مدیریت بر آموزش سازمانها سال یازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱ شماره صفحه ۱۵۶-۱۳۵

مدیریت الگوی مؤثر آموزش و یادگیری بر اخلاق حرفه ای و تاب آوری شغلی‌دانشجویان دانشگاه علمی کاربردی فرماندهی انتظامی استان کردستان

*نادر هاشم زاده اقدم، دانش آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر، ایران.
محمدرضا بهرنگی، استاد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی،دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

10. 52547/MEO.11.4.135

چکیده

این پژوهش با هدف مدیریت و اجرای مدلی مؤثر (MEM) برای آموزش/یادگیری اخلاق حرفه‌ای و بهبود تاب-آوری شغلی صورت گرفت. این مطالعه شبه‌تجربی در کارگاه اخلاق حرفه‌ای به‌منظور مقایسه و اندازه‌گیری اثرات MEM بر آموزش/یادگیری بر اساس: استفاده از MEM در گروه تجربی A، آموزش مبتنی بر فراخواندگی MEM در رفتار اخلاقی حرفه‌ای معلمان در گروه تجربی B و آموزش سنتی در گروه کنترل C انجام شد. جامعه آماری این پژوهش همه دانشجویان فرماندهی پلیس دانشگاه‌جامع‌علمی‌کاربردی‌کردستان بودند که از آن میان سه کلاس ۲۵ دانشجو به صورت تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزر (۲۰۰۲) و پرسشنامه تاب‌آوری کانر–دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل کواریانس به‌وسیله نرم‌افزار SPSS[23] اثربخشی قابل توجه الگوی آموزش/یادگیری بشیوهٔ مدیریت مؤثر یادگیری را به لحاظ آماری معنادار در ارتقای اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان در مقایسه با الگوهای آموزشی سنتی نشان داد. الگوسازی رفتاری نوآورانه مدرس در اجرای الگو نیز، زمینه یادگیری سازنده فراگیران از طریق درگیری ذهنی با مفاهیم و تجربه رفتاری آن مفاهیم را پدیدار نمود. کارآمدی الگو با توجه به نهادینه‌سازی الگوی رفتاری در فرآیند اجرای آن به‌عنوان روش آموزشی نوآورانه مورد بحث و در نتیجه کاربرد الگوی آموزشی مذکور را مدلل نمود. بهره‌گیری از این نوع الگوی تدریس مدیریت آموزش آمیخته با الگوسازی رفتاری مدرس جهت بکارگیری ظرفیت‌های خلاق فراگیران در یادگیری عمیق و پایدار توصیه گردید.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تاب‌آوری شغلی، الگوی مدیریت مؤثر یادگیری، الگوسازی آموزش رفتاری.

* نویسنده مسئول: nader_hashemzade70@yahoo.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۲/۲۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۶/۲۱

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]
[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

Managing Education in Organizations Vol.11/No.4/ Winter 2022 Page 135-156

Managing an Effective Model (MEM) of teaching and learning on student's professional ethics and job resilience of NAJA Staff in Kurdistan Provincial Police University of Applied Sciences

*Nader Hashemzadeh Aghdam, M.A Graduate in Educational Research, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Shabestar, Iran.
Mohammad Reza Behrangi, professor of Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

10. 52547/MEO.11.4.135

Abstract

This research was conducted with the aim of Managing and implementing an Effective Model (MEM) for teaching and learning professional ethics and improving job resilience. This quasi-experimental study was conducted in a professional ethics workshop to compare and measure the effects of MEM on teaching/learning based on: the use of MEM in experimental group A, MEM adoption-based training in teachers' professional ethical behavior in experimental group B, and traditional education in control group C. The statistical population was all students of the Applied Science University of Kurdistan Police Command, from which three classes of 25 students were randomly selected as a statistical sample. To collect field data, Kadozier Professional Ethics Questionnaire (2002) and Connor-Davidson Resilience Questionnaire (2003) were used. Cronbach's alpha coefficient was used to confirm the validity of the panel of experts and to determine the reliability .The results of covariance analysis by SPSS 23 software showed the significant meaningful effect of the MEM and its adoptive added values in teachers' behavior in promoting professional ethics and job resilience compared to traditional educational models. The teacher's innovative behavioral modeling in implementing the MEM emerged in the context of constructive learning of learners through mental involvement with concepts and behavioral experience of those concepts. In addition to demonstrating the effectiveness of MEM by institutionalizing it as a teacher's behavioral model in the classroom, this study showed that it is a more effective model than the traditional model. Blending teachers' behavioral modeling with MEM was recommended to utilize the creative capacities of learners in deep and sustainable learning.

.

Keywords: Professional Ethics, Career Resilience, Managing an effective model of learning, Behavioral Education Modeling.

* Corresponding author nader_hashemzade70@yahoo.com
Receiving Date: 14/5/2022 Acceptance Date: 12/9/2022

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

مقدمه

در عصر کنونی توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود (Kehagia, Tairyan, Federico, Glover & Illes, 2012). موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق حاصل می‌گردد و اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است (Moses & Illes, 2017). وجود ضعف در سیستم اخلاق و میل به جو بی‌اعتمادی منجر به نزول ارتباطات سازمانی و در نهایت وارد شدن خسارات و حذف از بازار رقابت را در پی خواهد داشت (Bozorgi, 2016, P. 6). بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و برخورد غیرحرفه‌ای افراد در قبال مسئولیت‌های خویش در سازمان‌ها مقدمات برچینی و متلاشی شدن سازمان را فراهم می‌آورد (Nelson, Poms & wolf, 2012). بر همین باور، احساس نیاز به تدوین استراتژی اخلاقی به خوبی قابل لمس می‌باشد؛ لذا تلاش‌ها در سوی ایجاد زمینه یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق در سازمان‌ها موج می‌زند Field, (2018). بی توجهی به اخلاق کار که متأثر از اخلاق فردی و اجتماعی می‌باشد، و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با منابع انسانی داخل سازمان و ذینفعان بیرونی عواقب حادّی را در پی خواهد داشت و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال خواهد برد (Niazazari, Enayati, Behnamfar, & Kahroodi, 2014). بر اساس نظر پیتر دراکر[1] بهره‌وری نیروی انسانی تحت تأثیر دو عامل فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای قرار دارد (Reamer, 2014). اخلاق حرفه‌ای می‌تواند حامی بهره‌وری نیروی انسانی و موجب بهبودی آن شود (Cheruvalath, 2015). با تأکید بر نظر پیتر دراکر از حیث مبانی نظری و استناد به یافته‌های پژوهش (Ostvar, 2015) اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری شغلی کارکنان ارتباط به مراتب قوی‌تری دارد؛ اخلاق حرفه‌ای یکی از روش‌های بهبود عملکرد شغلی (Gholizadeh, 2016)، بهبود بهره‌وری سازمان (Ostvar, 2015)، کسب وفاداری و رضایت (Ansari, Hosseini, Rahmani Yoshanloui, & Seifi, 2012) از سمت و سوی مخاطبان در سازمان می‌باشد. تاب‌آوری شغلی بعنوان یکی از ظرفیت‌های اخیرا مورد توجه در حوزه اخلاق حرفه‌ای است (Thompson & Noble, 2017) که در آن لازمه کنار آمدن با فشارهای کاری و موقعیت‌های تنش‌زا برخورداری از مهارت‌های روانی مؤثر می‌باشد. تاب‌آوری شغلی به عنوان یکی از پر اهمیت‌ترین شاخص‌های توسعه حالات روان‌شناختی مثبت، امکان بازیافت تعادل روانی را در موقعیت‌های بحرانی فراهم می‌نماید. همچنین افراد را در تطبیق خود با محیط کار، شغل خود، پذیرش تغییرات سازمانی و مشغول به کار شدن با افراد جدید در شرایط شغلی متنوع توانمند می‌سازد (Pakroh, 2015, P. 14). با توجه به ضرورت و اهمیت مهارت اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمانها به منظور بهینه سازی تعاملات

[1]- Peter Drucker

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

منابع انسانی و افزایش پتانسیل و انعطاف اخلاقی (Gholizadeh, 2016) و همچنین نقش پررنگ تاب آوری شغلی کارکنان در رابطه با حساسیت شغلی و سازمانی ناجا بعنوان وظیفه‌ای پر استرس و پرخطر در راستای ایجاد نظم و امنیت جامعه، انجام این پژوهش در راستای ارتقای اخلاق حرفه‌ای و در پی آن تاب‌آوری شغلی کارکنان ناجا ترتیب و توسعه یافت. هدف اصلی این پژوهش سنجش اثربخشی الگوی تدریس مدیریت مؤثر آموزش بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان ناجا در کارگاه آموزشی اخلاق حرفه‌ای دانشگاه علمی کاربردی فرماندهی انتظامی استان کردستان بود. پژوهش حاضر بر اساس پاسخ به سه سؤال زیر ترتیب داده شد:

سؤال اول: تا چه میزان MEM بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران اثربخش است؟

سؤال دوم: تا چه میزان رفتار مدرس ناشی از ملاحظات فراخوانده‌گی MEM در اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران اثربخش است؟

سؤال سوّم: میزان اثربخشی سه الگوی تدریس (سنتی، MEM و الگوی رفتار مدرس ناشی از اخلاق حرفه‌ای) بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران چقدر است؟

اخلاق حرفه‌ای: از قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی اصطلاح اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی و معنوی هر جامعه یا سازمان و به عنوان نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت در ادبیات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نویسندگان غربی رایج شد (Azizi, 2010). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این شخص می‌تواند مشاور، پژوهش‌گر، پزشک، مهندس و یا نظامی باشد (Qaedi; Amiri & Diba Vajari, 2013). در فرهنگ علوم رفتاری اخلاق حرفه‌ای، رشته‌ای از دانش تعریف شده است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و شیوه متداول در میان اهل یک رشته است (Sethy, 2016). اخلاق حرفه‌ای را می‌توان کاربرد اصول اخلاقی در زندگی و مناسبات حرفه‌ای دانست که به مسائل و پرسش‌های اخلاقی یک نظام می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است (Ghanbari & Azizi, 2014). در تعریفی (Niazazari & et. al, 2014) اخلاق حرفه‌ای را مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری تعریف کرده‌اند که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند، در حقیقت اخلاق حرفه‌ای یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. کادوزیر[1](۲۰۰۲) مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به

[1]- Cadozier

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری را از ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند بر می‌شمارد (Amiri, Hemmati, & Mobini, 2010).

بنابراین پژوهش حاضر با استفاده از دوره آموزش اخلاق حرفه‌ای با بکارگیری MEM به آموزش اخلاق حرفه‌ای کارکنان به صورت کاربردی و کلینیکی می‌پردازد. چرا که بروز اخلاق و رفتار حرفه‌ای از سوی کارکنان سازمان موجب شکل‌گیری چارچوب کلی ارزش‌ها در سازمان شده و تأثیرپذیری رفتارهای افراد نسبت به ارزش‌ها را تقویت می‌نماید. اخلاق حرفه‌ای بر اساس اعتقادات و جهان بینی حاکم بر جامعه شکل می‌گیرد و از این نگاه است که نقش فراتری که اخلاق حرفه‌ای بر همه جنبه‌های سازمان، به خصوص در وفاداری مشتریان به خدمات سازمان و رضایتمندی آنان ایفا می‌کند مطرح می‌شود (Ansari & et. al, 2012). طبق نظریه رفتاری اخلاق کار و نیز تقویت مثبت رفتار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام دهد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گیرد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی بصورت ارزش‌های درونی در می‌آید. پس به‌این ترتیب مدیران ارشد سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند. بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث ایجاد یک نوع تعهد اخلاقی در قبال سازمان خواهد شد که فرد را به صورت ناخودآگاه ملزم به رعایت اصول و اخلاق حرفه‌ای لازم در کار خود خواهد کرد (Sunderland, 2013).

از سوی دیگر یکی از اهداف رعایت اخلاق حرفه‌ای جلب رضایتمندی نیروی انسانی و در نهایت مخاطبان در جامعه است که در دراز مدت تعیین کننده تصویر و نوع پذیرش جامعه نسبت به آن سازمان خواهد بود (Taleghani, Gharibi & Kushki, 2012). قراملکی (۱۳۸۲) معتقد است که اخلاق حرفه‌ای نقشی راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آنها سازمان را سخت آسیب پذیر و متضرر می‌کند. بر این اساس سازمان‌ها در پهنای برنامه‌ریزی استراتژیک خود در جهت پیشرفتشان باید در توسعه و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی خود کوشا باشند. (Karami, galavandi & Galaeei, 2017)، (Rahmani H, Rajabdoory, 2016)و (Sunderland, 2013) در پژوهش‌های خود که به بررسی اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت پذیری اجتماعی پرداخته‌اند اشاره می‌کنند که میان اخلاق حرفه‌ای با مدیریت منابع انسانی، مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. در جمع، بنا بر این زمینه، مستند به پژوهش‌ها در حول اهمیت اخلاق حرفه‌ای نیاز به انجام پژوهش در باب بررسی اثربخشی MEM بر ایجاد اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی اهمیت می‌یابد.

تاب‌آوری شغلی: تاب‌آوری به عنوان یکی از سازه‌های اصلی شخصیت برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار مفهوم سازی شده است (Block & Kreme, 1996). (Welsh & Brodsky, 2010) تاب‌آوری را ساز و کار ذاتی خود اصلاح‌گرایانَه انسان می‌دانند. افزون بر آن به باور ورنر (۱۹۹۲) تاب‌آوری، عامل بالقوه در همه افراد برای تغییر است. تاب‌آوری به‌عنوان سازوکاری موفقیت‌آمیز در حفظ سلامت کارکنان و عملکرد بهینه در موقعیت‌های تهدیدآمیز تلقی می‌شود (Vesely, Saklofske &

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

Nordstokke, 2014). البته، تاب‌آوری نه تنها یک نوع پایداری فرد در مقابل موقعیت‌های آسیب‌زا و تهدید کننده است بلکه عامل شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی او می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (Pandya, 2014).

لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روانشناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی، منبع مزیت و قابلیت سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش بینی و تاب‌آوری) منجر به ارتقای سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط بین آنها) در سازمان می‌شود (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006). کولارد[1] و همکارانش (۱۹۹۶) تاب‌آوری شغلی را توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیشامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب‌اند، تعریف کرده و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را، داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی، برشمرده‌اند (Bettina Lankard, 1996). (Kiani, 2017) در پژوهش خود نشان داد که سطح فردی خودکارآمدی و ثبات عاطفی تأثیر مثبت و معنی داری بر تاب‌آوری شغلی داشته و تاب‌آوری شغلی ضمن اینکه نقش میانجی میان ثبات عاطفی و موفقیت شغلی و خودکارآمدی را ایفا می‌کند، خود نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت شغلی دارد. همچنین (Termes Hafshjani, 2015) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ضمن وجود ارتباط بین هوش معنوی و اخلاق کار، اخلاق کاری به عنوان پیش‌بینی کننده قوی در زمینه تاب‌آوری کارکنان محسوب می‌شود. بنابراین، به منظور کاربردی سازی شناسه‌های مفهوم تاب‌آوری و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در آموزش و یادگیری، بسته آموزشی MEM در اخلاق حرفه‌ای به گونه‌ای که زمینه‌ساز فعالیت فراگیر محور و یادگیری گروهی دربرگیرنده شناسه‌های مذکور در آموزش محتوای درسی در مراحل اجرای آن باشد، طراحی گردید.

الگوی مدیریت آموزش و بسته آموزشی MEM: الگوی تدریس مدیریت آموزش به عنوان جدیدترین الگوی تدریس بر اساس الگوی استقرایی کاوشگری علمی با ملاحظات استفاده از شناساگرهای "*خلاقیت یادگیری و یادگیری خلاقیت*" ابداع شده (Behrangi, 2010) و بسرعت در صحنهٔ فعالیت-های آموزشی کشور کاربردی برجسته یافته است. این الگوی تدریس با طی مراحل مدیریت فرآیند یادگیری سعی در ایجاد یادگیری مبتنی بر خلاقیت دارد تا از طریق آن یادگیرنده بتواند مفاهیم درسی را با پیوند، جایگزینی، تصویرسازی و ترسیم نموداری از مباحث درسی متناسب با ظرفیت‌های ذهنی خود درک کند و با پیوند به مفاهیم قبلی، یادگیری خود را به حد پایدار برساند (Behrangi, 2015). همان طور که

[1]- Collard

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

نتایج جدیدترین تحقیقات در مورد یادگیری (شامس و ماکر[1] ۲۰۱۸) نشان می‌دهد آموزش مبتنی بر خلاقیت، اثربخش‌ترین و پایدارترین یادگیری را در پی دارد. به منظور برطرف سازی معایب الگوهای تدریس سنتی که در آن ظرفیت‌های یادگیرنده نادیده گرفته می‌شود، فراگیران در فرآیند تدریس و یادگیری مشارکت مناسبی ندارند، و آموزش با فرض یکسانی شرایط و توانایی یادگیری آنها صورت می‌گیرد، MEM در اخلاق حرفه‌ای با توجه به ایجاد فرصتی برای خلق فضای مشارکت یادگیرندگان در یادگیری و به نوعی پر رنگ‌تر نمودن نقش آنها در یادگیری خودشان معرفی می‌شود. حتی با وجود الگوهای متنوع در تدریس به نظر می‌رسد استفاده از MEM در اخلاق حرفه‌ای برای کاربرد کامل‌تر و با قابلیت شمول بیشتر اصول نظریه‌های تعلیم و تربیت واجد اهمیت بسیار بیشتری است. بهرنگی یادگیری اثربخش را حاصل استفاده از خلاقیت می‌داند که در جریان مشارکت یادگیرندگان در فرآیند تدریس خلق می‌شود. وی الگوی خود را به گونه‌ای مبتنی بر خلاقیت طراحی نموده است که محوریت اصلی یادگیری بر عهده خود یادگیرنده باشد و مدرس در جایگاه راهنما و هدایت‌گر یادگیری و تدریس قرار گیرد (بهرنگی، ۲۰۱۱). البته، تحقیقات متعدد در استفاده از الگوی مدیریت آموزش در علوم مختلف انجام گرفته که نقش برجسته این الگوی تدریس را در اثربخشی فرآیند تدریس و یادگیری نشان می‌دهد. به عنوان نمونه: تحقیقات (Poloie, 2021)، (Khashi jamalzehi, 2020)، (Mir Jamali Seyedeh & et. Al, 2019)، (Behrangi & Moradi, 2017)، (Behrangi & Seidi, 2017)، (Behrangi & Kordlo, 2017)، (Behrangi &Nasiri, 2016)، (Behrangi & Bur bur, 2015)، (Behrangi & Rahimzadeh, 2015)، (Behrangi, Bourbour & Gholami, 2015)، (Behrangi & Khosravi, 2015) و (Behrangi, 2014) شواهد مستند برای صحت اثربخش بودن این الگو برای در فراخوانی اصول تعلیم و تربیت در تدریس است.

روش شناسی

این پژوهش که به لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش‌شناسی در زمره تحقیقات نیمه‌آزمایش مبتنی بر پیش آزمون – پس آزمون قرار دارد، از نظر موقعیت مکانی در ایران – استان کردستان و از نظر زمانی در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق دانشجویان دانشگاه علمی کاربردی ستاد فرماندهی انتظامی استان کردستان در سال ۱۳۹۷بود و جهت انتخاب نمونه آماری از بین کلاس‌های دایر، سه کلاس ۲۵ نفره به صورت تصادفی انتخاب گردید. همچنین به طور تصادفی گروه کنترل به کلاس C و کلاس-های A و B به دو گروه آزمایش مجزا تخصیص یافت. در آغاز اجرای پژوهش ابتدا پیش آزمون اخلاق

[1]- Shamas & Maker

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

حرفه‌ای و تاب‌آوری از هر سه گروه به عمل آمد. گروه کنترل C با استفاده از روش‌های مرسوم سنتی آموزش اخلاق حرفه‌ای بدون مداخله خاص اداره شد. آموزش در گروه آزمایش A بر اساس سناریوی تهیه شده مشتمل بر شناسه‌های تاب‌آوری و معیارهای اخلاق حرفه‌ای بکار رفته در مراحل اجرای MEM انجام گرفت. در گروه آزمایش B نیز، بمانند گروه A، بر اساس سناریوی تهیه شده با MEM با فراخوانی شناسه‌های تاب‌آوری و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در رفتار مدرس به عنوان الگوی آموزشی رفتاری انجام گرفت. در نهایت پس از پایان دوره تدریس، از هر سه گروه پس آزمون‌های اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری به عمل آمد.

فراگیران در گروهه آزمایشA در جریان یادگیری به صورت مفهومی، کاربرد مفاهیم درس اخلاق حرفه‌ای را بر اساس خلاقیت ذهنی و مشارکت خود در یادگیری، به صورت عملی در رفتار خود بکار بردند. به این ترتیب سناریوی آموزش درس اخلاق حرفه‌ای به شیوه‌ای نوآورانه با استفاده از MEM و فراخوانی شناسه‌های دو مفهوم تاب‌آوری و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در آن الگو چنان طراحی شد که فراگیران ضمن یادگیری به صورت مفهومی بر اساس خلاقیت ذهنی و مشارکت خود در یادگیری، کاربرد مفاهیم درس اخلاق حرفه‌ای را نیز به صورت عملی در رفتار خود مورد ملاحظه قرار دادند. سعی شد از اصول نظریه‌های یادگیری که دلالت بر تغییر رفتار یادگیرنده ناشی از تغییر در شناخت دارد به خوبی برای حمایت مکانیسم نوآورانه طراحی شده در بسته آموزشی MEM استفاده شود.

طرح گروه آزمایشB بر اساس سناریوی تهیه شده با الگوی مدیریت آموزش و با ملاحظات کاربرد شناسه‌های تاب‌آوری و معیارهای *اخلاق حرفه‌ای* در رفتار مدرس با ایجاد نوآوری در الگوسازی رفتار مدرس اجرا شد. در این طرح برنامه کاربرد تمامی ویژگی‌ها و شناسه‌های اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری در سناریوی تدریس کارگاه آموزشی برای یادگیری عمیق و دقیق فراگیران تدارک دیده شده بود. مدرس به صورت هدفمند بر حسب گام‌های طراحی شده شناسه‌های مربوط به مبحث درسی را در رفتار خود بروز و برجسته‌تر نمود و در ضمن آموزش مباحث درسی برای یادگیری مفهومی فراگیران سعی در ایجاد شناخت و تغییر رفتار آنها ناشی از همان ویژگی‌ها از طریق بیشترین درگیری ذهنی و رفتاری آنها داشت. در نتیجه فراگیران با تفکر در مفاهیم دریافتی و تجربه عینی ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری در رفتار مدرس سعی در درونی‌سازی و پیوند مفاهیم جدید با ساخت دانش در ذهن خود نمودند. سازنده گرایی نزدیک‌ترین نظریه مرتبط با این مکانیسم یادگیری برگرفته از نظریه‌های یادگیری می‌باشد. تمامی شناسه‌های عمده نظریه سازنده گرایی، روانشناختی پیاژه، اجتماعی ویگوتسکی و پیش‌سازمان دهنده آزوبل شواهد فراگیر بودن مفهوم این الگوی جدید مدیریت آموزش و پایداری علمی آن محسوب می‌شوند.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

بنابراین، سناریوی تدریس اخلاق حرفه‌ای بر اساس ده گام الگوی مدیریت آموزش برای آموزش در گروه A و گروه B طراحی و در کلاس درس توسط مدرس مربوطه پیاده شد. اجرای این الگو به طور کلی در سه بخش که در جدول (۱) آمده صورت گرفت:

- فعالیت‌های قبل از تدریس؛ سازماندهی گروهی، تفکیک وظایف، و تعیین تکالیف در اجرای گام اول و دوم
- فعالیت‌های حین تدریس (گام سوم تا نهم)
- فعالیت‌های بعد از تدریس (گام دهم)

جدول (۱): تشریح مراحل سناریوی تدریس اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر MEM در یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی

گام‌ها	اقدامات	کاربردی سازی مباحث درسی در الگوی رفتاری	
		اخلاق حرفه‌ای	تاب‌آوری
اول	گروه بندی و تخصیص تکالیف، تحلیل مباحث درسی بر اساس دسته‌بندی و خلق پیوند بین مفاهیم عمده	تعیین هنجارهای کلاس- عدالت و انصاف – ابتکار عمل	اعتقاد به خدا- صمیمت- قدرت تصمیم‌گیری – تمرکز– استفاده از حدس در گروه‌بندی– توصیه به سازگاری و صمیمیت بین گروهی
دوم	آماده سازی فراگیران با استفاده از تصویرسازی مباحث از عناوین کلی و جزئی مبحث درسی برای یادگیری	ابتکار عمل – ایجاد انگیزه رغبت به یادگیری	ایجاد چالش- و هدف گذاری
سوم	ارزشیابی و کنترل اولیه تولیدات ذهنی فراگیران به هنگام حضور غیاب و ثبت کیفیت فعالیت آنان	دوری از تعصب و رعایت عدالت در ارزشیابی – قدرشناسی از انجام تکالیف – گذشت قصور	کنترل احساسات – بررسی تکالیف از زوایای مختلف - تشویق فراگیران – تقویت اعتماد به نفس – تقویت عزت نفس- کنترل استرس
چهارم	ایجاد پیش آمادگی و پیش سازمان دهنده ذهنی در فراگیران توسط مدرس با مشارکت فراگیران	مسئولیت دادن به فراگیران – رعایت اعتدال در مشارکت خواهی	امیدواری- دعوت به تلاش- آگاهی
پنجم	مشارکت گروهی و بین گروهی جهت تبادل و تطبیق اطلاعات مباحث درسی توسط فراگیران	تعیین هنجارهای گروهی – احترام به اعضای گروه – همدردی با اعضای گروه	دعوت به تلاش بیشتر- چاره اندیشی- ایجاد جو صمیمی کنترل گروه‌ها- سازگاری
ششم	ترسیم نمودار و نقشه پیوند بین عناوین و زیر عناوین مباحث درسی توسط فراگیران و مقایسه نمودارها	ایجاد رغبت فعالیت – ابتکار عمل – رفتار صادقانه – مسئولیت پذیری- راستی آزمایی	تمرکز- قدرت تصمیم گیری هدف‌مندی- آگاهی

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

هفتم	طراحی برنامه درسی متناسب با محتوا، حجم و زمان ارائه مبحث درسی توسط فراگیران با کمک مدرس	مسئولیت پذیری – همکاری ایجاد رقابت سالم در انجام تکالیف – عدالت	کنترل برنامه- بررسی برنامه خلق شده از زوایای مختلف – جلوگیری از دلسردی
هشتم	تعیین و ارائه الگوهای تدریس و تکنولوژی متناسب با برنامه درسی و ویژگی‌های فراگیران با کمک مدرس	ابتکار عمل و خلاقیت– انصاف	انگیزه بخشی- تلاش مضاعف استفاده از نقاط خوب و بد
نهم	مشارکت مدرس و دانشجویان برای اجرای برنامه درسی خلق شده با استفاده از شیوه‌های یاددهی اجتماعی و فردی	رعایت هنجارهای کلاس – احترام به دیگران	استفاده از حدس و گمان خلاقیت- چاره اندیشی- کنترل احساسات- بررسی موانع از هر لحاظ
دهم	ارزشیابی تکمیلی: به منظور بازخوردگیری از فرآیند تدریس مبتنی بر الگوی مدیریت آموزش	رعایت عدالت و انصاف قدرشناسی از همکاری گذشت و ارفاق در ارزیابی	ایجاد حس موفقیت – کنترل استرس- تقویت عزت نفس

ابزار سنجش: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از ابزار سنجش(Cadozier, 2002) استفاده گردید که دارای ۱۶ سؤال، شامل ۸ بعد (مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری) و برای هر کدام دو گویه، بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملا" موافقم:۵ تا کاملا" مخالفم:۱) استفاده شد. پانل متخصصان ۶ نفره که مدرس درس اخلاق حرفه‌ای بودند برای تعیین روایی ابزار و از آزمون آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی آن به‌کار رفت. تاب‌آوری شغلی با ابزار تاب‌آوری (Connor-Davidson, 2003) سنجیده شده که متشکل از ۵ مؤلفه[تصور شایستگی (۸ گویه)، اعتماد به غرایز تحمل عاطفه منفی (۷ گویه)، کنترل (۳ گویه)، تأثیرات معنوی (۲ گویه) و پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن (۵ گویه)]در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملا موافقم:۵ تا کاملا موافقم:۱) است. پایایی این ابزار توسط خودش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است. همچنین برای سنجش الگوی رفتاری اخلاق حرفه‌ای مدرس از همان ابزار اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده گردید. سؤالات آن به گونه‌ای طراحی شد که، رعایت شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای توسط مدرس را مورد ارزیابی قرار دهد. به عنوان مثال: (مدرس از مسئولیت پذیری کافی برخوردار بود). سؤالات بر حسب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملا موافقم:۵ تا کاملا مخالفم:۱) اندازه‌گیری شد.

در پژوهش حاضر پایایی ابزارها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ سنجیده و مقادیر آن در جدول (۲) گزارش شده است.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

جدول (۲): گزارش آلفای کرونباخ

متغیر	مولفه ها	ضریب آلفا
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	۰/۷۲
	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰/۷۷
	صادق بودن	۰/۸۷
	احترام به دیگران	۰/۸۹
	رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۷۴
	عدالت و انصاف	۰/۷۲
	همدردی با دیگران	۰/۷۶
	وفاداری	۰/۸۴
تاب‌آوری	تصور شایستگی	۰/۸۵
	اعتماد به غرایز (تحمل عاطفه منفی)	۰/۷۷
	کنترل	۰/۸۱
	تأثیرات معنوی	۰/۷۹
	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰/۷۵

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق بین ۷۲/. و ۸۹/. گزارش شده، لذا همه گویه‌ها و کل مقیاس‌های به کار برده شده از پایایی لازم برخوردار می‌باشند.

به منظور تجزیه تحلیل اطلاعات گردآوری شده از نمونه‌های آماری در دو سطح از آمار توصیفی (گرایش‌های مرکزی و پراکندگی) و استنباطی (آزمون تحلیل کواریانس) با بهره گیری از نرم افزار $Spss_{23}$ استفاده شد. به منظور کسب اطمینان و اعتماد به یافته‌های آماری تحقیق، از متخصص آماری معتمد نیز برای بررسی و تأیید صحت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی: اطلاعات توصیفی مربوط به شرکت کنندگان در گروه‌های پژوهش جدول (۳) و همچنین آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول (۴) گزارش شد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

جدول (۳): آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی گروه‌های پژوهش

			فراوانی سنی شرکت کنندگان					فراوانی سابقه کار شرکت کنندگان			
گروه	فراوانی	جنسیت	۳۰-۲۰	۴۰-۳۱	۵۰-۴۱	۱- ۵	۵- ۱۰	۱۵-۱۱	۲۰-۱۶
کنترلC	25	مرد	۱۲	۹	۴	۷	۶	۸	۴
آزمایشA	25	مرد	۱۵	۴	۶	۱۱	۸	۵	۱
آزمایشB	25	مرد	۱۰	۱۳	۲	۷	۷	۶	۵

میانگین و انحراف معیار پیش‌آزمون و پس‌آزمون اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی و مؤلفه‌های آنان در سه گروه (کنترل و آزمایش‌های A و B) در جدول (۴) گزارش شده است.

جدول (۴): میانگین و انحراف معیار پیش آزمون و پس آزمون اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی و مؤلفه‌های آنان در سه گروه

	گروه A				گروه B				گروه کنترلC			
متغیر	پیش آزمون		پس آزمون		پیش آزمون		پس آزمون		پیش آزمون		پس آزمون	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
اخلاق حرفه‌ای	۵۲,۱	۱۴	۶۰,۸	۱۶,۳	۵۰,۳	۱۵,۳	۶۱,۷	۱۳	۴۹,۱	۸,۱	۵۲,۸	۷,۵
مولفه۱	۶,۵	۱,۴۹	۷,۲	۰,۹	۷,۶	۱,۷	۹	۱,۵	۶,۱	۱,۷	۶,۴	۱,۷
مولفه ۲	۶,۶	۱,۷	۶,۹	۱,۲	۷,۶	۱,۹	۹,۳	۱,۹	۵,۹	۱,۷	۶,۶	۱,۹
مولفه ۳	۷,۲	۱,۸	۸,۳	۱,۱	۶,۶	۱,۶	۷,۴	۱,۵	۶,۹	۱,۲	۷,۴	۱,۲
مولفه ۴	۷,۲	۱,۵	۸,۱	۱,۲	۸,۶	۱,۲	۸,۲	۱,۲	۶,۶	۱,۰۶	۷	۱,۰۴
مولفه ۵	۷,۴	۱,۸	۸,۳	۰,۹	۷	۱,۴	۷,۸	۱,۱	۶,۱	۱,۳	۶,۲	۱,۳
مولفه۶	۵,۴	۱,۸	۶,۹	۱,۵	۵,۵	۱,۷	۶,۴	۱,۶	۵,۸	۱,۶	۶,۴	۱,۷
مولفه۷	۶,۴	۱,۸	۷,۶	۰,۹	۵,۸	۱,۵	۷,۲	۲	۵,۴	۱,۸	۶,۱	۲,۰
مولفه۸	۶	۱,۶	۷,۵	۰,۹	۶	۱,۴	۷,۳	۲,۲	۶,۳	۱,۵	۶,۷	۱,۵
تاب‌آوری شغلی	۸۹,۹	۱۶,۵	۱۱۲	۱۴,۷	۸۵,۸	۱۲,۸	۱۲۱,۲	۱۶,۲	۸۲,۶	۹,۵	۸۸,۳	۹,۵
مولفه۱	۲۷,۱	۶,۹	۳۶	۲,۵	۳۰,۱	۴,۵	۳۳,۵	۲,۸	۲۶,۲	۳,۷	۲۸,۲	۳,۷
مولفه۲	۲۴	۷	۳۱,۲	۱,۸	۲۷,۷	۴,۹	۲۹,۵	۱,۶	۲۳,۶	۴,۲	۲۳,۹	۳,۳
مولفه۳	۱۱,۲	۳,۱	۱۴,۲	۱,۴	۱۱,۵	۲,۲	۱۴,۷	۱,۵	۹,۳	۲,۲	۱۰,۳	۱,۷
مولفه۴	۱۰	۳,۵	۱۴,۲	۱,۶	۱۰,۶	۳	۱۵,۲	۲	۸,۶	۲,۴	۹,۵	۱,۸
مولفه۵	۱۷,۶	۴,۹	۲۲,۴	۲,۶	۱۴,۲	۴,۱	۱۸,۳	۵,۵	۱۴,۹	۳,۱	۱۶,۴	۲,۴

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

با توجه به نتایج جدول(۴) میزان میانگین پس‌آزمون‌ها نسبت به میانگین پیش‌آزمون‌ها رو به رشد بوده که نشان از تأثیرگذاری دوره‌های آموزشی بر اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران می‌باشد.

در ضمن تمامی پیش فرض‌های لازم برای انجام تحلیل کواریانس اجرا و رعایت شد.اما به منظور طولانی نشدن قسمت تحلیل پژوهش از گزارش آنها صرف نظر گردید.

سؤال اول: تا چه میزان الگوی MEM بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران اثربخش است؟

جدول (۵): نتایج تحلیل کواریانس اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی در گروه آزمایش A

متغیر	مولفه ها		df	MS	F	P	میزان تأثیر
اخلاق حرفه‌ای	مولفه۱	پیش آزمون	۱	۲,۴۷	۱,۳۹	۰,۰۰۷	۰,۰۴
		عضویت گروهی	۱	۵,۴۳	۳,۰۴	۰,۰۹	۰,۲۸۵
	مولفه۲	پیش آزمون	۱	۰,۳۳	۰,۰۱	۰,۰۰۹	۰
		عضویت گروهی	۱	۰,۵۴	۰,۲۲	۰,۰۴۱	۰,۰۱۷
	مولفه۳	پیش آزمون	۱	۱,۱۳۶	۱,۱۶	۰,۰۳۹	۰,۱۳
		عضویت گروهی	۱	۰,۱۶	۰,۱۶	۰,۰۲۵	۰,۱۹۵
	مولفه۴	پیش آزمون	۱	۲,۱۱	۱,۷۳	۰,۰۰۶	۰,۰۵
		عضویت گروهی	۱	۴,۲۲	۳,۴۷	۰,۰۲۱	۰,۰۹۵
	مولفه۵	پیش آزمون	۱	۴,۰۴	۳,۱۶	۰,۰۱۵	۰,۰۸۷
		عضویت گروهی	۱	۱۴	۱۰,۹۶	۰,۰۰۲	۰,۲۴۹
	مولفه۶	پیش آزمون	۱	۱۵,۹۵	۷,۷۲	۰,۰۰۹	۰,۱۰
		عضویت گروهی	۱	۸,۰۹	۳,۹۲	۰,۰۴۶	۰,۱۴
	مولفه۷	پیش آزمون	۱	۱۰,۷۴	۳,۴۶	۰,۰۱۲	۰,۰۹
		عضویت گروهی	۱	۸,۰۹	۳,۹۲	۰,۰۰۶	۰,۱۰
	مولفه۸	پیش آزمون	۱	۱,۲	۱,۰۲	۰,۰۰۹	۰,۰۳
		عضویت گروهی	۱	۳,۱۹	۱,۰۲	۰,۰۲۸	۰,۲۳
تاب‌آوری شغلی	مولفه۱	پیش آزمون	۱	۹,۶۹	۱,۱۱۶	۰,۰۳۹	۰,۰۱۳
		عضویت گروهی	۱	۷۳,۹۲	۸,۵۰۶	۰,۰۰۶	۰,۲۰
	مولفه۲	پیش آزمون	۱	۲۵,۷	۲,۲۸	۰,۰۱۴	۰,۰۶
		عضویت گروهی	۱	۱۳۷,۸۸	۱۲,۲۶	۰,۰۰۱	۰,۲۷
	مولفه۳	پیش آزمون	۱	۰,۱۱	۰,۰۴	۰,۰۱۲	۰,۰۰
		عضویت گروهی	۱	۲۶,۲۱	۹,۶۹	۰,۰۰۴	۰,۲۲
	مولفه۴	پیش آزمون	۱	۴,۶۹۲	۳,۸۶	۰,۰۳۸	۰,۱۰
		عضویت گروهی	۱	۲۸,۲۶	۱۲,۲۳	۰,۰۰۱	۰,۲۷
	مولفه۵	پیش آزمون	۱	۱,۷۹	۰,۲۵	۰,۰۲۹	۰,۰۰
		عضویت گروهی	۱	۱۰۸,۶۲	۱۵,۲۲	۰	۰,۳۱

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

با توجه به نتایج تحلیل کواریانس در جدول(۵) نقش مؤثر الگوی تدریس مدیریت آموزش در ارتقای اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی مشخص شده است.

سؤال دوم: تا چه میزان رفتار مدرس ناشی از فراخوانی ملاحظات MEM در آموزش اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران اثربخش است؟

جدول (۶): نتایج تحلیل کواریانس اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی در گروه آزمایش B

متغیر	مولفه ها		df	MS	F	P	میزان تأثیر
اخلاق حرفه‌ای	مولفه۱	پیش آزمون	۱	۲۹,۶۴	۲۴,۸۸	۰,۰۰۰	۰,۰۵
		عضویت گروهی	۱	۱۰,۸۷	۹,۱۲	۰,۰۰۵	۰,۳۰
	مولفه۲	پیش آزمون	۱	۳۵,۵۸	۱۹,۹۸	۰,۰۰۰	۰,۰۴
		عضویت گروهی	۱	۵,۹۶	۳,۳۴	۰,۰۰۱	۰,۲۸
	مولفه۳	پیش آزمون	۱	۲۶,۵	۲۸,۱۹	۰,۰۰۰	۰,۱۰
		عضویت گروهی	۱	۲,۴۱	۲,۵۶	۰,۰۱۸	۰,۱۶
	مولفه۴	پیش آزمون	۱	۱,۸۶	۱,۷۴	۰,۰۳۵	۰,۰۳
		عضویت گروهی	۱	۲,۴۸	۲,۳۳	۰,۰۱۶	۰,۱۶
	مولفه۵	پیش آزمون	۱	۱۳,۴۱	۱۱,۵۴	۰,۰۰۲	۰,۰۵
		عضویت گروهی	۱	۶,۶	۵,۶۸	۰,۰۲۳	۰,۱۴
	مولفه۶	پیش آزمون	۱	۴۸,۹۲	۲۳,۶۲	۰	۰,۱۹۵
		عضویت گروهی	۱	۱,۴۸	۰,۷۱	۰,۰۰۳	۰,۰۹۵
	مولفه۷	پیش آزمون	۱	۱۲,۱۴	۴,۳۲	۰,۰۰۵	۰,۱۷۴
		عضویت گروهی	۱	۲,۸۴	۱,۰۱	۰,۰۲۱	۰,۱۲۸
تاب‌آوری شغلی	مولفه۸	پیش آزمون	۱	۶۸,۲۱	۴۴,۶۱	۰,۰۰۰	۰,۲۰۷
		عضویت گروهی	۱	۲,۵۴	۱,۶۶	۰,۰۰۵	۰,۰۴۵
	مولفه۱	پیش آزمون	۱	۱۶۳,۷۶	۲۸,۶۱	۰	۰,۴۵
		عضویت گروهی	۱	۱۲,۴۴	۲,۱۷	۰,۰۰۹	۰,۰۵۸
	مولفه۲	پیش آزمون	۱	۶۱,۲۸	۱۱,۴۲	۰,۰۰۲	۰,۲۴۶
		عضویت گروهی	۱	۳۹,۵۶	۷,۳۷	۰,۰۱	۰,۱۷۴
	مولفه۳	پیش آزمون	۱	۶,۲۸	۳,۱۷	۰,۰۱۴	۰,۰۸۳
		عضویت گروهی	۱	۱۶,۷۶	۸,۴۶	۰,۰۰۶	۰,۱۹۵
	مولفه۴	پیش آزمون	۱	۱,۷۴	۰,۴۶	۰,۰۱۹	۰,۰۱۳
		عضویت گروهی	۱	۲۳,۰۸	۶,۱۷	۰,۰۱۸	۰,۱۵
	مولفه۵	پیش آزمون	۱	۴۷,۵۳	۴,۲	۰,۰۲۸	۰,۱۰۷
		عضویت گروهی	۱	۶,۳۵	۰,۵۶	۰,۰۱۹	۰,۲۱۶

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

با توجه به تحلیل کواریانس در جدول (۶) الگوی تدریس رفتاری اخلاق حرفه‌ای مدرس در حین تدریس به طور قابل توجهی در یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان نقش داشته است.

سؤال سوّم: میزان اثربخشی سه الگوی تدریس (سنتی، MEM و الگوی رفتار مدرس ناشی از اخلاق حرفه‌ای) بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی فراگیران چقدر است؟

با توجه به نتایج تحلیل کواریانس در جدول (۷) و مقایسه مقادیر F و میزان تأثیرات در گروه‌ها به روشنی قابل مشاهده است که آموزش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر الگوی مدیریت آموزش بیش از گروه کنترل بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان تأثیر داشته است و همچنین اثربخشی الگوی رفتاری اخلاق حرفه‌ای مدرس نیز بیشتر از اثربخشی الگوی مدیریت آموزش بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان می‌باشد.

جدول (۷): نتایج تحلیل کواریانس اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی در سه گروه کنترلC، آزمایش A و B

گروه ها	متغیر		df	MS	F	P	میزان تأثیر
گروه کنترل C	اخلاق حرفه‌ای	پیش آزمون	۱	۷۲۸,۹	۲۵,۸	۰,۰۰۰	۰,۱۸
		عضویت گروهی	۱	۵۸,۵	۲,۰	۰,۰۰۶	۰,۲۴
	تاب‌آوری شغلی	پیش آزمون	۱	۱۵۴,۹	۹۲,۴	۰	۰,۰۷
		عضویت گروهی	۱	۲۳,۹	۲,۱	۰,۰۰۸	۰,۲۱
گروه آزمایش A	اخلاق حرفه‌ای	پیش آزمون	۱	۱۶۵۹,۷	۱۳,۲	۰,۰۰۱	۰,۲۰
		عضویت گروهی	۱	۷۹,۸	۹۵,۶	۰,۰۰۹	۰,۷۱
	تاب‌آوری شغلی	پیش آزمون	۱	۱۶۳۱,۵	۱۳,۰	۰,۰۰۱	۰,۲۲
		عضویت گروهی	۱	۱۰۴۰۳,۹	۸۳,۳	۰,۰۰۰	۰,۶۴
گروه آزمایش B	اخلاق حرفه‌ای	پیش آزمون	۱	۳۶۳۱,۳	۸۳,۳	۰,۰۰۰	۰,۳۶
		عضویت گروهی	۱	۹,۳	۶۷,۶	۰,۰۰۹	.۰,۹۰
	تاب‌آوری شغلی	پیش آزمون	۱	۲۶۶,۷	۶,۱	۰,۰۰۷	۰,۱۳
		عضویت گروهی	۱	۲۶۷۸,۰	۴۶,۳	۰,۰۰۰	۰,۸۲

بحث و نتیجه گیری

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد تا کنون آنچه که در زندگی شغلی موجبات تسهیل سازگاری با محیط کاری، همکاران و افراد برون شغلی را فراهم می‌سازد دور از شبکه ارتباطی اخلاق حرفه‌ای بوده است. لازمه کنار آمدن با پیچیدگی‌ها و شرایط سخت شغلی، ایجاد یک رابطه بسیار محکم و تطابق خلق و خوی نیروی انسانی با ویژگی‌های کاری می‌باشد تا سرمایه انسانی به صورت هرچه کارآمدتر از پس

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

وظایف شغلی برآمده و پاسخگوی مسئولیت کاری خود باشد. پژوهش حاضر با تکیه بر همین اساس به روشی نیمه آزمایشی به کاوش در حیطه اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی پرداخت تا تأثیر استفاده از الگوی مدیریت مؤثر آموزش مرکب از ملاحظات اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی را در یادگیری مطالب درس اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمانی بیازماید. علی‌رغم تحقیقات متعددی که جوانب متفاوتی را در حیطه اخلاق حرفه‌ای بررسی کرده است، هیچ تحقیقی به آموزش اخلاق حرفه با فراخوانی گام‌های الگوی مدیریت آموزش و یادگیری توأم با ملاحظات تاب‌آوری شغلی و اخلاق حرفه‌ای نپرداخته است. این پژوهش به صورت نیمه آزمایشی با هدف بررسی اثربخشی MEM بر یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان در زمانی که سناریوی تدریس اخلاق حرفه‌ای با فراخوانی ملاحظات شناسه‌های تاب‌آوری و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مراحل اجرای الگوی مدیریت آموزش می‌پردازد، انجام گرفت. نتایج تحلیل کواریانس نشان داد: آموزش درس اخلاق حرفه‌ای با MEM به صورت کارگاهی در دو گروه آزمایش، اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار داده است. تأثیر الگوی مدیریت آموزش مشتمل بر شناسه‌های تاب‌آوری و معیارهای اخلاق حرفه‌ای به مراتب بیشتر از تأثیر گروه کنترل بود. تنظیم رفتار مدرس بر اساس فراخوانی ملاحظات معیارهای اخلاق حرفه‌ای و شناسه‌های تاب‌آوری تحت عنوان تغییر در شناخت و الگوی رفتاری ناشی از آن در اجرای سناریوی تدریس اخلاق حرفه‌ای در مراحل MEM به مراتب بیشتر از سایر گروه‌ها بود. بنابراین، در مجموع نتیجه گرفته شد که MEM آمیخته با شناسه‌های عمده اخلاق حرفه‌ای و رفتار مدرس منبعث از شناخت شناسه‌های اخلاق حرفه‌ای و شناسه‌های تاب‌آوری اثربخشی قابل توجه تری نسبت به سایر روش های آموزشی داشته است. به عبارت جامع تر MEM نسبت به الگوهای سنتی با توجه به مکانیسم درونی توسعه شناخت، مشارکت گروهی در فرآیند آموزش و یادگیری و بکارگیری خلاقیت فراگیران، می‌تواند بیشترین درگیری ذهنی را با مباحث درسی ایجاد نماید. نتایج این عملکرد با نتایج تحقیقات مشابهی همچون (Poloie, 2021)، (Khashi Behrangi & Moradi,)، (Mir Jamali Seyedeh & et. Al, 2019)، (jamalzehi, 2020 2017)، (Behrangi & Seidi, 2017)، (Behrangi & Kordlo, 2017)، (Behrangi &Nasiri, 2016)، (Behrangi & Bur bur, 2015)، (Behrangi & Rahimzadeh, 2015)، (Behrangi, Bourbour & Gholami, 2015)، (Behrangi & Khosravi, 2015) و (Behrangi, 2014) در یک راستا بوده و همگی آنها به وضوح اثربخشی MEM را بر یادگیری مباحث مختلف درسی مدلل و مستند می‌سازند.

همچنین از یافته‌ها چنین استنباط گردید که آموزش از طریق الگوسازی رفتار مدرس در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری در حین تدریس در مراحل اجرای MEM، موجب یادگیری و پدید آمدن شناخت اخلاق حرفه‌ای فراگیران و کاربرد آموخته‌ها در رفتار می‌شود. در آن دریافت مفاهیم از طریق سه کانال ارتباطی شنیداری، دیداری بساوایی (تجربه اعمال) صورت می‌گیرد. لذا یادگیرندگان با بسط سیگنال

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

های دریافتی از چند کانال متفاوت در آن واحد در حیطه یک موضوع تجربه یادگیری عمیق تری را کسب می کنند. از طرفی تجربه این گونه شیوه یادگیری توسط فراگیران، قدرت یادگیری آنان را بنا به یادگیری شرطی(همگام سازی رفتار و کلام) تا چندین برابر افزایش می‌دهد.

در نهایت با مقایسه یافته‌های تحلیل کواریانس مشخص گردید MEM با استفاده از ظرفیت‌های خلاقیت و تفاوت‌های یادگیری فراگیران، بیشترین تغییرات را در میزان یادگیری آنها، استفاده از نوآوری کاربردی سازی اخلاق حرفه‌ای در رفتار مدرس، موجب بیشترین اثربخشی آموزشی در یادگیری اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری فراگیران-گردید و در نتیجه یادگیری از طریق الگوی سازی توسعه شناخت و رفتار منبعث از آن که روشی نو و کارآمد در بهبود و ارتقای مهارت‌هایی است که می‌توان با این الگو آنها را آموزش داد، دستاورد آموزشی قابل توجهی است که در این پژوهش برجسته شده است.

به استناد یافته‌های این پژوهش و سایر پژوهش‌های مبتنی بر کاربرد الگوی مدیریت آموزشی پیشنهاد می‌شود تمامی سازمان‌ها و مراکز آموزشی به شیوه‌ای که در این پژوهش بکار رفت، در خصوص افزایش مهارت‌های سازمانی و شغلی عمل نمایند و برای بهره‌وری منابع انسانی خود از کارگاه‌های ارتقای مهارت‌های کاربردی مثل اخلاق حرفه‌ای و تاب‌آوری شغلی که از مهم‌ترین عوامل زیرساختی و کارایی بخش سازمان‌ها در انعطاف پذیری رفتاری کارکنان است از الگوی مدیریت آموزش و الگوی توسعه شناخت برای اعمال رفتار متناسب با آن بهره‌گیری نمایند. علاوه بر آن پیشنهاد می شود سازمان‌های آموزشی برای آموزش کلیه مباحث درسی از ظرفیت آموزشی الگوی مدیریت آموزش و فراخوانی و کاربردی‌سازی شناسه‌های مهارت ها با طرح درس مناسب و پیش‌بینی روش‌ها و تکنولوژی لازم در راستای ارائه آموزش پایدار و کارآمد استفاده بهینه و کاربردی نمایند. در مجموع با ایجاد نوآوری در بکارگیری الگوی مدیریت آموزش علی الخصوص آمیختگی آن با الگوسازی توسعه شناخت در رفتار مدرس می‌توان به نتایج چشمگیری در رفع ضعف‌های آموزشی و منتفع سازی کیفیت آموزش از بعد قدرت انتقال مفاهیم و پایداری آن در ذهن یادگیرنده دست یافت.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این پژوهش با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- Amiri, Ali Naghi; Hemmati, Mohammad & Mobini, Mehdi. (2010). Professional ethics, a necessity for the organization, ethical knowledge, 1 (4): 137-159. [In Persian]
- Ansari, M., Hosseini, A., Rahmani Yoshanloui, H. & Seifi, S. (2012). Effect of Professional Ethics on the Loyalty of Bank Customers. Ethics in science

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

and Technology, 7 (3), 65-77. [In Persian] http://ethicsjournal.ir/article-1-690-fa.html

- Azizi, N. (2010). Professional Ethics in Higher Education (Reflections on Strategies for Improving Ethical Standards in University Education), Culture Strategy, 3 (9): 174-201. [In Persian]
- Behrangi, M. R. & Khosravi, H. (2015). Studying the effect of teaching the book thinking & research through using management education model on students' self-efficacy. The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium& Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for Society; Symposium Programme & Abstracts Book. 24-26 April 2015.
- Behrangi, M. R. & kordlo, M. (2017). The effect of teaching experimental science through Management Education Model on Meta Cognitive learning. Journal of New Approach in Educational Management, 8 (29), 89-116. [In Persian] https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1396.8.29.5.9
- Behrangi, M. R. & Moradi, A. (2017). Studying students' self-directed learning effected by teaching academic subject of the principles and philosophy of education through Management Education With a focus on participatory teaching, Journal of New Approach in Educational Management, 8(32), 107-128. [In Persian]. https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1396.8.32.6.6
- Behrangi, M. R. & Nasiri, R. (2016). The Effect of Teaching Science Using Education Management Model on Students' Self-Directed Learning 3th Grade Secondary Schools, Journal of New Approach in Educational Management, 7(28), 109-130. [In Persian]. https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1395.7.28.6.1
- Behrangi, M. R. & Seidi, S. (2017). Studying the nurturing and instructing effects of self-directed management education model in religious science on students' self-directed behavior and academic achievement. Ieaajournal. 6 (1), 211-247. [In Persian]. http://journalieaa.ir/article-1-93-fa.html
- Behrangi, M. R. & Zebarjadi, A. (2015). Managing Education Model, a New Strategy for Learners to Develop Self-efficacy in Mathematics Classroom. The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium & Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for Society; Symposium Programme & Abstracts Book. 24-26 April 2015.
- Behrangi, M. R. (2010). Study of education management teaching model in term of creativity in learning and learning of creativity conference, RIZ & innovation engineering and management in Iran, Tehran: creativity Sciences institute; Innovation and treas.
- Behrangi, M. R. (2011). Model of Management Education Creativity, 4th conference of creativity and innovation in Mashhad.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

- Behrangi, M. R. Bourbour, A. (2015). The importance of managing education model combined with the attributes of cultural intelligence and transformational leadership concepts in teaching "processing addition". The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium & Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for Society; Symposium Programme & Abstracts Book. 24-26 April 2015.
- Behrangi, M. R. Rahimzadeh, L. (2015). Comparing the role of managing education model and traditional education in improving children philosophical mindedness. The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium& Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for Society; Symposium Programme & Abstracts Book. 24-26 April 2015.
- Behrangi, M. R.; Bourbour, A. & Gholami, Z. (2015). Setting the steps of management education model in the secondary school considering the students level of development and studying its effect on their learning. The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium & Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for Society; Symposium Programme & Abstracts Book. 24-26 April.
- Bettina L. B. (1996). Career resilience, ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH.
- Block, j. & Kreme, A.M. (1996).iq and ego –resiliency: conceptual and empirical , journal of personality and social psychology,70:349-361.
- Bozorgi, M. (2016). Investigating the relationship between organizational maturity and professional ethics of Ferdowsi University of Mashhad staff. Master Thesis in Public Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Shahroud Branch. [In Persian]
- Cadozier,V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com.
- Cheruvalath, R. (2015). Teaching Ethics to Engineering Students in India: Issues and Challenges. In Contemporary Ethical Issues in Engineering (pp. 121–132). Hershey, PA: IGI Global. Accessed June 26. http://www.igi-global.com/10.4018/978-1-4666-8130-9.ch009.
- Collard, B.; Epperheimer, J. W. & Saign, D. (1996). Career Resilience in a Changing Workplace. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Journal of Depression and Anxiety 18(1), 76- 82.
- Field, F. (2018). Professional ethics, mental health and dangerous decisions – reducing the risk of dangerousness in world leaders, Medicine, Conflict

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

and Survival, 34(1), 13-18. https://doi.org/10.1080/13623699.2018.1461203 .

- Ghanbari, S. & Azizi, F. (2014). Status of job conflict in public secondary school teachers in Kermanshah province. The third conference of modern management sciences, Golestan province, Gorgan, 13 May. [In Persian].
- Gholizadeh, M. (2016). Investigating the relationship between organizational learning culture and professional ethics with teachers' job performance. Master Thesis in Human Resources Education and Improvement, Faculty of Education and Psychology, Shahid Madani University of Azerbaijan. [In Persian]
- Gluchmanova, M. (2015). The importance of ethics in the teaching profession. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 176: 509-513.
- Karami, M., galavandi, H., Galaeei, A. (2017). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility of High Schools in Kurdistan. Journal of School Administration, 5(1), 93-112. [In Persian]. https://dorl.net/dor/20.1001.1.25384724.2017.5.1.5.3
- Kehagia, A. A.; Tairyan, C.; Federico, G. H.; Glover, & Illes, J. (2012). More education, less administration: Reflections of neuroimagers' attitudes to ethics through the qualitative looking glass. Science and Engineering Ethics 18(4), 775–88.
- Khashi jamalzehi, E. (2020). The effect of visual teaching method using PowerPoint, video and photo based on educational management model on conceptual learning, Journal of Management and educational perspective, 2(4), 1-16. [In Persian]. https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2021.261432.1044
- Kiani, E. (2017). Explain the multilevel pattern of factors determining job resilience and its consequences. Master Thesis in Business Management. Faculty of Economics and Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz. [In Persian].
- Luthans, F.; Vogelgesang, G. R. & Lester, P.B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency, Human Resource Development Review, 5(1), 25–44.
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. Human Relations, 69(11), 2047–2067. https://doi.org/10.1177/0018726716631808
- Mir Jamali Seyedeh Kh., Behrangi M. R., Abdollahi, B. & Abbasian, H. (2019). Investigating Repleshing the Attributes of the Managerial Wisdom and Entrepreneurship into Different Stages of the Managing Enterprenureship Education Model to Enhance the Entrepreneurial Motivation of Students and Their Management Wisdom. JMEO, 8 (1), 127-157. [In Persian]. http://journalieaa.ir/article-1-121-fa.html

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

- Moses, T. & Illes, J. (2017). Ethics, Ethicists, and Professional Organizations in the Neurological Sciences, AJOB Neuroscience, 8 (1), 3-11. https://doi.org/10.1080/21507740.2017.1285820
- Nelson, J.K.; Poms, L.W. & wolf, P.P. (2012). Developing efficacy beliefs for ethics and diversity management. Academy of Management Learning & Education, 11 (1): 49-68.
- Niazazari, K., Enayati, T., Behnamfar, R. & Kahroodi, Z. (2014). Relationship between Professional Ethics and Job Commitment, IJN, 27 (87), 34-42. [In Persian]. http://ijn.iums.ac.ir/article-1-1754-fa.html
- Ostvar, E. (2015). The relationship between professional ethics and organizational culture with employee productivity. Master Thesis in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [In Persian].
- Pakroh, M. (2015). Investigating the relationship between personality type and work conflict: with the mediating effect of job resilience in nurses of Hafez Hospital, Shiraz University of Medical Sciences, Master Thesis in Public Management (Human Resources), Faculty of Literature and Humanities, Payame Noor University of Shiraz. [In Persian].
- Pandya, p s. (2014). Altruism and Social Service of the Swaminarayan Sanstha (BAPS) in the United Kingdom, International Interdisciplinary Research Journal, 4, 649-665.
- Peters, K. L. B.; Beattie, H.; Feldman, J. & Illes J. (2013). A conceptual framework and ethics analysis for prevention trials of Alzheimer Disease. Progress in Neurobiology 110:114–123.
- Poloie, L. (2021). Comparison between learning of students trained by the management model method and students trained in the method of teaching a second language, Journal of Management and educational perspective, 3(1), 31-54. [In Persian]. https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2021.276285.1050
- Qaedi, Y.; Amiri, M. & Diba Vajari, M. (2013). A review of the theoretical foundations of professional ethics in order to propose a framework for the development of teachers' professional ethics regulations. Education, 1 (11): 159-182. [In Persian].
- Rahmani, H., Rajabdoory, H. (2016) Investigating the Impact of Professional Ethics on Organizational Performance in Industrial Managers of Fars province. journal of Value & Behavioral Accounting, 1 (1), 53-75. [In Persian]. http://aapc.khu.ac.ir/article-1-48-fa.html
- Reamer, F.G. (2014). The Evolution of Social Work Ethics: Bearing Witness. Advances in Social Work, 15 (1): 163-181.
- Sethy, S.S. (2016): Undergraduate engineering students' attitudes and perceptions towards 'professional ethics' course: a case study of India, European Journal of Engineering Education, 42(6), 987-999. https://doi.org/10.1080/03043797.2016.1243656 .

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]

- Shamas, V., & Maker, J. (2018). Mindfulness, learning, and the creative process. Gifted Education International, 34(2), 129–143. https://doi.org/10.1177/0261429418763386
- Steinhardt, M. & Dolbier, C. (2008). Evaluation of Resilience Intervention to enhance coping strategis and protective factor and decrease symptomatology .Journal of American college health, 56 (4):445 – 453.
- Sunderland, M. E. (2013). Using Student Engagement to Relocate Ethics to the Core of the Engineering Curriculum. Science and Engineering Ethics. Doi: 10.1007/s11948-013-9444-5.
- Taleghani, A.; Gharibi, M. & Kushki, A. (2012). Investigating the relationship between organizational reputation and job attitudes of Iran Khodro Company employees. Management of Organizational Culture, 10 (25): 97-114.
- Termes Hafshjani, F. (2015). The relationship between spiritual intelligence and work ethic with resilience in the staff of the city education department. Master Thesis in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [In Persian].
- Thompson, K. S., & Noble, D. (2017). Enhancing Adaptivity and Resilience Through Team Member Change. Management Teaching Review, 2(4), 325–332. https://doi.org/10.1177/2379298117732113
- Vesely, A. K.; Saklofske, D. H. & Nordstokke, D. W. (2014). EI training and pre-service teacher well-being. Personality and Individual Differences, 65, 81–85. http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.paid.2014.01.052
- Welsh, E. A. & Brodsky, A. E. (2010). After every darkness is liyht: Resilient Afghan women coping with violence and immigration, Asian-Americam journal of Psychogy, 1 (3), 163-174.
- Werner, E. & Smith, R. S. (1992). Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood, Ithaca, NY: Cornell University Press.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-15]

[DOI: 10.52547/meo.11.4.135]