶۳۷
	مردان	۸۶	۱۲۹/۲۸	۱۱۱۱۸

جدول ۱۶. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به همدردی با دیگران بر حسب جنسیت

	همدردی با دیگران
یو مان ویتنی U	۷۷۳۷
ویلکاکسون W	۱۱۱۱۸
Z	-۱/۸۶۸
سطح معناداری	۰/۰۶۲

بر اساس نتایج جداول ۱۵ و ۱۶چون بین میانگین همدردی با دیگران مردان با مقدار ۱۲۹/۲۸ و میانگین همدردی با دیگران زنان با مقدار ۱۴۸/۹۳ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۱/۸۶۸-) در سطح ۰/۰۶۲ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین همدردی با دیگران در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت به مؤلفه همدری با دیگران دارند.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

فرضیه هشتم: بین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در دبیـران زن و مـرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۷. رتبه‌های مربوط به رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	زنان	۱۹۹	۱۴۶/۹۹	۲۹۲۵۱/۵۰۰
	مردان	۸۶	۱۳۳/۷۶	۱۱۵۰۳/۵۰۰

جدول ۱۸. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بر حسب جنسیت

	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
یو مان ویتنی U	۷۷۶۲/۵۰۰
ویلکاکسون W	۱۱۵۰۳/۵۰۰
Z	-۱/۲۶۰
سطح معناداری	۰/۲۰۸

بر اساس نتایج جداول ۱۷و ۱۸چون بین میانگین رعایت و احترام نسـبت بـه ارزش‌هـا و هنجارهـای اجتمـاعی مردان با مقدار ۱۳۳/۷۶ و میانگین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌هـا و هنجارهـای اجتمـاعی زنـان بـا مقـدار ۱۴۶/۹۹ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۱/۲۶۰-) در سـطح ۰/۲۰۸ معنـادار نمـی‌باشـد بنـابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیـران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسـبت بـه مؤلفـه رعایـت واحتـرام ارزشـها وهنجارهـای اجتماعی دارند.

فرضیه کلی تحقیق: بین اخلاق حرفه‌ای دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معنـاداری

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

وجود ندارد.

جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۹. رتبه‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای بر حسب جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها
اخلاق حرفه‌ای	زنان	۱۹۹	۱۴۵/۷۱	۲۸۹۹۷
	مردان	۸۶	۱۳۶/۷۲	۱۱۷۵۸

جدول ۲۰. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به اخلاق حرفه‌ای بر حسب جنسیت

	اخلاق حرفه‌ای
یو مان ویتنی U	۸۰۱۷
ویلکاکسون W	۱۱۷۵۸
Z	-۰/۸۴۶
سطح معناداری	۰/۳۹۸

بر اساس نتایج جداول(۱۹) و (۲۰) چون بین میانگین اخلاق حرفه‌ای مردان با مقدار ۱۳۶/۷۲ و میانگین اخلاق حرفه‌ای زنان با مقدار ۱۴۵/۷۱ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۰/۸۴۶-) در سطح ۰/۳۹۸ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین اخلاق حرفه‌ای در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت اخلاق حرفه ای دارند.

نتیجه گیری

این تحقیق باهدف مقایسه اخلاق حرفه‌ای دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آبادانجام شده است .بر اساس نتایج جداول مربوطه چون بین میانگین اخلاق حرفه‌ای مردان با مقدار ۱۳۶/۷۲ و میانگین اخلاق حرفه‌ای زنان با مقدار ۱۴۵/۷۱ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (۰/۸۴۶-) در سطح ۰/۳۹۸ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین اخلاق حرفه‌ای در دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق ربیعی (۱۳۹۳) و ایکاین (۱۹۹۹) ناهمسو است.ولی باتحقیقات (بردیا (۲۰۱۵)، کاویان (۱۳۸۴)، اسعدی (۱۳۹۴؛ به نقل از مهدی پور،۱۳۹۶) همسو می باشد.

امروزه از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه‌ی خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه‌ی خود را رعایت کنند. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو، توجه به اصول اخلاقی حاکم برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اخلاق کار می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. در این راستا پیشنهاد می شود:

- دبیران رازدار مسائل مربوط به همکاران خود باشند.
- دبیران رابه خاطر کارهای درست و اخلاقی مورد تقدیر و تشکر قرارداد.
- دبیران در مسائل و مشکلات همکاران به آنها کمک کنند.
- دبیران در اتفاقات و مسائل ناگواری که برای آنها پیش می آید احساس همدردی کنند.
- دبیران آداب گفتاری هنگام گفتگو ودرارتباطات بین فردی خود رعایت کنند و از حالت تحکم و سخن گفتن آمرانه پرهیز کنند.

درراستای این تحقیق پیشنهاد می شود این تحقیق بادرنظر گرفتن شرایط فرهنگی واجتماعی ودر ارتباط با متغییر های دیگری در جوامع مختلف مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت های تحقیق

–محدودیت نمونه‌ی آماری مورد مطالعه که به دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد محدود شده بود.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

-محدودیت ابزار اندازه‌گیری اطلاعات که پرسشنامه بود.

-حاکم نبودن روحیه تحقیق و پژوهش در میان جامعه‌ی آماری مورد مطالعه

یکی از موانع، در حین توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ملاحظه شد، که امتناع برخی از پاسخگویان از تکمیل پرسشنامه‌ها بود. البته هر چند که بسیاری از پاسخگویان، کمبود وقت را به عنوان دلیل همکاری کم خود مطرح می‌کردند، و محقق نیز در برخی موارد به این مسأله اذعان دارد، اما در بعضی از مواقع مشاهده می‌شد که اعتماد کم پاسخگویان به محقق در جهت حفظ اطلاعات و ترس از عواقب آن دلیل کم همکاری آنان بود.

منابع

آریانپورکاشانی،منوچهر،(۱۳۸۵).فرهنگ جامع پیشرو آریانپور،تهران،جهان رایانه.

حسینیان،سیمین،(۱۳۸۵).اخلاق ومشاوره در روانشناسی ،تهران،نشرکمال تربیت

ربیعی، محسن، (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روانشناختی معلمان در شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، استاد راهنما: سیروس اسدیان.

سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا، (۱۳۸۶)، اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر، نشریه اخلاق در علوم و فناوری، دور ۲، شماره ۴-۳، صص ۱۱۰-۹۹.

شهبازی جدا، یحیی، (۱۳۹۳)، رابطه‌ی خودرهبری و توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت شغلی دبیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، استاد راهنما: عادل زاهدان بابلان.

صالحی امیری، سیدرضا و رحمانی، جعفر و باقی نصرآبادی، علی، (۱۳۹۱)، ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌های اخلاقی، سال سوم، شماره ۹ و ۱۰، صص ۱۷۲-۱۵۵.

صدری افشار،غلامحسین،(۱۳۷۳). فرهنگ فارسی امروزی،مؤسسه نشرکلمه

فریدی زنگیر، ایوب، (۱۳۹۲)، ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت بدنی شهرستان گرمی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگا آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، استاد راهنما: محمدرضا اسماعیلی.

قاسم زاده، ابوالفضل و زوار، تقی و مهدیون، روح اله و رضایی، ادیبه، (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری،سال نهم، شماره ۲.صص۷۶-۶۹

فرامرز قراملکی،احد(۱۳۸۳)، روش شناسی مسؤلیت پذیری در سازمان،اندیشه حوزه، شماره ۴۹و۵۰ آذر واسفند.صص۲۳۶-۲۲۵

قراملکی احد، فرامرز، (۱۳۸۲)، اخلاق حرفه‌ای، چاپ اول، تهران.

قراملکی احد، فرامرز، (۱۳۸۵)، سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار، چاپ اول، قم، مجنون.

لشگری، نسرین، (۱۳۹۰)، رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و هوش هیجانی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، استاد راهنما: فرشته ناظرزاده کرمانی.

مهدی پور، فاطمه (۱۳۹۶). مقایسه اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه آزاد وپیام نور شهرخرم آباد، پایان‌نامه کارشناسی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

ارشد، دانشگاه آزاد واحد خرم اباد.
یزدان ستا، فاروق و اسعدی، فاتح، (۱۳۹۴)، مقایسه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور سقز، دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی.

Ekin, M.G.S. (1999), Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender, Journal of Business Ethics, Volume 18, Issue 1, pp 17–34.
Cadozier,V, The moral profession 2002: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, p.137-142.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]

Comparison of Professional Ethics Between Male and Female Teachers of Secondary Schools In Khorramabad City

Moslem Ghobadiyan[1]

Abstract

The purpose of this practical descriptive study was to explore the professional ethics of secondary school teachers in Khorramabad. The participants were 1089 secondary school teachers (756 women and 333 men). Based on the sampling table of Krejcie and Morgan (1970), the recommended sample was 285. Stratified random sampling technique was engaged. The required data were collected using standard questionnaire of professional ethics of employees. To analyze the data, descriptive statistics (frequency, cumulative frequency, columnar graphs) and inferential statistics (Kolmogorff-Smirnov test and non-parametric-human-Whitney test) were used. The results of the Yumann- Whitney test showed that between professional ethics and its dimensions (accountability, honesty, justice and fairness, loyalty, supremacy and competition, respect for others social values and norms) there is no significant difference between male and female teachers in secondary school in Khorramabad. In other words, it can be said that the male and female teachers of secondary school in Khoramabad have the same attitude toward professional ethics and its components.

Keywords: Professional ethics; Teachers; Secondary school

1. Assisstant professor, Department Of Education Sciences,Farhangian University, Khorramabad, Lorestan,Iran. mghobadiyan@yahoo.com

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.52547/erj.4.35.1]