

## Research Paper

## The effect of ethical reasoning on general decision-making styles of managers mediated by professional ethics

Davood Toosi<sup>1</sup>, Fatemeh Mazaheripour<sup>2</sup>, Reza Mohammadzadeh<sup>3</sup>, Ali Khaleqkhan<sup>4</sup>

1. PhD Student in Educational Management, Mohaghegh Ardabili University

2. Master of Education Management, Gorgan Azad University

3. PhD Student in Educational Management, Mohaghegh Ardabili University

4. Associate Professor of Philosophy of Education, Mohaghegh Ardabili University

Received:2023/10/16

Accepted:2023/4/30

PP:65-79

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/JEDU.2023.27762.5560](https://doi.org/10.30495/JEDU.2023.27762.5560)

**Keywords:**

Moral reasoning, professional ethics, general styles of decision making.

### Abstract

**Introduction:** decision-making is one of the inseparable components of management and it is manifested in all components of management. Also, moral issues have been raised as the most basic human concern. The purpose of this research is the effect of moral reasoning in predicting the level of managers' general decision-making style; It is through the mediation of professional ethics.

**research methodology:** his research was conducted with descriptive-correlation method and structural equation modeling method (SEM). The statistical population of the research consisted of all school principals in Urmia city, and 137 of them were selected using random sampling method. The research tools included the professional ethics questionnaire of Kaduzir (2000), the moral reasoning questionnaire of Manavipur (2013) and the general decision-making styles questionnaire of Scott and Bruce (1995).

**Findings:** The resulting data were analyzed using structural equation method and using Spss version 26 and Smart-PLS software. The results of the research showed that moral reasoning directly has a positive and significant effect on the general style of decision-making. Also, the direct effect of professional ethics on the general style of decision-making and moral reasoning on professional ethics was statistically significant. In addition, professional ethics was able to enter the model as a mediating role in the relationship between moral reasoning and general decision-making style. Finally, the structural model of the research after modification had a good fit with the experimental data of the research.

**Conclusion:** According to the obtained results, it can be stated that in order to improve different decision-making styles, managers should have higher moral integrity and better professional ethics.

**Citation:** Toosi Davood, Mazaheripour Fatemeh, Mohammadzadeh Reza, Khaliqkhan Ali, (2023). The effect of moral reasoning on the general decision-making styles of managers with the mediation of professional ethics, a bimonthly scientific-research. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(4):65-79

**Corresponding author:** Davood Toosi

**Address:** Golestan province, Minoodasht city

**Tell:** 09118747129

**Email:** d.toosi67@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

Life in all organizations, including educational organizations, requires various and continuous measures and solutions. Managers must perform various tasks and functions in order to lead their organization. Decision-making is one of the inseparable components of management and it is manifested in all components of management in some way. Also, moral issues have been raised as the most basic human concern. Ethical principles are one of the important factors of society's success according to society's culture (Semradova, 2016). Paying attention to ethics has attracted the attention of experts and thinkers. This importance comes from the fact that the owners of the professions, as human beings, cannot be indifferent to judging the rightness and wrongness of their job requirements. For this purpose, the purpose of this research is to investigate the effect of moral reasoning in predicting the level of managers' general decision-making style; It is through the mediation of professional ethics.

### Goal:

The purpose of this research is to study the effect of moral reasoning in predicting the level of managers' general decision-making style; It is through the mediation of professional ethics.

### Method:

The research method was descriptive and of the correlation type, and the analysis method was of the structural equation modeling type. The statistical population of this research includes all secondary school principals in Urmia city. The sample of the study was 137 people (51 women and 86 men) from middle school principals using a simple random sampling method. Data collection has been done by field method and by means of closed answer questionnaire. Kadozir's professional ethics questionnaire (2000), including 16 questions that measure professional ethics in 8 dimensions, was used to measure professional ethics. Manavipour's (2011) Moral Reasoning Development Test was used to measure moral reasoning. This test consists of 13 questions and 4 factors that are able to measure the three levels of Kohlberg's moral development based on the content of the questions under the headings of social ethics, post-customary ethics factor, conventional and pre-customary ethics factor. Scott and Bruce (1995) general decision-

making style questionnaire consists of 25 questions and 5 decision-making styles, including immediate decision-making style, avoidance decision-making style, rational decision-making style, intuitive decision-making style, decision-making style They are dependent. In order to measure each of the decision-making styles, 5 questions have been assigned in this questionnaire, and a Likert scale has been used to answer each of the questions.

### Findings:

The resulting data were analyzed using structural equation method and using Spss version 26 and Smart-PLS software. The results of the research showed that moral reasoning directly has a positive and significant effect on the general style of decision-making. Also, the direct effect of professional ethics on the general style of decision-making and moral reasoning on professional ethics was statistically significant. In addition, professional ethics was able to enter the model as a mediator in the relationship between moral reasoning and general decision-making style. Finally, the structural model of the research after modification had a good fit with the experimental data of the research.

### Results:

The main aim of the research was to investigate the role of moral reasoning in predicting the general decision-making style of managers with the mediation of professional ethics. Four hypotheses have been used to examine the variables of this research, and all the research hypotheses were confirmed. Based on the obtained results, it can be said that personality traits have an effective role in the decision-making style of managers. Managers who have high moral reasoning can act in the best way in decision making. Also, people who have high moral reasoning have higher professional ethics in the workplace. People who are aware of ethical principles and processes can be active and perform their duties based on their ethical reasoning. The higher professional ethics managers have in performing their duties, the higher their overall decision-making style and they can make more correct decisions.

## مقاله پژوهشی

## تأثیر استدلال اخلاقی بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای

داود طوسی<sup>۱</sup>، فاطمه مظاهری پور<sup>۲</sup>، رضا محمدزاده<sup>۳</sup>، علی خالق خواه<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد گرگان

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی

۴. دانشیار فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه محقق اردبیلی

## چکیده

**مقدمه و هدف:** تصمیم‌گیری از اجزای تفکیک‌ناپذیر مدیریت به شمار می‌آید و در تمام اجزاء مدیریت به نحوی جلوه‌گر است. همچنین مسائل اخلاقی به عنوان اساسی‌ترین دغدغه بشر مطرح شده است. هدف پژوهش حاضر، مطالعه تأثیر استدلال اخلاقی در پیش‌بینی میزان سبک عمومی تصمیم‌گیری مدیران؛ با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای است.

**روش شناسی پژوهش:** این پژوهش با روش توصیفی-همبستگی و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی مدیران مدارس شهر ارومیه سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۲۱۲ نفر تشکیل می‌دادند که از بین آن‌ها با استفاده از جدول کرجسی-مورگان ۱۳۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۰)، پرسشنامه استدلال اخلاقی معنوی پور (۱۳۹۰) و پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵) بود. داده‌های حاصل با استفاده از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۲۶ و Smart-PLS تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد که استدلال اخلاقی به طور مستقیم بر سبک عمومی تصمیم‌گیری تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی سبک عمومی تصمیم‌گیری و استدلال اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای از لحاظ آماری معنادار بود. به علاوه اخلاق حرفه‌ای توانست به عنوان نقش میانجی در رابطه بین استدلال اخلاقی و سبک عمومی تصمیم‌گیری وارد مدل شود. در نهایت نیز مدل ساختاری پژوهش بعد از اصلاح، برازش مطلوب را با داده‌های تجربی پژوهش داشت.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که جهت بهبود سبک‌های مختلف در تصمیم‌گیری مدیران باید از استدلال اخلاقی بالاتر و اخلاق حرفه‌ای بهتری برخوردار باشند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

شماره صفحات: ۷۹-۶۵

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



## DOI:

10.30495/JEDU.2023.27762.5560

## واژه‌های کلیدی:

استدلال اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری

**استناد:** طوسی داود، مظاهری پور فاطمه، محمدزاده رضا، خالق خواه علی (۱۴۰۲). تأثیر استدلال اخلاقی بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای، دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، ۱۴ (۴): ۷۹-۶۵

\* نویسنده مسوول: داود طوسی

نشانی: گلستان، مینودشت

تلفن: ۰۹۱۱۸۷۴۷۱۲۹

پست الکترونیکی: d.toosi67@gmail.com

## مقدمه

زندگی در همه سازمان‌ها از جمله در سازمان‌های آموزشی نیازمند اتخاذ تدابیر و راه‌حل‌های گوناگون و مستمر است. مدیران باید وظایف و کارکردهای گوناگونی را انجام دهند تا بتوانند سازمان خود را هدایت و رهبری کنند. به طور کلی، تصمیم‌گیری یکی از چالش‌های مدیران در طول زمان است؛ زیرا آنان در طول مأموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند که نیازمند تصمیم‌گیری می‌باشد. (Kaucher, 2013)

فرایند تصمیم‌گیری در مورد یک مسئله ثابت از شخصی به شخص دیگر متفاوت است (Davids E L, Vanessa R N, Leach L, 2016) (که این موضوع را سبک تصمیم‌گیری می‌نامند. سبک تصمیم‌گیری بیانگر چگونگی دریافت و پردازش اطلاعات در خصوص یک تصمیم است. (Dabić M, Tipurić D, Podrug N, 2015) این سبک در مدیران بیانگر الگوی عادت‌ی است که آن‌ها هنگام تصمیم‌گیری به کار می‌برند (Heydari and Marzooqi, 2012) و به طور کلی، سبک تصمیم‌گیری هر مدیر تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی او در برخورد با مسائل و واکنش نسبت به آنها قرار دارد. مدیران همواره با موقعیت‌هایی روبرو هستند که نیازمند تصمیم‌گیری است و تصمیم آنها در موفقیت و تحقق اهداف سازمان مؤثر است، بنابراین شناخت عوامل مرتبط با تصمیم‌گیری دارای اهمیت زیادی است. مدیریت و تصمیم‌گیری یک فرآیند چند بعدی و متأثر از عوامل متفاوت است مدیران تصمیمات خود را به سبک‌های گوناگونی اتخاذ می‌کنند که در طول زندگی شغلی آنان یکسان نبوده و دگرگون می‌شود. (Thunholm, 2004)

بنابراین می‌توان گفت تصمیم‌گیری از اجزای تفکیک‌ناپذیر مدیریت به شمار می‌آید و در تمام اجزای مدیریت به نحوی جلوه‌گر است (Heydari and Marzooqi, 2012). تصمیم‌گیری فرایند بهترین انتخاب بین گزینه‌های مختلف برای رسیدن به هدفی خاص است و توانایی‌های شناختی زیادی مانند اطلاعات و پردازش آنها، حل مسئله، قضاوت، حافظه و یادگیری را به خدمت می‌گیرد (Akbari and Zare, 2012).

اهمیت این موضوع سبب شده است که توجه محققان به مطالعه در زمینه تصمیم‌گیری جلب شود. از جمله این پژوهشگران، Heydari and Marzooqi (2012) می‌باشند که در پژوهشی به بررسی و مقایسه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در مدیران دانشگاه پرداختند که نتایج نشان داد سبک غالب تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه شیراز سبک تصمیم‌گیری آبی است. از دیگر پژوهش‌ها، می‌توان به پژوهش‌های Delcampo et al. (2016), Dabik, Tipurik, Pudrag (2015), Nazemi and Saffarinia (2015), and Karimi (2011) بررسی تصمیم‌گیری‌های مدیران سازمان‌های دولتی؛ (Mazaher et al. (2017) and Hariri, Monipni and Predex (2014) با هدف بررسی تصمیم‌گیری مدیران در مدارس؛ (Victim of Jajarm, Malekzadeh and Khorakian (2016) با هدف بررسی تصمیم‌گیری مدیران در آموزش عالی؛ و (Ahmad Khan et al. (2016) با هدف بررسی نحوه تصمیم‌گیری دانشجویان اشاره کرد.

فرایند تصمیم‌گیری در مورد یک مسئله ثابت از شخصی به شخص دیگر متفاوت است (Davids, Vanessa & Leach (2016) که این موضوع را سبک‌های تصمیم‌گیری می‌نامند. سبک تصمیم‌گیری بیانگر چگونگی دریافت و پردازش اطلاعات در خصوص یک تصمیم است. (Dabić Tipurić, Podrug (2015) این سبک در مدیران بیانگر الگوی عادت‌ی است که آن‌ها هنگام تصمیم‌گیری به کار می‌برند؛ و به طور کلی، سبک تصمیم‌گیری هر مدیر تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی او در برخورد با مسائل و واکنش نسبت به آن‌ها قرار دارد. (Thunholm P (2004) در سال‌های اخیر پژوهش‌های متعددی در حوزه‌های گوناگون در خصوص موضوع سبک‌ها و مدل‌های تصمیم‌گیری انجام شده است که در نتیجه محققان طبقه‌بندی‌های مختلفی در این زمینه ارائه داده‌اند. (Tatum et al, 2003) بر این اساس آن‌ها پنج سبک مختلف تصمیم‌گیری با عنوان سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری، شامل سبک عقلایی، سبک شهودی، سبک وابستگی، سبک اجتنابی و سبک آبی را ارائه کردند. (Spicer, Smith (2005)

از طرف دیگر، با تغییراتی که در مناسبات و روابط درونی جوامع کنونی به وجود آمده؛ دیگر بار، مسائل اخلاقی به عنوان اساسی‌ترین دغدغه بشر مطرح شده است. زندگی اجتماعی، گاهی موقعیت‌ها و وضعیت‌هایی را به وجود آورده و افراد را در دوراهی‌های اخلاقی قرار می‌دهد که آنان ملزم به تصمیم‌گیری‌های اخلاقی می‌شوند. بیش از ۲۰ سال است که پژوهش در زمینه وضعیت‌های اخلاقی مورد توجه روان‌شناسان، روانشناسان اجتماعی و محققان حوزه اخلاق قرار گرفته است. (Owen Rankin, 2015) امروزه بحث اخلاق و ارزش‌های اخلاقی به صورت جدی‌تر بیش از پیش مطرح می‌شود و به مثابه‌ی پدیده‌های اجتماعی، نقش اساسی در شکل‌گیری، کنترل و پیش‌بینی کنش‌ها و گرایش‌های افراد جامعه دارد. (Mahdavi and Zarei, 2011)

اخلاق حرفه‌ای، حوزه‌ای تخصصی در دانش اخلاق است که به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب و کار می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط کار است. (Amin Beidakhti and Men, 2015) آشنایی با معیارهای اخلاقی و پایبندی به آن‌ها به تعالیم اخلاقی و حرفه‌ای افراد شاغل در یک نهاد و به تبع آن، ارتقای جایگاه اجتماعی آن نهاد یا سازمان در جامعه و تأثیرگذاری آن بر

افراد کمک می‌نماید. (Amrahi et al, 2014) طبق تعریف، اخلاق زیر مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها است که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کیفی به کمی متعهد به رعایت آنها هستند، اخلاق حرفه‌ای ارزش درونی مثبت بر انجام خوب وظایف است، اخلاق حرفه‌ای مجموعه تعهدات و وظایف در رابطه با وظایف شغلی فرد است و انتظار می‌رود که به آنها پاسخ دهد (Hassanzadeh et al, 2014). در چندسال اخیر خوشبختانه تحقیقات نسبتاً زیادی در زمینه اخلاق حرفه‌ای انجام شده است و جنبه‌های مختلف خلاقیت توسط محققان و صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله تحقیقات می‌توان به تحقیق (Azizi, 2010) با محوریت ضرورت تدوین محتوای کدهای اخلاقی و مولفه‌های اخلاقی؛ (Vaddahir et al. (2008) با محوریت معیارهای اخلاقی در انجام کار؛ (Khani Jazani (2008) با محوریت کار و وجدان کار در کارآفرینی؛ (khazaie, 2007) با محوریت اهمیت، روش‌ها و مشکلات اخلاق کاربردی؛ (Zandipour (2009) با محوریت آسیب شناسی فرهنگ و اخلاق کار؛ (Rashidi (2004) با محوریت رابطه بین اخلاق اسلامی، کار، تعهد سازمانی، و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران؛ (Ameli (2002) با محوریت مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام؛ (Yousefi Mahalla (2007) با محوریت اخلاق حرفه‌ای در روابط بین وکلاء؛ (Soltanzadeh (2007) با محوریت فرهنگ کار و اخلاق کاری در جامعه ایران از منظر جامعه‌شناسی؛ (Din Mohammadi, (2004) با محوریت میزان رعایت اخلاق پرستاری در عملکرد حرفه‌ای پرستاران؛ (Farasatkah (2006) با محوریت اخلاق علمی و جایگاه اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران؛ (Moeidfara (2007) با محوریت اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات؛ (Biruni Kashani and Bagheri (2007) با محوریت مبانی اخلاق تدریس بر اساس فلسفه اخلاق اسلامی؛ (Sarmadi and Shalbab (2007) با محوریت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر اشاره کرد.

در میان تمامی پژوهش‌هایی که بین رفتار اخلاقی و متغیرهای دیگر صورت گرفته است متغیر استدلال اخلاقی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. بدین منظور در این پژوهش نقش واسطه‌ای استدلال اخلاقی مورد مطالعه قرار گرفته است. از بین اندیشمندان حوزه‌ی رشد اخلاقی، لارنس کلبِرگ، محقق و استاد روان‌شناسی آموزشی و اجتماعی در دانشگاه هاروارد است که تحقیقات بسیار گسترده‌ای درباره پیشرفت اخلاقی انجام داده است. نظریه استدلال اخلاقی او درباره این موضوع است که افراد چگونه فکر می‌کنند و در یک موقعیت اخلاقی چه چیزی را مدنظر قرار می‌دهند. این فرآیند، تشخیص درست و غلط در یک موقعیت معین است. (Balqasem and Hussein, 2020) در واقع استدلال اخلاقی، فرآیند قضاوت آگاهانه درباره خوبی یا بدی اعمال است. این مفهوم به معنای قابلیت درک و شناخت مشکلات اخلاقی و اجتماعی با استفاده از ارزش‌ها و استانداردهای فردی به منظور اقدام مناسب و رفتار اخلاقی می‌باشد. (Heydari, 2011)

کلبِرگ فرض می‌کند که استدلال اخلاقی عامل مهمی است که در قضاوت اخلاقی و تصمیم برای عمل اخلاقی وحدت ایجاد می‌کند و نقش اصلی را ایفا می‌کند. (Cheng, 2014) در دیدگاه کلبِرگ و پیازه درباره اخلاق، استدلال اخلاقی بخش محوری اخلاق است. در نظریه شناختی اجتماعی نیز رفتار اخلاقی و رفتار غیراخلاقی عملکردی از استدلال اخلاقی و مکانیسم‌های خودنظارتی و خودواکنشی است (Wong et al., 2016). نظریه رشد اخلاقی پیازه را گسترش داد و تکمیل کرد. او همچون پیازه بر این باور بود که رشد اخلاقی بر اساس توانایی‌های شناختی افراد شکل می‌گیرد. همچنین، وی اخلاق را با مفهوم عدالت تبیین می‌کرد و معتقد بود قضاوت‌های اخلاقی افراد با برداشت‌های متفاوت از این مفهوم همراه است. (Asare et al, 2018) او همچنین عقیده داشت که رشد اخلاقی به طور اولیه مبتنی بر استدلال اخلاقی است و در مجموعه‌ای از مراحل شکل می‌گیرد. (Santrak, 2014).

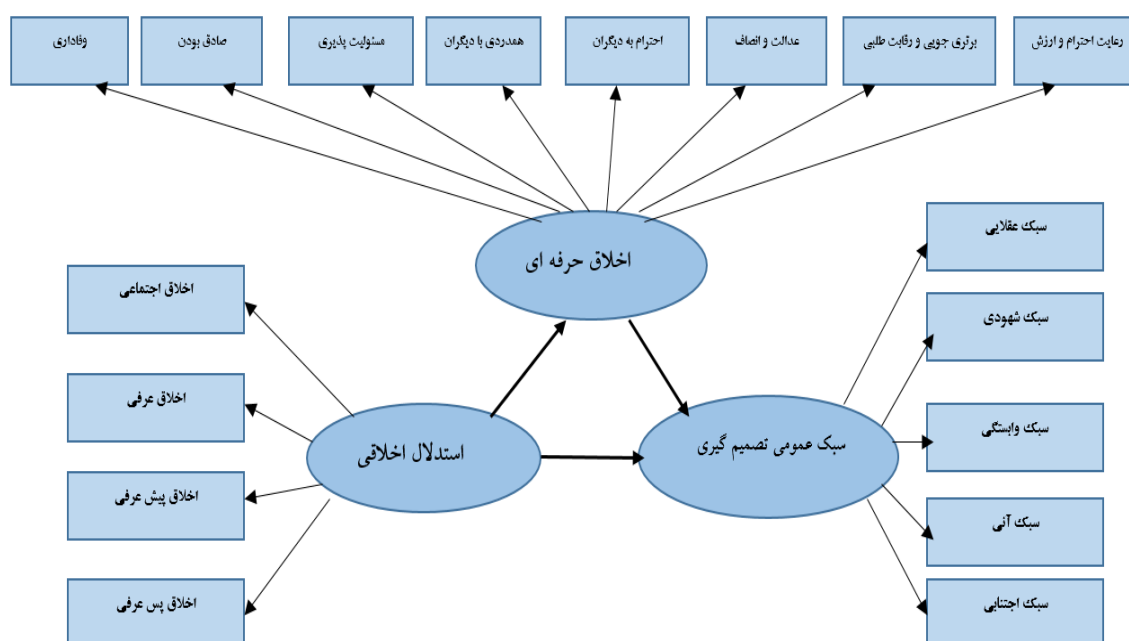
به عقیده کلبِرگ، افراد در سه سطح اخلاقی پیش عرفی، عرفی و پس عرفی قرار می‌گیرند. سطح اول که اخلاق پیش عرفی است شامل مراحل مجازات‌مداری (اطاعت از قواعد برای اجتناب از مجازات) و پاداش‌مداری (متابعت از قواعد به دلیل کسب پاداش) می‌باشد. سطح دوم اخلاق عرفی است که با تسلیم و اطاعت مشخص می‌شود و شامل مراحل تأیید‌مداری (متابعت از قوانین به دلیل رد نشدن از جانب دیگران) و اقتدار‌مداری (تبعیت از قوانین برای آنکه از طرف منابع قدرت محکوم نشود و از بابت انجام ندادن وظیفه خود احساس گناه نکند) است و سطح سوم اخلاق پس عرفی و دوره اصول اخلاقی خودپذیرفته، مستقل و از روی فهم و درک است که خود به دو مرحله‌ی پیمان‌مداری (اعمال فرد مطابق با اصولی است که لازمه رفاه عمومی دانسته می‌شود) و اخلاق‌مداری (اعمال فرد مطابق با اصول اخلاقی هدایت می‌شود که فرد خود برگزیده است و شامل احترام به عدالت و انصاف و تساوی حقوق می‌باشد؛ فرد از آن اصول تبعیت می‌کند که نزد خود شرمنده و مقصر نباشد) تقسیم می‌شود. (Kohlberg et al., 1983)

در حوزه استدلال اخلاقی مطالعات متعددی صورت گرفته است، از بین این مطالعات می‌توان پژوهش‌های Malti, Gasser and Helfen (2012); Finger, 2010; Yang and Wang, 2012; به نقل از Wong, (2016) با هدف بررسی میزان پیش‌بینی استدلال اخلاقی با رفتارهای ضداجتماعی چون پرخاشگری و قلدری کردن، (Delaputase (2006) با هدف بررسی درک دانشجویان از مفاهیم اخلاقی همچون مراحل مختلف فرایندهای تصمیم‌گیری، (Bakoz and Kagli (2006) با هدف بررسی استدلال‌های اخلاقی دانشجویانی که دوره‌های آموزش اخلاق را گذرانند، (Leitsch (2004) با هدف بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاقی در بهبود استدلال‌های آموزشی، (Ritter (2007) با هدف

بررسی توانایی استدلال اخلاقی در دانشجویان و تأثیر کلاس‌های آموزش اصول اخلاق شغلی بر سطح آگاهی اخلاقی یا استدلال اخلاقی آنها، و (Alas (2006) با هدف بررسی ارتباط مثبت بین رفتار اخلاقی و پیامدهای شغلی مثبت اشاره کرد. از دیگر پژوهش‌ها که به بررسی رابطه رفتار اخلاقی و استدلال اخلاقی پرداخته‌اند و همگی حکایت از رابطه مثبت و معنادار میان رفتار و استدلال اخلاقی دارند می‌توان مطالعات مربوط به (Graham (1995); Rast and Naruz (1994); Ryan (2001); Swanson and Hill (1993), Daze and Gerquez (2015) را نام برد.

با توجه به مطالب بیان شده می‌توان این‌طور بیان نمود که اخلاق و اصول اخلاقی با توجه به فرهنگ جوامع یکی از عوامل مهم موفقیت جامعه است. (Semradova I, Hubackova S, 2016) توجه به اخلاقیات در دهه‌های اخیر به عنوان یک پارادیم جدید توجه صاحب‌نظران و اندیشمندان تمام معارف بشری را به خود معطوف کرده است. این اهمیت از آنجا ناشی می‌شود که صاحبان حرفه‌ها به عنوان یک انسان نمی‌توانند از قضاوت در مورد درست و غلط بودن، باید و نباید الزامات شغلی خود بی‌تفاوت باشند. در ساده‌ترین حالت، اخلاق، ایده‌های یک فرد و باورهایش در مورد درست و نادرست است. (Boije, 2017) همچنین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و... توفیق سازمان را باعث می‌شود. (Ardalan et al, 2014)

توجه به موازین اخلاقی و ارزشی از جانب کارکنان تضمینی است بر اینکه حتی زمانی که منافع شخصی به خطر می‌افتد، منافع اجتماعی همواره حق را به ارزش‌های بنیادی می‌دهد. اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد. (Ghanbari and Mohammadi, 2017) مدیرانی که از دغدغه‌های اخلاقی برخوردار بوده‌اند، همت خود را صرف تهیه فهرستی از بایدها و نبایدهای رفتاری کرده‌اند. این بایدها و نبایدها، الگوی رفتار ارتباطی افراد سازمان را با یکدیگر و نیز با مشتری، ارباب رجوع و سایر افراد ذی‌نفع را ترسیم می‌کند که به شکل اخلاق خود خواهانه، دگر خواهانه، وظیفه مدار و عدالت محور نمایان می‌شود. (Yabloi et al, 2016)



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب مذکور می‌توان گفت که تصمیمات مدیران مدارس نقش بسیار مهمی در پیشبرد اهداف مدارس یا به عبارت بهتر ابعاد گوناگون در مدرسه دارد. واضح است که در زمان حاضر و پیش از این، سیستم آموزشی و مدارس در بسیاری از موارد قربانی تصمیمات نادرست مدیران خود شده است، و بدین واسطه دچار زبان‌های جبران‌ناپذیر بسیاری شده است. همچنین بررسی پیشینه پژوهشی در زمینه رابطه بین استدلال اخلاقی با سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد که این تحقیقات در مورد کارکنان سازمان‌های آموزشی با محدودیت مواجه است و خلأ انجام پژوهش در این زمینه احساس می‌شود. هم‌چنین پژوهشی که هر سه متغیر

مورد مطالعه را بررسی و تحلیل کرده باشد در بین پژوهش‌های انجام شده یافت نشد. بنابراین با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌ها و ارتباط آن با قضاوت و استدلال اخلاقی، لازم است این موضوع بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. براساس خلاء موجود، در این پژوهش رابطه بین استدلال اخلاقی با سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی زیر به عنوان مدل تحقیق مطرح می‌شود:

براساس مدل مفهومی تحقیق فرضیات پژوهش در زیر ارائه شده است:

- ۱- استدلال اخلاقی بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران تأثیر معنی‌دار دارد.
- ۲- استدلال اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران تأثیر معنی‌دار دارد.
- ۳- اخلاق حرفه‌ای بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران تأثیر معنی‌دار دارد.
- ۴- استدلال اخلاقی از طریق نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران تأثیر دارد.

### روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۱۲ نفر شامل ۷۸ نفر زن (۳۷ درصد) و ۱۳۴ نفر مرد (۶۳ درصد) است. تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۳۷ نفر به دست آمده است. از تعداد نمونه به دست آمده براساس نسبت جامعه زن و مرد ۵۱ نفر زن (۳۷ درصد) و ۸۶ نفر مرد (۶۳ درصد) با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به روش میدانی و به وسیله پرسشنامه از نوع بسته پاسخ به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری (GDMS) پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری (Scott and Bruce (1995) مشتمل بر ۲۵ سوال و ۵ سبک تصمیم‌گیری می‌باشد که شامل سبک تصمیم‌گیری آنی شامل ۵ سوال (۸، ۹، ۱۵، ۲۰ و ۲۴)، سبک تصمیم‌گیری اجتنابی شامل ۵ سوال (۶، ۱۴، ۱۹، ۲۱ و ۲۳)، سبک تصمیم‌گیری عقلانی شامل ۵ سوال (۴، ۷، ۱۱، ۱۳ و ۲۵)، سبک تصمیم‌گیری شهودی شامل ۵ سوال (۱، ۳، ۱۲، ۱۶ و ۱۷) و سبک تصمیم‌گیری وابستگی مشتمل بر ۵ سوال (۲، ۵، ۱۰، ۱۸ و ۲۲) هستند. به منظور سنجش هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری در این پرسشنامه ۵ سوال اختصاص داده شده است و برای پاسخگویی به هر یک از سوالات نیز طیف لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. اسکات و براس پس از اجرای این پرسشنامه و تحلیل عاملی آن و تأیید روایی جهت بررسی پایایی آن آلفای کرونباخ آن را ۰/۶۸ تا ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. هم‌چنین Heydari و Marzoghi (2012) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز روایی این ابزار با استفاده از تحلیل گویه محاسبه گردید و نتایج حاکی از روایی بسیار خوب این پرسشنامه بود. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در پژوهش حاضر ۰/۸۷ بدست آمده است.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (PEQ) برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (Kadozir (2002) شامل ۱۶ سوال که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد. مسوولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶) اندازه‌گیری می‌کند استفاده شده است که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کامل مخالف تا کاملاً موافق) نمره‌گذاری شده است. لازم به توضیح است که این مولفه‌ها توسط کادوزیر به عنوان ویژگی‌های افراد متخلق به اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک تک سوالات را با هم جمع نموده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر بگیرد. بدیهی است که این امتیاز بیانگر میزان بالا یا پایین بودن متغیر بر اساس نظر پاسخ دهنده بود. به عبارتی، هر چه این امتیاز بالاتر باشد، نشان دهنده بالا بودن متغیر است و برعکس. پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است. (Kadozir (2002) در پژوهش سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶) مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۱ به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۴ به دست آمده است.

پرسشنامه استدلال اخلاقی: برای اندازه‌گیری استدلال اخلاقی از آزمون سنجش رشد استدلال اخلاقی (Manavipour (2011) استفاده شده است. این آزمون شامل ۱۳ سوال و ۴ عامل می‌باشد که براساس محتوای سوالات تحت عناوین اخلاق اجتماعی (سوالات ۱-۴)، عامل اخلاق پس‌عرفی (سوالات ۵-۷)، عامل اخلاق عرفی (سوالات ۸-۱۰) و پیش‌عرفی (۱۱-۱۳) که قادرند سه سطح رشد اخلاقی کلبرگ را اندازه‌گیری کنند. در این پرسشنامه سوالات (۱۱-۶-۵-۱۲) به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره برای هر فرد ۱ و حداکثر

نمره ۵۲ است. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تأییدی بر پایایی آزمون ساخته شده است و همسانی درونی سؤال‌ها در حد قابل قبول است (Manavipour (2011) هم چنین ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر استدلال اخلاقی در پژوهش حاضر ۰/۷۳ به دست آمده است. برای تحلیل داده‌ها نرم افزارهای spss25 و smart pls به کار گرفته شد. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش smart pls- SEM به شرح زیر استفاده و تحلیل‌های لازم در سه بخش: برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) انجام شد. به این ترتیب که ابتدا، از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش بررسی شده است.

### یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات مدنظر قرار گرفت. با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در قسمت ویژگی‌های جمعیت شناختی می‌توان دریافت اکثریت پاسخ‌دهندگان (۶۳ درصد یعنی ۸۶ نفر) مرد بودند. ترکیب سنی آن‌ها نشان دهنده این است که بیشتر آن‌ها (۴۲ درصد یعنی ۵۷ نفر) بین ۴۵ تا ۵۰ سال داشته؛ و هم چنین ۴۸ درصد آن‌ها (۶۵ نفر) بین ۱۶ تا ۲۵ سال سابقه خدمتی داشتند و مدرک تحصیلی ۵۳ درصد (۷۲ نفر) لیسانس بودند.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

سبک عمومی تصمیم‌گیری	اخلاق حرفه‌ای	استدلال اخلاقی	سازه
۳/۴۶	۳/۵۴	۳/۱۵	میانگین
۰/۴۰	۰/۶۴	۰/۳۲	انحراف معیار

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان داده است. نتایج نشان می‌دهد میانگین متغیر استدلال اخلاقی (۳/۱۵)، متغیر اخلاق حرفه‌ای (۳/۵۴) و متغیر سبک عمومی تصمیم‌گیری (۳/۴۶) به دست آمده است که میانگین همه متغیرها از بالاتر از حد میانگین (۳) است

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	۱	۲	۳
استدلال اخلاقی	۱	۰/۶۳	۰/۷۶
اخلاق حرفه‌ای		۱	۰/۲۳
سبک عمومی تصمیم‌گیری			۱

از جدول شماره ۲ می‌توان نتیجه گرفت که بین استدلال اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار در سطح کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد. هم چنین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سبک عمومی تصمیم‌گیری مدیران و رابطه بین استدلال اخلاقی و سبک عمومی تصمیم‌گیری مدیران مثبت و معنادار به دست آمده است.

در این تحقیق، برازش مدل با معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی پایایی دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. مقدار این دو معیار باید بزرگتر یا مساوی ۰/۷ باشد تا پایایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول باشد (Werts (1974). همچنین روایی پرسشنامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد (Fornell et Larcker (1981)؛ و برای روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد. نتایج این معیارها برای متغیرها مطابق جدول ۲ و ۳ است.

جدول شماره ۲- آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

سازه پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
استدلال اخلاقی	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۶۳
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۷۹
سبک عمومی تصمیم‌گیری	۰/۲۲	۰/۴۱	۰/۵۹

همه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش به جز سازه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری از ۰/۷ بیشتر است. هم چنین مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ به دست آمده است، که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرای مدل پژوهش قابل قبول است. نتایج بررسی روایی واگرا نیز در جدول ۳ آمده است.



جدول ۳-روایی و اگری سازه‌های پژوهش

سبک عمومی تصمیم‌گیری	اخلاق حرفه‌ای	استدلال اخلاقی	سازه پژوهش
۰/۸۵	۰/۵۵	۰/۸۹	استدلال اخلاقی
۰/۵۵	۰/۷۹		اخلاق حرفه‌ای
۰/۷۷			سبک عمومی تصمیم‌گیری

نتایج روایی همگرا نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر یک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است. بنابراین، پرسشنامه‌ها دارای اعتبار کافی است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری از معیارهای مقادیر R Square، ضریب معناداری Z که در مدل ارائه می‌شود، معیار Q2 و معیار اندازه اثر (f2) استفاده می‌کنیم.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

سازه	مقدار R Square	Q2
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۰	۰/۱۷
سبک عمومی تصمیم‌گیری	۰/۷۳	۰/۴۰

جدول ۵- مقادیر شاخص اندازه اثر (f2)

استدلال اخلاقی	اخلاق حرفه‌ای	سبک عمومی تصمیم‌گیری مدیران
استدلال اخلاقی	۰/۴۳	۱/۶۱
اخلاق حرفه‌ای		۰/۰۴

مطابق جدول ۴، مقدار R Square برای سازه اخلاق حرفه‌ای ۰/۳۰ و برای سازه سبک عمومی تصمیم‌گیری ۰/۷۳ بدست آمده است که نشان دهنده مقدار خوبی می‌باشد. مقادیر Q2 نشان می‌دهد متغیرهای درون‌زای هر دو سازه قابلیت پیش بینی تقریباً قوی با سازه‌های مربوط به خود را دارند. هم چنین مقادیر f2 در جدول شماره ۵ نشان دهنده اندازه اثر مناسب برای سازه‌های اخلاق حرفه‌ای و سبک عمومی تصمیم‌گیری است.

برای بررسی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی کرده اند (Tenenhaus, 2004). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R2 و میانگین شاخص‌های مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2)}$$

$$GOF = \sqrt{\text{average (0/67*0.51)}} = 0.58$$

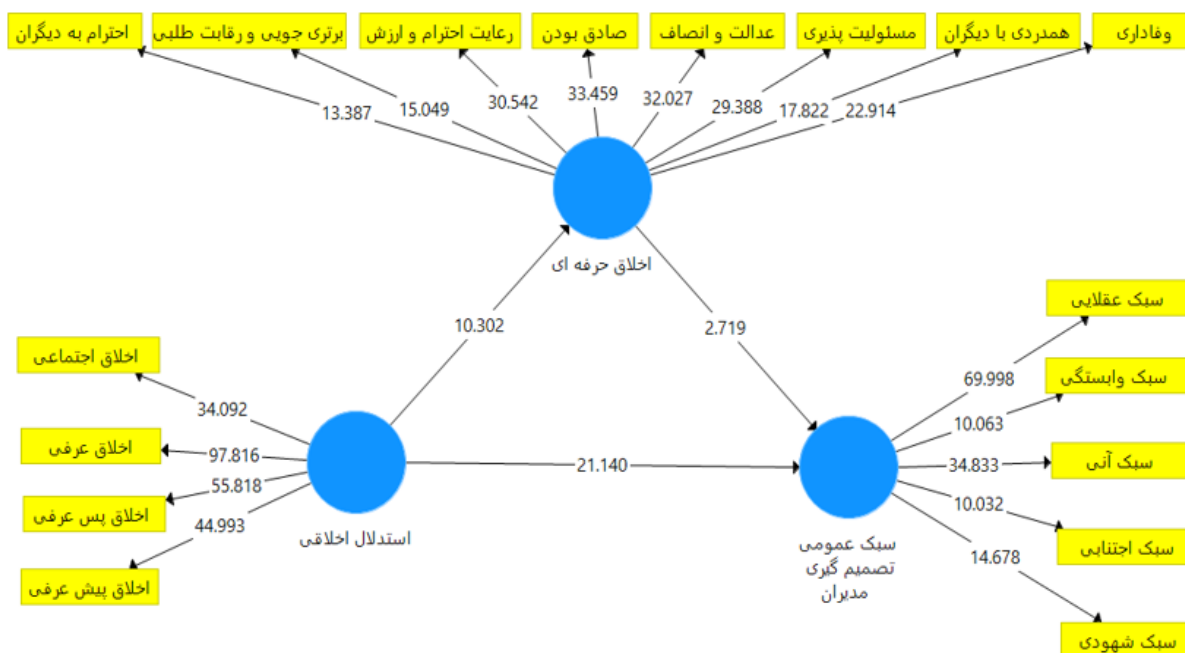
در نتیجه، مقدار معیار GOF برابر است با ۰/۵۸ که با مقایسه آن با مقادیر قابل قبول برای GOF نشان از برازش مناسب کلی مدل دارد. پس از تأیید روایی و پایایی، مدل ساختاری تحقیق ارزیابی می‌شود. با استفاده از این مدل می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل ۲ و ۳ مدل‌های خروجی نرم افزار smart pls را نشان می‌دهد.

جدول ۶- تحلیل مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

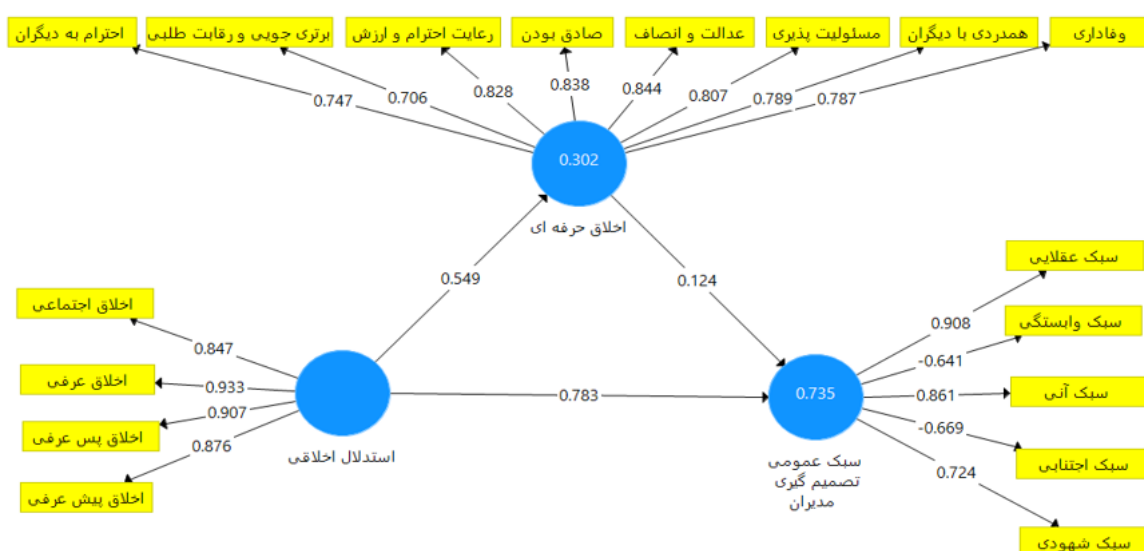
فرضیه	ضریب مسیر	مقدار t	مقادیر p	نتیجه
استدلال اخلاقی - اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۴	۱۰/۳۰	۰/۰۰	تأیید
استدلال اخلاقی - سبک تصمیم‌گیری عمومی	۰/۷۸	۲۱/۱۴	۰/۰۰	تأیید
اخلاق حرفه‌ای - سبک تصمیم‌گیری عمومی	۰/۱۲	۲/۷۱	۰/۰۱	تأیید

جدول ۷- تحلیل مسیر اثر غیرمستقیم در الگوی پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	مقدار t	مقادیر p	نتیجه
استدلال اخلاقی - اخلاق حرفه‌ای - سبک تصمیم‌گیری عمومی	۰/۰۷	۲/۵۳	۰/۰۱	تأیید



شکل ۲- نتایج مربوط به مدل معادلات ساختاری در وضعیت مقادیر t



شکل ۲- نتایج مربوط به مدل معادلات ساختاری در وضعیت ضرایب معناداری

با توجه به مقادیر ضرایب معناداری t و ضریب مسیر به دست آمده در مدل‌های بالا و جداول ۶ و ۷ می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر است، پس در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های پژوهشی تایید می‌شود. هم چنین با توجه به مقادیر بدست آمده در جدول شماره ۷، فرضیه ما مبنی بر تأثیر غیر مستقیم استدلال اخلاقی بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای مورد تایید است.

## بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر محیط سازمان‌ها بسیار متغیر و متلاطم شده و حفظ و نگهداشت وضعیت موجود و ایجاد وضعیت مطلوب نیاز به مدیریت مناسب دارد؛ زیرا مدیران در بالاترین پست سازمانی قرار دارند و تصمیمات آنان می‌تواند تمامی فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو مدیریت مستلزم شناسایی نیازهای محیطی و اصول اخلاقی می‌باشد. مدارس از این قضیه مستثنی نیستند و مدیریت مدارس بدون توجه به اصول اخلاقی در محیط کار مسیر نخواهد بود. در این بین برخی از عوامل هستند که بر عملکرد و نحوه تصمیم‌گیری مدیران مدارس تأثیرگذار هستند. این عوامل می‌توانند عوامل فردی یا گروهی باشند؛ همچون نگرش شغلی، دانش و اطلاعات و مهارت‌های فردی. اما

عوامل دیگری نیز وجود دارند که فراتر از این عوامل بر کارآمدی فردی و گروهی می‌توانند نقش داشته باشند. از جمله این عوامل می‌توان به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار و استدلال اخلاقی مدیران اشاره کرد. بدین منظور هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش استدلال اخلاقی در پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری عمومی مدیران؛ با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بوده است. برای بررسی متغیرهای این پژوهش از چهار فرضیه استفاده شده است.

فرضیه اول پژوهش به این صورت بود که استدلال اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌دار بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که فرضیه فوق مورد تأیید است. این نتایج با یافته‌های بدست آمده از پژوهش‌های Hariri (2014)، Nazemi and Saffarinia (2015) و Ahmad Khan et al. (2016) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش‌های همسو نشان می‌دهد ادراک و استدلال و رفتارهای مدیران در پیش‌بینی سبک تصمیم‌گیری نقش موثری دارد و در بین سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک تصمیم‌گیری منطقی بیشترین نقش را داشته است. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که ویژگی‌های شخصیتی در سبک تصمیم‌گیری مدیران نقش موثری دارد. همچنین به نظر می‌رسد مدیرانی که از استدلال بالاتری در برخوردار هستند از سبک‌های تصمیم‌گیری بهتری استفاده می‌کنند. با توجه به این که استدلال اخلاقی یکی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران است، می‌تواند در تصمیم‌گیری مدیران بسیار نقش داشته باشد. مدیرانی که از استدلال اخلاقی بالایی برخوردار هستند می‌توانند در تصمیم‌گیری به بهترین نحو عمل کنند یعنی افزایش استدلال اخلاقی باعث افزایش قدرت تصمیم‌گیری درست مدیران می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت و مستقیم استدلال اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. تحقیقات قبلی انجام شده نیز مانند پژوهش‌های Graham (1995); Rast and Naruz (1994); Ryan (2001); Swanson and Hill (1993), Daze and Gerquez (1994) رابطه مذکور را تأیید می‌نمایند. نتایج این پژوهش بیانگر این موضوع است که افراد دارای استدلال اخلاقی قوی در مقایسه با افراد دارای استدلال اخلاقی ضعیف‌تر دارای توانایی بیشتری در توجه، بررسی دقیق و همه‌جانبه نقاط قوت و ضعف خود در انجام وظایف و حل مسائل هستند. از این رو، بهتر می‌توانند استدلال کنند و راحت‌تر تصمیم بگیرند که این امر باعث افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران می‌شود. افرادی که از استدلال اخلاقی بالایی برخوردار هستند از اخلاق حرفه‌ای بالاتری در محیط کار برخوردارند. افراد متناسب با میزان آگاهی از اصول و فرایندهای اخلاقی می‌توانند استدلال‌های اخلاقی ارائه دهند و هنگام فعالیت و انجام وظایف با توجه به استدلال‌های اخلاقی خود از اخلاق حرفه‌ای بالا در محل کار خود برخوردار می‌شوند. افرادی که از استدلال اخلاقی قوی‌تری برخوردار باشند در مقایسه با افراد با استدلال اخلاقی ضعیف‌تر دارای توانایی بیشتری در توجه به وظایف خود و بررسی همه‌جانبه و دقیق‌تری از نقاط قوت و ضعف در زمینه اخلاق کاری برخوردار هستند.

با تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، فرضیه سوم پژوهش یعنی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران تأیید شد. این نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیق‌های Wong (2016), Bayram and Adamir (2017), Norway and Karzai (2015) همسوست. نتایج تحقیقات فوق نشان داد که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران، بر نوع و کیفیت تصمیمات گرفته شده توسط آنان تأثیرگذار است. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای در کنار ویژگی‌های اخلاقی و اجتماعی می‌تواند به شدت تصمیم‌گیری مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. در تبیین نتایج این تحقیق می‌تواند بیان کرد هر چه مدیران از اخلاق حرفه‌ای بالاتری در انجام وظایف خود برخوردار باشند سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری آنان بالاتر می‌رود. یعنی با افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران قدرت تصمیم‌گیری آنان بهتر و بالاتر می‌رود و تصمیمات درست‌تر می‌توانند اتخاذ کنند.

فرضیه چهارم این پژوهش که هدف اصلی این تحقیق نیز می‌باشد به این صورت مطرح شد که استدلال اخلاقی از طریق نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران تأثیر دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از تأیید این فرضیه می‌باشد. با توجه به اینکه در فرضیه‌های بالا تأثیر استدلال اخلاقی بر سبک عمومی تصمیم‌گیری مدیران مورد تأیید قرار گرفت در این فرضیه مشاهده شد در صورتی که اخلاق حرفه‌ای را به عنوان نقش واسطه‌ای وارد مدل گردد، این متغیر می‌تواند در میزان تأثیر این متغیرها نقش داشته باشد یعنی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر استدلال اخلاقی بر سبک عمومی تصمیم‌گیری مدیران مورد تأیید قرار گرفت.

تحقیق حاضر نیز مانند تمامی پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. به طوری که محدود کردن جامعه آماری پژوهش به مدیران مدارس شهر ارومیه و همچنین، محدود کردن بازار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر بود که تعمیم‌پذیری نتایج را کاهش می‌دهد. بدین منظور پیشنهاد می‌شود جهت افزایش دقت و صحت نتایج از ابزارهای تکمیلی دیگری همچون مصاحبه برای گردآوری و تحلیل مجدد داده‌ها استفاده شود و با انجام پژوهش‌های مشابه در سازمان‌های متفاوت و حتی در سطح ملی و مقایسه نتایج با این مطالعه، می‌توان تعمیم‌پذیری را افزایش داد. همچنین ادارات کل به منظور تصمیم‌گیری بهتر مدیران می‌توانند دوره‌های آموزشی و کارگاه‌هایی با هدف ارتقاء استدلال اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای مدیران برگزار کنند تا به ارتقاء و تصمیمات بهتر مدیران منجر

شود. این مطالعه برای گروه‌های جمعیتی دیگر از قبیل دانشجویان، دانش‌آموزان و معلمان نیز انجام گیرد و نتایج آن با گروه‌های سنی و جمعیت‌های دیگر مورد مقایسه قرار گیرد.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

#### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تامین شد.

#### مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان به طور یکسان در اجرای پژوهش با یکدیگر مشارکت داشته‌اند.

#### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

- Ahmed Khan, E; Naveed Riaz, M; Batool, N; & Akram Riaz, M. (2016). Emotional Intelligence as a Predictor of Decision Making Styles among university students. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6 (4): 93-99.
- Akbari, M; & Zare, H. (2012). Prediction of risky behavior in adolescence and its relationship with sensation seeking and decision making styles. *Research in psychological health*, 6 (1): 57-65. [In Persian].
- Alas R. (2006). Ethics in countries with different cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, 69 (3):237-247.
- Ameli, M.(2002). A Study of the Theoretical Foundations of Professional Ethics in Islam. [M.A. thesis]. Tehran: Iranian Institute of Hekmat and Philosophy. [In Persian].
- Aminbeidokhti, AK; & Mardani, E.(2015). Relationship between mental health and professional ethics among nursing staff. *Quarterly journal of medical ethics* , 9(31):49-73. [In Persian].
- Amrahi, A; Soltanzadeh, V; & Hosseini, Gh R. (2014). Teaching ethics of faculty members situation from the viewpoints of nursing students. *Education Strategies in Medical Sciences*, 7(4):235-40. [In Persian].
- Ardalan, M R; Ghanbari, S., Faezi, K., Seifpanahi, H., & Zandi, K.(2014). Relationship between Islamic work ethics and work engagement. *Bioethics Journal*, 14(13): 75-95. [In Persian].
- Asare, A., Mahdizaadeh Tehraani, A., Amini Zarrin, A., & Azimi, S. (2018). A Critical Review of Kohlberg's Theory of Moral Judgment and a Guideline on its Developmental Stages. *Quarterly Journal of Education*, 34 (2) :93-112 .
- Azizi, N. (2010). Professional Ethics in Higher Education: A Reflection on Strategies for Improving Ethical Standards in Academic Education. *Journal of Cultural Strategy*; 3(8-9):173-201.[In Persian].
- Bayram, N., & Aydemir, M. (2017). Decision-Making Styles and Personality Traits. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 3(1): 905-915.
- Belgasem-Hussain, A.A., & Hussaien, Y.I. (2020). Earnings management as an ethical issue in view of Kohlberg's theory of moral reasoning. *Journal of Financial Crime*, 30(2):522-535.
- Biruni- Kashani, R., & Bagheri, Kh. (2007). Fundamentals and Principles of Teaching Ethics in the Philosophy of Islamic Ethics, Professional Ethics in Iranian and Islamic Civilization . *Journal of Psychology and Educational Sciences*. 38(3): 115-135. [In Persian].

- Boije, B. (2017). The balance of professional ethics. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 117(7): 1120-1123.
- Cheng, C. (2014). The predictive effects of self-esteem, moral self, and moral reasoning on delinquent behaviors of Hong Kong young people. *International Journal of Criminology and Sociology*, 3: 133-145.
- Dabić, M., Tipurić, D., & Podrug, N. (2015). Cultural differences affecting decision-making style: a comparative study between four countries. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (2): 275-289.
- Davari, A., Rezazadeh, A. (2013). Structural equation modeling with PLS software. Tehran: Academic Jihad Publishing Organization.
- Davids, E L., Vanessa, R N., Leach, L. (2016). Decision Making Styles: A Systematic Review of Their Associations with Parenting. *Adolescent Research Review*, 1 (1): 69-90.
- Daze, N., & Garkaz, M. (2015). The relationship between ethical reasoning, way of thinking, intention and moral desire of certified public accountants. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10, (1): 122-115. [In Persian].
- Dellaputase, S. (2006). Making a difference with a discrete course on accounting ethics. *Journal of Business Ethics*; 65: 391-404.
- Farasatkah, M. (2006). Scientific ethics is the key to promoting higher education; the position and mechanisms of scientific professional ethics in ensuring the quality of higher education. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 1 (1): 13-28. [In Persian].
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981) Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ghanbari, S., & Mohammadi, M. F. (2017). Analysis the role of professional ethics & psychological security on relationship between organizational justice & organizational voice. *Ethics in Science & Technology*, 12 (2):47-56. [In Persian].
- Graham, J. W. (1995). Leadership, moral development, and citizenship behavior. *Business ethics quarterly*, 5 (1):43-54.
- Hariri, H., Monypenny, R., & Prideaux, M. (2014). Leadership styles and decision-making styles in an Indonesian school context. *School Leadership and Management*, 34 (3): 284-298.
- Hasanzade Samrin, T., Hasanzade, MS., & Shiri Chelkasari, E. (2014). Investigating and explaining relationship between work ethic and counterproductive behavior at social security organization in Guilan province. *Res Manag Org Res*, 4(16):89-107. [In Persian].
- Heydari, E. (2011). Investigating the Relationship between Ethical Reasoning and Decision Making Style of Shiraz University Managers. Master Thesis, Shiraz University.
- Heydari, E., & Marzoghi, R. (2012). Investigation and Comparison of the Public Decision-making Styles of University Administrators: A Case Study of Shiraz University. *New Methods in educational management*. 3 (12). 67-84. [In Persian].
- Karimi, M S. (2011). The investigation of decision making styles in governmental organizations. MSC Thesis, Islamic Azad University, Sanandaj Branch. 122-126. [In Persian].
- Kaucher, E. (2013). Ethical decision making and effective leadership, Alliant International University.
- Khani Jazani, J. (2008). Work ethic and work conscience in entrepreneurship. The *Journal of Ethics in Science and Technology*, 3(4): 91-97. [In Persian].
- Kohlberg, L., Colby, A., Gibbs, J., Lieberman, M., Fischer, K., & Saltstein H. (1983). A longitudinal study of moral judgment. *Monographs of the society for research in child development*, 48(1-2), 48-124.

- Mahdavi, M S., & Zarei, A. (2011). Factors influencing adolescents' tendency to moral values. *Iranian Journal of Sociological Studies*, 3(1): 2 -21. [In Persian].
- Manavipour, D.(2011). Build a moral growth scale for students. *Educational Management Innovations*, 7 (4): 96-89. [In Persian].
- Mazaher, L., Mohammadi, S., Ekradi, E., Parvin, E., & Fazeli H. (2017). Studying the Relationship between Managers' Decision Making Styles with the Level of Creativity and Participative Management in Guidance Schools. *Quarterly journal of innovation and creativity in human sciences*. 6 (4). 171-196. [In Persian].
- Moeidfard, S.(2007). Work Ethics among State Office Employees of the Tehran Provincial Administration. *Social Welfare Quarterly*, 6 (23) :321-344. [In Persian].
- Nazemi, F., &Saffarinia, M. (2015). The Relationship between Decision-Making Styles and Risk perception and Entrepreneurial Behavior among Cultural Managers. *Quarterly journal of innovation and creativity in human sciences*. 4 (4). 89-117. [In Persian].
- Owen-Rankin, H. (2015). Ethical Decision Making: Nurses' Responses to Ethical Dilemmas (Doctoral dissertation, Sullivan University).
- Rashidi, F. (2004). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Attitude Towards Organizational Change among Shiraz High School Managers.[M.A. thesis]. Shiraz: University Of Shiraz. [In Persian].
- Riaz, M A., Riaz, M. N., & Batool, N. (2012). Personality Types as Predictors of Decision- Making Styles. *Journal of Behavioral Sciences*, 22(2), 100-114.
- Ritter, BA. (2007). Can business ethics be trained? A study of the ethical decision-making process in business students. *Journal of Business Ethics*, 68(2): 153-164.
- Ryan, J. J. (2001). Moral reasoning as a determinant of organizational citizenship behaviors: A study in the public accounting profession. *Journal of business Ethics*, 33(3), 233-244.
- Salimi, M., Khodaparast, M. (2018). The Effect of Organizational Culture on Professional Ethics and Job Performance in Physical Education and Sport Sciences Faculty Members, *Research on Educational Sport*, 5(13), 39-58. [In Persian].
- Santrock, J.W.(2014). Adolescence, Fifteenth Edition. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121. Printed in the United States of America.
- Scott, S.G., And Btuce, R.A (1995). Decision Making Style: The Development and Assessment of Anew Measure, *Educational and Psychological Measurement*, 55: 848.
- Semradova, I, & Hubackova, S. (2016). Teacher responsibility in distance education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217: 544-550.
- Shalbfaf, A., Sarmadi, M R. (2007). Professional Ethics in Total quality management. *The Journal of Ethics in Science and Technology*; 2(3-4). 99-110. [In Persian].
- Soltanzadeh, M. (2007). Study of work culture and work ethic in Iranian society from a sociological perspective.[M.A. thesis]. Kerman: Shahid Bahonar University of Kerman. [In Persian].
- Swanson, H. L., & Hill, G. (1993). *Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. Adolescence*, 28(111): 711-735.
- Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.

- Thunholm, P. (2004). Decision-Making Style: habit. Style or both?. *Journal of Personality and Individual Differences*, 36 (4): 932-944. [In Persian].
- Vedadhir, A. A., Farhoud, D., Ghazi Tabatabai, M., & Tavassoli, Gh. (2008). Ethical Criteria for Practical Work. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 3(3-4): 56-63. [In Persian].
- Wang, X., Lei, L., Liu, D., & Hu, H. (2016). Moderating effects of moral reasoning and gender on the relation between moral disengagement and cyberbullying in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 98(5): 244-249.
- Werts, C. E., Linn, R. L., & Joreskog, K. G. (1974). Intraclass reliability estimates: Testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 25-33.
- Yabloi, B., Mostahfezian, M., & Meshkati, Z. (2016). Relationship between ethical factors and personality traits. *Ethics in Science and Technology*, 11(1): 137-144. [In Persian].
- Yousefi Mahalle, I. (2007). Professional ethics in the relationship between lawyers. *The Journal of Ethics in Science and Technology*; 2(3-4):57-64.[In Persian].
- Zandipour, T.(2009). Pathology of Culture and Works Ethics. *counseling Research*, 4 (16): 47-62. [In Persian]