

## مقایسه اخلاق حرفه‌ای در بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد

مسلم قبادیان<sup>۱</sup>

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 ۱۰۸۹ نفر (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 (مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، 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 می‌توان بیان نمود که دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن دارند.

**واژه‌های 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 منزله 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 تعیین شده همراه با

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

اخلاق خاص است (قراملکی، ۱۳۸۲: ۳۸). در تعریف اخلاق حرفه ای یا اخلاق کسب و کار عده ای آن را «شیوه های رفتاری متداول 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 که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲: ۴۲).

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست 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 گونه ای نامشهود تأثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره های وسیع تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوت تری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه ای به حسب آن از خود بروز می دهد، به بیانی می توان 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 دراگر<sup>۱</sup> اخلاق حرفه ای 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 می گردد. این مفروضات امروزه تا حدی اهمیت یافته است که موفقیت را برگرفته از اخلاق حرفه ای می دانند و اخلاق حرفه ای را مرتبط با اعتماد آفرینی فرض می کنند و اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو باشد یا درستکار نباشد، روح و حیات سازمان را تباه می کند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶: ۱۰۷). قراملکی (۱۳۸۵) اخلاق حرفه ای را مسئولیت اخلاقی فرد در شغل خود می داند و معتقد است هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی خاصی را می آفریند. وی بر آن است که اخلاق حرفه ای را با ابزارهایی به نام کدها و استانداردهای رفتاری می توان در سازمان ها جاری نمود. کدهای رفتاری غالباً بیان رسمی ارزش های سازمانی درباره موضوع های اخلاقی و اجتماعی معین می باشند. کدها معیار درستی رفتارهای حرفه ای در موقعیت های مختلف را بیان می کنند (قراملکی، ۱۳۸۵: ۸۲).

در حقیقت، اخلاق حرفه ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در

1. Drucker

سازمان چه ارزش‌هایی 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 و کردار آدمی راهنگام انجام‌دادن کارهای حرفه‌ای مدیریت میکند و رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین است که در وهله 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) محدود بودن 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 و کار، 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<sup>۱</sup> (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

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 پرجار 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 مدرسی 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<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نقل از مهدی پور (۱۳۹۶: ۸۵) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی اخلاق حرفه‌ای کارکنان شرکتهای خصوصی و دولتی به این

1. Bardia

نتیجه دست یافت اخلاق حرفه ای و مولفه هایش در بین شرکتهای خصوصی و دولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد. یوتاب<sup>۱</sup> (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 (احترام؛ عدالت؛ آزادی؛ امانت ورزی) و هویت سازمانی آنها در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد شهر کرد و خوراسگان رابطه معنا داری وجود ندارد.

با توجه به مطالب گفته سوال اصلی این تحقیق این است که: آیا بین دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد از نظر اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد؟

### فرضیه کلی تحقیق

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

### فرضیه‌های جزئی تحقیق

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

### روش‌شناسی تحقیق

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

2. Youtab

دارد به مقایسه دو گروه 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<sup>۱</sup> (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 داده‌ها از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان، کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای هشت مولفه‌ی مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱ و ۲)، صداقت (سوالات ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵ و ۶)، وفاداری (سوالات ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳ و ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵ و ۱۶) 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 سوالات آنها محاسبه گردید. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها و ابعاد آنها به شرح جدول ۱ محاسبه شده است:

---

#### 1. Krejcie & Morgan

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 و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، نمودار فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های کمولوگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال و غیرنرمال داده‌ها استفاده شد. با توجه به غیرنرمال داده‌ها از آزمون ناپارامتریک یو مان ویتنی استفاده شده است.

### یافته‌های 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

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

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 ( $\text{sig} < 0/01$ ) می‌باشد، لذا توزیع 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 وجود ندارد. جهت بررسی و آزمون این فرضیه از آزمون یو مان ویتنی استفاده کرده‌ایم. نتایج در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳. 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 اساس نتایج جداول ۳ و ۴ چون بین میانگین مسئولیت‌پذیری مردان با مقدار ۱۳۹/۴۷ و میانگین مسئولیت‌پذیری زنان با مقدار ۱۴۴/۵۳ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (-۰/۴۸۱) در سطح ۰/۶۳۰ معنادار نمی‌باشد بنابراین، فرضیه فوق رد می‌شود. در نتیجه، بین مسئولیت‌پذیری 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 مسئولیت‌پذیری دارند.



**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.

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 جداول ۷ 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 و انصاف 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

جدول ۱۰. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به وفاداری بر حسب جنسیت

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

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 برتری جویی 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 برتری جویی و رقابت‌طلبی بر حسب جنسیت

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

جدول ۱۲. نتایج آزمون یو مان ویتنی مربوط به برتری جویی و رقابت طلبی بر حسب جنسیت

برتری جویی و رقابت طلبی	
۸۱۴۵/۵۰۰	یو مان ویتنی U
۲۸۰۴۵/۵۰۰	ویلکاکسون W
-۰/۶۵۰	Z
۰/۵۱۶	سطح معناداری

بر اساس نتایج جداول ۱۱ و ۱۲ چون بین میانگین برتری جویی و رقابت طلبی مردان با مقدار ۱۴۷/۷۸ و میانگین برتری جویی و رقابت طلبی 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 برتری جویی و رقابت طلبی 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 و رقابت 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	
۷۷۶۲/۵۰۰	یو مان ویتنی U
۱۱۵۰۳/۵۰۰	ویلکاکسون W
-۱/۲۶۰	Z
۰/۲۰۶	سطح معناداری

بر اساس نتایج جداول ۱۳ و ۱۴ چون بین میانگین احترام به دیگران مردان با مقدار  $133/76$  و میانگین احترام به دیگران زنان با مقدار  $146/99$  تفاوتی وجود ندارد و مقدار  $Z$  محاسبه شده  $(-1/260)$  در سطح  $0/206$  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	
۷۷۳۷	یو مان ویتنی U
۱۱۱۱۸	ویلکاکسون W
-۱/۸۶۸	Z
۰/۰۶۲	سطح معناداری

بر اساس نتایج جداول ۱۵ و ۱۶ چون بین میانگین همدردی با دیگران مردان با مقدار  $129/28$  و میانگین همدردی با دیگران زنان با مقدار  $148/93$  تفاوتی وجود ندارد و مقدار  $Z$  محاسبه شده  $(-1/868)$  در سطح  $0/062$  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 همدردی با دیگران دارند.

**فرضیه هشتم:** بین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی 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 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 ۱۷ و ۱۸ چون بین میانگین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مردان با مقدار ۱۳۳/۷۶ و میانگین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی زنان با مقدار ۱۴۶/۹۹ تفاوتی وجود ندارد و مقدار Z محاسبه شده (-۱/۲۶۰) در سطح ۰/۲۰۸ معنادار نمی‌باشد بنابراین، 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 دبیران زن و مرد دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد نگرش یکسانی نسبت به مؤلفه رعایت و احترام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی دارند.

**فرضیه کلی تحقیق:** بین اخلاق حرفه‌ای 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 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	
۸۰۱۷	یو مان ویتنی U
۱۱۷۵۸	ویلکاکسون W
-۰/۸۴۶	Z
۰/۳۹۸	سطح معناداری

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 حرفه‌ای دارند.

### نتیجه‌گیری

این تحقیق باهدف مقایسه اخلاق حرفه‌ای دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد انجام 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

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

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 پردازند 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 می‌شود:

- 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 می‌آید احساس همدردی کنند.
- دبیران آداب گفتاری هنگام گفتگو و درارتباطات بین فردی خود رعایت کنند و از حالت تحکم و سخن گفتن آمرانه پرهیز کنند.

در راستای این تحقیق پیشنهاد می‌شود این تحقیق با در نظر گرفتن شرایط فرهنگی و اجتماعی و در ارتباط با متغیرهای 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.



- 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

- آریانپور کاشانی، منوچهر، (۱۳۸۵). فرهنگ جامع پیشرو آریانپور، تهران، جهان رایانه.
- حسینیان، سیمین، (۱۳۸۵). اخلاق و مشاوره در روانشناسی، تهران، نشر کمال تربیت
- ریعی، 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 حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، نشریه اخلاق در علوم و فناوری، دور ۲، شماره ۴-۳، صص ۹۹-۱۱۰.
- شهبازی جدا، یحیی، (۱۳۹۳)، رابطه‌ی خودرهبی 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 نشر کلمه
- فریدی زنگیر، ایوب، (۱۳۹۲)، ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربیت بدنی شهرستان گرمی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه 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 حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صص ۶۹-۷۶
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۳)، روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان، اندیشه حوزه، شماره ۴۹ و ۵۰ آذر و اسفند، صص ۲۳۶-۲۲۵
- قراملکی احد، فرامرزی، (۱۳۸۲)، اخلاق حرفه‌ای، چاپ اول، تهران.
- قراملکی احد، فرامرزی، (۱۳۸۵)، سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار، چاپ اول، قم، مجنون.
- لشگری، نسرين، (۱۳۹۰)، رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و هوش هیجانی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، استاد راهنما: فرشته ناظرزاده کرمانی.
- مهدی پور، فاطمه (۱۳۹۶). مقایسه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شهر خرم‌آباد، پایان‌نامه کارشناسی

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.

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

Moslem Ghobadiyan<sup>1</sup>

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