

شناخت، رفتار، یادگیری

طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی

معصومه مقیمی فیروز آباد^۱، حمید رحیمیان^۲، عباس عباسپور^۳

۱. دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

* ایمیل نویسنده مسئول: hamrahimian@gmail.com

تاریخ ارسال: ۱۴۰۴/۰۳/۱۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۲۴

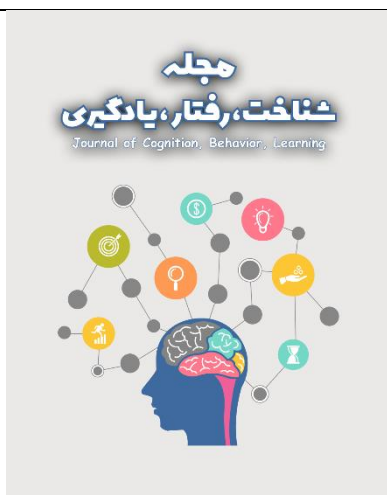
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۲

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱

چکیده

هدف این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با تأکید بر عوامل فردی، سازمانی و محیطی در چارچوب رویکرد اسلامی-ایرانی بود. پژوهش حاضر با روش آمیخته اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی از رویکرد نظریه داده‌بنیاد و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۱ نفر از مدیران، متخصصان اخلاق و کارشناسان آموزش و پرورش استفاده شد. داده‌ها با کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شدند. در بخش کمی، الگوی استخراج شده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری بر روی داده‌های حاصل از ۳۱۶ پرسشنامه تکمیل شده توسط مدیران مدارس شهر تهران آزمون شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر یافته‌های کیفی بود. نتایج نشان داد که مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار است ($CFI = 0.99$, $GFI = 0.96$, $RMSEA = 0.054$). $\chi^2/df = 2.10$ ، عملکرد اخلاقی ($R^2 = 0.61$) و رفتارهای اخلاقی ($R^2 = 0.42$) بیشترین واریانس تبیین شده را داشتند. راهبردهای خرد ($\beta = 0.36$) و راهبردهای کلان ($\beta = 0.25$) اثر مستقیم معناداری بر ارتقای افراد داشتند، در حالی که تخصص فردی ($\beta = 0.10$) و نگرش‌های اخلاقی ($\beta = 0.09$) به‌طور غیرمستقیم از طریق راهبردهای مدیریتی بر ارتقای افراد اثر گذاشتند. شرایط محیطی و ویژگی‌های فردی تأثیر غیرمستقیم بر پیامدهای محیطی داشتند. اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی پدیده‌ای چندبعدی است که از تعامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی شکل می‌گیرد. یافته‌ها تأکید دارند که آموزش اخلاقی، تدوین سیاست‌های اخلاق محور و پرورش بینش اخلاقی در مدیران، مهم‌ترین راهکارهای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی ایران است.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، مدیران آموزشی، رویکرد اسلامی-ایرانی، شایستگی فردی، راهبردهای اخلاقی



شیوه استناددهی: مقیمی فیروز آباد، معصومه، رحیمیان، حمید، و عباسپور، عباس. (۱۴۰۴). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی. *شناخت، رفتار، یادگیری*, ۲(۴), ۱-۱۸.



Cognition, Behavior, Learning

Designing a Professional Ethics Model for Educational Managers with an Islamic–Iranian Approach

Masoumeh. Moghimi Firouzabad¹, Hamid. Rahimian^{2*}, Abbas. Abbaspour²

1. PhD in Educational Management, Department of Educational Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

2. Department of Educational Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author's Email: hamrahimian@gmail.com

Submit Date: 2025-06-08

Revise Date: 2025-10-16

Accept Date: 2025-11-03

Publish Date: 2026-01-21

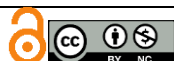
Abstract

This study aimed to design and validate a professional ethics model for educational managers based on individual, organizational, and environmental factors within an Islamic–Iranian framework. The research used an exploratory mixed-method design. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with 21 educational experts and analyzed through open, axial, and selective coding using grounded theory. In the quantitative phase, the proposed model was tested using confirmatory factor analysis and structural equation modeling on data collected from 316 school principals in Tehran. A researcher-made questionnaire based on qualitative findings was used as the main instrument. The results indicated that the final model had an acceptable fit (CFI=0.99, GFI=0.96, RMSEA=0.054, $\chi^2/df=2.10$). Ethical performance ($R^2=0.61$) and ethical behavior ($R^2=0.42$) had the highest explained variance. Micro strategies ($\beta=0.36$) and macro strategies ($\beta=0.25$) had significant direct effects on individual enhancement, while individual competence ($\beta=0.10$) and ethical attitudes ($\beta=0.09$) affected it indirectly through managerial strategies. Environmental conditions and individual characteristics indirectly influenced environmental outcomes. Professional ethics among educational managers is a multidimensional construct shaped by the interaction of personal, organizational, and contextual elements. The findings highlight the importance of ethical training, policy development, and moral awareness as key mechanisms for promoting professional ethics within Iran's educational system.

Keywords: professional ethics, educational managers, Islamic–Iranian approach, individual competence, ethical strategies



How to cite: Moghimi Firouzabad, M., Rahimian, H., Abbaspour, A. (2025). Designing a Professional Ethics Model for Educational Managers with an Islamic–Iranian Approach. *Cognition, Behavior, Learning*, 2(4), 1-18.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای یکی از بنیادی‌ترین مؤلفه‌هایی است که در ارتقای کیفیت عملکرد مدیران آموزشی و تحقق مأموریت‌های تربیتی نقش کلیدی دارد. این مفهوم از دیدگاه فلسفه اسلامی و نظریه‌های مدیریتی معاصر، همزمان با تحولات گسترده در حوزه آموزش، به عنوان یک الزام اساسی در توسعه پایدار سازمان‌های آموزشی شناخته شده است (Ahmadian et al., 2022). در عصر حاضر که پیچیدگی‌های محیطی، فناوری‌های نوین و فشارهای اجتماعی روزافزون باعث تغییر در الگوهای رفتاری سازمان‌ها شده است، پابندی به اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند عامل تعادل‌بخش در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و روابط انسانی در محیط‌های آموزشی باشد (Wang, 2024).

بر اساس مبانی نظری مدیریت آموزشی، اخلاق حرفه‌ای نه تنها به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها بلکه به عنوان نظامی از باورها، رفتارها و تصمیمات سازمانی مطرح است که مدیران را در مواجهه با مسائل اخلاقی راهبری می‌کند (Astereki et al., 2022). در واقع، رعایت اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، کنترل رفتار کارکنان، و ایجاد الگوهای تعاملی سالم، به عنوان شاخص‌های کلیدی توانمندی حرفه‌ای مدیران شناخته می‌شود (Shabani et al., 2018). نتایج پژوهش‌های اخیر در ایران نیز تأکید دارد که اخلاق حرفه‌ای، هسته مرکزی قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران آموزشی را تشکیل می‌دهد و بر کیفیت تعاملات آنان با معلمان و دانش‌آموزان تأثیر مستقیم دارد (Mirzaei Ganjgah & Moini Kia, 2023).

از منظر اسلامی-ایرانی، اخلاق حرفه‌ای ریشه در آموزه‌های قرآنی و سیره نبوی دارد که بر ارزش‌هایی چون عدالت، امانت‌داری، فروتنی و خیرخواهی تأکید می‌کنند (Ne'mati & et al., 2022). در این چارچوب، مدیران آموزشی نه تنها به عنوان کارگزاران اداری، بلکه به عنوان الگوهای اخلاقی در محیط‌های تربیتی تلقی می‌شوند (Ahmadian et al., 2022). چنین نگرشی سبب می‌شود که تصمیمات مدیریتی، علاوه بر معیارهای کارآمدی، بر اساس اصول اخلاقی و عدالت‌محور اتخاذ گردد و از انحراف‌های رفتاری و فساد اداری جلوگیری شود (Moradi, 2020).

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای با متغیرهایی چون سلامت سازمانی، رهبری تحولی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کارایی فردی رابطه معنادار دارد (Majdzadeh et al., 2019). در همین راستا، مطالعه‌ای بر روی مدیران دانشگاه‌های جامع آزاد اسلامی بیان کرد که رهبری اخلاقی مدیران از طریق ارتقای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، عملکرد آموزشی را به طور معناداری بهبود می‌دهد (Majdzadeh et al., 2019). از سوی دیگر، تحقیقات اخیر در دانشگاه‌های علوم پزشکی نشان داده است که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند نقش میانجی در رابطه بین رهبری کوانتومی، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری ایفا کند (Ahmadian et al., 2022). این یافته‌ها نشان می‌دهد که تقویت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی نه تنها بُعد فردی آنان را متحول می‌سازد، بلکه به پایداری سازمانی و انسجام فرهنگی در محیط‌های آموزشی منجر می‌شود.

در نظام آموزشی ایران، ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در سال‌های اخیر بیش از پیش مورد تأکید قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ضعف در اخلاق حرفه‌ای می‌تواند زمینه‌ساز تعارضات میان کارکنان، کاهش انگیزش، افت کیفیت آموزش و تضعیف اعتماد عمومی گردد (Jamshidpour & Moghaddam, 2023). در مقابل، حاکمیت اخلاق در مدارس موجب افزایش مسئولیت‌پذیری معلمان، بهبود روابط انسانی و کاهش تنش‌های درون سازمانی می‌شود. از این منظر، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی به منزله پیونددهنده بین عملکرد سازمانی و ارزش‌های انسانی است (Yazdanshenasi, 2024).

ابعاد اخلاق حرفه‌ای در مطالعات مختلف شامل مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت‌محوری، شفافیت، احترام به دیگران، پاسخگویی و خودکنترلی معرفی شده است (Momtaz et al., 2025). هر یک از این مؤلفه‌ها بیانگر نگرشی جامع به انسان، شغل و سازمان است که رفتار اخلاقی را به هنجار حرفه‌ای تبدیل می‌نماید. با این حال، مطالعات نشان داده‌اند که بین مدیران و کارکنان تفاوت‌هایی در درک مفاهیم اخلاق حرفه‌ای وجود دارد و عوامل فرهنگی، مذهبی و سازمانی در شکل‌گیری این تفاوت‌ها نقش بسزایی دارند (Shabani Azadbani & Safari, 2021).

پژوهش Mirzaei Ganjgah و معینی‌کیا (Mirzaei Ganjgah & Moini Kia, 2023) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران از طریق افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، موجب کاهش رکود شغلی آنان می‌شود. این یافته هم‌راستا با مطالعات Rahimi و همکاران (Rahimi et al., 2024) است که در قالب مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان دادند اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی بین شفافیت سازمانی، مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی دارد. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای علاوه بر بُعد فردی، دارای کارکرد اجتماعی و ساختاری است و می‌تواند سرمایه نمادین سازمان را افزایش دهد.

در سطح جهانی، توجه به آموزش اخلاق حرفه‌ای در نهادهای آموزشی و دانشگاهی نیز گسترش یافته است. برای نمونه، Zhang (Zhang, 2024) در پژوهشی درباره چالش‌های اخلاقی در حسابداری، به اهمیت آموزش اصول اخلاقی برای تقویت قضاوت‌های حرفه‌ای اشاره کرده است. همچنین Wang (Wang, 2024) با بررسی مفاهیم اخلاقی در کتاب «تائو ته چینگ» نشان داد که اصول اخلاقی سنتی می‌تواند در تدوین برنامه‌های آموزشی مدرن و پرورش مدیران اخلاق‌مدار الهام‌بخش باشد. در ایران نیز Shirvani و همکاران (Shirvani et al., 2024) با طراحی مدل فضیلت سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی، تأکید کردند که اخلاق به عنوان جوهره اصلی فضیلت سازمانی، موجب تقویت روحیه تعاون و رضایت کارکنان می‌شود.

مطالعه Seyfi و همکاران (Seyfi et al., 2024) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای حساب‌رسان رابطه مستقیمی با کیفیت گزارشگری مالی دارد و نقش واسطه‌ای میان شایستگی حرفه‌ای و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. یافته‌های مشابهی توسط Kalantari و Basijeh (Kalantari & Basijeh, 2021) در حوزه بانکداری گزارش شده که نشان دادند رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای چون امانت‌داری، عدالت و پاسخگویی، عامل تعیین‌کننده در اعتماد و رضایت کارکنان است. این نتایج حاکی از آن است که مفهوم اخلاق حرفه‌ای محدود به آموزش نیست و در تمامی حوزه‌های حرفه‌ای، زیربنای پایداری و اعتبار سازمانی محسوب می‌شود.

بررسی پژوهش‌های داخلی حاکی از آن است که اگرچه اخلاق حرفه‌ای همواره در متون مدیریتی مورد تأکید بوده، اما تاکنون الگوی جامع و بومی با رویکرد اسلامی-ایرانی برای تبیین ابعاد و مؤلفه‌های آن در حوزه آموزش تدوین نشده است. مطالعات پیشین بیشتر به شناسایی مؤلفه‌ها یا سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند و کمتر به طراحی الگوی ساختاری و علی میان متغیرهای مؤثر بر آن توجه داشته‌اند (Astereki et al., 2024; Mirzakhani et al., 2022). در عین حال، پژوهش Mohammadi Fomani و همکاران (Mohammadi Fomani et al., 2024) با توسعه و اعتباریابی مقیاس اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، گامی مهم در جهت سنجش دقیق‌تر این پدیده برداشته است.

از منظر فرهنگی و اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی زمانی پایدار می‌ماند که در ساختار سازمانی نهادینه شود. پژوهش Jamshidpour و Moghaddam (Jamshidpour & Moghaddam, 2023) بیان می‌کند که فرهنگ سازمانی، زمینه‌ساز تقویت اخلاق حرفه‌ای مدیران از طریق افزایش پاسخگویی و احساس مسئولیت است. همچنین مطالعه Yazdanshenasi (Yazdanshenasi, 2024) نشان داد که مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری، مؤلفه‌هایی حیاتی در موفقیت معلمان و ارتقای کیفیت یادگیری دانش‌آموزان هستند.

در بعد نظری، (Mirzaei Ganjgah & Moini Kia, 2023) و Rahimi (Rahimi et al., 2024) بر اهمیت هم‌زمان عوامل فردی (مانند نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و ایمان دینی) و عوامل سازمانی (مانند فرهنگ اخلاقی، شفافیت و سیاست‌های حمایتی) تأکید دارند. از سوی دیگر، Momtaz (Momtaz et al., 2025) و Ne'mati (Ne'mati & et al., 2022) معتقدند که نبود نظام آموزشی منسجم در زمینه اخلاق حرفه‌ای می‌تواند منجر به بروز ناهنجاری‌های رفتاری و تضعیف اعتماد در روابط کاری شود.

از مجموع این پژوهش‌ها می‌توان دریافت که اخلاق حرفه‌ای یک سازه چندبعدی است که از تعامل میان عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی و محیطی شکل می‌گیرد. مدیران آموزشی، به عنوان نقش‌آفرینان اصلی در نظام تعلیم و تربیت، نیازمند الگویی جامع هستند که بتواند ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای را در چارچوب علمی و مبتنی بر ارزش‌های اسلامی-ایرانی تبیین کند (Astereki et al., 2022; Mirzakhani et al., 2022).

(et al., 2015). هدف مطالعه حاضر، طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی است تا ابعاد، شاخص‌ها و روابط علی میان مؤلفه‌های فردی، سازمانی و محیطی را در یک مدل جامع شناسایی و تبیین کند.

روش‌شناسی

این پژوهش با رویکرد آمیخته از نوع اکتشافی انجام شد؛ بدین معنا که فرایند مطالعه با مرحله کیفی آغاز و سپس با مرحله کمی برای سنجش اعتبار مدل و آزمون روابط علی پی گرفته شد. در گام نخست، از راهبرد نظریه داده‌بنیاد به منظور واکاوی عمیق پدیده «اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی» با رویکرد اسلامی-ایرانی استفاده شد تا شرایط علی، مقوله یا پدیده مرکزی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها به صورت نظام‌مند شناسایی شوند. مشارکت‌کنندگان مرحله کیفی را خبرگان و صاحب‌نظران اخلاق حرفه‌ای و اسلامی و نیز مدیران باتجربه مدارس تشکیل دادند که به صورت هدفمند و با روش گلوله‌برفی انتخاب شدند تا غنای داده‌ها و کفایت نظری تضمین شود. فرآیند نمونه‌گیری نظری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت و پس از انجام ۲۱ مصاحبه، اشباع محتوایی احراز شد که در نهایت ۱۶ مصاحبه به دلیل کفایت اطلاعات و کیفیت کدها وارد تحلیل گردید. در گام دوم و برای نهایی‌سازی ابعاد و شاخص‌ها و ایجاد اجماع خبرگی، از پنل دلفی استفاده شد. اعضای پنل، گروهی ۲۰ نفره از اساتید مدیریت آموزشی، مدیران ارشد آموزشی و مدیران مجتمع‌های آموزشی بودند که با ملاک‌های تخصص، تجربه مرتبط و تمایل به همکاری برگزیده شدند. در گام سوم، برای آزمون کمی الگو، جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی، دوره اول و دوم متوسطه شهر تهران بود. نمونه با روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با پوشش پنج پهنه جغرافیایی شهر (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) انتخاب شد؛ از هر پهنه فهرستی از مدارس دخترانه و پسرانه تهیه و مدارس به صورت تصادفی گزینش گردید و همه مدیران مدارس منتخب در نمونه قرار گرفتند. ابزارها میان ۳۲۰ مدیر توزیع شد، ۳۱۶ پرسشنامه بازگردانده شد و پس از پالایش اولیه و حذف ۳ پرسشنامه به دلیل نقص داده، پرسشنامه‌های کامل برای تحلیل نهایی به کار رفت. حجم نمونه کمی بر پایه فرمول کوکران برآورد و کفایت آن برای تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری احراز شد تا توان آزمون روابط مفهومی میان سازه‌ها تأمین گردد.

گردآوری داده‌ها در این طرح، به صورت مرحله‌ای و همسو با منطق طرح آمیخته اکتشافی انجام شد. در مرحله کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های اکتشافی و نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد. راهنمای مصاحبه بر مبنای مرور پیشینه، تحلیل متون اسلامی-ایرانی در باب اخلاق حرفه‌ای و یافته‌های مصاحبه‌های مقدماتی تدوین شد و پرسش‌ها به صورت باز طراحی گردید تا شرکت‌کنندگان بتوانند تجربه زیسته، تلقی‌ها و شواهد عملی خود از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده، و پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی آن را عرضه کنند. مصاحبه‌ها حضوری و در محیط کاری خبرگان انجام شد، با رضایت آگاهانه ضبط صوتی گردید و سپس کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی شد. برای ارتقای دقت، متن‌ها چندبار بازخوانی و یادداشت‌های میدانی مصاحبه‌گر نیز به سوابق افزوده شد. در مرحله دلفی، بسته‌ای از مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها، شرایط و پیامدها که از مرحله کیفی برآمده بود، به قالب پرسشنامه خبرگی با طیف لیکرت تبدیل شد و در دو دور برای خبرگان ارسال شد؛ دور نخست به داوری محتوا، وضوح گویه‌ها و پیشنهاد اصلاح اختصاص یافت و دور دوم برای دستیابی به توافق مناسب و تثبیت ساختار مفهومی به کار رفت. در مرحله کمی، ابزار اصلی یک پرسشنامه محقق‌ساخته بود که بر اساس مدل داده‌بنیاد تدوین شد و سازه‌های «تخصص فردی»، «نگرش‌ها»، «ویژگی‌های فردی»، «ویژگی‌های سازمانی»، «محدودیت‌ها»، «شرایط محیطی»، «راهبردهای خرد»، «راهبردهای کلان»، «پیامدهای محیطی»، «ارتقای افراد»، «رفتارهای اخلاقی» و «عملکرد اخلاقی» را دربر می‌گرفت. گویه‌ها با مقیاس پنج‌درجه‌ای تنظیم شد و روایی محتوایی آنها در چرخش‌های دلفی تثبیت گردید. برای پایایی مرحله کیفی، از بازآزمون کدگذاری و توافق درون‌موضوعی دو کدگذار استفاده شد تا ثبات کدها و مقولات اطمینان‌بخش باشد. برای پایایی ابزار کمی، اجرای مقدماتی بر روی یک نمونه کوچک مستقل انجام و آلفای کرونباخ برای سازه‌ها محاسبه شد تا هماهنگی درونی سنجه‌ها تأیید شود. بدو دستورالعمل‌های اخلاق پژوهش شامل رضایت آگاهانه، محرمانگی داده‌ها و اختیار خروج از مطالعه رعایت و در تمامی مراحل به شرکت‌کنندگان اطلاع‌رسانی شد.

تحلیل داده‌ها به صورت توالی اکتشافی انجام گرفت. در مرحله کیفی، از روش نظریه پردازی داده بنیاد با سه رویه کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. در کدگذاری باز، واحدهای معنایی از متن مصاحبه‌ها استخراج و مفاهیم اولیه تولید شد؛ سپس مفاهیم مشابه در قالب مقوله‌های اولیه هم خانواده گردید. در کدگذاری محوری، مقوله‌ها حول پدیده مرکزی «اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی» سازمان یافت و روابط علی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبردهای کنشی و پیامدها در چارچوب الگوی پارادایمی به هم پیوند داده شد. در کدگذاری گزینشی، مقوله هسته انتخاب و روایت نظری منسجم برای سازوکارهای شکل‌گیری، تقویت و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای تدوین شد. اعتباربخشی کیفی با بازبینی همتایان، بازاندیشی مستمر پژوهشگر و ردیابی زنجیره شواهد انجام شد تا قابلیت اتکا و انتقال‌پذیری یافته‌ها تقویت گردد. پس از استخراج مدل مفهومی، مرحله کمی برای آزمون تجربی ساختار اندازه‌گیری و روابط ساختاری اجرا شد. نخست تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و عنداللزوم مرتبه دوم برای سنجش روایی همگرا و واگرا، پایایی ترکیبی، و بارهای عاملی گویه‌ها به کار رفت و شاخص‌های برازندگی مانند χ^2/df , GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI, RMR و RMSEA گزارش و تفسیر شد تا کفایت مدل اندازه‌گیری احراز گردد. سپس تحلیل مسیر در چارچوب مدل معادلات ساختاری به منظور برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم راهبردها، شرایط و ویژگی‌ها بر پیامدهای اخلاق حرفه‌ای اجرا شد و معناداری ضرایب با آماره‌های t یا C.R. و فواصل اطمینان بررسی گردید. برای سنجش روایی محتوا و سازه ابزار، از شواهد دلفی، بارهای عاملی و شاخص‌های برازش استفاده شد و برای پایایی، افزون بر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده نیز مدنظر قرار گرفت. پیش‌فرض‌های آماری شامل نرمالیت چندمتغیره، فقدان چندهمخطی، و کفایت نمونه با معیارهایی مانند آزمون کایزر-مایر-اولکین و آزمون کرویت بارتللت ارزیابی شد. نهایتاً، اثرات علی در نمودار مسیر تبیین و کفایت تقریبی مدل با داده‌ها سنجیده شد، با این تأکید روش‌شناختی که تطابق پذیرفتنی مدل بیانگر تقریبی واقع‌بینانه از روابط خطی میان سازه‌ها در بستری پیچیده و چندعاملی است.

یافته‌ها

در این مطالعه ۲۱ نفر مشارکت داشتند که از نظر جنسیت ۷ نفر زن (۳۳،۳٪) و ۱۴ نفر مرد (۶۶،۶٪) بودند. از نظر سن، ۱۰ نفر در بازه ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۸،۰٪)، ۷ نفر در بازه ۴۰ تا ۵۰ سال (۳۳،۰٪) و ۴ نفر ۵۰ سال و بیشتر (۱۹،۰٪) بودند. از حیث تحصیلات، ۱۴ نفر دارای فوق‌لیسانس (۶۶،۶٪) و ۷ نفر دارای دکتری (۳۳،۳٪) بودند. سابقه خدمت نشان داد ۶ نفر کمتر از ۱۰ سال (۲۸،۵٪)، ۱۰ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۷،۵٪) و ۵ نفر ۲۰ سال و بیشتر (۲۴،۰٪) سابقه دارند. ترکیب تخصص و سمت مشارکت‌کنندگان نشان‌دهنده تنوع بالای خبرگی بود: ۱ نفر کارشناس ارشد صنایع (مدیرکل فنی و حرفه‌ای آموزش و پرورش)، ۱ نفر مدیرکل آموزش و پرورش شهر تهران، ۱ نفر با دکتری فقه و الهیات (رئیس هیأت امنای مدارس صدا)، ۴ نفر کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (مشاور سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش)، ۲ نفر مدیر مدارس استعدادهای درخشان، ۳ نفر مدیر مجتمع آموزشی، ۷ نفر مدیر مدارس دولتی، ۱ نفر عضو هیئت علمی (رئیس دانشکده) و ۱ نفر با دکتری برنامه‌ریزی آموزشی (معاون پرورشی وزارت آموزش و پرورش).

جدول ۱. مقوله‌ها و زیرمقوله‌های به دست آمده از تحلیل کیفی مصاحبه‌ها

مقوله	زیرمقوله	مفاهیم
تخصص فردی	مهارت‌ها	تعادل اخلاقی، درک شرایط و اقتضائات مخاطب و برقراری ارتباط بر مبنای آن، برون‌گرایی، تحمل ابهام، مشاوره با دیگران، ایجاد توازن میان زندگی شخصی و شغلی، خلق انگیزه، موقع‌شناسی
	دانش فردی	توان استدلال‌گری اخلاقی، خودشناسی، دانایی و حکمت، ایجاد و درک چشم‌انداز در رابطه با ضوابط اخلاق حرفه‌ای، تجارب شغلی
ویژگی‌های فردی	ویژگی‌های اعتقادی	ایمان به خداوند متعال، تقوا و پرهیزگاری، تهذیب نفس، اخلاص در کارها، اعتقاد به نظارت الهی، فروتنی، خویش‌داری
	فرهنگ اجتماعی	پرهیز از دروغ، پرهیز از خشم، شکیبایی، حفظ زبان، الفت و محبت، حسن ظن، پرهیز از تکبر
	سعه صدر	دفع بدی با خوبی، رفق و مدارا، عذرپذیری، انتقادپذیری
نگرش‌ها	اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اخلاقی	دوری از منفعت‌طلبی، بصیرت، پرهیز از متعصبات، عزت‌مداری، میزان باورمندی اخلاقی

متغیرهای روان‌شناختی	شایستگی، اعتماد به نفس، معنی‌داری، خودتعیینی، تأثیر علاقه‌مندی به کار
اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اجتماعی	رعایت مالکیت معنوی، تعالی‌گرایی، حق‌گرایی
ویژگی‌های سازمانی	بیان شفاف و توضیح کدهای اخلاقی در سازمان آموزشی، وجود ارزش‌های آمیخته با سیاست‌ها، فرایندها و فعالیت‌های سازمان
محدودیت‌ها	فراقتی، ناراضی‌تنی شغلی، عدم وجدان کار
مدیریتی	استفاده از اطلاعات محرمانه سازمان جهت منافع فردی، عدم توجه به توانایی‌های افراد و تفاوت‌های فردی، تعارض نقش و شخصیت
راهبردهای خرد	آموزش اخلاقی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، آسیب‌شناسی اخلاقی، تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی
راهبردهای قانونی	مطالعات فردی، تأمین مالی، نظارت و ارزیابی مستمر و هدفمند، مشوق‌های اخلاقی، قانونمندی، انضباط کاری
راهبردهای کلان	نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی، ارزش‌گذاری و توجه به مدیران اخلاق‌مدار، اهلیت‌گرایی، حضور مراجع ذی‌صلاح در سازمان برای حل مسائل اخلاقی
ارتقای افراد	پرهیز از تزویر، بی‌نیازی از تقدیر و تشکر، امانت‌داری
ارتقای رفتاری	انعطاف‌پذیری، پرهیز از خودمحوری، وفای به عهد و پیمان‌ها، خودکنترلی
پیامدهای محیطی	مشارکت افراد در پیروزی‌های سازمان، ایجاد فضای امن برای کار و تلاش، کاهش تعارضات بین گروه‌ها و افراد، پیش‌بینی‌پذیری، اعتمادپذیری، افزایش حرمت اجتماعی
گرایش عملی تخلق به اخلاق حرفه‌ای	همدلی، خوش‌رفتاری، گوش دادن، هم‌احساسی، پرهیز از طعنه زدن و تحقیر دیگران، حفظ آبروی افراد، صداقت، قدرشناسی به موقع
خدمت‌گذاری	نوع‌دوستی، توانمندسازی، تیم‌سازی، حفاظت و توجه نسبت به کارکنان و فراگیران، مشاوره با دیگران
مسئولیت‌پذیری	مسئولیت مالی و صیانت از بیت‌المال، پذیرفتن مسئولیت فعالیت‌های محیط آموزشی، پاسخگویی، وظیفه‌شناسی، پیگیری، عمل به تعهدات
تصمیم‌گیری اخلاقی	تصمیمات مشارکتی، رضایت دیگران، پیشگامی در کارها، آینده‌نگری، تعدیل رفتار زبردستان، قدرت تفکر و ابتکار عمل
عدالت‌محوری	رعایت مساوات، میانه‌روی در کارها، انصاف، حضور به‌موقع در محل کار

تخصص فردی: مقوله «تخصص فردی» نشان‌دهنده اهمیت مهارت‌های متنوع مدیریتی و اخلاقی در ایفای نقش مؤثر مدیران آموزشی است. نتایج مصاحبه‌ها آشکار ساخت که مدیران برخوردار از مهارت‌هایی مانند درک شرایط و اقتضائات مخاطب، برقراری ارتباط مؤثر، تحمل ابهام و موقع‌شناسی می‌توانند در موقعیت‌های پیچیده آموزشی تصمیم‌های اخلاقی‌تر اتخاذ کنند. همچنین، توانایی ایجاد تعادل میان زندگی شخصی و شغلی و انگیزه‌بخشی به کارکنان، به عنوان نشانه‌هایی از بلوغ حرفه‌ای و اخلاقی تلقی شد. دانش فردی نیز به‌عنوان بخش مکمل تخصص فردی معرفی شد که شامل توان استدلال‌گری اخلاقی، خودشناسی، دانایی، تجارب شغلی و درک چشم‌انداز در قبال ضوابط اخلاقی است. در مجموع، مصاحبه‌شوندگان تأکید کردند که تلفیق دانش و مهارت حرفه‌ای می‌تواند زیربنای تکوین اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی باشد.

ویژگی‌های فردی: یافته‌های کیفی نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی به‌شدت از ویژگی‌های فردی آنان تأثیر می‌پذیرد. ایمان به خداوند، تقوا، تهذیب نفس و اخلاص در کار به‌عنوان مبانی اصلی اخلاق اسلامی مطرح شدند. ویژگی‌هایی همچون فروتنی، خویش‌داری، پرهیز از خشم و دروغ، شکیبایی و حسن ظن در تعاملات روزمره از جلوه‌های بارز اخلاق فردی محسوب می‌شود. مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند که چنین ویژگی‌هایی نه‌تنها موجب آرامش در محیط کار می‌شود بلکه الگوی رفتاری مثبتی برای کارکنان و دانش‌آموزان ایجاد می‌کند.

سعه‌صدر و مدارا نیز از جمله صفاتی است که زمینه تعامل سازنده و اصلاح‌گرانه را در روابط انسانی مدیران فراهم می‌آورد.

نگرش‌ها: مقوله نگرش‌ها در برگزیده باورها و تعهدات اخلاقی و اجتماعی مدیران است. مدیران موفق کسانی شناخته شدند که در تصمیم‌گیری‌ها، ارزش‌های اخلاقی را محور رفتار خود قرار می‌دهند و از تعصبات و منفعت‌طلبی شخصی دوری می‌جویند. باور به عدالت، بصیرت، عزت‌مداری و تعهد به ارزش‌های سازمانی و اجتماعی موجب می‌شود که مدیران در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای، تصمیماتی منطبق

با اصول اخلاقی اتخاذ کنند. علاوه بر این، متغیرهای روان‌شناختی نظیر اعتماد به نفس، احساس معنی‌داری و علاقه‌مندی به کار نیز نقش مهمی در پایداری رفتار اخلاقی دارند. چنین نگرشی با حق‌گرایی و رعایت مالکیت معنوی پیوند خورده و نشانگر بلوغ فکری و مسئولیت‌پذیری اخلاقی مدیران است.

ویژگی‌های سازمانی: یافته‌ها حاکی از آن است که جو و فرهنگ اخلاقی سازمان نقش بسزایی در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی مدیران دارد. سازمان‌هایی که ارزش‌ها و کدهای اخلاقی را به‌صورت شفاف بیان کرده و آن را در فرایندها و سیاست‌ها نهادینه می‌سازند، بستری مساعد برای تقویت رفتار اخلاقی فراهم می‌کنند. مشارکت در تدوین دستورالعمل‌های اخلاقی، تشویق رفتارهای مسئولانه و وجود الگوهای اخلاقی در سطوح مدیریتی، از جمله عوامل زمینه‌ساز درونی شدن ارزش‌های اخلاقی در سازمان آموزشی است.

محدودیت‌ها: در مصاحبه‌ها تأکید شد که برخی عوامل محدودکننده نظیر مشکلات فردی مانند فراق‌کنی، نارضایتی شغلی و ضعف وجدان کاری می‌تواند مانع بروز اخلاق حرفه‌ای گردد. همچنین تعارض نقش و شخصیت، استفاده شخصی از اطلاعات سازمانی و بی‌توجهی به تفاوت‌های فردی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی از مصادیق محدودیت‌های ساختاری و مدیریتی بودند که مانع رشد اخلاق حرفه‌ای می‌شوند. این یافته نشان می‌دهد که توجه به سلامت روانی و نظام حمایتی در سطوح سازمانی برای ترویج اخلاق حرفه‌ای ضروری است.

راهنمادهای خرد و کلان: راهنمادهای خرد شامل آموزش اخلاقی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، آسیب‌شناسی و تحلیل مسائل اخلاقی بود که هدف آن ارتقای آگاهی و مهارت‌های اخلاقی در سطح فردی است. همچنین راهنمادهای قانونی نظیر نظارت مستمر، مشوق‌های اخلاقی، قانونمندی و انضباط کاری به‌عنوان ابزارهای ساختاری معرفی شدند. در سطح کلان، سیاست‌های راهنمادی همچون نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی، ارزش‌گذاری مدیران اخلاق‌مدار و حضور مراجع صلاحیت‌دار برای حل مسائل اخلاقی مطرح گردید که تحقق آن‌ها نیازمند حمایت نهادهای بالادستی و تغییر نگرش در سیاست‌های آموزشی است.

ارتقای افراد: این مقوله بر رشد صفات اخلاقی و رفتاری مدیران تأکید دارد. پرهیز از تزویر، امانت‌داری، وفای به عهد، انعطاف‌پذیری و خودکنترلی به‌عنوان شاخص‌های رشد اخلاقی معرفی شدند. مدیرانی که از خودمحوری فاصله می‌گیرند و در رفتار حرفه‌ای خود توازن میان اقتدار و تواضع را رعایت می‌کنند، در مسیر ارتقای اخلاقی قرار می‌گیرند. این ویژگی‌ها به افزایش اعتماد همکاران و تسهیل روابط میان‌فردی منجر می‌شود. پیامدهای محیطی: نتایج نشان داد که استقرار اخلاق حرفه‌ای در سطح مدیران، پیامدهای مثبت متعددی برای سازمان دارد. افزایش مشارکت کارکنان، ایجاد فضای امن روانی، کاهش تعارضات میان گروه‌ها و ارتقای حرمت اجتماعی از مهم‌ترین دستاوردهای سازمانی است. در چنین محیطی، پیش‌بینی‌پذیری رفتار و اعتماد متقابل افزایش یافته و انسجام سازمانی تقویت می‌شود.

گرایش عملی تخلّق به اخلاق حرفه‌ای: این مقوله نمود عینی اخلاق حرفه‌ای در کنش‌های روزمره مدیران است. احترام به دیگران، همدلی، خوش‌رفتاری، گوش دادن فعال، پرهیز از تحقیر و حفظ آبروی افراد از مهم‌ترین مؤلفه‌های این گرایش عملی هستند. افزون بر آن، خدمت‌گذاری صادقانه، توانمندسازی کارکنان، تیم‌سازی و مسئولیت‌پذیری در برابر وظایف سازمانی به‌عنوان شاخص‌های کلیدی رفتار اخلاقی مدیران شناخته شد. تصمیم‌گیری اخلاقی و عدالت‌محوری نیز بخش‌هایی این الگو را تشکیل می‌دهد؛ به‌گونه‌ای که مدیران با مشارکت دادن دیگران، رعایت انصاف، حضور منظم و آینده‌نگری، الگویی از رهبری اخلاقی و عادلانه را در محیط آموزشی ارائه می‌کنند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
تخصص فردی	۴۳.۱۹	۸.۰۲
نگرش‌ها	۲۳.۰۴	۵.۳۰
رفتارهای اخلاقی	۶۸.۸۹	۹.۰۸
عملکرد اخلاقی	۴۲.۸۴	۵.۳۴
راهنمادهای خرد	۳۷.۱۰	۴.۷۱
راهنمادهای کلان	۱۵.۸۶	۲.۷۳

ویژگی‌های فردی	۸۴.۲۲	۱۳.۶۸
ویژگی‌های سازمانی	۱۱.۳۰	۲.۴۸
محدودیت‌ها	۱۸.۴۲	۲.۷۷
شرایط محیطی	۲۶.۵۶	۵.۲۱
ارتقای افراد	۲۵.۳۴	۴.۰۳
پیامدهای محیطی	۲۱.۸۱	۵.۰۵

نتایج توصیفی متغیرها نشان داد که میانگین نمرات رفتارهای اخلاقی (۶۸,۸۹) و ویژگی‌های فردی (۸۴,۲۲) نسبت به سایر سازه‌ها در سطح بالاتری قرار دارند که بیانگر توجه و التزام بالای مدیران آموزشی به اصول و ارزش‌های اخلاقی و فردی است. همچنین میانگین عملکرد اخلاقی (۴۲,۸۴) و شرایط محیطی (۲۶,۵۶) در سطح متوسط رو به بالا گزارش شد، که نشان‌دهنده نقش قابل‌توجه بستر محیطی در بروز اخلاق حرفه‌ای است. در مقابل، متغیرهای راهبردهای کلان (۱۵,۸۶) و ویژگی‌های سازمانی (۱۱,۳۰) دارای میانگین پایین‌تری بودند که می‌تواند حاکی از ضعف نسبی ساختارها و سیاست‌های کلان در نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی باشد. انحراف معیارها نیز بیانگر پراکندگی نسبی کم در داده‌ها و همگنی قابل قبول پاسخ‌ها میان شرکت‌کنندگان است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی سازه‌های پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱. تخصص فردی	۱											
۲. نگرش‌ها	۰.۵۴	۱										
۳. رفتارهای اخلاقی	۰.۵۸	۰.۴۴	۱									
۴. عملکرد اخلاقی	۰.۶۰	۰.۶۳	۰.۶۹	۱								
۵. راهبردهای خرد	۰.۳۵	۰.۲۷	۰.۳۷	۰.۳۹	۱							
۶. راهبردهای کلان	۰.۲۷	۰.۲۲	۰.۳۴	۰.۳۱	۰.۳۲	۱						
۷. ویژگی‌های فردی	۰.۵۷	۰.۳۷	۰.۶۲	۰.۶۵	۰.۴۶	۰.۳۵	۱					
۸. ویژگی‌های سازمانی	۰.۴۶	۰.۳۲	۰.۵۸	۰.۵۶	۰.۲۷	۰.۲۶	۰.۵۳	۱				
۹. محدودیت‌ها	۰.۱۹	۰.۱۸	۰.۱۹	۰.۳۲	۰.۱۵	۰.۰۷	۰.۱۸	۰.۲۱	۱			
۱۰. شرایط محیطی	۰.۵۱	۰.۳۵	۰.۶۷	۰.۶۶	۰.۴۷	۰.۲۲	۰.۵۸	۰.۶۰	۰.۲۴	۱		
۱۱. ارتقای افراد	۰.۲۲	۰.۱۷	۰.۳۰	۰.۳۴	۰.۳۷	۰.۲۷	۰.۴۰	۰.۲۷	۰.۱۱	۰.۳۰	۱	
۱۲. پیامدهای محیطی	۰.۴۵	۰.۳۱	۰.۶۸	۰.۴۷	۰.۳۰	۰.۲۶	۰.۵۵	۰.۴۱	۰.۰۹	۰.۵۵	۰.۳۳	۱

یافته‌های حاصل از ماتریس همبستگی نشان می‌دهد که تمامی روابط بین متغیرهای اصلی در سطح معناداری $p < ۰.۰۱$ تأیید شده‌اند. بالاترین ضرایب همبستگی بین عملکرد اخلاقی با رفتارهای اخلاقی ($r = ۰.۶۹$) و شرایط محیطی ($r = ۰.۶۶$) مشاهده شد که بیانگر نقش تعیین‌کننده محیط کاری اخلاقی در بهبود عملکرد مدیران است. همچنین تخصص فردی با عملکرد اخلاقی ($r = ۰.۶۰$) و ویژگی‌های فردی با رفتارهای اخلاقی ($r = ۰.۶۲$) رابطه‌ای قوی دارد، که نشان می‌دهد توانایی حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی مدیران به طور مستقیم بر اخلاق سازمانی آنان تأثیرگذار است. در مقابل، متغیر محدودیت‌ها با سایر متغیرها همبستگی ضعیف‌تری نشان داد ($r < ۰.۲۰$)، که نشان می‌دهد موانع شخصی و ساختاری اثر نسبتاً محدودی بر الگوی کلی اخلاق حرفه‌ای دارند. این نتایج به‌طور کلی وجود هم‌جهتی مثبت میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی را تأیید می‌کند و مبنای مناسبی برای آزمون مدل معادلات ساختاری فراهم می‌سازد.

جدول ۴. نتایج مدل آزمون شده

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی ارتقای افراد از:				۲۱٪
تخصص فردی	-	۰.۱۰	۰.۱۰	
نگرش ها	-	۰.۰۹	۰.۰۹	
رفتارهای اخلاقی	-	۰.۱۲	۰.۱۲	
عملکرد اخلاقی	-	۰.۰۸	۰.۰۸	
راهبردهای خرد	۰.۳۶	-	۰.۳۶	
راهبردهای کلان	۰.۲۵	-	۰.۲۵	
ویژگی های فردی	-	۰.۱۵	۰.۱۵	
ویژگی های سازمانی	-	۰.۱۱	۰.۱۱	
محدودیت ها	-	-	-	
شرایط محیطی	-	۰.۰۶	۰.۰۶	
به روی پیامد محیطی از:				۱۶٪
تخصص فردی	-	۰.۰۹	۰.۰۹	
نگرش ها	-	۰.۰۸	۰.۰۸	
رفتارهای اخلاقی	-	۰.۱۰	۰.۱۰	
عملکرد اخلاقی	-	۰.۰۸	۰.۰۸	
راهبردهای خرد	۰.۳۱	-	۰.۳۱	
راهبردهای کلان	۰.۲۴	-	۰.۲۴	
ویژگی های فردی	-	۰.۱۳	۰.۱۳	
ویژگی های سازمانی	-	۰.۱۰	۰.۱۰	
محدودیت ها	-	-	-	
شرایط محیطی	-	۰.۰۶	۰.۰۶	
به روی راهبردهای خرد از:				۳۸٪
تخصص فردی	-	۰.۱۷	۰.۱۷	
نگرش ها	-	۰.۱۳	۰.۱۳	
رفتارهای اخلاقی	۰.۳۳	-	۰.۳۳	
ویژگی های فردی	۰.۴۱	-	۰.۴۱	
ویژگی های سازمانی	۰.۳۲	-	۰.۳۲	
به روی راهبردهای کلان از:				۱۶٪
تخصص فردی	-	۰.۱۷	۰.۱۷	
نگرش ها	-	۰.۱۸	۰.۱۸	
عملکرد اخلاقی	۰.۳۲	-	۰.۳۲	
شرایط محیطی	۰.۲۴	-	۰.۲۴	
به روی رفتار اخلاقی از:				۴۲٪
تخصص فردی	۰.۵۱	-	۰.۵۱	
نگرش ها	۰.۴۰	-	۰.۴۰	
به روی عملکرد اخلاقی از:				۶۱٪
تخصص فردی	۰.۵۴	-	۰.۵۴	
نگرش ها	۰.۵۷	-	۰.۵۷	

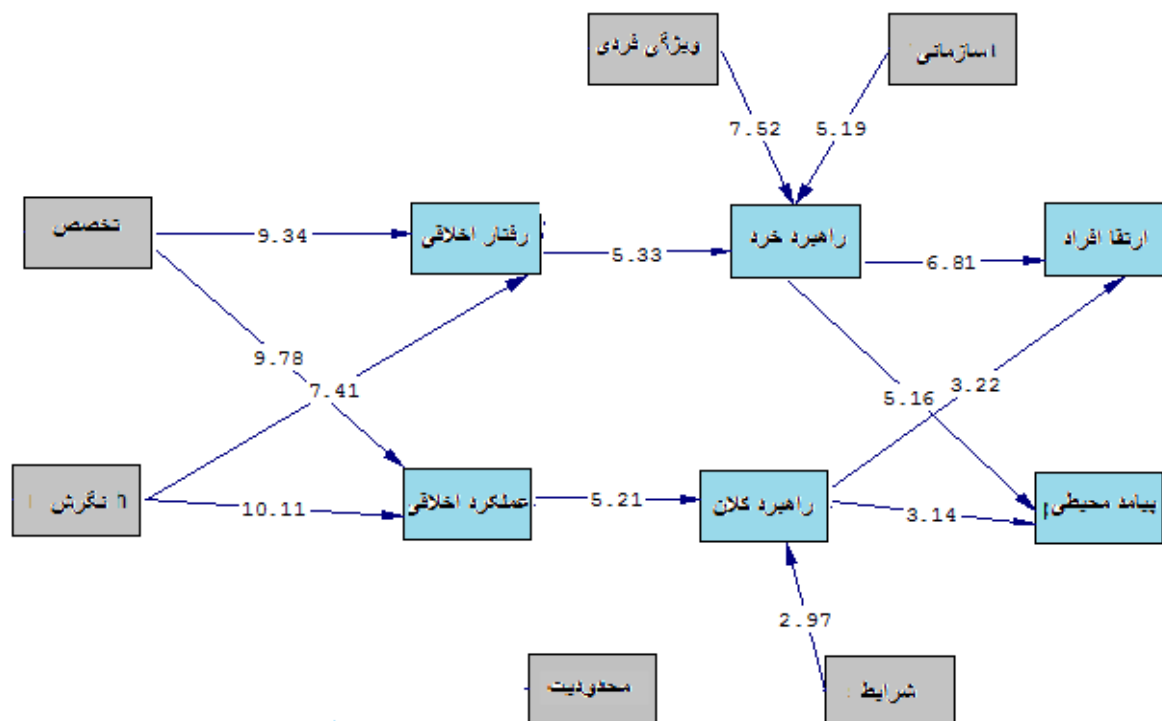
یافته های حاصل از مدل آزمون شده نشان داد که عملکرد اخلاقی با واریانس تبیین شده ۶۱ درصد بالاترین سهم را در مدل دارد و بیشترین تأثیر را از نگرش ها ($\beta = ۰.۵۷$) و تخصص فردی ($\beta = ۰.۵۴$) دریافت می کند. پس از آن، رفتارهای اخلاقی با تبیین ۴۲ درصدی از تغییرات

تحت تأثیر مستقیم نگرش‌ها ($\beta = 0.40$) و تخصص فردی ($\beta = 0.51$) قرار دارد که این یافته‌ها بر اهمیت ترکیب نگرش‌های اخلاقی و مهارت‌های تخصصی در بروز رفتارهای حرفه‌ای تأکید می‌کند. راهبردهای خرد با ۳۸ درصد و راهبردهای کلان با ۱۶ درصد واریانس تبیین شده، به ترتیب از ویژگی‌های فردی ($\beta = 0.41$) و عملکرد اخلاقی ($\beta = 0.32$) بیشترین تأثیر را پذیرفتند. همچنین، متغیر ارتقای افراد ۲۱ درصد و پیامدهای محیطی ۱۶ درصد از تغییرات را توضیح می‌دهند که در هر دو، راهبردهای خرد و کلان اثرگذارترین متغیرهای مستقیم بودند. به‌طور کلی، نتایج مدل بیانگر شبکه‌ای از روابط مستقیم و غیرمستقیم میان سازه‌های اخلاق حرفه‌ای است که تأثیر دوگانه عوامل فردی و سازمانی را در تکوین اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی نشان می‌دهد.

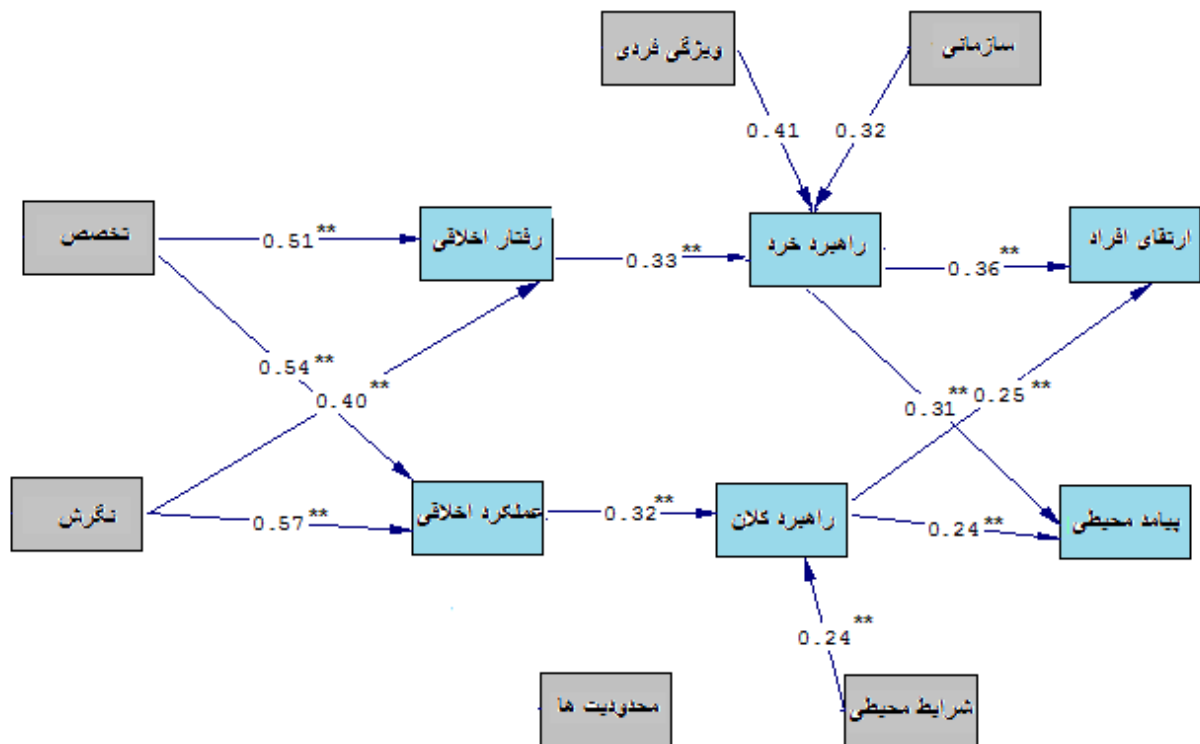
جدول ۵. مشخصه‌های برازندگی مدل برازش شده

شاخص	AGFI	NFI	NNFI	GFI	CFI	RMSEA	χ^2/df
مقدار	۰.۹۲	۰.۹۸	۰.۹۹	۰.۹۶	۰.۹۹	۰.۰۵۴	۲.۱۰

بر اساس نتایج شاخص‌های برازش، مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار است. شاخص‌های $GFI = 0.96$ ، $CFI = 0.99$ و $NFI = 0.98$ همگی بالاتر از حد پذیرش (۰.۹۰) بوده و نشان‌دهنده تناسب مناسب مدل با داده‌ها هستند. مقدار $AGFI = 0.92$ نیز گویای کفایت نسبی پارامترهای مدل است. همچنین مقدار $RMSEA = 0.054$ کمتر از ۰.۰۸ بوده که بیانگر خطای تقریبی اندک در برازش مدل با جامعه آماری است. نسبت $\chi^2/df = 2.10$ نیز کمتر از ۳ به‌دست آمده و نشان می‌دهد که مدل ساختاری ارائه‌شده از انطباق مناسبی با داده‌های تجربی برخوردار است. در مجموع، شاخص‌های برازش تأیید می‌کنند که مدل مفهومی طراحی‌شده برای اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی از اعتبار تجربی و ساختاری بالایی برخوردار است و روابط میان متغیرها به‌صورت نظری و آماری قابل‌پشتیبانی است.



شکل ۱. مدل اصلاح شده با ضرایب معناداری



شکل ۲. مدل اصلاح شده با ضرایب استاندارد

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش طراحی و آزمون الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی بود. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مفهومی چندبعدی است که از تعامل میان مؤلفه‌های فردی، سازمانی و محیطی شکل می‌گیرد و بر ارتقای رفتار اخلاقی و پیامدهای محیطی سازمان‌های آموزشی تأثیرگذار است. نتایج نشان داد که «عملکرد اخلاقی» و «رفتارهای اخلاقی» بیشترین مقدار واریانس تبیین شده را داشتند، به‌گونه‌ای که عملکرد اخلاقی با ۶۱ درصد و رفتارهای اخلاقی با ۴۲ درصد از تغییرات، به‌عنوان دو سازه محوری در الگوی اخلاق حرفه‌ای شناخته شدند. این یافته‌ها تأییدکننده نقش تعیین‌کننده نگرش‌های اخلاقی و تخصص فردی در شکل‌گیری کنش‌های اخلاقی مدیران آموزشی است، به‌ویژه آنکه نگرش‌ها و مهارت‌های تخصصی بیشترین اثر مستقیم را بر متغیرهای اخلاقی نشان دادند (Mirzaei Ganjgah & Moini Kia, 2023; Rahimi et al., 2024).

از سوی دیگر، نتایج نشان داد که ویژگی‌های فردی، شامل ایمان، خویشتن‌داری، خودشناسی، و توانایی برقراری ارتباط مؤثر، به‌صورت غیرمستقیم از طریق راهبردهای خرد و کلان بر ارتقای افراد تأثیر می‌گذارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسواست که بر اهمیت ابعاد درونی اخلاق مانند وجدان کاری، صداقت و عدالت‌محوری تأکید کرده‌اند (Ahmadian et al., 2022; Moradi, 2020). بر اساس دیدگاه اسلامی، این ویژگی‌ها در زمره فضایل اخلاقی پایدار هستند و مبنای رفتار مسئولانه و تصمیم‌گیری‌های عادلانه را فراهم می‌آورند (Ne'mati & et al., 2022). این همسویی نظری و تجربی نشان می‌دهد که در رویکرد اسلامی-ایرانی، اخلاق حرفه‌ای صرفاً به رعایت قوانین یا الزامات سازمانی محدود نمی‌شود، بلکه تجلی ایمان، تعهد و بصیرت اخلاقی در رفتار روزمره مدیران است.

تأثیر مستقیم راهبردهای خرد و کلان بر ارتقای افراد و پیامدهای محیطی از دیگر یافته‌های برجسته این پژوهش بود. راهبردهای خرد شامل آموزش اخلاقی، نظارت مستمر، قانونمندی و ایجاد مشوق‌های اخلاقی، در کنار راهبردهای کلان نظیر سیاست‌های حمایتی و حضور نهادهای نظارتی اخلاق‌محور، نقشی مؤثر در توسعه رفتار اخلاقی مدیران داشتند. این یافته با نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی هم‌راستاست که بر نقش ساختارها و سیاست‌های سازمانی در نهادینه‌سازی اخلاق تأکید دارند (Jamshidpour & Moghaddam, 2023; Seyfi et al., 2023).

2024). به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای زمانی کارکردی مؤثر دارد که در قالب نظام‌های آموزشی، ارزیابی عملکرد و دستورالعمل‌های اجرایی در سازمان‌ها نهادینه شود. پژوهش Rahimi و همکاران (Rahimi et al., 2024) نیز در همین راستا بیان می‌کند که شفافیت سازمانی و تعهد اجتماعی به‌طور غیرمستقیم از طریق تقویت اخلاق حرفه‌ای بر انسجام سازمانی تأثیر می‌گذارد.

در بررسی مسیرهای غیرمستقیم، نتایج نشان داد که تخصص فردی و نگرش‌ها از طریق راهبردهای خرد و کلان بر ارتقای افراد اثر می‌گذارند. این یافته با پژوهش (Astereki et al., 2022) Astereki همخوان است که در مدل شایستگی‌های مدیران آموزشی، تلفیق دانش تخصصی با درک اخلاقی را یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیران دانست. از سوی دیگر، یافته حاضر با نتایج Shabani و همکاران (Shabani et al., 2018) مطابقت دارد که تأکید کردند توانایی تصمیم‌گیری اخلاقی و تحلیل موقعیت‌های اخلاقی از مؤلفه‌های ضروری شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی است. این هم‌پوشانی نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای نه تنها یک ویژگی شخصیتی بلکه بخشی از شایستگی‌های مدیریتی و مهارتی است که در تعامل میان تجربه، آگاهی و ارزش‌های اخلاقی شکل می‌گیرد.

تحلیل داده‌ها نشان داد که شرایط محیطی نیز از طریق اثرات غیرمستقیم بر ارتقای افراد و پیامدهای محیطی نقش دارد. محیط آموزشی با ویژگی‌هایی مانند عدالت سازمانی، احترام متقابل، و امنیت روانی می‌تواند زمینه بروز رفتارهای اخلاقی را تقویت کند. این نتیجه همسو با یافته‌های Shirvani و همکاران (Shirvani et al., 2024) است که فضیلت سازمانی مبتنی بر عدالت و اخلاق حرفه‌ای را عامل ارتقای تعاملات سازمانی و افزایش رضایت شغلی دانستند. علاوه بر آن، پژوهش Kalantari و همکاران (Kalantari & Basijeh, 2021; Kalantari & Basijeh, 2021) نیز بر اهمیت جو اخلاقی و سیاست‌های عدالت‌محور در تقویت رفتار اخلاقی کارکنان تأکید کرده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که شرایط محیطی مناسب، نقش تسهیل‌گر در انتقال ارزش‌های اخلاقی از سطح فردی به سطح سازمانی دارد.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که محدودیت‌ها کمترین ارتباط را با سایر سازه‌های مدل دارند. این امر می‌تواند بیانگر آن باشد که موانع شخصی و ساختاری اگرچه بر رفتار اخلاقی تأثیرگذارند، اما در مقایسه با متغیرهایی مانند نگرش‌ها، مهارت‌های فردی و جو اخلاقی سازمان از اهمیت کمتری برخوردارند. این نتیجه با گزارش‌های (Jamshidpour & Moghaddam, 2023) Jamshidpour و Momtaz (Momtaz et al., 2025) هم‌خوان است که معتقدند ضعف اخلاق حرفه‌ای بیش از آنکه ناشی از محدودیت‌های بیرونی باشد، از کمبود آگاهی و ضعف درونی در درک مفاهیم اخلاقی سرچشمه می‌گیرد.

از منظر مقایسه‌ای، نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با مدل‌های ارائه‌شده در مطالعات بین‌المللی نیز قابل تبیین است. برای مثال، Zhang (Zhang, 2024) در بررسی خود درباره اخلاق حرفه‌ای در حسابداری نشان داد که نظام اخلاقی در صورتی پایدار می‌ماند که با آموزش مستمر، بازخورد رفتاری و نظارت ساختاری همراه باشد. این نتیجه با یافته‌های حاضر هماهنگ است که بر نقش راهبردهای آموزشی و قانونی در ارتقای اخلاق حرفه‌ای تأکید دارد. همچنین Wang (Wang, 2024) با تکیه بر آموزه‌های شرقی، بیان می‌کند که اخلاق حرفه‌ای در ذات خود فرایندی درونی است که از توازن بین خرد و فضیلت ناشی می‌شود؛ موضوعی که در یافته‌های حاضر نیز در قالب «تخصص فردی» و «دانش اخلاقی» بازتاب یافته است.

در حوزه آموزش، پژوهش Yazdanshenasi (Yazdanshenasi, 2024) نشان داد که مسئولیت‌پذیری و پایبندی به اصول اخلاقی تأثیر مستقیمی بر کیفیت تدریس و یادگیری دارد. یافته مشابهی در مطالعه (Mirzaei Ganjgah & Moini Kia, 2023) Mirzaei Ganjgah به‌دست آمد که اخلاق حرفه‌ای مدیران از طریق توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی علاوه بر نقش کنترلی، کارکردی انگیزشی دارد و به ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت منجر می‌شود.

همچنین، نتایج نشان داد که راهبردهای خرد (نظیر آموزش و ارزیابی اخلاقی) تأثیر بیشتری نسبت به راهبردهای کلان بر ارتقای اخلاق حرفه‌ای دارند. این یافته با نتایج (Majdzadeh et al., 2019) Majdzadeh هم‌راستا است که بیان می‌کند، تغییر در رفتار اخلاقی مدیران

بیش از هر چیز از طریق آموزش و بازآموزی مستمر و نه صرفاً از طریق سیاست‌گذاری کلان حاصل می‌شود. در همین زمینه، Mohammadi (Mohammadi Fomani et al., 2024) نیز تأکید می‌کند که سنجش دقیق اخلاق حرفه‌ای نیازمند ابزارهای آموزشی و ارزیابی مداوم است تا مدیران بتوانند شکاف میان باورها و رفتارهای خود را شناسایی و اصلاح کنند.

به‌طور کلی، یافته‌های این پژوهش با الگوی Ne'mati (Ne'mati & et al., 2022) در تحلیل اخلاق اداری بر پایه اصول اسلامی نیز مطابقت دارد. در این الگو، عوامل فردی نظیر ایمان و تقوا در تعامل با عوامل سازمانی همچون عدالت و نظارت، زمینه‌ساز رشد اخلاقی مدیران معرفی شده است. در همین راستا، نتایج حاضر نیز نشان داد که ویژگی‌های فردی مدیران (مانند خودکنترلی و بصیرت) و ویژگی‌های سازمانی (مانند فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های مشترک) به‌طور همزمان بر ارتقای رفتار اخلاقی اثرگذارند. چنین نتایجی در امتداد دیدگاه Ahmadian (Ahmadian et al., 2022) قرار دارد که اخلاق حرفه‌ای را عامل پیونددهنده بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری دانست.

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین بر نقش نگرش‌های اخلاقی در تقویت رفتارهای حرفه‌ای تأکید کرد. در واقع، نگرش مثبت نسبت به عدالت، صداقت و مسئولیت‌پذیری باعث افزایش انسجام در رفتارهای سازمانی می‌شود. پژوهش Seyfi (Seyfi et al., 2024) نیز در همین راستا نشان داد که نگرش‌های اخلاقی حساب‌برسان تأثیر مستقیمی بر کیفیت تصمیم‌گیری حرفه‌ای دارند. در حوزه آموزشی نیز مشابه این اثر را می‌توان مشاهده کرد، به‌گونه‌ای که مدیرانی با نگرش اخلاقی مثبت، نه تنها الگوهای رفتاری مطلوبی ارائه می‌کنند بلکه فرهنگ اعتماد و عدالت را در میان کارکنان ترویج می‌دهند.

در نهایت، یافته‌ها بر این نکته تأکید دارند که اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی فراتر از مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها است و باید آن را به عنوان یک نظام پویا از دانش، نگرش و رفتار تلقی کرد. در این نظام، نقش آموزش، بازخورد سازمانی، ایمان فردی و نظارت ساختاری به‌صورت هم‌افزا عمل می‌کند تا رفتار اخلاقی به صورت پایدار در نظام آموزشی نهادینه گردد (Momtaz et al., 2025; Shabani Azadbani & Safari, 2021).

این پژوهش با وجود ارائه مدلی جامع برای تبیین اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی، دارای محدودیت‌هایی است. نخست آنکه داده‌ها از طریق ابزارهای خودگزارشی جمع‌آوری شدند که ممکن است تحت تأثیر تمایلات اجتماعی و گرایش پاسخ‌دهندگان به ارائه پاسخ‌های مطلوب قرار گرفته باشد. دوم، جامعه آماری پژوهش محدود به مدیران مدارس شهر تهران بوده و تعمیم نتایج به سایر مناطق جغرافیایی یا مقاطع آموزشی با احتیاط باید انجام شود. همچنین، ماهیت مقطعی پژوهش مانع از بررسی پویایی‌های زمانی در تحول اخلاق حرفه‌ای شده است. از سوی دیگر، عوامل فرهنگی و مذهبی خاص هر منطقه ممکن است بر ابعاد اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار باشند که در این مطالعه مورد بررسی عمیق قرار نگرفته است.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با بهره‌گیری از طرح‌های طولی، پایداری و تحول اخلاق حرفه‌ای را در بازه‌های زمانی مختلف بررسی کنند. همچنین، اجرای مطالعات مقایسه‌ای میان مدیران در سطوح مختلف آموزشی (ابتدایی، متوسطه و دانشگاهی) می‌تواند ابعاد متفاوتی از الگوی اخلاق حرفه‌ای را آشکار سازد. بررسی نقش متغیرهای میانجی مانند تاب‌آوری سازمانی، هوش معنوی و سرمایه اجتماعی نیز می‌تواند در درک بهتر سازوکارهای اخلاقی مؤثر باشد. علاوه بر این، استفاده از روش‌های کیفی تعاملی نظیر مشاهده مشارکتی یا روایت‌پژوهی می‌تواند به تبیین عمیق‌تر تجربه زیسته مدیران اخلاق‌مدار کمک کند.

در بعد اجرایی، پیشنهاد می‌شود که نهادهای آموزشی کارگاه‌های آموزشی مستمر در حوزه اخلاق حرفه‌ای برگزار کرده و اصول اخلاقی را در فرایند ارزیابی عملکرد مدیران لحاظ کنند. تدوین منشور اخلاقی شفاف، ایجاد نظام پاداش برای رفتارهای اخلاقی و استقرار کمیته‌های اخلاق در ادارات آموزش و پرورش می‌تواند به نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای کمک کند. همچنین، لازم است برنامه‌های تربیت مدیران آینده با محوریت ارزش‌های اسلامی-ایرانی و آموزش تصمیم‌گیری اخلاقی بازطراحی شود تا اخلاق حرفه‌ای نه به‌عنوان یک الزام اداری، بلکه به‌عنوان یک فرهنگ درونی در نظام آموزشی تثبیت گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

Extended Abstract

Introduction

Professional ethics represents one of the fundamental dimensions of educational leadership that ensures the moral quality of managerial behavior and decision-making within schools and educational organizations. The moral dimension of management plays a pivotal role in creating a culture of accountability, fairness, and trust, which are necessary for sustaining an effective and equitable educational environment (Ahmadian et al., 2022). In the contemporary world, rapid social and technological changes have challenged traditional managerial approaches, thereby increasing the need for leaders who can integrate ethical reasoning with practical decision-making (Wang, 2024). Within the Iranian-Islamic context, professional ethics is deeply rooted in Qur'anic teachings and the Prophet's ethical model, emphasizing virtues such as justice, honesty, modesty, and responsibility (Ne'mati & et al., 2022).

From a managerial standpoint, professional ethics is not limited to moral behavior in a general sense; rather, it encompasses a system of beliefs, values, and practices guiding educational leaders in confronting ethical dilemmas (Astereki et al., 2022). Educational managers' ethical competence determines their ability to make decisions based on fairness, responsibility, and transparency (Shabani et al., 2018). Empirical studies conducted in Iran demonstrate that professional ethics forms the core of managerial competence in education and has a direct influence on the quality of interactions between school principals, teachers, and students (Mirzaei Ganjgah & Moini Kia, 2023).

In this regard, ethics-based decision-making in education is both a personal and structural construct that links individual morality to institutional integrity. Professional ethics influences job satisfaction, organizational commitment, and teacher motivation by providing a framework that integrates moral responsibility with professional performance (Majdzadeh et al., 2019). Ahmadian (Ahmadian et al., 2022) confirmed that professional ethics mediates the relationship between quantum leadership and organizational health, showing that ethical values foster resilience and the quality of work life. Similarly, Jamshidpour (Jamshidpour & Moghaddam, 2023) reported that organizational culture reinforces the ethical orientation of school leaders, fostering teacher accountability and collaboration.

At the organizational level, studies highlight the importance of creating an ethical climate that promotes openness, justice, and participatory governance (Seyfi et al., 2024; Shirvani et al., 2024). When organizational culture supports ethical decision-making, employees exhibit higher levels of trust and commitment, and this, in turn, contributes to more effective educational outcomes (Kalantari & Basijeh, 2021; Kalantari & Bassijeh, 2021). In international contexts, research also confirms that ethical training programs and clear ethical codes significantly improve professional decision-making and reduce misconduct (Zhang, 2024). Wang (Wang, 2024) further noted that ethical principles derived from classical philosophies such as *Tao Te Ching* can be integrated into modern education to guide ethical leadership.

Despite increasing interest in ethics across managerial domains, there remains a scarcity of comprehensive models addressing professional ethics among educational managers from an Islamic-Iranian perspective (Astereki et al., 2022). Existing studies have often measured ethical performance or explored specific components, but they have not established a structural framework integrating individual, organizational, and environmental dimensions (Mirzakhani et al., 2015). Moreover, as Mohammadi Fomani (Mohammadi

Fomani et al., 2024) demonstrated, the development of valid and reliable assessment tools for measuring professional ethics remains an essential prerequisite for empirical research. Therefore, this study aims to bridge this gap by proposing and validating a conceptual model of professional ethics among educational managers grounded in Islamic–Iranian values and contemporary management theories.

Methods and Materials

This study employed an exploratory mixed-method design comprising qualitative and quantitative phases. In the qualitative phase, the grounded theory approach was used to identify and categorize the components of professional ethics based on semi-structured interviews with 21 experts, including educational leaders, ethics scholars, and senior administrators. Sampling was conducted purposively using theoretical saturation as the selection criterion, and the interviews were analyzed through open, axial, and selective coding procedures. The initial categories were validated through two rounds of Delphi panels involving 20 professional and academic experts.

In the quantitative phase, a confirmatory survey was conducted among 316 school principals in Tehran, selected using multistage cluster sampling across five educational districts. Data were collected using a researcher-made questionnaire derived from the qualitative findings. The instrument included twelve main constructs: individual competence, ethical attitudes, individual and organizational characteristics, micro and macro strategies, limitations, environmental conditions, personal development, ethical performance, and environmental outcomes. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and structural equation modeling (SEM) to test the conceptual model and evaluate its fit indices.

Findings

The descriptive analysis revealed that the variables *ethical behavior* ($M = 68.89$, $SD = 9.08$) and *individual characteristics* ($M = 84.22$, $SD = 13.68$) obtained the highest mean scores, indicating that ethical and personal integrity are highly valued among educational managers. The lowest averages were related to *macro strategies* ($M = 15.86$, $SD = 2.73$) and *organizational characteristics* ($M = 11.30$, $SD = 2.48$), suggesting that structural and policy-level ethical mechanisms are relatively weak in the current educational system.

The correlation matrix demonstrated significant positive relationships among all main constructs ($p < 0.01$). The strongest associations were found between *ethical performance* and *ethical behavior* ($r = 0.69$), as well as between *ethical performance* and *environmental conditions* ($r = 0.66$). These results indicate that ethical performance is a comprehensive outcome that integrates both behavioral and contextual elements.

The tested model exhibited acceptable fit indices ($GFI = 0.96$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.054$, $\chi^2/df = 2.10$), confirming that the proposed structure adequately represents the data. Structural equation modeling revealed that *ethical performance* ($R^2 = 0.61$) and *ethical behavior* ($R^2 = 0.42$) were the strongest endogenous variables, while *individual competence* and *ethical attitudes* were the most influential exogenous constructs. Micro and macro strategies directly affected *individual enhancement* ($\beta = 0.36$, $\beta = 0.25$) and *environmental outcomes* ($\beta = 0.31$, $\beta = 0.24$), respectively.

Indirect effects were also observed: *individual competence* and *ethical attitudes* influenced *individual enhancement* through micro strategies ($\beta = 0.10$, $\beta = 0.09$), and *organizational features* indirectly affected ethical development ($\beta = 0.11$). Overall, 21% of the variance in individual enhancement and 16% in environmental outcomes were explained by the structural model. These findings confirmed the interdependence of individual, organizational, and environmental factors in shaping professional ethics among educational managers.

Discussion and Conclusion

The results of this study highlight that professional ethics in educational management is a dynamic and multidimensional construct encompassing cognitive, behavioral, and organizational components. The high explanatory power of ethical performance and ethical behavior indicates that moral integrity forms the

foundation of managerial effectiveness. Educational leaders who demonstrate moral sensitivity, fairness, and self-regulation are more capable of fostering positive organizational climates and trust-based interactions. Furthermore, the findings underscore the mediating role of micro and macro strategies in the development of ethical competence. Micro-level strategies such as ethical education, supervision, and institutionalized feedback mechanisms play a direct role in enhancing ethical behavior, while macro-level strategies—including ethical policies, oversight institutions, and justice-oriented regulations—establish the organizational infrastructure that sustains ethical practices. This layered structure reflects the systemic nature of ethics within educational institutions, where individual virtues and structural supports must operate synergistically to ensure long-term ethical stability.

The indirect effects of individual and organizational characteristics suggest that ethics cannot be taught solely through formal instruction but must be cultivated through experiential learning and supportive environments. Faith, self-awareness, and prudence—rooted in Islamic moral teachings—emerge as the spiritual foundation of ethical leadership, linking personal piety with professional responsibility. The Islamic–Iranian paradigm thus integrates moral reasoning, spirituality, and professionalism into a unified ethical framework.

The study also revealed that environmental conditions, such as organizational justice, mutual respect, and psychological safety, indirectly reinforce ethical conduct. A positive ethical climate not only reduces workplace conflicts but also enhances cooperation, satisfaction, and collective responsibility. These outcomes align with the notion that ethical education managers act as moral role models whose influence extends beyond the administrative domain into the moral development of teachers and students.

Another significant finding was the relatively weak association between limitations and other variables, implying that external constraints such as administrative obstacles or lack of resources are less determinant than internal moral dispositions and institutional culture. This highlights the importance of cultivating internal motivation and moral self-control rather than relying solely on external enforcement.

In conclusion, the proposed model of professional ethics provides a comprehensive theoretical and empirical framework for understanding how individual virtues, ethical attitudes, and organizational structures interact to shape ethical leadership among educational managers. The model integrates Islamic–Iranian moral values with modern managerial theories, emphasizing that ethics is both a spiritual and structural process.

References

- Ahmadian, Z., Zareian, A., Azizi, M., Jahandari, P., Zargar Bolay Jam, S., & Ganjizadeh, H. R. (2022). The Mediating Role of Happiness and Professional Ethics in the Relationship between Quantum Leadership, Organizational Health, and Quality of Work Life in the University of Medical Sciences, Army of the Islamic Republic of Iran. *Ibn Sina*, 24(3), 4-14. https://ebnesina.ajums.ac.ir/browse.php?a_id=1140&sid=1&slc_lang=en
- Astereki, S., Mehrdad, H., & Ghobadian, m. (2022). Identifying the components of the model of professional competencies of educational managers of education organization. *Educational Leadership & administration*, 2(16), 109-134. <http://sanad.iau.ir/fa/Article/856946>
- Jamshidpour, M., & Moghaddam, Z. (2023). Studying the relationship between organizational culture and professional ethics of managers with the mediation of teacher accountability in elementary schools. 17th International Conference on Psychology, Counseling and Educational Sciences, <https://en.civilica.com/doc/1762728/>
- Kalantari, E., & Basijeh, I. (2021). Measuring Components of Professional Ethics in Banking from the Perspective of Bank Employees in Shiraz. *Islamic Finance and Banking Studies*, 7(17), 109-122. https://jifb.ibi.ac.ir/article_158639.html?lang=en
- Kalantari, E., & Bassijeh, A. (2021). Measuring the Components of Professional Ethics in Banking from the Perspective of Bank Employees in Shiraz. *Quarterly Studies in Banking Management and Islamic Banking*, 7(17), 109-122. <https://doi.org/10.22034/jifb.2022.304675.1294>
- Majdzadeh, M., Hoveyda, & Rajaei, P. (2019). The Structural Model of the Relationships between Academic Managers' Ethical Leadership and the Educational Performance of Faculty Members with the Mediating Role of Their Professional Ethics in the Comprehensive Branches of Islamic Azad University. *Scientific-Research Bi-monthly Journal of Educational Strategies in Medical Sciences*, 11(6), 65-67.

- Mirzaei Ganjgah, A., & Moini Kia, M. (2023). Investigating the Role of Professional Ethics of Managers and Job Anchors on Employees' Content Plateau with the Mediation of Employees' Psychological Empowerment in Universities. *Applied Educational Leadership*, 4(3), 73-92. <https://doi.org/10.22098/ael.2023.10601.1089>
- Mirzakhani, M., Mahmoudi, A. H., & Eftekharzadeh, F. (2015). *Investigating the Components of Professional Ethics of Educational Deputies and the Perspectives of Managers and Educational Deputies in High Schools of District 5 of Tehran Education in the 2014-2015 Academic Year* Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Vali-e-Asr (AJ) University Complex - Faculty of Psychology and Educational Sciences].
- Mohammadi Fomani, M., Sharifi, A., & Etemad Ahari, A. a. (2024). Development, Validity, and Reliability Assessment of the Professional Ethics Scale for Faculty Members of Farhangian University [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 8-15. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.2>
- Montaz, M., Rostam Nia, M., Vosoogh, M., & Karami, M. (2025). Professional ethics and the challenges of teaching. The Second National Conference on Humanities with a New Approach and the First International Research Conference of Modern Teachers, Astara. <https://en.civilica.com/doc/2298415/>
- Moradi, K. (2020). The Role of Professional Ethics in Enhancing Employee Work Conscience. 3rd International Congress of Innovation and Research in Humanities and Islamic Sciences, <https://en.civilica.com/doc/1181515/>
- Ne'mati, M., & et al. (2022). An Ethical Analysis of Administrative Corruption Based on Islamic Principles. *Professional Ethics Research*, 5(2), 83-101.
- Rahimi, R., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Structural Equation Modeling of Professional Ethics Based on Social Responsibility, Organizational Transparency, and Organizational Commitment With the Mediating Role of Social Cynicism. *Jsied*, 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.11>
- Seyfi, S., Gorji zadeh, D., & Khoshkar, F. (2024). The effect of auditors' competency, professional ethics and diversity of auditors signing audit report on the quality of financial reporting in the stock exchange from. *Journal of Accounting and Management Vision*, 7(88), 43-70.
- Shabani Azadbani, M., & Safari, M. (2021). The Relationship Between Professional Ethics and Conflict Management in High School Managers in Western Mazandaran Province. *Quarterly Journal of Management and Educational Perspective*, 2(4). https://www.jmep.ir/article_114516.html
- Shabani, R., Khorshidi, A., Abbasi, L., & Fathivajargah, K. (2018). Presentation of competency model for primary education managers of Tehran. *Journal of Research in Educational Systems*, 12(Special Issue), 79-94. https://www.jiera.ir/article_64989_2cad8a59e30350384c04d9bffe6db7f6.pdf
- Shirvani, T., Omid, A., & Safari, S. (2024). Compilation of Organizational Virtue Model based on Professional Ethics and Organizational Justice of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Human Resource Management in Sports*, 11(1), 113-130. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13653.2584>
- Wang, Y. (2024). Ethical Concepts in the Tao Te Ching and Professional Ethics Education: Principles, Challenges, and Opportunities. *The Educational Review Usa*, 8(2), 232-236. <https://doi.org/10.26855/er.2024.02.006>
- Yazdanshenasi, M. (2024). The Role of Responsibility and Professional Ethics in the Success of Teachers and Its Effects on the Quality of Education and Learning. <https://civilica.com/doc/1977078/>
- Zhang, W. (2024). Ethical Dilemmas in Accounting: A Comprehensive Analysis of Professional Ethics. *Academic Journal of Business & Management*, 6(2), 137-145. <https://doi.org/10.25236/AJBM.2024.060220>