



ORIGINAL RESEARCH PAPER

The effectiveness of critical thinking training on the self-esteem of sixth grade female students

Marzban Adibmanesh^{1*}, MohammadReza Pashaei²

1. Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.
2. Department of Persian Language and Literature, Farhangian University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Keywords:

educational
Professional ethics,
organizational commitment,
quality,
Farhangian University

1 .Corresponding author

Marzban Adibmanesh

✉ marzbaneadib@cfu.ac.ir

Background and Objectives: The present study was conducted with the aim of relating professional ethics and organizational commitment of professors to the educational quality of Farhangian University. **Methods:** The research method was descriptive and correlational. The statistical population was a case study of professors and student teachers of Farhangian University of Kermanshah province in the academic year 1402-1403, of which 200 people were selected by simple random sampling. The data collection tools were the questionnaires of professional ethics, organizational commitment and educational quality. The validity of the questionnaires was confirmed based on the opinions of experts and their reliability was confirmed by reference to Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed with single-sample T-tests, Pearson correlation coefficient, regression and multiple variance analysis. **Findings:** In this section the results of data analysis are explained. Related statistical tests and confidence intervals must be introduced and reported comprehensively and in detail. **Conclusion:** Factors that strengthen organizational commitment, such as empowerment, encouragement, innovation, continuous work development, participation in decision-making, active participation in the organization, age and length of service, job continuity, acceptance of the organization's goals, etc., should be considered by education system officials in formulating educational policies and plans.

ISSN (Online): 2980-7948

DOI: 10.48310/jcdr.2025.19139.1169

Received: 2025-04-21

Reviewed: 2025-05-29

Accepted: 2025-06-08

pp: 92-103

Citation (APA): Adibmanesh, M. and Pashaei, M. R. (2025). The relationship between professional ethics and organizational commitment of Farhangian University professors and educational quality. *Journal of research in curriculum studies*, 5(1), 92-103.

 <https://doi.org/10.48310/jcdr.2025.19139.1169>



رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی استادان دانشگاه فرهنگیان با کیفیت آموزشی

مقاله پژوهشی / مروری

مرزبان ادیب منش^{۱*}، محمد رضا پاشایی^۲

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲. دانشیار گروه زبان و ادبیات فارسی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

چکیده

پیشینه و اهداف: پژوهش حاضر با هدف، ارتباط اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی اساتید با کیفیت آموزشی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. **روش‌ها:** روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری به صورت مطالعه موردی استادان و دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود که ۲۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی بود. روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس نظر متخصصان و پایایی آن‌ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون صورت گرفت. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه، میانگین اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی از حد متوسط بالاتر است. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی اساتید دانشگاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** عوامل تقویت‌کننده تعهد سازمانی مانند توانمندی، تشویق، نوآوری، توسعه مستمر کار، مشارکت در تصمیم‌گیری، شرکت فعالانه در سازمان، سن و سابقه خدمت، پیوستگی شغلی، پذیرش اهداف سازمان و... در تدوین سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی مورد توجه مسئولان نظام آموزشی قرار گیرد.

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



DOI:

10.48310/jcdr.2025.19139.1169

واژه‌های کلیدی:

آموزش

اخلاق حرفه‌ای

تعهد سازمانی

کیفیت

دانشگاه فرهنگیان

نویسنده مسئول:

مرزبان ادیب منش

marzbaneadib.@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴-۰۲-۰۱ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴-۰۳-۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴-۰۳-۱۸ شماره صفحات: ۹۲-۱۰۳

COPYRIGHTS



©2025 Marzban Adibmanesh & MohammadReza Pashaei This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

مقدمه

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 به اخلاق در محیط کار است. آشنایی با معیارهای اخلاقی و پایبندی به آنها به تعالی اخلاقی و حرفه‌ای افراد شاغل در یک نهاد و به تبع آن، ارتقای جایگاه اجتماعی آن نهاد یا سازمان در جامعه و تاثیرگذاری آن بر افراد کمک می‌نماید (Aminbeidokhti, Mardani, 2015). طبق تعریف، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کیفی و کمی متعهد به رعایت آن 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 (Hasanzade et al., 2014). بنا بر تعاریف فوق می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه به صورت مشخص و خاص تعریف می‌کند و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود (Farmahini Farahani, 2014). در این بین، توسعه پایدار نظام آموزش عالی، به عنوان پرارزش‌ترین نهادهای جامعه در پیشبرد و توسعه دانش، فناوری، میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر آن، مستلزم رشد موزون و همگام ابعاد کمی و کیفی این نظام پویاست و اعتلای روزافزون آن مرهون طراحی و استقرار نظام‌های تعالی بخش در حوزه ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی است (Alvani, Hassanpour and Davari, 2010). در قرن بیست و یکم، به عنوان قرن دانش بنیان، آموزش عالی برای تولید دانش، ظرفیت‌سازی برای یادگیری فردی و سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ لذا کیفیت دانشگاهی در قرن بیست و یکم یکی از دغدغه‌های اصلی کشورها به شمار می‌رود. دستیابی به کیفیت مستمر فعالیت‌های دانشگاهی مستلزم اشاعه این فرهنگ از طریق تقویت ابعاد شناختی- فرهنگی و نیز ایجاد یا تقویت ساختار سازمانی موجود امکان پذیر است. در راستای از اندیشه به عمل آوردن بهبود کیفیت، از جمله راهبردهای لازم، عملکرد اساتید از نظر کیفیت تدریس و یادگیری دانشجویان را می‌توان نام برد (Bazargan, 2020).

اخلاق در آموزش عالی نیز با مشخص کردن حدود رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیأت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای سروکار دارد. به طور کلی، با در نظر گرفتن بازیگران درون سازمان و هسته دانشگاه‌ها که عبارت از مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیأت علمی و دانشجویان هستند و مأموریت‌های آموزشی، پژوهش، فرهنگ و خدمات اجتماعی دانشگاه که توسط این اعضا به انجام می‌رسد (Eweje, 2020). بنابراین، در درون سازمان‌ها برای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در گام نخست باید برای نیروهای سازمان، آموزش‌ها و فرهنگ مناسبی را پایه‌گذاری کرد. طی دهه‌ها پژوهشگران تأیید کرده‌اند که فرهنگ و هنجارهای غیررسمی روی شیوه‌هایی که کارکنان رفتار می‌کنند تأثیرگذار است. همچنین فرهنگ و هنجارهای غیر رسمی و انتظارات، تحت بسیاری از شرایط محیط کار حتی بیش تر از قوانین و مقررات رسمی، رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار خواهند داد (Hall & Ferris, 2023). با توجه به این که اخلاق حرفه‌ای اساتید و مؤلفه‌های آن نقش معنی‌داری در پیش‌بینی تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه دارند؛ لذا اساتید دانشگاه با ارتقای اخلاق حرفه‌ای، خود را متعهد می‌دانند که در راستای اهداف سازمان عمل کنند و این امر منجر به ارتقای کیفیت آموزش خواهد شد (Ziaei & Shah Bakhsh, 2017).

PeTerson (2018) معتقد است که اخلاقیات می‌توانند به پرورش یک فرهنگ کیفیت کمک نمایند، فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار فکر کنند و بحث نمایند. کیفیت یعنی تناسب با هدف‌ها، تطابق با استانداردها، رضایت مشتریان، تعالی و... (Chye, 2019) کیفیت را مطابقت با شرایط مطلوب و مورد انتظار مشتری تعریف کرده‌اند. کیفیت آموزشی شامل پنج محور به این شرح است: ۱) یادگیرندگان به‌عنوان ورودی‌های نظام آموزشی، ۲) محیط که باید امن، سالم، حمایت‌کننده و دارای منابع و تسهیلات کافی باشند، ۳) محتوا که بستر اکتساب مهارت‌های اساسی را فراهم می‌کند، ۴) فرایندهای آموزشی که اساتید را برای به‌کارگیری رویکردهای یادگیرنده‌محور و مدیریت خوب کلاس یاری می‌رسانند، ۵) ارزیابی که باید استادانه فعالیت‌های یادگیرندگان را در راستای تسهیل یادگیری و کاهش تفاوت‌ها ترغیب کند. دوره دانشجویی بهترین زمانی است که علاوه بر آموزش علوم و مهارت‌ها، اصول و شیوه کاربست اخلاق حرفه‌ای نیز فراگرفته شود. دانشگاه بستر مناسبی است برای شکل‌گیری رفتارهای انسانی و بیان اصول و ارزش‌های اخلاقی است، لذا اساتید می‌توانند نقش مؤثری در القای رفتار مناسب کار به عهده گیرند. اساتید دانشگاه از یک سو مسئول انتقال صحیح مفاهیم علمی و از سوی الگوی عملی و انسانی ارزش‌های اخلاقی در محیط‌های کاری خواهند بود. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق نقش الگویی اساتید در محیط آموزشی به شکل غیر آشکار و از طریق عملکرد به دانشجویان القا شود (George, 2019). مؤلفه مهم دیگری که یک سازمان را نسبت به سازمان دیگر برتر می‌کند تعهد سازمانی است. یکی از ارکان اصلی اخلاق در هر جامعه، تعهد است. به همین دلیل، این مفهوم عضویت محوری در تمام نظریه‌های اخلاق دارد (Rosa & Mary 2014) در نظرات خویش تعهد را به عنوان یک حالت درونی می‌دانند که حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است که ارتباط اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی اساتید و کیفیت آموزشی را شامل می‌شود.

(Oliver, 2018) در مطالعه خود یافت که اخلاق کاری رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی دارد و کارکنانی که ارزش‌های مشارکتی قوی از خود بروز می‌دادند تعهد کم و بیش افزون‌تری احساس می‌کردند و آنان که ارزش‌های ابزاری داشتند، تعهد کم‌وبیش کمتری از خود نشان می‌دادند.

(Fritz, 2019) در پژوهشی به بررسی رابطه بین استانداردهای اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که اجرای استانداردهای اخلاقی به وسیله سازمان و ارزش‌های اخلاقی در سازمان و گفتگوی همکاران با یکدیگر در مورد این استانداردها، جزء پیش‌بینی‌کنندگان مهم تعهد سازمانی هستند. (Chye Koh, 2014). در تحقیقی با عنوان «اخلاق سازمانی و تعهد و رضایت کارکنان» انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین ساختار فرهنگ اخلاقی (حمایت مدیریت ارشد برای رفتار اخلاقی و ارتباط بین رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی) و رضایت شغلی وجود دارد.

(Ziaei & Shah Bakhsh 2017) مشخص کردند که بیان تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج مطالعه نشان داد که بیان تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با توجه به تخصص افراد کتابدار و غیرکتابدار، تفاوت مثبت و معناداری وجود دارد و بیان افراد از لحاظ سن، جنسیت و سابقه کار تفاوت مثبت و معناداری دیده می‌شود.

(Seyed Ghaibi et al 2016) در رابطه تعهد سازمانی و حساسیت اخلاقی پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و حساسیت اخلاقی

پرستاران وجود دارد و سیستم آموزشی باید با تقویت حساسیت اخلاقی پرستاران، تعهد سازمانی آنان را افزایش دهد.

(Farahini Farahani, 2016) در مطالعه بر روی اجزای اصول اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، مهم‌ترین اجزای اخلاق حرفه‌ای را: احترام، ایمنی و بهداشت، حفظ حریم خصوصی، عدم ارائه منافع مادی در ازای دادن نمره، اعتماد، داشتن روح تحمل و باز بودن در برخورد، توجه به ظاهر و پوشش مناسب، اجتناب از طنز و جوک نامناسب، معرفی کردند. باتوجه به این که اخلاق حرفه‌ای اساتید و مؤلفه‌های آن نقش معنی‌داری در پیش‌بینی تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه دارند؛ لذا اساتید دانشگاه با ارتقای اخلاق حرفه‌ای، خود را متعهد می‌دانند که در راستای اهداف سازمان عمل کنند و این امر منجر به ارتقای کیفیت آموزش خواهد شد.

(Mesbahi & Abbaszadeh, 2013) در الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی را مشخص نمودند و دریافتند که توجه به عوامل راهبردی، نهادهای ساز و اعتماد عمومی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

همچنان که از نتایج پژوهش‌های صورت گرفته مشخص است، کیفیت ماحصل تلاش انسان‌هایی است که به‌عنوان با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی انسان‌هایی که در واقع از مهمترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند و فی‌الواقع از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می‌شود ضرورتی انکارناپذیر است. از آن جا که ارزشیابی کارآمدترین روش جهت بهبود کیفیت آموزشی است و به اعتقاد بعضی از مؤلفین، ارزشیابی‌های دانشجویی تنها منبع ملموس و بهترین نوع ارزشیابی هستند. همچنین با توجه به این که شناخت رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی اساتید با کیفیت آموزشی می‌تواند منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها شود (Khadiv & Seyed Kalan, 2018)، لذا بر اساس بررسی‌های صورت گرفته و پژوهش‌های انجام شده می‌توان گفت که آموزش اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین نیازهای آموزشی در محیط‌های آموزشی است که در سال‌های اخیر با افزایش موارد مشکل اخلاقی؛ ترویج اخلاق حرفه‌ای در میان مربیان و متربیان اهمیت خاصی یافته است و شکی نیست که نیاز به آموزش اخلاقی، با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مدرسان و ارتقای تعهد و فرهنگ در ارائه کیفیت خدمات در موسسات آموزشی دارد، در رشد صلاحیت‌های اخلاقی معلمان و مجموعه مدارس به صورت روزافزون احساس می‌شود. لذا بر اساس این واقعیات و با عنایت به اهمیت تربیت صحیح متربیان و سوق دادن مراکز آموزشی به سوی مراکز متری و پیشرفته توسط فراگیرانی که که آینده‌سازان این مملکت می‌باشند، می‌بایست این مساله مهم را مورد بررسی قرار داد. لذا این مطالعه در صدد است رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی اساتید با کیفیت آموزشی آنان در دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه را مورد بررسی قرار دهد. در راستای اهداف تحقیق سؤال‌های ذیل مطرح می‌شود:

۱- وضعیت اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه چگونه است؟

۲- آیا بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟

- ۳- آیا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند تعهد سازمانی اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه را پیش‌بینی کند؟
 ۴- آیا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند کیفیت آموزشی اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه را پیش‌بینی کند؟

روش

این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری به صورت مطالعه موردی اساتدان و دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند که ۲۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در مجموع ۲۰۰ نفر جامعه اطلاع‌رسان پژوهش بودند. در این بررسی برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای گریگوری استفاده شد. این پرسش‌نامه با ۲۳ گزینه، چهار بعد اخلاق حرفه‌ای: (۱) دلبستگی و علاقه به کار، (۲) پشتکار و جدیت در کار، (۳) روابط سالم و انسانی در محل کار، (۴) روح جمعی و مشارکت در کار، را اندازه‌گیری می‌کند. در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده و از اعتبار بالایی برخوردار است. برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۸) که دارای ۱۸ سؤال در مقیاس لیکرت، و برای سنجش کیفیت آموزشی از پرسش‌نامه محقق ساخته با ۱۸ گویه استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس نظر متخصصان و پایایی آن‌ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس چندگانه صورت گرفت.

یافته‌ها

سؤال (۱) وضعیت اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و کیفیت خدمات آموزشی اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه چگونه است؟

جدول ۱: وضعیت تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت خدمات آموزشی اساتید

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۳/۸۰	۰/۱۸	۴	۱۸/۱۵	۲۹۰	۰/۰۰۰
علاقه به کار	۳/۷۵	۰/۱۵	۳	۱۳/۸۳	۲۸۵	۰/۰۰۰
پشتکار	۳/۶۵	۰/۱۸	۳	۱۴/۳۵	۲۸۵	۰/۰۰۰
روابط انسانی	۳/۱۵	۰/۱۹	۴	۱۳/۶۵	۲۸۰	۰/۰۰۰
مشارکت در کار	۳/۱۴	۰/۱۸	۳	۲۷/۶۲	۲۸۰	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۳/۲۲	۰/۱۶	۳	۱۷/۴۵	۲۸۵	۰/۰۰۰
کیفیت	۳/۶۰	۰/۱۳	۴	۱۵/۱۲	۲۹۰	۰/۰۰۰

سؤال (۲) آیا بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی اساتید دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی اساتید

مؤلفه	تعهد سازمانی		کیفیت آموزشی	
	تعداد	R	معناداری	R
اخلاق حرفه‌ای	۲۹۰	۰/۵۴۴	۰/۰۰۰	۰/۵۴۴
علاقه به کار	۲۹۰	۰/۳۹	۰/۰۰۰	۰/۴۸۹
پشتکار	۲۹۰	۰/۲۳۳	۰/۰۰۰	۰/۳۳۰
روابط انسانی	۲۹۰	۰/۲۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۷۷
مشارکت در کار	۲۹۰	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۰/۵۱۵

یافته‌ها در این بخش نشان می‌دهد که با افزایش اخلاق حرفه‌ای اساتید، تعهد سازمانی آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای یعنی؛ مؤلفه علاقه به کار ($r=0/390$ و $p=0/000$)، مؤلفه پشتکار ($r=0/243$ و $p=0/000$)، مؤلفه روابط انسانی ($r=0/219$ و $p=0/000$) و مؤلفه مشارکت در کار ($r=0/215$ و $p=0/000$) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید، تعهد سازمانی آنها افزایش می‌یابد. همچنین با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نتایج بیانگر ارتباط مثبت و معنادار ($r=0/563$ و $p=0/000$) بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با کیفیت آموزشی اساتید می‌باشد. بدین معنی که با افزایش اخلاق حرفه‌ای اساتید، کیفیت آموزشی آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. به عبارتی با افزایش ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید، کیفیت آموزشی آنها افزایش می‌یابد. این بدان معنی است که هر چه ابعاد مرتبط با اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد کیفیت هم بالاتر خواهد رفت.

سؤال ۳) آیا اخلاق حرفه‌ای می‌تواند تعهد سازمانی اساتید را در دانشگاه فرهنگیان کرمانزاده پیش‌بینی کند؟

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی

مدل	(R)	(R ²)	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	F	معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۶۳	۰/۲۹۴	۰/۲۸۶	۸/۱۲۵۶	۲۸/۵	۰/۰۰۰
علاقه به کار	۰/۳۸۲	۰/۱۴۸	۰/۱۴۵	۸/۱۲۵۶	۶۶/۰۲	۰/۰۰۰
پشتکار	۰/۳۵۶	۰/۵۱۵	۰/۴۷۰	۹/۵۴۲۱	۲۲/۰۹	۰/۰۰۰
روابط انسانی	۰/۲۴۵	۰/۴۷۰	۰/۴۴۵	۹/۵۴۱	۲۰/۱۲	۰/۰۰۰
مشارکت در کار	۰/۲۶۰	۰/۴۶۱	۰/۴۵۳	۹/۲۳۱	۱۹/۰۲	۰/۰۰۰
مدل	B	میانگین خطای استاندارد		Beta	T	معناداری
مقدار ثابت	۵۶/۳۲	۴/۰۲۳	-		۸/۰۹	۰/۰۰۰

علاقه به کار	۱/۲۶	۰/۱۴۹	۰/۳۶۱	۷/۵۸	۰/۰۰۰
پشتکار	۰/۴۵۶	۰/۱۸۹	۰/۱۰۴	۲/۴۰	۰/۰۰۰
روابط انسانی	۰/۴۹۹	۰/۱۵۱	۰/۱۵۴	۳/۲۹	۰/۰۰۰
مشارکت در کار	۰/۲۵۶	۰/۱۲۳	۱۲۳/۰	۲/۵۶	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که اخلاق حرفه ای اساتید ۰/۵۶۳ و مؤلفه علاقه به ۰/۳۸۲، مؤلفه پشتکار ۰/۳۵۶، مؤلفه روابط انسانی ۰/۴۹۹، مؤلفه مشارکت در کار ۰/۲۵۶، تعهد سازمانی اساتید را تبیین می کنند. بنابراین با توجه به مقدار بتای استاندارد شده، این متغیرها تأثیر مثبتی در تعهد سازمانی اساتید دارند. نتایج جدول (۳) با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در علاقه به کار اساتید باعث تغییر ۱/۶۹ انحراف معیار در تعهد سازمانی آنان می شود. بنابراین نتیجه می گیریم که میزان تعهد سازمانی اساتید از طریق مؤلفه های علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی و مشارکت در کار آنان قابل پیش بینی است.

سوال ۴: آیا اخلاق حرفه ای اساتید می تواند کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه را پیش بینی کند؟

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره تأثیر اخلاق حرفه ای اساتید بر کیفیت آموزش)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد	F	معنی داری
اخلاق حرفه ای	۰/۷۵۶	۰/۵۸۲	۰/۶۱۵	۰/۷۷۵	۲۲/۱۲۸	۰/۰۰۰
علاقه به کار	۰/۹۹۸	۰/۹۸۵	۰/۹۹۸	۰/۱۳۱	۱۳/۱۵	۰/۰۰۰
پشتکار	۰/۷۵۲	۰/۵۶۵	۰/۵۶۱	۰/۶۵۶	۵/۳۷	۰/۰۰۰
روابط انسانی	۰/۸۷۰	۰/۷۹۰	۰/۷۸۹	۰/۴۶۳	۱۲/۱۵	۰/۰۰۰
مشارکت در کار	۰/۹۹۶	۰/۹۲۵	۰/۹۱۹	۰/۲۷۳	۲۸/۲۶	۰/۰۰۰
مدل	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری	
مقدار ثابت	۰/۵۲۱	۱	-	۵/۵۶۹	۰/۰۰۰	
علاقه به کار	۰/۷۸۹	۰/۳۸	۰/۹۵۲	۲۱/۶۶۷	۰/۰۰۰	
پشتکار	۰/۶۵	۰/۴۹	۰/۷۵۴	۱۳/۳۲۱	۰/۰۰۰	
روابط انسانی	۰/۶۳۹	۰/۵۳	۰/۶۹۸	۱۲/۹۴۰	۰/۰۰۰	
مشارکت در کار	۰/۷۹۸	۰/۵۲	۰/۷۸۵	۱۶/۰۵۵	۰/۰۰۰	

نتایج جدول فوق نشان می دهد که اخلاق حرفه ای اساتید ۰/۵۸ و مؤلفه علاقه به کار به ۰/۹۹، مؤلفه پشتکار ۰/۵۶، مؤلفه روابط انسانی ۰/۶۴، مؤلفه مشارکت در کار ۰/۷۹، کیفیت آموزش اساتید را تبیین می کنند. بنابراین با توجه به مقدار بتای استاندارد شده، این متغیرها تأثیر مثبتی در کیفیت آموزش دانشگاه دارند. هم

چنین نتایج جدول با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در علاقه به کار اساتید باعث تغییر ۰/۸۰ انحراف معیار در کیفیت آموزش آنان می شود. بنابراین نتیجه می گیریم که میزان کیفیت آموزش دانشگاه از طریق مؤلفه های علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی، و مشارکت در کار اساتید قابل پیش بینی است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به چالش های متعددی که امروزه نظام آموزش عالی ایران و دانشگاه فرهنگیان با آنها مواجه شده است. بهبود و تضمین کیفیت در آن مورد توجه الزامی است. یکی از حوزه هایی که دانشگاه فرهنگیان باید به آن توجه ویژه داشته باشد حوزه اخلاقیات است، براساس نتایج تحقیق می توان اذعان داشت که رعایت کردن مؤلفه های اخلاقی در تدریس توسط اعضای هیأت علمی باعث اثربخشی فرایند آموزش و یادگیری می شود و وجود مؤلفه های اخلاقی در اساتید میتوانند تضمین کننده افزایش اثربخشی و کیفیت در دانشگاه فرهنگیان باشند. در پژوهش حاضر، رابطه اخلاق حرفه ای اساتید و ابعاد آن با تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه بررسی شد و سهم اخلاق حرفه ای اساتید و ابعاد آن در پیش بینی تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه تعیین شد. در رابطه با سؤال ۱، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده نشان داد که اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن، تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه بالاتر از حد متوسط است. در رابطه با سؤال ۲، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که در این تحقیق بین میزان اخلاق حرفه ای اساتید و ابعاد آن (علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی و مشارکت در کار) با تعهد سازمانی آنان همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ لذا با اطمینان ۹۹٪ از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می شود که بین میزان اخلاق حرفه ای و ابعاد آن در اساتید با تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد و جهت رابطه مثبت است، بدین معنی با افزایش میزان اخلاق حرفه ای و ابعاد آن در اساتید، تعهد سازمانی آنان افزایش پیدا می کند. نتایج این سؤال تقریباً با یافته های (Oliver, 2018) و (Fritz, 2019) همسویی دارد. افرادی که اخلاق حرفه ای بالاتری دارند سازگاری بهتری با موقعیت های زندگی نشان می دهند. داشتن اعتقادات دینی و شرکت در فعالیت های مذهبی سبب تسهیل در سازش یافتگی و کنترل پرخاشگری می شود، باتوجه به این که اخلاق حرفه ای سبب احساس امید نزدیک بودن به دیگران، آرامش هیجانی، فرصت خود شکوفایی و نزدیکی به خدا می شود می تواند عامل مؤثری در حل مشکلات و تعهد سازمانی شود. در رابطه با سؤال ۳، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که بین میزان اخلاق حرفه ای اساتید و ابعاد آن (علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی و مشارکت در کار) با کیفیت آموزشی دانشگاه همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ لذا با اطمینان ۹۹٪ از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می شود که بین میزان اخلاق حرفه ای و ابعاد آن در اساتید با کیفیت آموزشی دانشگاه رابطه وجود دارد و جهت رابطه مثبت است، بدین معنی با افزایش میزان اخلاق حرفه ای و ابعاد آن در اساتید، کیفیت آموزشی دانشگاه افزایش پیدا می کند. نتایج این سؤال تقریباً با یافته های (Mesbahi & Abbaszadeh, 2013)، (Farahini Farahani, 2016) و (Fritz, 2019) همسو است. باتوجه به اثرات مثبت اخلاق حرفه ای چنین به نظر می رسد که افراد با گرایشات معنوی در خصوص انجام تکالیف و وظایف شغلی خود تعهد بیشتری داشته، احساس مسئولیت کرده و این امر منجر به کیفیت خدمات آموزشی

بیشتر در افراد خواهد شد. همچنین در رابطه با سؤال ۴، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر تعهد سازمانی نشان داد که ۶۳ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی اساتید از روی مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و ۶۷ درصد توسط مؤلفه علاقه به کار تبیین می‌گردد. هم‌چنین سهم بعد پشتکار ۸۲ درصد و سهم بعد روابط انسانی ۴۷ درصد و سهم مشارکت در کار در تبیین تعهد سازمانی اساتید ۵۸ درصد است. در رابطه با سؤال ۵، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر کیفیت آموزشی دانشگاه نشان داد که ۵۷ درصد از تغییرات متغیر کیفیت آموزشی دانشگاه از روی مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و ۷۲ درصد توسط مؤلفه علاقه به کار اساتید تبیین می‌گردد. هم‌چنین سهم بعد پشتکار ۴۸ درصد و سهم بعد روابط انسانی ۴۷ درصد و سهم روابط انسانی در تبیین تعهد سازمانی اساتید ۵۹ درصد است. در نتیجه با توجه به دیدگاه دانشجویان نسبت به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیأت علمی می‌توان بیان کرد که در دانشجویان میتوان زمینه ساز روند روبه رشد و تغییر در هویت اجتماعی آنان شود. و در راستای تضمین کیفیت می‌تواند دانشگاه را در قبال ارائه خدمات به دانشجویان و درخواست‌ها و تقاضاهای آنان آگاه کند و به مطالبات منطقی آنان پاسخ مثبت دهند. هم‌چنین اعضای هیأت علمی را که در تماس مستقیم با دانشجویان می‌باشند ملزم و تشویق نمایند که به خواسته‌های آنان احترام باشند و با علاقه به رفع مشکل آنان بپردازند. و در هر حال آماده پاسخگویی به درخواست‌های آنان باشند. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که بین اخلاق حرفه‌ای اساتید و تعهد سازمانی آنان و بین اخلاق حرفه‌ای اساتید و کیفیت آموزشی دانشگاه ارتباط وجود دارد. هم‌چنین با تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه تبیین گشته و این که تغییرات متغیر تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه از روی مؤلفه اخلاق حرفه‌ای قابل تبیین است؛ لذا بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در زمینه دیگر عوامل و متغیرهای اثرگذار احتمالی بر روی تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه صورت پذیرد تا بتوان به شناخت همه‌جانبه‌تری از روابط متغیرها در مؤسسات آموزش عالی دست یافت. عوامل تقویت‌کننده تعهد سازمانی مانند توانمندی، تشویق، نوآوری، توسعه مستمر کار، مشارکت در تصمیم‌گیری، شرکت فعالانه در سازمان، سن و سابقه خدمت، پیوستگی شغلی، پذیرش اهداف سازمان و.... در تدوین سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی مورد توجه مسئولان نظام آموزشی قرار گیرد. در مجموع با توجه به این که اخلاق حرفه‌ای اساتید و مؤلفه‌های آن نقش معنی‌داری در پیش‌بینی تعهد سازمانی و کیفیت آموزشی دانشگاه دارند؛ لذا اساتید دانشگاه با ارتقای اخلاق حرفه‌ای، خود را متعهد می‌دانند که در راستای اهداف سازمان عمل کنند و این امر منجر به ارتقای کیفیت آموزش در اساتید دانشگاه فرهنگیان خواهد شد.

مشارکت نویسندگان

میزان مشارکت نویسندگان در نگارش مقاله به طور مساوی و یکسان است.

تشکر و قدردانی

از استادان و دانشجومعلمانی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند تقدیر و تشکر می‌شود.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

- Aminbeidokhti AK, Mardani E.(2015). Relationship between mental health and professional ethics among nursing staff. *Q J Med Ethic.*;9(31):49-73.[Persian] [[Homepage](#)]
- Alvani, Seyed Mehdi, Hassanpour, Akbar, Davari, Ali (2010). "Analysis of Organizational Ethics of Employees Using the Ethics Circle Model". *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 5 (3-4). [Persian]
- Awwad, M.S., Agti, D. A. M . (2021). The impact of internal marketing on commercial banks. *Market orientation. International Journal of bank marketing*, 29(4): 308-332.
- Bazargan, Abbas (1400). *Educational Evaluation*. Nahran: Samt Publications.[Persian]
- Mesbahi, Maryam, Abbaszadeh, Abbas (2013). *Ethical System in Higher Education (Qualitative Research)*. *Bioethics*, 3 (10): 11-34.[Persian]
- 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. [Persian] [[Homepage](#)]. [Persian]
- Khadiv, A. K. and Seyed Kalan, S. M. (2018). Affecting Factors on teaching quality in Farhangian University (Case Study: College of Ardabil). *Educational and Scholastic studies*, 7(1), 39-70. [Persian]
- Seyed Gheibi, Fatemeh Al-Sadat, Abbaszadeh, Abbas and Borhani, Fariba (2014). The relationship between organizational commitment and ethical sensitivity of nurses in hospitals affiliated to Shiraz University of Medical Sciences. *International Journal of Management and Humanities*, 3 (8): 2852-2862. [Persian]
- Eweje G, Brunton M.(2020). Ethical perceptions of business students in a New Zealand University: Do gender, age and work experience matter?. *Bus Ethic*.19(1):95-111. [[Homepage](#)]
- Chye Koh, Hian, Boo,Elfered,H.Y. (2019).Organizational ethics and employee satisfaction and commitment .*Managment Decision* , 15-3: (3) 56.
- Farmahini Farahani, Mohsen, Farmahini Farahani, Farzin. (2014). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116:2085 – 2089.[Persian]
- Fritz, Harden J. M. , Arnett, R. C., conkel, M. (2019). Organizational eti-cal standards and organizational commitment. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1):15.
- George J. M. (2019). State or trait: Effects of positive mood on pro-social behavior at work. *Journal of Applied Psychology*,76: 307-299..
- Hall AT, Ferris GR. (2023). Accountability and extra-role behavior. *Employ Response Rights Journal*; 23: 131-144.
- Meyer, J.P. & Allen. N.J. (2018). Athree components conceptualization of rganizational commitment”. *Journal of Applied Psychology*:75-61.

- Ogunnaike, Oluseye. (2021). Assessing the Effect of Organizational Commitment on Service Quality; a Study of Customer-Contact Employee. The Global Journal of Management And Business Research , 11(2).10:
- Oliver, N. (2018). " Work reward, work value, and organizational commitment in an employee-owned firm : evidence from the UK ". Human relations, 43(6)513.
- Perspectives for Preparation and Practices. 1st edition. New York: Teachers College Press.: -3-2.
- Peterson, E. (2018). Consumerism as a retailers asset. Harvard Business Review, May/June.
- Rosa K. Hand, Mary A. Dolansky, E. Erin Hanahan, Vinothini M. Sundaram, and Nancy Tinsley. (2014). Quality Comes Alive: An Interdisciplinary Student Team's Quality Improvement Experience in Learning by Doing—Healthcare Education Case Study . Quality Approaches in Higher Education, 5 (1):32-26

