(مقالهٔ پژوهشی)

رابطهٔ فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی؛ نقش میانجی‌گری توسعهٔ حرفه‌ای

دکتر محمدرضا اردلان، رقیه بهشتی‌راد

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

(تاریخ دریافت: 94/7/20، تاریخ پذیرش94/10/5)

چکیده

زمینه: فضای اخلاقی جزو مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است که هم کارکنان سازمان و هم بازده کاری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطهٔ فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی با نقش میانجی‌گری توسعهٔ حرفه‌ای انجام شده است.

روش: روش تحقیق، توصیفی - همبستگی است. جامعهٔ آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه رازی کرمانشاه می‌باشد. 245 نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه فضای اخلاقی، اخلاق آموزشی و توسعهٔ حرفه‌ای استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل یافته ها در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر فضای اخلاقی و توسعهٔ حرفه‌ای بر اخلاق آموزشی از مدل یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج معادلات ساختاری نشان داد که: بین فضای اخلاقی با اخلاق آموزشی (0/63) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رابطه این متغیر با توسعهٔ حرفه‌ای نیز (0/82) مثبت و معنی‌دار می‌باشد. رابطه بین توسعهٔ حرفه‌ای با اخلاق آموزشی (0/08-) معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین رابطه بین فضای اخلاقی با اخلاق آموزشی با نقش میانجی توسعهٔ حرفه‌ای (0/06-) معنی‌دار نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری: توجه به فضای اخلاقی سازمان می‌تواند یکی از راهبردهای اساسی جهت رشد اخلاق آموزشی اعضای هیات علمی در دانشگاه باشد.

کلید واژگان: *فضای اخلاقی، اخلاق آموزشی، توسعهٔ حرفه‌ای*

سرآغاز

آموزش عالی در پرتو نظام کلان اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعهٔ سامان یافته و کارکردها و رسالت‌های خویش را بر پایه هم افزایی[1] مجموعه‌ای از مؤلفه‌های شاکله با پیوندهای پویا به سان یک کلیت یکپارچه به انجام میرساند. نظام دانشگاهی شامل زیرنظام‌های متعدد با روابط متقابل و پیچیده است که پویایی آن نقش زیربنایی در تربیت متخصصان فنی و به‌ویژه مدیریتی جامعهٔ دارد. ازاین رو، منطقی تراین است که به جای توصیه و رهنمودهای آموزشی برای مدیران سازمان‌ها، نظام و مدیریت آموزش عالی با پویایی خود مدیران قوی، کیفی و توانمند تربیت و تحویل جامعهٔ دهد. بی شک اعضای هیأت علمی[2] یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین ارکان آموزش عالی می‌باشد. بر اساس اعتقاد پژوهشگران، اعضای هیأت علمی سرمایه حیاتی و قلب هر مجموعه دانشگاهی به شمار می‌روند و

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

ازاین رو اعتلای توان، دانش و توسعهٔ حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است(1، 2). بنابراین، ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیأت علمی آن می‌باشد(3). از سوی دیگر چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها باعث پیدایش‌این انگیزه در ذینفعان مختلف شده که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی در کلاس درس و به طور کلی در مدیریت آموزش عالی باشند(4). زیرا شکل گیری اخلاق در مؤسسات، سازمان‌ها و آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی و نزدیکی با مخاطبین و ذینفعان می‌شود(5). نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در وهلهٔ اول به میزان ارج گذاری سیاست گذاران و مدیران آن سازمان به ارزش‌های اخلاقی بستگی دارد. اخلاق سازمانی[3] چارچوبی‌ایجاد می‌کند که در بر گیرندهٔ استفاده ازاین اصول است و در حل مشکلات ناشی از فرایندهای درون سیستمی از قبیل کشمکش‌های شخصی، کاغذبازی و مواردی ازاین دست، به سازمان و کارکنان کمک می‌کند. در همین راستا یکی از روش‌های نهادینه کردن اخلاق در محیطهای دانشگاهی تدوین منشورهای اخلاقی[4] است که ارزش‌ها و اولویت‌های اصلی سازمان را به ذینفعان اعلام می‌کند (6). نتایج مطالعات در خصوص منشورهای اخلاقی در نظام دانشگاهی‌ایران نشان می‌دهد که کانون توجه منشورهای اخلاقی به ترتیب مسئولیت سازمان با کلیت جامعهٔ، مشتریان و ذی نفعان، دانشجویان، کارکنان، ذی نفعان و سازمان است(7). در نتیجه یکی از حوزه‌هایی که می‌توان کانون توجه منشورهای اخلاقی قرار گیرد اخلاق آموزشی[5] اعضای هیأت علمی‌است.

پایبندی اعضای هیأت علمی به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعهٔ فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگی‌های برجستهٔ انسانی به دانشجویان و در نتیجه اشاعهٔ آن‌ها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است(8). به طور کلی اخلاق آموزشی استادان، شاخه‌ای از کاربرد اخلاق است که شامل در نظر گرفتن موضوعات مربوط به تنبیه و مدیریت رفتار، فرایندهای مربوط به نظم، آزادی اخلاقی، حقوقی و مسئولیت‌ها، استقلال فکری و قابلیت اعتماد می‌باشد(9 و 10). در میان جنبه‌های مختلف اخلاق در آموزش عالی، اخلاق آموزشی یکی از موضوعات مهم دراین حوزه است که رعایت آن باعث افزایش امنیت روانی در دانشگاه و رشد و بالندگی آن می‌گردد و افزایش بهروری[6] و کاهش هزینه‌های دانشگاه را در پی خواهد داشت(9). اخلاق آموزشی، حوزه‌ای از اخلاق حرفه‌ای تلقی می‌شود که به بیان مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی سازمان آموزشی به عنوان شخصیت حقوقی در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی سازمان می‌پردازد،این مسئولیت‌ها با تدوین شیوه نامه‌های اخلاقی نمود می‌یابند و بایدها و نبایدها و رفتارهای اخلاقی[7] و غیر اخلاقی هستند که به صورت فهرست الزامات و شیوه نامه‌ها در قالب منشور اخلاقی سازمان در آمده و مسئولیت پذیری آن در قبال رفتارهای غیر اخلاقی نشان می‌دهد(11). پژوهشگران نه اصل را برای تدریس اخلاقی بیان کرده اند.

اثربخشی محتوای درسی: که در برگیرندهٔ موضوعاتی چون استفاده از مطالب به روز، دقیق، شفاف و مناسب درس مربوط در برنامه درسی دانشجویان، تعهد استادان به یادگیری دانشجویان، آگاهی از موضوعات درسی و چگونگی تدریس و استفاده از منابع مختلف برای تدریس است

اثربخشی آموزشی: که در برگیرندهٔ مسائل مربوط به مشخص بودن اهداف، استفاده از روش‌های تدریس مناسب، دریافت بازخورد، توجه به تفاو ت‌های فردی و آماده سازی دانشجویان می‌باشد

پرداختن به موضوعات حساس: موضوعاتی که از نظر دانشجویان حساس یا ناراحت کننده است باید در فضایی باز، صادقانه و مثبت بررسی شود و بحث انسان گرایانه مباحث و عدم تحمیل دیدگاه دراین مسائل از ابعاداین حوزه است

اهمیت دادن به رشد فکری دانشجویان: براین اساس طراحی آموزش باید در راستای استقلال فکری دانشجویان، تفکر انتقادی آنها، رفتار احترام آمیز با آنها، تلاش و دلسوزی برای رشد دانشجویان و آماده سازی آنها صورت گیرد.

نداشتن رابطه دوگانه با دانشجویان: به منظور جلوگیری ازایجاد دلبستگی، یک مدرس با دانشجویان خود وارد روابط دوگانه‌ای

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

که منجر به کاهش رشد دانشجو یا تبعیض گذاری از طرف استاد شود، نمی‌شود و از برقراری روابط غیراخلاقی عاطفی و ارتباط بیش از حد با دانشجویان در خارج از کلاس و دادن و گرفتن هدیه و توجه بیشتر به برخی افراد در کلاس دوری می‌کند.

رازداری: که در برگیرنده موضوعات مربوط به محرمانه تلقی کردن نمرات دانشجویان، سوابق حضور و غیاب و مکالمات خصوصی شان با استادان، استفاده از دانشجویان و مسائل آنها به عنوان سوژهٔ درسی است.

احترام به همکاران: که در برگیرنده مسائل مربوط به احترام به خود و همکاران و دوری از تخریب یکدیگر با هدف پرورش استعدادهای دانشجویان است. زیرا همکاری با همکاران و مشورت با آنها یکی از بهترین روش‌ها برای بهبود تدریس است.

ارزشیابی عادلانه از دانشجویان: که مربوط به ارزشیابی صحیح، باز، منصفانه و در راستای اهداف درس و دریافت بازخورد مناسب و به موقع از دانشجویان در هنگام تدریس است.

احترام به دانشگاه: شامل آگاهی از قوانین و استانداردهای دانشگاه و رعایت آنها و تلاش در جهت اهداف دانشگاه است که باعث احترام دانشجویان نیز می‌شود(9). از متغیرهایی که به طور بالقوه بر اخلاق آموزشی اثر گذار است توسعهٔ حرفه‌ای8 و فضای اخلاقی9 سازمان می‌باشد.

فضای اخلاقی، ادراک چیزی است که شامل رفتار اخلاقی است و بنابراین مکانیسمی روانشناختی است که از طریق آن مسائل اخلاقی مدیریت می‌شوند. فضای اخلاقی، تصمیم گیری و رفتار متعاقب آن را در پاسخ به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار می‌دهد(12). پژوهشگران، مفهوم فضای اخلاقی را طریقه‌ای برای تبیین، توضیح و پیش بینی رفتارهای اخلاقی در سازمان معرفی نموده‌اند(13). مفهوم فضای اخلاقی با سازه‌های کلی‌تری مانند فضای سازمانی و فرهنگ سازمانی، مشابه است اما بر روی موضوعات اخلاقی، تمرکز بیشتری دارد. فضای اخلاقی سازمان یک ساز و کار روانی برای تشخیص و حل مسائل اخلاقی می‌باشد که یک دید ادراکی برای تشخیص، ارزیابی و حل مسائل اخلاقی به افراد می‌دهد و راهنمای افراد در تصمیم گیری است(12). به عبارت دیگر، فضای اخلاقی سازمان با ارائه معیارهای اخلاقی برای تصمیم گیری افراد و دادن بازخوردهای مثبت و منفی، به رفتار افراد، جهت می‌دهد. در واقع می‌توان گفت که ابعاد متفاوت فضای اخلاقی، ممکن است نشانه‌های متفاوتی را برای اعضای یک گروه کاری مبنی براینکه چه رفتاری قابل قبول و چه رفتاری غیرقابل قبول است فراهم کنند(13). پژوهشگران تاکید می‌کنند که در سازمان‌های با فضای اخلاقی مناسب، تمام فرایندها و فعالیت‌های سازمان (سیستم پاداش، سیستم ارزیابی عملکرد، فرایندهای استخدامی و ...) به صورت درست و اخلاقی انجام شده است واین امر، خود بر تعهد افراد به سازمان و رفتارهای اخلاقی آنان تأثیر گذاشته و کارکنان را اخلاقی تر می‌کند(14). مطالعات نشان می‌دهد که دستورالعمل‌های اخلاقی موجود در سازمان که نشانگر جنبه‌های مختلف فرهنگی یک فضای اخلاقی می‌باشد، باعث کاهش رفتارهای سؤال برانگیز اخلاقی کارکنان می‌شود(15). برخی محققان براین باورند که ارتقای فضای اخلاقی محیط‌های کاری در سازمان‌ها باعث واکنش بهتر کارکنان در برابر تنش اخلاقی و سایر علل‌ایجادکننده نارضایتی در محیط کار می‌شود(17 و 18). به عبارتی دیگر، زمانی که فضای اخلاقی در یک سازمان شناخته شده باشد، کارکنان در مشخص کردن انواع معضلات اخلاقی و یافتن راه حل آن توانایی بیشتری پیدا می‌کنند(19). مطالعات نیز ازاین نظریه که سازمان از طریق تغییر فضای اخلاقی می‌تواند جنبه‌های رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، دفاع کردند(20). انواع فضای اخلاقی یافت شده در تحقیقات تجربی به شرح زیر می‌باشد:

توجه:این نوع فضای اخلاقی بر روی معیار اخلاقی خیر خواهی، و علاقه به دیگران تمرکز دارد . دراین جو، افراد دارای علاقه، صادقانه و بی غل و غش به رفاه و سعادت همدیگر، علاوه بر سایر افراد در درون و برون سازمانی هستند که ممکن است توسط تصمیمات اخلاقی شان متأثر شوند.

استقلال:این بعد مستلزم معیار اخلاقی اصول و ضوابط اخلاقی است. بر طبق‌این بعد از فضای اخلاقی، افراد بر طبق باورهای

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

اخلاقی شخصی خودشان مبتنی بر یک مجموعه اصول اخلاقی خوب ملاحظه شده عمل می‌کنند.

قوانین و ضوابط حرفه‌ای: دراین بعد از فضای اخلاقی،کارکنان قوانین و قواعد و مقررات حرفه شان یا صاحب قدرت دیگری را رعایت می‌کنند. در موقعیت‌های تصمیم گیری در درون یک فضای قاعده و قانون درک شده است که کارکنان باید تصمیمات را بر اساس اختیار و حکم برخی سیستم‌های برونی مانند قانون یا قوانین رفتار حرفه اتخاذ کنند.

قوانین و ضوابط قانونی سازمان: اصول و ضوابط قانونی در ارتباط با معیار اخلاقی اصول اخلاقی است.این بعد در ارتباط با قوانین رفتاری پذیرفته شده تعیین شده توسط شرکت است. تصمیمات سازمانی بوسیله مجموعه‌ای از قوانین یا استانداردهای محلی مانند قوانین و ضوابط رفتاری هدایت می‌شود.

ابزاری: فضای ابزاری مستلزم معیار خودبینی و خودستایی است و اساسا بر اساس حداکثر نمودن نفع شخصی قرار دارد. افراد معتقدند تصمیماتی باید اتخاذ شود که به منافع سازمان خدمت کند یا منافع شخصی را فراهم کند. مطالعات گوناگون نشان دادند که فضای ابزاری کمتر مرجح است(12، 21، 22).

در مقابل توسعهٔ حرفه‌ای اعضای هیأت علمی‌کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی[10] و گسترش فرهنگ یادگیری مادام العمر می‌باشد است. دانشگاه‌ها برای‌اینکه بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعهٔ موفق باشند، باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیت علمی‌توجه کنند. توسعهٔ حرفه‌ای عبارت است از رشد و شکوفایی استعداد، گسترش عقاید، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای[11] و فردی اعضای هیأت علمی‌به منظور بالندگی شغلی و ادای وظایف حرفه‌ای آنان با استفاده از فناوری جدید است تا بتوان مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آنها را ارتقا داد(23و 24). پژوهشگران توسعهٔ حرفه‌ای را برای توصیف آموزش مداوم مربیان، مدیران و دیگر کارکنان موسسه آموزشی به‌کار می‌برد. از دیدگاه آنان توسعهٔ حرفه‌ای به مربیان کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌های لازم برای شروع آموزشگری را کسب کنند(25). توسعهٔ حرفه‌ای اطمینان می‌دهد که کارکنان موسسه آموزشی دانش، مهارت‌ها، اختیار و صلاحیت لازم را کسب کرده اند و آمادگی دارند که به فراگیران آموزش دهند(26). باید عنوان کرد که توسعهٔ حرفه‌ای به جنبه کاری و عمر حرفه‌ای فرد (آموزشگر /پژوهشگر)معطوف بوده و یکی از مؤلفه‌های یادگیری مادام العمر محسوب می‌شود(27). به لحاظ کارکردی، توسعهٔ حرفه‌ای تمامی برنامه‌های طراحی شده‌ای را در بر دارد که با غایت بهبود مهارت و دانش اعضای هیأت علمی و در نتیجه، افزایش عملکرد[12] آنها، سامان می‌یابند(1). به لحاظ علمی‌توسعهٔ حرفه‌ای دارای ابعاد مختلفی است که دانشگاه‌ایالتی میشیگان این ابعاد را در سه بخش زیر سازمان دهی می‌کند:

زمینه: شامل سازمان، فرهنگ یا مکانی است که یادگیری جدید در آن صورت می‌گیرد.

محتوا: مهارت‌ها و دانشی را شامل می‌شود که مربیان جهت انجام وظایف آموزشی خود بدان نیاز داشته و باید آن را از طریق مشارکت در فعالیت‌های توسعهٔ حرفه‌ای کسب نمایند(مهارت‌های آموزشی، فنی و تخصصی موضوعی، ارتباطی و غیره).

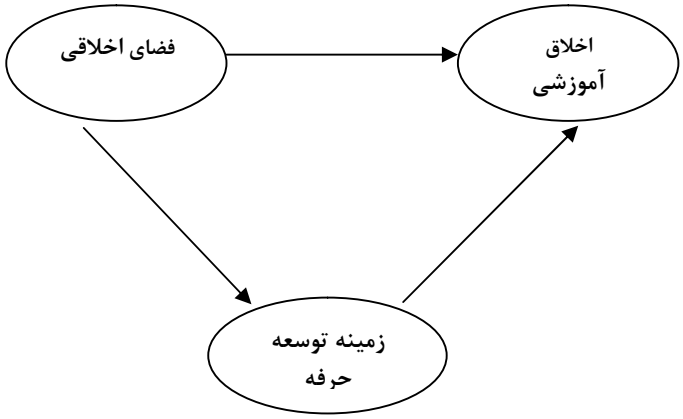
فرایند: شیوهٔ کسب دانش و مهارت‌های جدید را نشان می‌دهد. فعالیت‌های توسعهٔ حرفه‌ای سه مؤلفه تدریس و تحقیق ، فرایند تدریس و یادگیری و دانش برنامه درسی و تدریس دانشگاهی را شامل می‌شود. پژوهشگران‌این فعالیت‌ها را فقط شامل جنبه‌های تدریس و تحقیق می‌داند که از وظایف مهم عضو هیأت علمی‌است و به تقویت شایستگی های دیگری مانند انتقال فناوری، مدیریت تغییر[13]، تصمیم گیری[14]، کار گروهی[15]، حل تعارض[16] و مشاوره توجهی ندارد(28 و 29).

با توجه به اهمیت مطالب گفته شده و با بررسی ادبیات پژوهش در روند مطالعه ی متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون نقش توسعه حرفه‌ای در رابطه با فضای اخلاقی و اخلاق آموزشی مورد بررسی قرار نگرفته است و پژوهشی که‌این مؤلفه‌ها را باهم مدنظر داشته باشد مشاهده نشد. بنابراین‌این پژوهش از مطالعات قبلی متفاوت تر است در ضمن،این مطالعه در زمره مطالعاتی است که به امر شفاف سازی تعیین کننده‌های

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

فضای اخلاقی سازمانی و اخلاق آموزشی از طریق ارزیابی نقش میانجی توسعه حرفه‌ای می‌پردازد. لذا دراین راستا به قصد پر کردن‌این خلأ و با عنایت به اهمیت و نقش تأثیرگذار فضای اخلاقی بر اخلاق آموزشی، محققین در مطالعه ی پیش رو، توسعه حرفه‌ای را به عنوان یک متغیر میانجی بین فضای اخلاقی سازمانی و اخلاق آموزشی در نظر گرفتند. بنابر آنچه گفته شد هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی ؛ نقش میانجی گری توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی‌دانشگاه رازی کرمانشاه می‌باشد. دراین راستا مدل مفهومی‌در نگاره 1 ارائه می‌گردد.



نگارۀ 1: مدل مفهومی‌پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعۀ آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیأت علمی‌دانشگاه رازی کرمانشاه بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها 245 نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعۀ آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار اصلی گرداوری داده‌ها پرسشنامه بود. برای سنجش فضای اخلاقی سازمان از پرسشنامه استاندارد استفاده شد(13). پایایی‌این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ α=0/863 به دست آمد. برای بررسی روایی کل مؤلفه‌های‌این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش RMSEA=0/08، CFI =0/91، AGFI=0/86، GFI=0/90 نشانگر روایی مناسب‌این پرسشنامه برای سنجش فضای اخلاقی سازمان است. برای اندازه گیری زمینه توسعۀ حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد استفاده شد(30).این پرسشنامه به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت زمینه توسعۀ حرفه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد که شامل مهیا بودن نهادها و فرصت‌های آموزشی ، نگرش به توسعۀ حرفه‌ای به عنوان بخشی از نظام آموزشی و یک فرایند مادام العمر، مدیریت مشارکتی و بهره گیری از توان کارکنان، تخصیص مناسب منابع و نهادها و بیان خروجی توسعۀ حرفه‌ای، توسعۀ حرفه‌ای نظام مند در ساختار مراکز و مدیریت انعطاف پذیر می‌باشد. پایایی‌این پرسشنامه بر اساس ضریب الفای کرونباخ α=0/881 به دست آمد. برای بررسی روایی‌این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش RMSEA=0/05، CFI =0/97، AGFI=0/92، GFI=0/94 نشانگر برازش مناسب‌این مقیاس است. برای سنجش اخلاق آموزشی از مقیاس استاندارد استفاده شد(9). پایایی‌این پرسشنامه بر اساس ضریب الفای کرونباخ α=0/822 به دست آمد. برای بررسی روایی کل مؤلفه‌های‌این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش RMSEA=0/07، CFI =0/94، AGFI=0/88، GFI=0/93 نشانگر روایی مناسب‌این پرسشنامه است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 و LISREL انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر فضای اخلاقی و توسعۀ حرفه‌ای بر اخلاق آموزشی از مدل یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

جدول 1: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فضای اخلاقی	4/27	0/43	-0/39	-0/31
توجه	4/10	0/66	-0/45	-0/06
استقلال	4/38	0/51	-0/42	-0/78
قوانین و ضوابط حرفه‌ای	4/37	0/54	-0/64	-0/33
قوانین و ضوابط قانونی سازمان	4/30	0/56	-0/45	-0/25
ابزاری	4/18	0/57	-0/26	-0/42
زمینه توسعه حرفه‌ای	4/20	0/47	-0/35	-0/38
اخلاق آموزشی	4/08	0/62	-1/29	3/05
اثربخشی محتوای درسی	3/92	0/22	-1/21	2/82
اثربخشی آموزشی	4/16	0/39	0/32	-0/99
پرداختن به موضوعات حساس	4/21	0/40	0/85	1/01
اهمیت دادن به رشد فکری دانشجویان	3/87	0/29	-0/69	-0/98
نداشتن رابطه دوگانه با دانشجویان	4/23	0/63	1/59	1/86
رازداری	3/99	0/49	0/21	-0/39
احترام به همکاران	4/01	0/33	-0/49	0/79
ارزشیابی عادلانه از دانشجویان	4/19	0/11	-0/28	-0/80
احترام به دانشگاه	4/22	0/58	-1/98	3/3

یافته‌ها

در جدول 1 شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه‌شده‌اند. پژوهشگران پیشنهاد می‌کند که در مدلیابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از 3 و 10 بیشتر باشد(31). با توجه به جدول شماره 1 قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی‌متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. بنابراین‌این پیش فرض مدل یابی علّی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره 2 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

جدول 2: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	1	2	3
فضای اخلاقی	1		
توسعه حرفه‌ای	0/82**	1	
اخلاق آموزشی	0/56**	0/43**	1

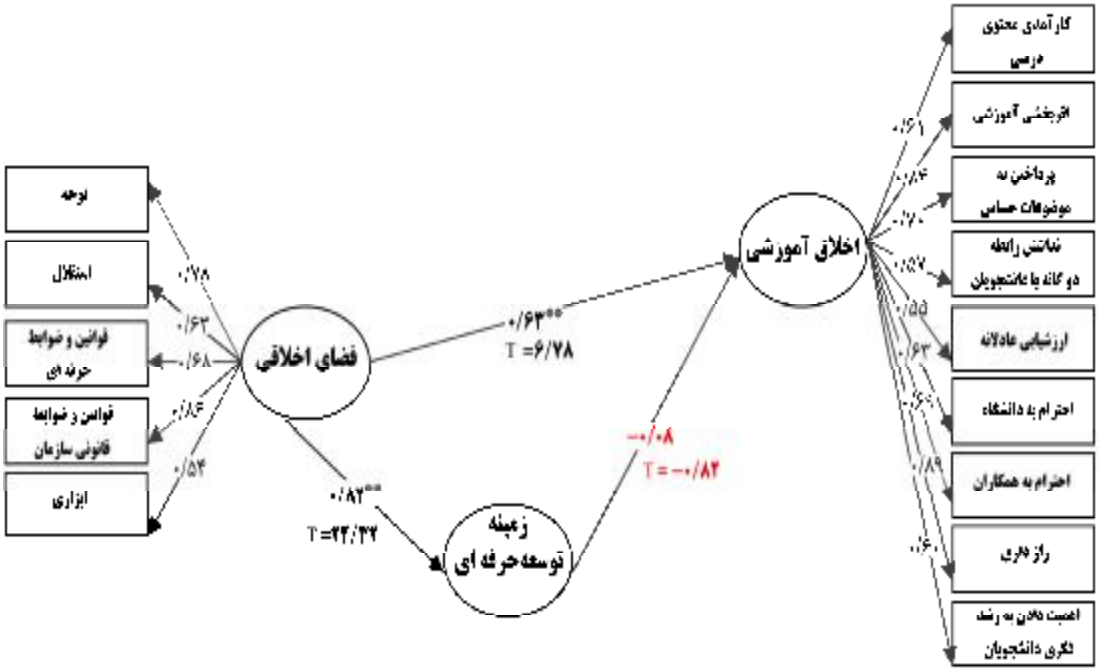
*p<0.05 **p<0.01

با توجه به جدول 2، بین ابعاد فضای اخلاقی سازمان با توسعه حرفه‌ای و اخلاق آموزشی در سطح 0/01 رابطه مثبت و معنی دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه 8/8 انجام شد. در نگارهٔ 2 الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

با توجه به نگارهٔ 2 اثر مستقیم فضای اخلاقی بر روی اخلاق آموزشی (0/63) با آماره 6/78 در سطح معنی داری 0/001 مثبت و معنادار است. اثر مستقیم زمینه توسعه حرفه‌ای بر روی اخلاق آموزشی (0/08-) با آماره 0/82- معنادار نمی‌باشد. اثر مستقیم فضای اخلاقی بر روی زمینه توسعه حرفه‌ای (0/82) با آماره 22/32 در سطح معنی داری 0/001 مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم فضای اخلاقی بر اخلاق آموزشی با نقش میانجی زمینه توسعه حرفه‌ای (0/06-) با آماره 0/49- معنا دار نمی‌باشد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]



نگارۀ 2: الگوی آزمون شده پژوهش

در جدول 3، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده اند. با توجه به‌این جدول تمامی‌شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول 3: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	0/92	0/87	0/02
حد قابل پذیرش	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/80	کمتر از 0/05
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	0/93	0/93	0/91
حد قابل پذیرش	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/90
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	2/78	0/64	0/07
حد قابل پذیرش	کمتر از 3	بیشتر از 0/60	کمتر از 0/1

بحث

در سال‌های اخیر، کاربرد اخلاق در محیط‌های کار به یک ضرورت جدی تبدیل شده است(32). آموزش عالی شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد و اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزش عالی به عنوان یکی از مسائل اساسی کاربرد دارد(33 و34). تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه فضای اخلاقی با اخلاق آموزشی سازمانی مثبت و معنادار می‌باشد. فضای اخلاقی با توجه به تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش با توسعۀ حرفه‌ای نیز رابطه مثبت و قابل ملاحظه‌ای دارد. بنابراین داده‌ها و نتایج تجزیه و تحلیل آماری‌این فرضیه‌ها را تایید می‌نماید. ضمن‌اینکه پژوهش‌های مشابه نیز نشان داده اند که که کارکنان، در سازمان‌هایی با فضای اخلاقی مثبت، رفتارهای فرا اجتماعی بیشتری را از خود، نشان می‌دهند(35). همچنین پژوهش حاضر

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

با یافته‌های پژوهش‌های دیگر همسو است(14 و 36- 41). نتایج دیگر تجزیه و تحلیل یافته‌ها، رابطه بین توسعهٔ حرفه‌ای با اخلاق آموزشی را رد می‌کند، دراین رابطه باید عنوان کرد توسعه حرفه‌ای نگرستین به یادگیری به عنوان یک فرایند مادالعمر و ارائه تجربه منحصر به فرد در راستای توسعه توانمندی‌های افراد است. وجود سیاست‌های شفاف برای حمایت توسعه حرفه‌ای و تقویت آموزش به عنوان یک بخش از نظام‌های آموزشی می‌تواند زمینه ساز اخلاق آموزشی در اعضای هیات علمی‌شود. هم چنین رابطه بین فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی با میانجی گری توسعهٔ حرفه‌ای معنادار نبود. در نتیجه‌این فرضیه پژوهش نیز تایید نمی‌شود.این نتایج با یافته‌های پژوهش دیگر ناهمسو است(42- 44). با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه‌های تحقیق، فضای اخلاقی، یکی از عوامل اصلی شکل دهنده روابط درون سازمان و نگرش‌های منابع انسانی است که دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی نتایج سازمانی (کارکرد مالی) است. جو اخلاقی دارای یک ساختار چند بعدی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان توسط افراد شناخته تر باشد و افراد به ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت. لذا فهمیدن روابط میان فضای اخلاقی سازمان و نگرش‌ها و رفتارهای اعضای هیأت علمی، یک حوزه تحقیق مهمی می‌باشد. دراین بین با توجه به‌اینکه نظام‌های آموزش عالی به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در تربیت و تامین نیروی انسانی کارامد و نقشی تعیین کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعهٔ را دارند و اعضای هیأت علمی‌دراین فرایند که از عوامل عمده و موثر محسوب می‌شوند، گران ترین بخش نظام آموزش عالی را تشکیل می‌دهند، حال‌این بحث مطرح است که اگر اعضای هیأت علمی‌معتقد باشند که جو جاکم بر سازمان نوع خاصی از استدلال‌ها یا رفتارهای اخلاقی به عنوان استاندارد یا هنجارها در درون سازمان می‌باشد شاید تمایل به پیشرفت و ترقی در آنها دو چندان می‌شود، لذا مدیران و رهبران باید از انتظارات افراد سازمان آگاه باشند و باایجاد جو اخلاقی سالم و مثبت در سازمان و انسجام (صداقت و قابلیت اطمینان)، ثبات (قابلیت پیش بینی و قضاوت در موقعیت‌های مختلف) به منظورایجاد وضعیتی آکنده از توسعهٔ حرفه‌ای و توانمندی کمک کنند. همهٔاین توضیحات و شواهد براین مسأله تأکید دارند که چون یکی از وظایف حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، انتقال ارزش‌های مثبت به دانشجویان و تلاش در جهت درونی کردن ارزش‌های انسانی در دانشجویان می‌باشد و اخلاق و رفتار آن‌ها نقش مهمی در تربیت اخلاقی دانشجویان دارد ضروری است باایجاد جو اخلاقی در دانشگاه‌ها درایجاد زمینه اخلاق آموزشی در اساتید که این امر یکی از وظایف اساتید در قبال فراگیران می‌باشد ، اساتید را ملتزم به رعایت اصول اخلاقی و متخلق به اخلاق فردی کرد تا آثار آن در عمل و نه در گفتار، در اساتید متجلی گشته و ضمن‌این که وظیفهٔ تربیتی خود در قبال فراگیران و جامعهٔ را به انجام می‌رسانند، از آلوده شدن به رذایلی چون جاه طلبی، کبر، غرور و ...که آفت مقامات بالای علمی است به دور بمانند. . دراین راستا راهکارهای زیر برای تقویت فضای اخلاقی سازمان موثر است:

طراحی یک سیستم مناسب برای اندازه گیری میزان جو اخلاقی توسط مدیریت دانشگاه جهت پایش وضعیت روزانه، ماهانه و سالیانهٔ سازمان به لحاظ مبانی اخلاقی و مرتفع کردن نقاط ضعف آن در قالب یک برنامه ی استراتژیک

توجه مدیران دانشگاه به سازوکارهای نهادی و حمایتی مناسب نظیر فراهم سازی زمینه‌های مشارکت گروهی و تیمی اعضای هیات علمی.

تأمین منابع و اعتبارات لازم برای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، تنظیم سیاست‌های اداری رسمیت دهنده، رویه‌ها و مقررات تسهیل کننده توسعه حرفه‌ای و ترغیب و تسهیل ارتباطات کاری مثبت و موثر بین اعضای هیات علمی.

نلاش برای طراحی و تدوین قوانین و ضوابطی که فضا و جو اخلاقی را در سازمان حکم فرما کند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

بهبود سیستم پاداش و تنبیه سازمان و توجه به رفتارهای اخلاقی و انسانی از طریق پاداش‌های مستقیم و غیر مستقیم. فراهم نمودن زمینه‌ای که اعضای هیات علمی‌در برنامه‌ها و فعالیت‌های جاری خود دارای استقلال کاری باشند.
تقویت وایجاد روابط سازمانی مناسب از طریق کاهش قوانین زائد و سلسله مراتب پیچیده سازمانی، تشویق افراد به برقراری رابطه با یکدیگر و تشکیل گروه‌های کاری.

نتیجه‌گیری

پذیرفتن هر نقشی، مسؤولیت‌هایی به دنبال دارد و ایفای این مسؤولیت‌ها مستلزم رعایت جنبه‌های اخلاقی بسیاری است. تدریس و معلمی نیز حرفه‌ای است که اصولاً ماهیت اخلاقی دارد و اخلاق در همه جای آن جاری است. پرداختن به اخلاق تدریس و آموزش در دهه‌های اخیر در اغلب کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته و مبانی اخلاق معلمی و اصول تدریس در قالب کدهای اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای حرفه‌ای گری تدوین شده اند. اخلاقیات، روحیات و هنجارهای درونی جامعهٔ علمی و آموزش عالی، از تعیین کننده‌ترین عوامل فرهنگ ارزیابی و تکیه گاهی برای نهادینه شدن خودارزیابی و خودتنظیمی در میان کنشگران علم و فناوری و اجتماعات علمی و نهادهای دانشگاهی تلقی شده است که توسعهٔ نظام‌های اعتبارسنجی و تضمین کیفیت به آن نیاز دارد. از طرف دیگر، در نظام آموزش عالی یکی از عوامل مؤثر در ارتقای کیفیت، توانمندی اعضای هیأت علمی‌است، زیرا آنان نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارند، بلکه درایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال پذیر در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی‌دارند. عرصهٔ آموزش عالی و دانشگاهی کارکردهای مختلفی دارد که مهم‌ترین و گسترده ترین آن‌ها، آموزش علمی و عملی دانشجویان در رشته‌های مختلف است. اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که بخش عمدهٔ این کارکرد به عهدهٔ آن‌هاست به سبب حرفهٔ معلمی‌خود، وظایف و مسؤولیت‌های اخلاقی دارند که از آن‌ها به نام اخلاق آموزشی یاد می‌شود. همان‌طورکه ملاحظه شد فضای اخلاقی سازمان، بر توسعهٔ حرفه‌ای و اخلاق آموزشی اعضای هیأت علمی‌تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد، بنابراین، بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان اظهار داشت که دانشگاه‌ها به طور خاص و سایر سازمان‌ها به طور عام بایستی تقویت فضای اخلاقی مثبت را به عنوان امری مهم در سرلوحهٔ برنامه‌های خود قرار دهند تا بتوانند توانمندی را در بین اساتید و کارکنان ایجاد نمایند

ملاحظه‌های اخلاقی

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

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسئولان و اعضای هیات علمی‌دانشگاه رازی که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام‌این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه‌نامه

1. Synergies	هم افزایی
2. Faculty Members	اعضای هیأت علمی
3. Organizational Ethics	اخلاق سازمانی
4. Prism of Ethical	منشورهای اخلاقی
5. Teaching Ethics	اخلاق آموزش
6. Productivity	بهره وری
7. Ethical Behaviors	رفتارهای اخلاقی
8. Professional Development	توسعهٔ حرفه‌ای
9. Ethical Climate	فضای اخلاقی
10. Quality of Higher Education	کیفیت آموزش عالی
11. Professional Development	رشد حرفه‌ای

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

12. Performance	عملکرد
13. Change Management	مدیریت تغییر
14. Decision-Making	تصمیم گیری
15. Teamwork	کارگروهی
16. Conflict Resolution	حل تعارض

منابع

1. Sadeghi F, Hosseini SM, Rezvanfar A, Sharifzadeh A, Moridolsadat P. (2009). Analysis of factors that influence on professional development of faculty members of faculty of agriculture. Journal of Iran agricultural Economics and Development Research; 2(4): 69-77. (In Persian).
2. Meijer PC, Korthagen FA, Vasalos A. (2009). Supporting presence in teacher education: The connection between the personal and professional aspects of teaching. Teaching and Teacher Aducation; 25: 297-308.
3. Hosseini SM. (1997). Strategies and methods of faculty development at Iran University.Tehran: In Proceedings of First Seminar on Higher Education in Iran. (In Persian).
4. Mormolejo F. (2006). Fostering the development and implementation of principles for managing the ethical in higher education institutions, an international comparative perspective. Paris: General Conference.
5. Robertson M, Walter G. (2007). Overview of psychiatric ethics: professional ethics and psychiatry. Australasian Psychiatry; 15(3): 201-207.
6. Hooper S. (2005). Addressing ethical issues in higher education: a practical guide. UK: Institute of Business Ethics.
7. Doaei H, Mohamadzadeh Z. (2012). Content analysis of ethical charter in Iranian organizations with specific approach to academic environments. Management at Islamic University Institute of Islamic Culture; 1(3): 521-541. (In Persian).
8. Nemati MA, Mohseni H. (2009). Ethics in higher education: components, requirements and strategies. Tehran: Publication of Strategic Research Institute. P. 26-28. (In Persian).
9. Arasteh HR, Navehebrahim A, Matlabifard AR. (2009). Investigate the situation educational ethics faculty members of public universities in Tehran city. Journal of Culture Strategy; 8: 9. (In Persian).
10. Shapiro JP, Stefkovich J. (2005). Ethical leadership and decision making in education: applying complex dilemmas. New York: Lawrence Erlbaum.
11. Sisaye S. (2011). The functional-institutional and consequential-conflictual sociological approaches to accounting ethics education Integrations from sustainability and ecological resources management literature. Managerial Auditing Journal; 26(3): 263-294.
12. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analysis review. Journal of Business Ethics; 69:175- 194.
13. Victor B, Cullen JB. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. In: W.C. Frederick and L.E. Preston (eds). Greenwich, business ethics: research issues and empirical studies. London: JAI Press Inc. P. 77-97.
14. Vaezi R, Rahmani F. (2012). The impact of ethical climate on against organizational citizenship behaviors. Journal of Organizational Behavior; 1(2): 30-50. (In Persian).
15. Luria Gli, Yagil D. (2008). Procedural justice ethical climate and service outcomes in restaurants. International Journal of Hospitalty Management; 27: 276-283.
16. Murphy WH. (2004). In pursuit of short-term goals: anticipating the unintended consequences of using special incentives to motivate the sales force. Journal of Business Research; 57(11): 1265-75.
17. Schluter J, Winch S, Holzhauser K, Henderson A. (2008). Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate. Nursing Ethics; 15(3): 305-321.
18. Fogel KM. (2007). The relationship of moral distress, ethical climate and intent to turnover among critical care nurse. [Ph.D Thesis]. Chicago: University of Chicago.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

19.Barnett T, Vaycis C. (2000). The moderating effect of individual's perception of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. Journal of Business Ethics; (27): 351-362.

20.Joseph J, Deshpande SP. (2006). Factors impacting ethical behavior in hospitals. Journal of Business Ethic; (69): 207-216

21.Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. (2003). The effects pf ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. Journal of Business Ethics; 46: 127-141.

22.Erondu EA, Sharland A, Okpara JO. (2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of an ethical climate. Journal of Business Ethics; 51(4): 349-357.

23.Richter D, Kunter M, Klusmann U, Lüdtke O, Baumert J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. Teaching and Teacher Education; 27(1): 116-126.

24.Dee JR, Daly CJ. (2009). Innovative models for organizing faculty development programs pedagogical reflexivity, student learning empathy and faculty agency human resource. Journal of the Sociology of Self-Knowledge; 6(1): 1-22.

25.Rollins DH. (2003). Designing powerful professional development: for teachers, administrators and school leaders. North Carolina: Public Schools of North Carolina.

26.Villegas-Reimers E. (2003). Teacher professional development: an international review of the literature. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.

27.Nigholls G. (2000). Professional development, teaching and life long learning: the implication for higher education. International Journals of Life Long Education; 19 (4): 370-377.

28.Zahedi S, Bazargan A (2013). View faculty members about their professional development needs and ways to meet needs. Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education; 67: 69-89, (In Persian).

29.Baasandorj D. (2010). Faculty development program needs at Mongolian State University: content and strategies; [2 pages]. Available at http:// www.ProQuest.com,UMI 344133838. Accessed: 16 November, 2011.

30.Shahpasand MR. (2009). Determining the components of the professionaldevelopment of trainers at education centers ministry of agriculture. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development; 40(1): 139-148. (In Persian).

31.Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. 2st ed. New York: The Guilford Press.

32.Saneei M, Yari M. (2014). Analysis the component of professional ethics of managers in the field of human resource management. Ethics in Science and Technology; 9 (1):1-11. (In Persian).

33.Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V.(2015).University staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science and Technology; 10 (2) :39-50. (In Persian).

34.Motallebifard AR, Navehebrahim A, Mohsenzadeh F. (2011). Investigate and identify the indicators of professional and ethical in teaching; a qualitative study from the point of view of graduate students. Ethics in Science and Technology; 6(4): 1-8. (In Persian).

35.Vardaman JM, Maria B, David GA. (2012). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. Human Resource Management Review.

36.Deshpande S, Joseph J, Shu X. (2011). Ethical climate and managerial success in China. Journal of Business Ethics; 99: 527-534.

37.Parboteeah K, Praveen C, Hisenchun L, Ying T, Chen IH, Lee YP et al. (2010). Establishing organizational ethical climate: how managerial practices work. Journal of Business Ethics; 97: 599- 618.

38.Vansandt C. (2003). The relationship between ethical work climate and awareness. Business and Society; 42: 144-152.

39.Tsai MT, Huang C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction and the three components of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan. Journal of Business Ethical; 80: 565-581.

40.Jaramillo F, Mulki JP, Solomon P. (2006). The role of ethics climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention and job performance. Journal of Personal Selling and Sales Management; 26 (3): 271-282.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]

41.Khorshidi S, Mohseni Z. (2010). Study impact organization ethic climate on job satisfaction staff of private and public banks of Gorgan city. Research Management; 3(7): 79-119. (In Persian).

42.Buczynski S, Hansen CB. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. Teaching and Teacher Education; 26(3): 599-607.

43.Garet MS, Porter AC, Desimone L, Birman BF, Yoon KS. (2001). What makes professional development effective. Results from a national sample of teachers. American Educational Research Journal; 38(4): 915-945.

44.Gitlin SD. (2005). Factors that Influence successful training and faculty career development in hematology/oncology patient-oriented clinical research. Available at http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez. Accessed: 16 November, 2011.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.4.7.1]