اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطهٔ آن با کیفیت آموزش عالی

دکتر سیروس قنبری*، دکتر محمدرضا اردلان، رقیه بهشتی‌راد، وحید سلطانزاده

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

(تاریخ دریافت ۹۳/٤/۱۷، تاریخ پذیرش ۹۳/۸/۳)

چکیده

زمینه: برخوداری و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه از سوی اعضای هیأت علمی می‌تواند در کیفیت فرایند و برونداد سیستم نظام آموزش عالی مؤثر واقع شود، در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی دیدگاه دانشجویان نسبت به رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید و رابطه آن با کیفیت نظام آموزش عالی انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی از نوع رابطه‌ای(همبستگی) است. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی‌سینا همدان می‌باشد، ۲۵۲ نفر از دانشجویان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای و کیفیت خدمات استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری LISREL, SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید در سطح به نسبت مطلوب ارزیابی شد ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که: اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تضمین کیفیت مثبت ومعنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: توجه به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی می‌تواند یکی از راهبردهای اساسی جهت بهبود تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی باشد.

کلید واژگان: *اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی، کیفیت نظام آموزش عالی.*

سرآغاز

آموزش عالی[1] شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد و اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزش عالی به‌عنوان یکی از مسائل اساسی کاربرد دارد(۱). در سال‌های اخیر رویه‌های پذیرش دانشجو و موضوعات اخلاقی پیش آمده، ازجمله عدم توجه به دانشجویان و مادی شدن بیش از اندازه آموزش عالی باعث شده قوانین تدوین شده نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای اخلاقی در دانشگاه می‌تواند راه‌گشای عمل در برابر این تنش‌ها باشد(۲). نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی جامعه به خصوص مراکز آموزش عالی با توجه به اینکه تربیت یافتگان آن خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند(۳). این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای[2] به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Siroosghanbari @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

اندیشمندان و صاحب نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد(۴). آموزش عالی نظامی حرفه‌ای است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی عاملان را پوشش می‌دهد. افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش عالی به لحاظ اخلاقی می‌تواند مورد بحث قرار گیرد(۵). از سوی دیگر، تحولات و چالش‌های جهانی و محلی در دو دهه اخیر از یک سو و محدودیت منابع مالی از طرف دیگر، به تغییرات ساختی-کارکردی عمده‌ای در نظام‌های آموزش عالی جهان منجر شده است(۶). تقاضاهای روزافزون نسبت به آموزش عالی از مهمترین آثار و نتایج ظهور اقتصاد دانش محور است. این تقاضاها در حالی گسترش روزافزون پیدا می‌کند که منابع عمومی با محدودیت قابل ملاحظه‌ای مواجه است. محدودیت منابع همراه با افزایش شرایط رقابتی به‌ویژه در عصر یکپارچگی بازارها و جهانی شدن موجب می‌شود به هر اندازه که آموزش عالی اهمیت کانونی در زندگی، اقتصاد و توسعهٔ جوامع می‌یابد، به همان میزان نیز حساسیت شدیدی نسبت به کیفیت آن پدید آید. ارتقای مدوام کیفیت در نظام آموزش عالی به‌عنوان یکی از اصلی ترین چالش‌های دنیای رقابتی مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است که به نوبه خود نیازمند روحیات و رفتارهای خود ارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان همه دست اندرکاران نظام آموزش عالی است، در نتیجه جایگاه و اهمیت اخلاقیات حرفه‌ای علمی در این راستا موضعیت ژیدا می‌کند(۷). چرا که لازمه هر گونه فعالیت در جهت توسعه رعایت اخلاقیات می‌باشد، با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای اساتید و تأثیر آن بر تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی، اکثر مراکز آموزشی برای ارتقای برنامه‌های آموزشی خود، باید از نظرات دانشجویان استفاده کنند. بدین‌جهت پژوهش حاضر با هدف بررسی دیدگاه دانشجویان نسبت به رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید و تأثیر آن بر تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی انجام شد.

فلسفه اخلاق یا اخلاق پژوهی دانشی است که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند؛ ارزش‌هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی و بایستگی و نبایستگی هستند. اخلاق پژوهی به مبادی اخلاقی افعال می‌پردازد. رویکردی که ریشه آن به ارسطو و کتاب مشهور اخلاق او- اخلاقیات نیکوماخن[۴]- بر می‌گردد(۷، ۸، ۹). همان گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق در سطح زیر نظام‌ها نیز موضوعیت دارد. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است(۱۰). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد(۱۱). ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است(۱۲). ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه مانند هر سازمان دیگر در گرو ۳ گام عمده است. اول اینکه دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان است؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد و سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. در گام سوم فرایند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی (مانند مهارت‌های رفتار ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی به ویژه توانایی مواجه شدن با تعارض‌های اخلاقی) مورد بحث قرار می‌گیرد(۱۳). اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند(۱۴). اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده ی جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است(۳، ۱۵). اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

از اصول، اغلب به‌عنوان مجموعه‌ای از منشوری که برای راهنمایی وهدایت استفاده می‌شوند، تعریف شده‌اند(۱۶). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل، به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی نیز جزء برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد(۱۷). یکی از عمده ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به‌کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. ضعف در نظام اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد(۱۸). پژوهشگران در مورد اخلاق حرفه‌ای بیان می‌کنند مجموعه‌ای از قواعدی است که افراد داوطلبانه در انجام وظایف شغلی باید رعایت کنند(۱۹). در نتیجه می‌توان بیان کرد که اخلاق حرفه‌ای، چهارچوبی را بر تدوین کدهای اخلاقی ایجاد می‌کند که می‌تواند راهنمای نظامندی در جهت پاسخگویی به سؤالات مربوط به رفتار اخلاقی و نیز نحوه ایجاد انگیزه در کارکنان را ترسیم کند(۲۰، ۲۱).

کیفیت، هزینه و بهره‌وری به‌عنوان سه عامل اساسی مورد توجه خاص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هستند، اما کیفیت بیش از دو عامل دیگر مورد توجه جدی قرار گرفته است، چون اعتقاد بر این است که هزینه و بهره‌وری به نوعی تحت تأثیر عامل کیفیت قرار می‌گیرند. اگر کیفیت بهبود یابد، هزینه‌ها کاهش یافته و بهره‌وری افزایش می‌یابد(۲۲). پژوهشگران عوامل اثر گذار در کیفیت آموزش عالی را در مدیریت، عملکرد کارکنان، گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها، عملکرد دانشجویان و پژوهش و بودجه می‌دانند. از دیدگاه آنان عوامل یاد شده در تعامل با یکدیگر کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی را به تصویر می‌کشند(۲۳). اعتقاد بر این است که چهار الزام حرفه‌ای، اخلاقی، رقابتی و مسئولیت پذیری ضرورت تضمین کیفیت در آموزش عالی را آشکار نموده است(۲۴). در همین راستا پژوهشگران بیان می‌کنند که جهان در حال تغییر است و روز به روز بر حالت عدم قطعیت و عدم تعیین آن افزوده می‌شود. بنابراین تمامی مؤسسات آموزش عالی تحت فشارند تا پاسخ‌های مطلوبی در قبال نیازهای اجتماعی ارائه دهند. موقعیت دانشگاه‌ها در قبال کیفیت بسیار پیچیده است و درصورتی می‌توانند بهترین خدمات را به جامعه ارائه دهند که دائماً دغدغه بهبود کیفیت خدمات خود را داشته باشند(۲۵). در واژه‌نامه تضمین کیفیت و اعتبارسنجی، تضمین کیفیت را یک اصطلاح چتری برای فرایند مداوم ارزشیابی (ارزیابی، نظارت، حفظ، بهبود و ارتقاء) کیفیت نظام آموزش عالی معرفی شده است(۲۶). در این تعریف اشاره شده است که در بعضی مواقع تضمین کیفیت به‌عنوان زیر مجموعه مدیریت کیفیت و در مواقع دیگر، به‌عنوان مترادف آن به‌کار می‌رود. ایشان دو بعد درونی و بیرونی را برای تضمین کیفیت متصور هستند. هر چند موضوع ارزیابی در نظام آموزش عالی ایران در سال‌های قبل در زمره مکانیزم‌های بازرسی و نظارت به شمار می‌رفته است، اما با رواج ارزیابی درونی و در عرصه آموزش عالی ایران در اواسط دهه ۱۳۷۰ شمسی و احراز نقش آن در بهبود کیفیت، فصل جدیدی در خصوص توجه به کیفیت در آموزش عالی آغاز شد. بحث کیفیت در اواخر دهه مذکور، پس از دو دهه تأخیر نسبت به دیگر کشورهای جهان، به گفتمان غالب در بین کنشگران ستادی نظام آموزش عالی ایران مبدل شد(۲۷). لزوم پاسخ گویی و مسئولیت‌پذیری نظام آموزش عالی و تضمین کیفیت، مبتنی بر ارزیابی کیفی آن است، از طریق انجام یک ارزیابی جامع می‌توان به نقاط ضعف و قوت پی‌برد و به بهبود نقاط ضعف و تحکیم نقاط قوت پرداخت. یکی از مهمترین الگوهای ارزیابی آموزش عالی، الگوی اعتبارسنجی است که شامل ارزشیابی درونی[۵] و بیرونی[۶] می‌شود. پژوهشگران مختلف درباره فقدان نظامی مطلوب برای ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزش عالی ایران به بحث پرداخته اند. از مهم‌ترین ابعاد این معضل که در بحث‌ها مورد توجه قرار گرفته، ابعاد فرهنگی ارزشیابی است. بدون توسعه فرهنگ ارزشیابی مانند شفافیت، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری و احساس پاسخگویی در میان یاران و ذی‌نفعان آموزش عالی چگونه می‌توان انتظار داشت که نظام تضمین کیفیت استقرار یابد، به‌ویژه آن که ارزشیابی آموزش عالی در درجه نخست باید با خودارزیابی گروه‌های

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

دانشگاهی و ارزیابی درونی آغاز شود. اینجاست که فرهنگ ارزشیابی به‌عنوان پیش شرط اصلی استقرار نظام تضمین کیفیت آموزش عالی موضوعیت می‌یابد(۷). بنابراین طراحی یک الگوی تضمین کیفیت برای نظام آموزش عالی ایران مستلزم شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف منظومه تضمین کیفیت بر حسب تجارب جهانی و توسعه آنها برحسب شرایط این کشور است. در این زمینه یکی از راه‌های بومی سازی و الگوپردازی تسهیم دیدگاه‌های کنش‌گران متعدد نظام آموزش عالی است که یکی از کلیدی‌ترین آنان اعضای هیأت علمی[۷] دانشگاه‌ها هستند که به مثابه رهبران آن نظام، موفقیت هر نوع الگوی تضمین کیفیت در گرو پذیرش، همکاری و همراهی آنان است(۵).

در پژوهشی گزارش شد که در سازمان‌های مبتنی بر مدیریت کیفیت فراگیر توجه به مشتری یک توجه ابزارگرایانه تلقی نمی‌شود و مدیران و کارکنان در عین توجه خاص به اهداف سازمانی نسبت به وظایف اخلاقی نیز در سازمان متعهد هستند(۲۸). در پژوهشی دیگر مشخص شد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، و از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مؤلفه‌های ریسک پذیری و تیم گرایی قابلیت پیش بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را داشتند(۳). در پژوهشی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با کیفیت خدمات را مثبت ومعنی‌دار گزارش کردند(۲۹).در پژوهشی گزارش شد که بین فرهنگ اخلاق سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین فرهنگ اخلاقی سازمان روی تصمیم گیری اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد(۳۰). در پژوهش دیگر مشخص شد که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌کند که حرفه‌ای‌ها باید استانداردهای اخلاق حرفه‌ای خود را برای رشد مسئولیت پذیری اجتماعی ارتقا دهند زیرا این عمل با بهبود نگرش‌های اخلاقی کارکنان ارتباط دارد(۳۱). در مطالعه دیگر مشخص شد که بین فرهنگ مشارکتی و اخلاق رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد(۳۲). در پژوهش دیگر با توجه به پس زمینه‌های دولت گرایی در این کشورها به نهادهای میانجی میان دولت و دانشگاه‌ها در نظام تضمین کیفیت آموزش عالی تأکید کرده است(۳۳). با توجه به مسائل مطرح شده پژوهش حاضر به دنبال بررسی دو هدف می‌باشد. اول: تعیین وضعیت رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیأت علمی از نظر دانشجویان، دوم: تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تضمین کیفیت در آموزش عالی.

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع رابطه ای(همبستگی) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل حدود ۲۳۰۰ نفر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی سینا همدان است. نمونه آماری شامل۲۵۲ نفر از دانشجویان می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای و کیفیت خدمات جمع‌آوری شدند (۳۴ و ۳۵). برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده و پایایی پرسشنامه نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ α=۰/ ۸۴ به‌دست آمد. پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است که براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه دارای چهار خرده مقیاس توانمندهای حرفه‌ای[۸](سوال‌های ۱ تا ۷)، احترام و تعهد نسبت به دانشجویان[۹](۸ تا ۱۷)، احترام و تعهد نسبت همکاران[۱۰](سوال‌های ۱۸ تا ۱۹) و احترام و تعهد نسبت به سازمان[۱۱](سوال‌های ۲۰ تا ۲۲) می‌باشد. شایان ذکر است که پاسخگویان هم‌زمان نظرات خود را در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در حوزه آموزش دانشگاهی بیان کردند. پرسشنامه کیفیت خدمات شامل ۳۵ گویه که براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه دارای چهار بعد اداره(سوال‌های ۱ تا ۸)، رفتار و روابط[۱۲](سوال‌های ۸ تا ۱۹)، تدریس(سوال‌های ۲۰ تا ۲۸) و امکانات[۱۳](سوال‌های ۲۹ تا ۳۵) می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

شده است و برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ ۸۶ /۰=α به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از آزمون‌های نظیر Tتک نمونه‌ای (به منظور مقایسه میانگین نمونه آماری با میانگین فرضی جامعه)، T وابسته(به منظور مقایسه وضعیت موجود و مطلوب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و زیر مقیاس‌های آن)، ضریب همبستگی پیرسون (به منظور بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش) بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تاثیر استانداردهای اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت خدمات از مدل‌یابی معادلات ساختاری براساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است. لازم به ذکر است که برای بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای و شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب براساس اطلاعات به دست آمده از بخش وضعیت موجود پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و برای بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت خدمات از اطلاعات حاصل از وضعیت مطلوب پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای استفاده شده است.

$$n = \frac{N.t^{۲}.s^{۲}}{Nd^{۲} + t^{۲}.s^{۲}}$$

$$n = \frac{۲۳۰۰(۱/۹۶)^{۲} \times (۰/۸۶۲)^{۲}}{۲۳۰۰(۰/۱)^{۲} + (۱/۹۶)^{۲} \times (۰/۸۶۲)^{۲}} = ۲۵۱/۳۶ \cong ۲۵۲$$

یافته‌ها

نتایج آزمون Tتک نمونه‌ای مقایسه میانگین نمونه آماری با جامعه آماری به منظور بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در جدول ۱ ارائه شده است.

با توجه به نتایج جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه‌ای به‌ترتیب ۲/۸۲±۰/۵۷ می‌باشد. میانگین و انحراف استاندارد توانمندی حرفه‌ای ۲/۷۷±۰/۶۶؛ احترام و تعهد به دانشجویان ۲/۸۵±۰/۷۳؛ احترام و تعهد به همکاران ۲/۸۲±۰/۷۳ و احترام و تعهد به سازمان ۲/۸۶±۰/۷۰ بود، این امر نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه‌ها از نظر دانشجویان می‌باشد. تصمیم گیری براساس مقیاس استاندارد مطرح شده از سوی پژوهشگران صورت گرفته است(۳۶). براساس استاندارد مورد نظر نتایج بدست آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ را در وضعیت نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ را در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ را در وضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند. همچنین آماره T با توجه به سطح معنی‌داری تفاوت معنی‌داری را بین میانگین نمونه آماری و با میانگین جامعه آماری در خصوص اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در سطح (P=۰/۰۱) نشان می‌دهد.

نتایج آزمون T وابسته مقایسه میانگین در خصوص مقایسه وضعیت موجود و مطلوب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و خرده مقیاس‌های آن در جدول ۲ ارائه شده است.

نتایج آماره‌های t وابسته اخلاق حرفه‌ای (t= -۵۷/۱۹؛ p= ۰/۰۰۰) و خرده مقیاس‌های توانمندی حرفه‌ای (۰/۰۰۰ =

جدول ۱: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای اخلاق حرفه‌ای و زیر مقیاس‌های آن

متغیر	میانگین و انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
اخلاق حرفه‌ای	۲/۸۲±۰/۵۷	-۴/۶۹	۲۵۱	۰/۰۰۰	-۰/۱۷
توانمندی حرفه‌ای[۹]	۲/۷۷±۰/۶۶	-۵/۳۴	۲۵۱	۰/۰۰۰	-۰/۲۲
احترام و تعهد به دانشجویان[۱۰]	۲/۸۵±۰/۷۳	-۳/۱۶	۲۵۱	۰/۰۰۲	-۰/۱۴
احترام و تعهد به همکاران[۱۱]	۲/۸۲±۰/۷۳	-۳/۸۶	۲۵۱	۰/۰۰۰	-۰/۱۷
احترام و تعهد به سازمان[۱۲]	۲/۸۶±۰/۷۰	-۲/۹۶	۲۵۱	۰/۰۰۳	-۰/۱۳

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

جدول ۲: نتایج آزمون t وابسته اخلاق حرفه‌ای و زیر مقیاس‌های آن

متغیر	میانگین و انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	سطح اطمینان تفاوت۹۵٪	
					حداقل	حداکثر
اخلاق حرفه‌ای	۱/۸۷±۰/۵۱-	۵۷/۱۹-	۲۵۱	۰/۰۰۰	۱/۹۳-	۱/۸۰-
توانمندی حرفه‌ای	۱/۹۷±۰/۶۳-	۴۹/۰۷-	۲۵۱	۰/۰۰۰	۲/۰۵-	۱/۸۹-
احترام و تعهد به دانشجویان	۱/۷۶±۰/۷۵-	۳۷/۱۲-	۲۵۱	۰/۰۰۰	۱/۸۵-	۱/۶۶-
احترام و تعهد به همکاران	۱/۹۰±۰/۷۷-	۳۸/۷۰-	۲۵۱	۰/۰۰۰	۱/۹۹-	۱/۸۰-
احترام و تعهد به سازمان	۱/۸۵±۰/۷۵-	۳۹/۰۰-	۲۵۱	۰/۰۰۰	۱/۹۵-	۱/۷۶-

p؛۴۹/۰۷- =t)، احترام و تعهد نسبت به دانشجویان (۰/۰۰۰= p؛۳۷/۱۲- =t)، احترام و تعهد نسبت به همکاران (۰/۰۰۰= p؛۳۸/۷۰- =t) و احترام و تعهد نسبت به سازمان (p=۰/۰۰۰ ؛۳۹/۰۰- =t) در سطح (P=۰/۰۱) منفی و معنی‌دار بود. این نتایج بیانگر وجود شکاف در وضعیت موجود و مطلوب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از نظر دانشجویان است.

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که در مدل‌یابی علیً، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به‌ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط پژوهشگران می‌باشد(۳۷). بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علیً یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

با توجه به جدول ۴، رابطه اخلاق حرفه‌ای با کیفیت خدمات (۰/۴۱)، اداره (۰/۲۹)، رفتار و روابط (۰/۱۷)، تدریس (۰/۲۵) و امکانات (۰/۲۰) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۱ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

طبق اطلاعات نمودار ۱ اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
اخلاق حرفه‌ای	۴/۷۰	۰/۳۷	۰/۱۳-	۰/۷۲-
توانمندی حرفه‌ای	۴/۷۴	۰/۵۲	۰/۱۷-	۰/۰۷
احترام و تعهد نسبت به دانشجو	۴/۶۱	۰/۵۲	۰/۲۹-	۰/۵۵
احترام و تعهد نسبت به همکاران	۴/۷۲	۰/۵۱	۰/۱۱-	۰/۰۸
احترام و تعهد نسبت به سازمان	۴/۷۳	۰/۵۴	۰/۰۶-	۰/۲۶
کیفیت خدمات	۴/۶۹	۰/۲۷	۰/۳۶-	۰/۰۳-
اداره[۱۳]	۴/۷۲	۰/۴۵	۰/۵۴-	۰/۰۰۳
رفتار و روابط۱۴	۴/۷۳	۰/۴۹	۰/۸۵-	۱/۱۵
تدریس[۱۵]	۴/۶۹	۰/۴۸	۰/۸۶-	۱/۰۳
امکانات[۱۶]	۴/۶۳	۰/۵۰	۰/۷۴-	۰/۶۹

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

جدول ۴: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
اخلاق حرفه‌ای	۱									
توانمندی حرفه‌ای	۰/۷۴**	۱								
احترام به دانشجو	۰/۶۹**	۰/۴۶**	۱							
احترام به همکاران	۰/۷۰**	۰/۲۶**	۰/۲۷**	۱						
احترام به سازمان	۰/۷۴**	۰/۴۰**	۰/۲۴**	۰/۴۸**	۱					
کیفیت خدمات	۰/۴۱**	۰/۳۸**	۰/۲۴**	۰/۲۶**	۰/۲۹**	۱				
اداره	۰/۲۹**	۰/۲۴**	۰/۲۰**	۰/۲۱**	۰/۱۸**	۰/۵۱**	۱			
رفتار و روابط	۰/۱۷**	۰/۱۶**	۰/۱۳*	۰/۰۸	۰/۱۱	۰/۶۱**	۰/۰۶	۱		
تدریس	۰/۲۵**	۰/۲۴**	۰/۱۸**	۰/۱۵*	۰/۱۴*	۰/۵۴**	۰/۰۸	۰/۱۲*	۱	
امکانات	۰/۲۰**	۰/۱۹**	۰/۰۳	۰/۱۴*	۰/۲۱**	۰/۵۷**	۰/۰۷	۰/۱۶**	۰/۰۰۹	۱

*p<0.05 **p<0.01

کیفیت خدمات (۰/۴۵***) با آماره ۴/۴۱ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است.

جدول ۵: شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

GFI	CFI	AGFI	PNFI	RMSEA
۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۸۶	۰/۶۹	۰/۰۷

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده از سوی پژوهشگران استفاده شد(۳۷). این شاخص‌ها شامل شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته[۱۲] (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۵ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

بحث

نتایج پژوهش نشان داد که از نظر دانشجویان، وضعیت زیر مقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. همچنین نتایج آزمون تی وابسته در خصوص مقایسه وضعیت موجود و مطلوب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی، شکاف معنی‌داری را نشان داد. این نتایج بیانگر آن است که بین درک ضرورت توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس و افزایش آگاهی از پیشرفت‌های علمی، درک ماهیت ارزشیابی و ضرورت استفاده از روش‌های ارزشیابی متناسب با برنامه درسی و تدریس از سوی اساتید با آنچه که مورد انتظار دانشجویان است فاصله وجود دارد. همچنین بیانگر نیاز به توجه بیشتر از سوی اساتید در زمینه درگیر کردن دانشجویان در موارد آموزشی جدید، مناسب و مرتبط با واحد درسی، تلفیق فعالیت‌های آموزشی و یادگیری با نتایج پژوهش‌های مربوط، آمادگی لازم و کافی برای همه فعالیت‌های آموزشی، ارتقای رشد فکری و شخصی همه دانشجویان، محترم شمردن حق دانشجویان در داشتن نظرات و دیدگاه‌های علمی متفاوت، رعایت شأن دانشجو و برخورد احترام‌آمیز با آنان، انجام ارزشیابی معتبر، مرتبط، منصفانه و

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

پیوسته از عملکرد دانشجویان، رعایت شان و احترام همکاران و برخورد مؤدبانه با آنان، توسعه روح همکاری و همدلی با همکاران در انجام وظایف حرفه‌ای، ارائه پیشنهادها و راه‌های سازنده برای بهبود اقدامات و فعالیت‌های دانشگاه، اختصاص زمان و فرصت کافی برای مطالعه دروسی که باید تدریس شود و مسائلی از این نوع می‌باشد. نتایج این بخش از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر نا همسو می‌باشد(۳۴). در پژوهش مذکور مشخص شد که از نظر نمونه آماری وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای در حوزه فعالیت‌های آموزشی پایین تر از حد متوسط ارزیابی شد. دلیل ناهمسویی را شاید بتوان در تفاوت در جامعه آماری مورد مطالعه که شامل اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه کردستان و تفاوت در شرایط فرهنگی حاکم در دانشگاه‌های مورد مطالعه دانست. ولی با نتایج برخی پژوهش‌ها همسو می‌باشد(۳۸). در این پژوهش مشخص شد که از نظر دانشجویان اخلاق حرفه‌ای اساتید مطلوب می‌باشد.

بخشی دیگر از نتایج تحقیق حاکی از اثر مستقیم معنی‌دار اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت خدمات بود، یافته‌های با نتایج پژوهش‌های دیگر همسو می‌باشد(۳،۳۰،۳۲). و با برخی پژوهش‌ها ناهمسو است (۳۱). دلیل ناهمسویی را می‌توان در تفاوت بین جامعه آماری مورد مطالع دانست. براساس نتایج به دست آمده می‌توان عنوان کرد که بهبود کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی از جمله مواردی است که دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی همواره به‌عنوان اهداف خود در نظر گرفته اند و برای دستیابی به آن از نظام مناسب و کارآمد ارزیابی عملکرد هیأت علمی استفاده می‌کنند. چرا که ارزیابی عملکرد هیأت علمی علاوه بر قضاوت درباره توانایی‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای آنان و پیشنهاد برای بهبود عملکرد به‌عنوان بخشی از نظام ارزیابی، تضمین کیفیت و اعتبارسنجی و قضاوت درباره کیفیت آموزش عالی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که بستر و شرایطی در دانشگاه فراهم گردد که اعضای هیأت علمی بتوانند با یکدیگر تعامل و همکاری بیشتری داشته باشند. همچنین به مسئولان دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود زمینه فراهم گردانند که اعضای هیأت علمی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان آشنا شوند، دوره‌های آموزشی در این خصوص برگزار شود، بستری فراهم گردد که گروه‌های آموزشی در خصوص اخلاق حرفه‌ای به نقد و بررسی بپردازنند. در زمینه گزینش استادان، صلاحیت‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم با توجه به فلسفه مسلط اجتماعی در نظر گرفته شده تا ساختار وجودی مراکز آموزشی متناسب با سیستم ارزشی جامعه شکل گیرد و از حمایت‌های اجتماعی لازم برخوردار شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که با استقرار یک سیستم کارآمد ارزشیابی که به وسیله آن بتوان ضمن بهبود و ارتقای کیفیت علمی، بهبودی کلی نظام دانشگاهی را مد نظر قرار داده و در عین حال در متن نظام دانشگاهی بوده و ضرورت‌های آن برخاسته و منطبق بر ویژگی‌های آن نظام باشد. ازجمله محدودیت‌های پژوهش حاضر که می‌توان به آن اشاره کرد یکی جامعه‌ی آماری این پژوهش می‌باشد لذا در تعمیم نتایج به سایر دانشگاهها و سازمان‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است و دیگر اینکه کمی مطالعات موجود در خصوص اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی در داخل کشور می‌باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به چالش‌های متعددی که امروزه نظام آموزش عالی ایران با آنها مواجه شده است. بهبود و تضمین کیفیت در آن الزامی می‌باشد. یکی از حوزه‌هایی که آموزش عالی باید به آن توجه ویژه داشته باشد حوزه اخلاقیات است، به‌طورکلی و براساس نتایج تحقیق می‌توان اذعان داشت که رعایت کردن مؤلفه‌های اخلاقی در تدریس توسط اعضای هیأت علمی باعث اثربخشی فرایند آموزش و یادگیری می‌گردد و وجود مؤلفه‌های اخلاقی در اساتید می‌توانند تضمین کننده افزایش اثربخشی و کیفیت در نظام آموزش عالی باشند. به‌نظر می‌رسد موضوع اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی نیازمند کار و تلاش بیشتری است. اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی[۱۴] در سطح فردی مسئولیت‌پذیری فرد است در قبال خود، همکاران و سازمان که نقشی اساسی در هدایت فرد برای رسیدن به جایگاه تعیین شده و هدف سازمان دارد. بنابراین رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

سوی اعضای هیأت علمی، آنها را در تربیت افـراد بـا اخـلاق‌تـر یاری خواهد نمود، تنش‌های حرفه‌ای را به حداقل خواهد رسـاند و روابط شایسته در سازمان برقرار خواهد شد، اعضا هیأت علمـی متوجه مقررات اخلاقی و باید و نبایدها خواهند شد و آگاهانـه بـا آن برخورد می‌کنند. اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را برعهده دارند باید از اصـول اخـلاق حرفه‌ای آگاهی داشته و به آن پایبند باشـند. و مـداوم در تـلاش برای توسعه اصول اخلاق حرفه‌ای در دانشـگاه باشـند. اعضـای هیأت علمی به‌عنوان الگوهای عملی دانشجویان با رعایت نکات و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌توانند بـر تفکـرات، دیـدگاه‌هـا و نگرش دانشجویان اثرگذار باشند. در نتیجه بـا توجـه بـه دیـدگاه دانشجوبان نسبت به رعایـت اصـول اخـلاق حرفـه‌ای از سـوی اعضای هیأت علمـی مـی‌تـوان بیـان کـرد کـه در دانشـجویان می‌تواند زمینه‌ساز روند روبه رشد و تغییـر در هویـت اجتمـاعی[۱۵] آنان شود. و در راستای تضمین کیفیت مـی‌توانـد دانشـگاه را در قبال ارائه خدمات به دانشجویان و درخواست‌ها و تقاضاهای آنان آگاه کند و به مطالبات منطقی آنان پاسخ مثبت دهنـد. همچنـین اعضای هیأت علمـی را کـه در تمـاس مسـتقیم بـا دانشـجویان می‌باشند ملزم و تشویق نمایند که به خواسته‌هـای آنـان احتـرام بگذارند و در هر حال آماده پاسخگوئی به درخواسـت‌هـای آنـان باشند و با علاقه به رفع مشکل آنان بپردازند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

گروه پـژوهش بـر خـود لازم مـی‌دانـد کـه از کلیـه مسـئولان، دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی‌سینا که صـمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه‌نامه

آموزش عالی	1. Higher Education
اخلاق حرفه‌ای	2. Professional Ethics
تضمین کیفیت	3. Quality Assurance
اخلاقیات نیکوماخن	4. Nichomachean Ethics
ارزشیابی درونی	5. Internal Evaluation
ارزشیابی بیرونی	6. External Evaluation
اعضای هیأت علمی	7. Faculty Members
توانمندی حرفه‌ای	8. Professional Competency
	9. Respect and Commitment to Students احترام و تعهد نسبت به دانشجویان
	10. Respect and Commitment to Colleagues احترام و تعهد نسبت به همکاران
	11. Respect and Commitment to the Organization احترام و تعهد نسبت به سازمان
	12. Behavior and Relationships رفتار و روابط
امکانات	13. Features
نگرش راهبردی	14. Strategic Approach
هویت اجتماعی	15. Social Identity

منابع

1. Mcneal G. (2009). Organizational Culture, Professional Ethics and Guantanamo. Unit State; 42: 125-147.
2. Hooper S. (2005). Addressing Ethical Issues in Higher Education: A Practical Guide. UK: Institute of Business Ethics.
3. Rahimi H, Aghabaee R. (2013). Relationship between organizational culture and professional ethics faculty at University of Kashan. Journal of Medical Education Strategies; 6(2). (In Persian).
4. Mesbah M.(2009). Philosophy of ethics. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute. P. 3. (In Persian).
5. Ferasatkha M.(2008). The future of higher education quality, a model derived from grounded theory (GT), Quarterly of Research and Planning in Higher Education; 14(50): 67-95. (In Persian).
6. Altbach P G, Davis M. (2000); Global Challenge and National Response: Notes for an International

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

7. Ferasatkhah M. (2006). Code of ethics promote higher education. Journal of Ethics in Science & Technology; 1: 13-27. (In Persian).
8. Saki R. (2011).Ethics in educational research and its components. Journal of Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian).
9. Biedenweg K, Monroe M C, Oxarart A. (2013). The importance of teaching ethics of sustainability. International Journal of Sustainability in Higher Education; 14(1): 6-14.
10. Stent A. (2006). Professional Ethics and Computer Science/ Information Systems. New York: Stony Brook University.
11. Faramarze Gharamaki A.(2006). Ethics in business organizations. Qom: Majnoon Publishing. (In Persian).
12. Faghihi A, Rezaee Manesh B. (2006). Business Ethics. Journal of Management Studies; 47: 53-60. (In Persian).
13. Braxton J. (2011). Proper EM, Bayer AE. Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
14. Hossiniyan S. (2007). Ethics in counseling and psychology. Tehran: Physical Perfection. (In Persian).
15. Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas: University of Texas.
16. Lowten A. (2005). Moral Leadership in public services. Translating by: Rabiee MR, Gyvaryan H. Tehran: Publishing Unit. (In Persian).
17. Mirsepasi N.(2003). Strategic Human Resource Management and Labor Relations. Tehran: Publishing Mir.
18. Amiri A N, Hemati M , Mobini V.(2010). Professional ethics necessary for agencies. Journal of Moral Cognition; 4: 137-159. (In Persian).
19. Moberg D J, Seabright MA. (2000). The development of moral imagination. Business Ethics Quarterly; 10(4): 845-851.
20. Faraj Khoda T, Latifnejhad R, Abbasi M. (2012). Need to design a code of professional ethics of reproductive health service providers in Iran. Journal of Medical Ethics; 6(22); 35-53. (In Persian).
21. Schwartz M. (2001). The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behavior. Journal of Business Ethics;32(3):247-62
22. Chung B S T. (2002). Quality in higher education: Policies and practices. A Hong kong perspective, introduction and research approach. Journal of Educational Management; 17(3).
23. Sobhaninejhad M, and Afshar A.(2008). Explain the nature and components of quality assessment in higher education system in order to identify challenges and design some innovative methods. Knowledge of Islamic Studies at the University. p. 40. (In Persian).
24. Salis E.(2001). Total Quality Management in Education, translated by Syed Ali haghighi. Tehran: Publishing Fresh Air. (In Persian).
25. Weber L. (2003). Justification and methods of university evaluation. Geneva: Educational Administration Department in Geneva University.
26. Vlasceanu L. (2004). Quality Assurance and Accreditation: a Glossary of Basic Terms and Definitions. Bucharest: UNESCO-CEPES.
27. Bazargan A. (2001). Educational Evaluation. Tehran: Publishing Samt. (In Persian).
28. Sarmadi MR, Shalbaf O.(2007). Ethics in Total Quality Management. Ethical in Science and Technology; 2(3): 99-110. (In Persian).
29. Rezaee Dizgah M , Azadeh Deh M R, Farhabed F, Gharadaghi S.(2011). Examine the relationship between organizational citizenship behavior and service quality in hospitals Gilan. Journal of Gilan University of Medical Sciences; 20(80): 10-15. (In Persian).
30. Akwasi A, (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States. J Bus Econ Res; 2(9):55-72.
31. Valentine S. (2008). Professional ethical standards, corporate social responsibility and the perceived role of ethics and social responsibility. J Bus Ethics; 82(3):657-66.
32. Vitez O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? Journal of Bus Ethics; 100(2): 515-30.
33. Billing, D. (2003) .Evaluation of a Trans – National University Quality Assessment Project in Bulgaria, Dialogue on Higher Education ; in Altbach PG & McGill Paterson P .Ed. Higher Education in the 21st Century: Global Challenge and National Response.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

Perspectives: Policy and Practice. Higher Education ;7(1): 19-4.

34. Azizi N A.(2010). Professional ethics in higher education: reflection on strategies to improve ethical standards in university education. Journal of Strategy for Culture; 3 (8, 9): 173-201. (In Persian).

35. Phadke SK. Bhagwat V. (2011). Insight into Undergraduate Business Students' Perception of Education Service Quality and Value. International Journal of Multidisciplinary Management Studies; 1(3): 1-18.

36. Bazargan A, Sarmad Z, Hejazi E. (1997). Research methods in the behavioral sciences. Tehran: Agah Publication. (In Persian).

37. Kline R B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition. New York: The Guilford Press.

38. Falah Tafti A.(2010). Moral characteristics of teacher students in medical school cooks martyr Sadooghi. Kurdistan: Conference of Kurdistan University of Medical Sciences Education Development. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.2.5.8]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-24]