

## ارائه مدلی جهت ارزیابی رابطه بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی با بهبود اخلاق آموزشی ادراک شده مبتنی بر میانجی گری انگیزه شغلی

(مطالعه موردی؛ دانشجویان دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه پنج کشور)

فرهاد شفیع پور مطلق\* ۱، اسداله خدیوی ۲، منیره ترابی نهاد ۳

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی، و کمال گرایی با توجه به اخلاق آموزش است. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق را کلیه دانشجویان دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه پنج کشور در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل داده اند. برای انتخاب نمونه از روش تصادفی خوشه ای دو مرحله ای استفاده شده است. ابزار تحقیق بر پنجگانه نوع است: پرسشنامه محقق ساخته دلبستگی شغلی ( $\alpha=0/87$ )، پرسشنامه محقق ساخته توفیق طلبی شغلی ( $\alpha=0/91$ )، پرسشنامه محقق ساخته کمال گرایی شغلی ( $\alpha=0/86$ )، و پرسشنامه محقق ساخته انگیزه شغلی ( $\alpha=0/95$ )، و پرسشنامه محقق ساخته توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده ( $\alpha=0/89$ ). به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از روش همبستگی چندگانه و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. بطور کلی نتایج پژوهش نشان داد، بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی شغلی با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده توسط دانشجویان در خصوص اساتید، همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. بر اساس الگوی معادله ساختاری، توفیق طلبی شغلی در بُعد عاطفی ( $0/45$ )، توفیق طلبی شغلی در بُعد ذهنی ( $0/39$ )، کمال گرایی مادی ( $0/34$ )،

<sup>۱</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد محلات، محلات، ایران.

نویسنده مسؤل مقاله [farhad\\_shafiepoor@yahoo.com](mailto:farhad_shafiepoor@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

<sup>۳</sup> گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرند، مرند، ایران

بیشترین اثرات مستقیم را بر توسعه اخلاق آموزشی اساتید توسط دانشجویان داشته اند. معنادار بوده است. همچنین نتایج بدست آمده از پژوهش در خصوص مدل مورد مطالعه، نشان داد که  $F = 0.0338$ ،  $RMSEA = 0.96$ ،  $GFI = 0.94$ ،  $AGFI = 0.94$ ،  $P(\text{value}) = 0.000$ ، و  $\chi^2 = 567.930$  square است. لذا مدل تجربی پژوهش از برآزش نکویی مطلوبی برخوردار است.

**کلمات کلیدی:** دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی، کمال گرایی شغلی، انگیزه شغلی، اخلاق آموزشی ادراک شده

### مقدمه

آموزش و یادگیری در انسان امری است ذاتی و قدمت آن به خلقت بشر بر می‌گردد. (شالباف، ۱۳۸۶) یکی از مسائلی که همواره در نظام آموزش مطرح است و نقش چشمگیری در فرایند یاددهی-یادگیری دارد، اخلاق آموزش است. به نقل از حجه الاسلام قرائتی (۱۳۹۱)، قرآن می‌فرماید: "اگر کسی یک نفر را زنده کند، گویا همه مردم را زنده کرده است" (مائده، ۳۲). لذا توجه به اخلاق آموزش از سوی استادان و مربیانی که درگیر فرایند یاددهی-یادگیری هستند، موجب جذب و توجه متریبان و دانشجویان به فضای آموزش شده، و موضوع یادگیری می‌شود. استاد باید از القای مواضع فکری خود بپرهیزد بلکه برای گفته‌هایش دلیل و برهان و حجت و استدلال بیاورد. این نشان‌دهنده تواضع فکری استاد است. به عبارتی بهتر باید تدریس مبتنی بر تفکر انتقادی صورت گیرد و از این طریق بستری فراهم شود تا دانشجویان و متریبان بر اساس استدلال‌های منطقی و بحث و گفتگو به نتیجه و یادگیری برسند. اما فراهم سازی چنین محیط یادگیری برای دانشجویان و متریبان زمانی مهیا می‌شود که عشق به تدریس، دلبستگی و توفیق طلبی شغلی در مربیان و اساتید توسعه یابد. بدون عشق، تدریس که همانا رسالتش انسان سازی است و انسان سازی شغل انبیاء و اولیا بوده، نافع و اثربخش نخواهد بود. معلمی که بر اساس ارزشهای اخلاقی تدریس می‌کند، خود را موظف به پرورش انسان‌های الهی می‌داند و اهداف خود را به مقاصد آموزشی صرف محدود نمی‌سازد؛ چرا که تکلیف خود را تلاش برای تحقق اهداف دین می‌داند: «هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یتلوه و یعلمهم الکتاب و الحکمه»؛ (۲۶۹) یعنی "اوست آن کس که در میان بی‌سوادان فرستاده‌ای از خودشان برانگیخت، تا آیات او را بر آنان بخواند و پاکشان گرداند و کتاب و حکمت به ایشان بیاموزد". هدف پیامبر گرامی اسلام (ص) تزکیه نفوس و تعلیم کتاب و حکمت بوده است. بنابراین مراکز آموزش اسلامی نیز نمی‌توانند از تزکیه و پرورش انسان‌ها چشم پوشی کنند و به

آموزش مفاهیم و اصطلاحات بسنده کنند. اخلاق آموزشی در مدارس متوسط و عالی حافظ سعادت و رفاه فردی و گروهی دانشجویان است. تخطی از هنجارهای اخلاقی آموزش می‌تواند به توانایی دانش آموز یا دانشجو در یادگیری محتوای دروس یا انگیزه برای ادامه تحصیل لطمه وارد کند. برخی محققان اصول ذیل را مواردی از قواعد و هنجارهای اخلاق آموزشی شمرده‌اند: احترام به متعلم به مثابه یک انسان؛ رعایت اصل مساوات در مشاوره، آموزش و نمره دادن به متعلمان؛ تبعیت هیئت علمی از مسئولیت حرفه‌ای در برنامه‌ریزی دقیق دروس؛ آزاداندیشی نسبت به نگرش‌های مختلف در انتخاب موضوعات درسی، تحقیق کلاسی، پایان نامه یا انتخاب استاد. بی تردید معلم انسان ساز، کمال گراست. کمال گرایی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است و نقش مهمی در علت شناسی، استمرار دوره بالینی آسیب شناسی‌های روانی بازی می‌کند (شفران<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). کمال گرایی به عنوان سبک شخصیتی در نظر گرفته می‌شود که در آن افراد برای انجام اعمال بدون نقص تلاش زیادی کرده و معیارهای بالایی را برای ارزیابی رفتار در نظر می‌گیرند (فلت و هویت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). مطالعات نشان داده است که کمال گرایی با دلبستگی شغلی رابطه دارد. لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) واژه ی دلبستگی شغلی را به عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص تعریف کرده‌اند (جفن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۷). در واقع فردی که درگیر شغلش می‌شود به شغلش علاقه مند شده و در راستای ارتقای شغلی دارای انگیزه شغلی معناداری است. به نقل از روتنبری و موبرگ (۲۰۰۷)، دلبستگی شغلی اشاره دارد به درجه‌ای که بر حسب آن فرد به طور روانشناختی مجذوب، درگیر و مرتبط با شغل کنونی اش می‌شود (پائولای ات ال، ۱۹۹۴). دلبستگی به شغل یک باور هنجاری است و علت آن در پیشینه فردی قرار دارد و آن را با اخلاق گرایی پروتستان یکی دانسته‌اند (بورک<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۶). لذا معلمانی که دلبستگی شغلی داشته باشند، تلاش می‌نمایند از طریق ملاحظات اخلاقی در آموزش و فرایند یاددهی- یادگیری، محیط یادگیری خوشایندی را برای فراگیران خویش فراهم کنند.

---

<sup>۱</sup>.Shafran

<sup>۲</sup> Flett&Hewith

<sup>۳</sup>.Gefen

<sup>۴</sup>.Burke

## چارچوب نظری پژوهش

نتایج پژوهش شفیع پور مطلق (۱۳۸۱)، نشان داد که عوامل چهارگانه‌ی آموزشی، انگیزشی، فرهنگی و سیستم ارزشیابی در انطباق با معیارهای اخلاق آموزش نقش مهمی داشته و لذا متصدیان آموزش و مربیان باید تلاش نمایند تا برای انطباق رفتار تدریس خود به عوامل یاد شده توجه نمایند. مطالعات شفیع پور مطلق و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد، بین انگیزه شغلی و توفیق طلبی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. قلی پور و همکاران (۱۳۸۷)، بدین نتیجه رسیدند که بین دلبستگی شغلی و اخلاق آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. اسپنس و همکاران (۱۹۹۲)، طی پژوهشی بدین نتیجه رسیدند که بین جوّسازمانی توفیق طلب و دلبستگی به کار رابطه معناداری ملاحظه می شود. اسنایر و زوهر (۲۰۰۸) بدین نتیجه رسیدند که بین عوامل روانشناختی و شیفتگی به کار همبستگی مستقیم وجود دارد. نیز نتایج پژوهش آنها نشان داد، مادامی کارکنان در سازمان، توفیق طلب هستند که با آنها بر اساس اخلاق و عدالت رفتار شود. نتایج شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد بین عدالت سازمانی و انگیزه توفیق طلبی سازمانی رابطه معناداری ملاحظه می شود. نتایج مطالعات آراسته و همکاران (۱۳۸۹)، نشان داده است که استادان اخلاق آموزش را در خصوص مؤلفه هایی چون اثربخشی محتوای درسی، اثربخشی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، توجه به رشد فکری دانشجویان، دوری کردن از برقراری رابطه دوگانه با دانشجویان، احترام به دانشگاه، احترام به همکاران، رازداری و ارزشیابی عادلانه از دانشجویان، رعایت می کنند. مطالعات مطلبی فرد و آراسته (۱۳۹۰)، نشان داد که اخلاق در آموزش عالی عموماً از چهار بعد آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و مدیریتی قابل توجه است. بسیاری از سوء رفتار مدیران، افسردگی دانشجویان، لذت نبردن از زندگی شغلی، خستگی و فرسوده شدن اساتید و معلمان و لطمه به زندگی فردی افراد که نموده‌ای از رفتار نامطلوب دانشگاهی است در اکثر موارد ناشی از ضعف رعایت اخلاق در آموزش عالی است. محمدی (۱۳۹۱)، می نویسد: در ادیان الهی آموزش صرفاً یک روند یادگیری از معلم به شاگرد نیست، بلکه علم دارای قداست و شرافت ذاتی است که هم در مرحله آغاز فراگیری و هم در بکارگیری آن باید به اصول انسانی و اخلاقی پایبند بود. قرائتی (۱۳۹۱)، معتقد است که عشق به معلمی، محیط یادگیری را برای متریبان متناسب تر می سازد. سرچیوانی (۱۹۹۲)، معتقد است، ارزشهای اخلاقی حاکم بر محیط آموزشی موجب می شود که معلمان و دانش آموزان با انگیزه و تعهد بیشتری کار کنند و عملکرد آنان فراتر از کار معمول باشد. استارت (۱۹۹۱)، معتقد است که دلبستگی شغلی مربیان در محیط آموزشی موجب می شود که به جنبه های سه گانه اخلاق در مدیریت آموزشی یعنی مراقبه، عدالت، و انتقاد توجه کنند. جنبه مراقبه ای اخلاق به روابط، شأن، یا ارزش انسانی می پردازد و به

نیازهای عالی انسانی توجه دارد. به باور وورک و همکاران (۲۰۰۹)، سه عامل در دلبستگی شغلی مؤثر است که عبارتند از: متغیرهای شخصی- روانی، شرایط کاری، و ادراک متعادل از نقش. با دلبستگی شغلی، فرد برای رسیدن به کمال و در جهت برقراری روابط انسانی کارآمد با همکاران و فراگیران خود تلاش می نماید. جنبه عدالتی اخلاق به مشارکت فراگیران در آموزش و پرورش و دخالت آنها در تصمیم گیری توجه دارد. جنبه انتقادی اخلاق به بررسی وضعیت شیوه تدریس و وضعیت موجود و نیز صلاحیت و شایستگی ها بر اساس معیارهای و ملاکهای علمی، عقلی و منطقی توجه دارد و برای قانع سازی، استدلال های خود را بیان می نماید. به عبارت دیگر در حوزه مراقبه، معلم تلاش می کند که روابط خود را با شاگردان اصلاح کند. در حوزه عدالت، معلم تلاش می نماید که بطور عادلانه با شاگردان رفتار کند و در حوزه انتقاد، معلم تلاش می کند که به قوانین و ضوابط منطقی و اخلاقی درستی جهت فراهم سازی محیط یادگیری اثربخش توجه کند (میرکمالی، ۱۳۸۲). به نقل از شفیع پور مطلق و همکاران (۲۰۱۰)، پژوهش پینز و آرنسون (۱۹۸۸)، نشان داد که تقویت انگیزه توفیق طلبی از تحلیل رفتگی شغلی معلمان جلوگیری می کند. آنها تحلیل رفتگی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی می دانند. استیون و همکاران (۲۰۰۷)، تحلیل رفتگی را حاصل فرسودگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی های فردی (مسخ شخصیت)، و کاهش عملکرد شخصی می داند. رایس و دیلوو (۲۰۰۲) معتقدند که کمال گرایی را می توان به دو نوع کمال گرایی مثبت و کمال گرایی منفی تقسیم کرد. کمال گرایی مثبت همبستگی معناداری با معیارهای شخصی بالا، عملکرد مطلوب، سازگاری مثبت، واقع بینی و پذیرش محدودیت های شخصی دارد. در حالی که افراد با کمال گرایی منفی مرتکب اشتباهات اساسی می شوند و دارای سطوح بالایی از خودتردیدی و خودانتقادی می باشند که این عوامل پیش بینی کننده پیامدهای روانشناختی منفی از جمله اضطراب، افسردگی، فقدان عزت نفس و شرم درونی می باشد.

### فرضیه های پژوهش

۱- دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی شغلی بر توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده، تأثیر مستقیم دارد.

---

<sup>۱</sup> Pines, & Aronson

<sup>۲</sup> Rise & Dellow

۲- انگیزه شغلی رابطه بین عوامل سه گانه (دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی، و کمال گرایی شغلی) را با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده، میانجی گری می کند.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق را کلیه دانشجویان دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه پنج کشور در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل داده اند. برای انتخاب نمونه از روش تصادفی خوشه ای دو مرحله ای استفاده شده است. ابزار تحقیق بر پنجگانه نوع است: پرسشنامه محقق ساخته دلبستگی شغلی ( $\alpha=0/87$ )، پرسشنامه محقق ساخته توفیق طلبی شغلی ( $\alpha=0/91$ )، پرسشنامه محقق ساخته کمال گرایی شغلی ( $\alpha=0/86$ )، و پرسشنامه محقق ساخته انگیزه شغلی ( $\alpha=0/95$ )، و پرسشنامه محقق ساخته بهبود اخلاق آموزشی ادراک شده ( $\alpha=0/89$ ). برای تأمین روایی پرسشنامه، از نظرات متخصصان و اساتید استفاده بعمل آمد. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از روش همبستگی چندگانه و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

ارائه مدلی جهت ارزیابی رابطه بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی ... □ ۳۹

### فرضیه اول پژوهش

بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی شغلی با بهبود اخلاق آموزشی ادراک شده، رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول ۱. شاخص های توصیفی و همبستگی بین متغیرهای تحقیق

شماره	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	
۱	توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده	۳۰.۲۴	۹.۳۲	۱								
۲	انگیزه شغلی	۳۸.۲۱	۷.۵۲	۰.۲۴**	۱							
۳	متغیرهای شخصی-روانی	۴۵.۶۲	۶.۳۸	۰.۳۱**	۰.۴۲**	۱						
۴	شرایط کاری	۳۱.۸۴	۵.۳۹	۰.۳۹**	۰.۱۷**	۰.۳۴**	۱					
۵	ادراک متعادل از نقش	۲۸.۵۵	۹.۴۶	۰.۲۲**	۰.۲۹**	۰.۱۸**	۰.۴۲**	۱				
۶	توفیق طلبی شغلی در بُعد عاطفی	۲۵.۹۲	۶.۳۴	۰.۲۹**	۰.۳۱**	۰.۲۵**	۰.۳۷**	۰.۵۵**	۱			
۷	توفیق طلبی شغلی در بُعد ذهنی	۳۶.۰۳	۴.۶۳	۰.۳۷**	۰.۲۷**	۰.۲۲**	۰.۳۸**	۰.۴۲**	۰.۲۴**	۱		
۸	کمال گرایی مادی	۴۳.۴۰	۸.۲۴	۰.۴۴**	۰.۳۵**	۰.۳۱**	۰.۲۵**	۰.۳۱**	۰.۳۶**	۰.۲۹**	۱	
۹	کمال گرایی معنوی	۳۰.۹۶	۵.۸۳	۰.۴۹**	۰.۳۳**	۰.۴۳**	۰.۳۲**	۰.۴۳**	۰.۳۹**	۰.۴۶**	۰.۲۲**	۱

\*\*P < ۰.۰۵

### فرضیه دوم پژوهش

انگیزه شغلی رابطه بین عوامل سه گانه (دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی، و کمال گرایی شغلی) را با بهبود اخلاق آموزشی ادراک شده، میانجی گری می کند.

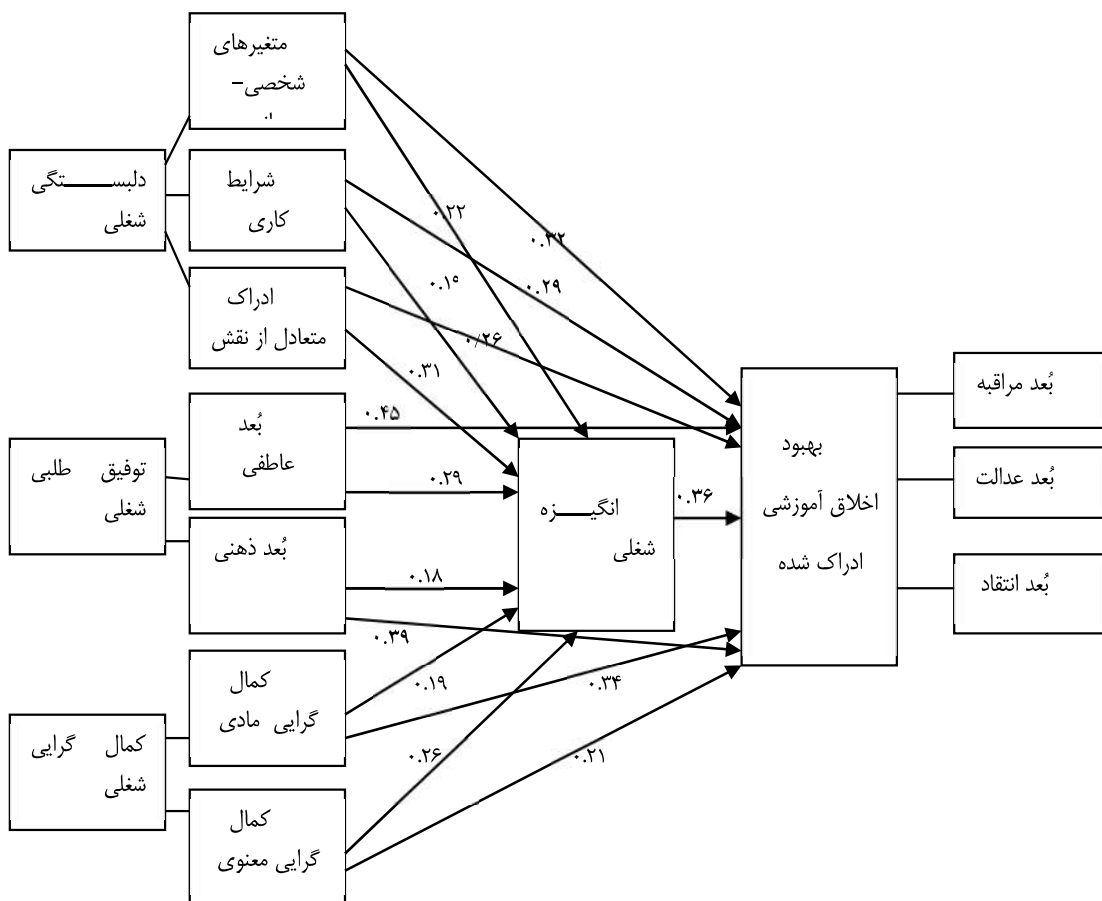
جدول (۲)، مسیرهای آزمون شده در الگوی معادله ساختاری

شماره	مسیرها	تأثیرات مستقیم	تأثیرات غیر مستقیم	تأثیرات کل
۱	انگیزه شغلی	۰.۳۶	-	۰.۳۶
۲	متغیرهای شخصی- روانی	۰.۳۲	۰.۰۷	۰.۳۹
۳	شرایط کاری	۰.۲۹	۰.۰۶	۰.۳۵
۴	ادراک متعادل از نقش	۰.۲۶	۰.۱۱	۰.۳۷
۵	توفیق طلبی شغلی در بُعد عاطفی	۰.۴۵	۰.۱۰	۰.۵۵
۶	توفیق طلبی شغلی در بُعد ذهنی	۰.۳۹	۰.۰۷	۰.۴۹
۷	کمال گرایی مادی	۰.۳۴	۰.۰۶	۰.۴
۸	کمال گرایی معنوی	۰.۲۱	۰.۰۹	۰.۳

بر اساس الگوی معادله ساختاری، اثر مستقیم انگیزه شغلی بر توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده توسط دانشجویان (۰.۳۲)، معنادار بوده است. در بُعد دلبستگی شغلی، اثر مستقیم متغیرهای شخصی- روانی (۰.۳۲)، اثر مستقیم شرایط کاری (۰.۲۹)، اثر مستقیم ادراک متعادل از نقش (۰.۲۶)، معنادار است. اثر مستقیم توفیق طلبی شغلی در بُعد عاطفی (۰.۴۵)، اثر مستقیم توفیق طلبی شغلی در بُعد ذهنی (۰.۳۹)، اثر مستقیم کمال گرایی مادی (۰.۳۴)، اثر مستقیم کمال گرایی معنوی (۰.۲۱) معنادار بوده است. اثرات غیر مستقیم متغیرهای شخصی- روانی (۰.۳۹)، شرایط کاری (۰.۳۹)، ادراک متعادل از نقش (۰.۳۷)، توفیق طلبی شغلی در بُعد عاطفی (۰.۵۵)، توفیق طلبی شغلی در بُعد ذهنی (۰.۴۹)، کمال گرایی مادی (۰.۴)، کمال گرایی معنوی (۰.۳) معنادار بوده است.



ارائه مدلی جهت ارزیابی رابطه بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی ... □ ۴۱



شکل ۱ مدل تجربی ارزیابی رابطه بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی، و کمال گرایی با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده مبتنی بر میانجی گری انگیزه شغلی

جدول ۳. ارزیابی مدل تجربی پژوهش بر اساس شاخص های نکویی

شاخص نکویی	برآورد
RMSEA	۰.۰۲۳۸
GFI	۰.۹۶
AGFI	۰.۹۴
P(value)	۰.۰۰۰
df	۳۵
chi square	۵۶۷.۹۳۰

### بحث و نتیجه گیری

یکی از مسائلی که همواره اساتید بایستی در فرایند یاددهی- یادگیری با دانشجویان در نظر داشته باشند، داشتن اخلاق آموزشی است. نتایج مطالعات آراسته و همکاران (۱۳۸۹)، نشان داده است که رعایت اخلاق آموزش توسط اساتید در خصوص مؤلفه هایی چون اثربخشی محتوای درسی، اثربخشی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، توجه به رشد فکری دانشجویان، دوری کردن از برقراری رابطه دوگانه با دانشجویان، احترام به دانشگاه، احترام به همکاران، رازداری و ارزشیابی عادلانه از دانشجویان، یک ضرورت است. یافته های بدست آمده از پژوهش حاضر در خصوص فرضیه اول پژوهش نشان داده است که بین دلبستگی شغلی مبتنی بر ابعاد متغیرهای شخصی- روانی، شرایط کاری، و ادراک متعادل از نقش با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده، همبستگی مستقیم وجود دارد. به باور وورک و همکاران (۲۰۰۹)، سه عامل در دلبستگی شغلی مؤثر است که عبارتند از: متغیرهای شخصی- روانی، شرایط کاری، و ادراک متعادل از نقش. با دلبستگی شغلی، فرد برای رسیدن به کمال و در جهت برقراری روابط انسانی کارآمد با همکاران و فراگیران خود تلاش می نماید. بدینگونه تلاش می کند تا با صفات اخلاقی خوشایندی برخورد داشته باشد. نیز استارت (۱۹۹۱)، معتقد است که دلبستگی شغلی مربیان در محیط آموزشی موجب می شود که به جنبه های سه گانه اخلاق در مدیریت آموزشی یعنی مراقبه، عدالت، و انتقاد توجه کنند. لذا نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) به نقل از جفن و همکاران (۲۰۰۸)، روتنبری و موبرگ (۲۰۰۷) همسو است. در خصوص فرضیه دوم پژوهش، یافته های بدست آمده، نشان داده است که بین توفیق

طلبی شغلی مبتنی بر ابعاد عاطفی، وذهنی با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده، همبستگی مستقیم وجود دارد. به نقل از شفیع پور مطلق و همکاران (۲۰۱۰)، پژوهش پینز و آرنسون (۱۹۸۸)، نشان داد که تقویت انگیزه توفیق طلبی از تحلیل رفتگی شغلی معلمان جلوگیری می کند. آنها تحلیل رفتگی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی می دانند. لذا افراد توفیق طلب برای فراهم کردن فرصت های ارتقای از طریق دیگران با آنها خوش رفتاری کرده و بطور پسندیده رفتار می کنند. مثلاً اساتید توفیق طلب برای کسب امتیاز لازم برای ارتقای سالانه خود با دانشجویان از سر اخلاق خوشایند برخورد کرده و رضایت آنها را در فرایند تدریس خود بدست می آورند. در خصوص فرضیه سوم پژوهش، یافته های بدست آمده، نشان داده است که بین کمال گرایی شغلی مبتنی بر ابعاد مادی، و معنوی با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده، همبستگی مستقیم وجود دارد. مطالعات فلت وهویث (۲۰۰۲)، نشان داد که کمال گرایی به عنوان سبک شخصیتی در نظر گرفته می شود که در آن افراد برای انجام اعمال بدون نقص تلاش زیادی کرده و معیارهای بالایی را برای ارزیابی رفتار در نظر می گیرند. و بالاخره در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، یافته های بدست آمده، نشان داده است که انگیزه شغلی رابطه بین عوامل سه گانه (دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی، و کمال گرایی شغلی) را با توسعه اخلاق آموزشی ادراک شده، میانجی گری می کند. قرائتی (۱۳۹۱)، معتقد است که عشق به معلمی، محیط یادگیری را برای متریبان متناسب تر می سازد. سرجیوانی (۱۹۹۲)، معتقد است، ارزشهای اخلاقی حاکم بر محیط آموزشی موجب می شود که معلمان و دانش آموزان با انگیزه و تعهد بیشتری کار کنند و عملکرد آنان فراتر از کار معمول باشد. همچنین نتایج بدست آمده از پژوهش در خصوص مدل مورد مطالعه، نشان داد که  $RMSEA = 0.0238$ ،  $GFI = 0.96$ ،  $AGFI = 0.94$ ،  $P(\text{value}) = 567.930$  و  $\chi^2$  است. لذا مدل تجربی پژوهش از برازش نکویی مطلوبی برخوردار است.

### پیشنهاد های تحقیق

بر اساس یافته های بدست آمده از تحقیق حاضر، پیشنهاد ها به قرار ذیل می باشند:  
- از آنجا که بین انگیزه شغلی اساتید و اخلاق آموزشی ادراک شده توسط دانشجویان، رابطه معناداری ملاحظه شده است، لذا باید تلاش شود تا انگیزه شغلی اساتید تقویت در خصوص تدریس اثربخش تقویت شود.

- بدلیل وجود رابطه معنادار بین دلبستگی شغلی اساتید با نحوه برخورد آنها با دانشجویان، باید شرایط کاری را برای اساتید بطور خوشایندی فراهم کرد که این امر بر نحوه برخورد آنها با دانشجویان اثر گذار است.

-بدلیل وجود ملاحظه رابطه معنادار بین توفیق طلبی شغلی در بُعد عاطفی با اخلاق آموزشی ادراک شده توسط دانشجویان، به نظر می رسد که برای ارتقای اساتید باید بر مؤلفه اخلاق و برخورد خوشایند با دانشجویان بسیار تأکید شود.

## منابع

- قرآن، سوره مائده
- آراسته؛ حمیدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالحیم؛ مطلبی فرد، علیرضا. (۱۳۸۹). " بررسی وضعیت اخلاق آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاههای دولتی شهر تهران"، فصلنامه راهبرد فرهنگ شماره های ۹/۸.
- شالباف، عذرا، نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمانهای آموزشی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۶، سال چهارم، شماره ۲ و ۱
- شفیع پور مطلق، فرهاد. (۱۳۸۱). " راههای انطباق رفتار مدیران آموزشی با معیارهای اخلاق اسلامی از دیدگاه اساتید حوزه و دانشگاه، علوم انسانی"، روش شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه) « پاییز ۱۳۸۱ - شماره ۳۲ (۱۸ صفحه - از ۶۹ تا ۸۶).
- شفیع پور مطلق، فرهاد؛ خدیوی، اسدالله، ترابی نهاد، منیره. (۱۳۹۱). "تعیین رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی گری تعهد سازمانی(مطالعه موردی: اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات)"، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، سال چهارم، شماره دوم، مسلسل (۱۴)، زمستان.
- فرائتی، محسن. (۱۳۹۱). "اخلاق آموزش"، مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن، چاپ اول، زمستان.
- قلی پور، آریین، نرگسیان، عباس، طهماسبی، رضا. (۱۳۸۷). "اعتیاد به کار : چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان ها" دانش مدیریت، سال ۲۱، شماره ۷۱، تابستان، ص ۹۱ تا ۱۱۰، تهران، ایران.

ارائه مدلی جهت ارزیابی رابطه بین دلبستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال گرایی ... □ ۴۵

مطلبی فرد، علیرضا؛ آراسته، حمید رضا.(۱۳۹۰). " بررسی تحلیلی و تئوریک اصول و مؤلفه های اخلاقی تدریس در آموزش عالی با تاکید بر دیدگاه مؤرای و همکاران"، منبع مجموعه مقالات اولین همایش بین المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی. دانشگاه سنج.

میرکمالی، سید محمد.(۱۳۸۲). " اخلاق و مسؤلیت اجتماعی در مدیریت آموزشی"، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال سی و سوم، شماره ۱، ص ۲۲۱-۲۰۱.

Burke, R. J., & Richarsden, A. M. (1996). "**Stress, burnout, and health**". In C. L. Cooper (Ed.), *Stress, medicine, and health* (pp. 101-117). Boca Raton: CRC Press.

Flett. G. L., and P. L. Hewitt (Eds.).(2002)." **Perfectionism. Theory, Research and Treatment**". American Psychological Association: Washington, DC, £42.50 (hard-back), pp. 433, ISBN 1557988420

Gefen, David., Ragowsky, Arik., Ridings, Catherine.(2008). "**Leadership and justice: Increasing non participating users' assessment of an IT through passive participation**", Information & Management, Volume 45, Issue 8, December, pp. 507-51.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). "Career burnout: Causes and cures". New York: Free Press.

Rotenberry , P. F. , Moberg , P. J. (2007). "**Assessing the impact of job involvement on performance**". Management Research News , 30, 203-215.

Shafran ,Izhak., and Mehryar Mohr.(2005)."**A comparison of classifiers for detecting emotion from speech**", Int'l Conference on Acoustic Signal and Speech Processing (ICASSP), Philadelphia, PA, Mar 19-23, vol. 1, pp. 341-344.

Shafiepour Motlagh, F., Molla Ahmadi, M. Khodadadi, H. (2013).” **Presenting a Model to Determine Relation between Organizational Agility and Development of Perceived Entrepreneurial University Based upon Mediation of Learning Organization (The Case of Professors of Islamic Azad University of Mahallat)** “, 2<sup>nd</sup>, International Conference on Management Entrepreneurship and Economic Development, QOM-13-14 September.

-Shafiepour Motlagh, F., Jaafari, P., Yarmohammadian, M. (2010),” **The study of Relationship between Organizational Justice and Decision making Styles with Productivity in educational systems (case study, Esfahan)**”, International Conference On Operations and Management Sciences (ICOMS), Institute Of Management Technology Nagpur, India, February 12-13, Available at: [www.imtnagpur.com](http://www.imtnagpur.com).

Snir, R. and Zohar, D. (2008). **"Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study"**, Applied Psychology: An International Review, Vol. 57, Issue. 1, P: 109-127.

Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992). **"Workaholism: definition, measurement, and preliminary results"**, Journal of Personality Assessment, Vol. 58, No. 1, pp: 160-78.

Starratt, Robert J. (1991). **"Building an ethical school: a theory for Practice in leadership"**, Educational Administration Quarterly, Vol. 27, No. 2.

Steven Pool, Brian Pool, (2007) **"A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization"**, Journal of Management Development, Vol. 26 Iss: 4, pp. 353 – 369.

ارائه مدلی جهت ارزیابی رابطه بین دل‌بستگی شغلی، توفیق طلبی شغلی و کمال‌گرایی ... □ ۴۷

Work ,Jessica. Park ,Sung , Min. (2009).”**Working across the divide : job involvemen in the public and nonprofit sector**”.  
Review of Public Personnel Administration ,Volume., 29, pp 103-133.

