

Research Paper

Relationship between moral orientation and spirituality and achievement motivation in the staff of education administration

Mohammad Mahmoudi ^{1*}, Jalal Peikani ², Aflaton Sadeghi yakhdani³, Zeinab Shakibi ⁴

1. PhD student, Department of Philosophy of religion, Payam Noor University (PNU), P.O. Box 19395-4697, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Philosophy of religion, Payam Noor University (PNU), P.O. Box 19395-4697, Tehran, Iran.

3. Associate Professor, Department of Philosophy of religion, Payam Noor University (PNU), P.O. Box 19395-4697, Tehran, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Philosophy of religion, Payam Noor University (PNU), P.O. Box 19395-4697, Tehran, Iran.

Received: 2019/6/26

Accepted: 2020/10/31

PP:167-180

Use your device to scan and read
the article online



DOI:

10.30495/jedu.2022.21826.4428

Keywords:

spirituality, moral orientation, achievement motivation, staff of education administration.

Abstract

Introduction: The purpose of this research was investigation of the relationship between moral orientation and spirituality from the staff's point of view and achievement motivation in the staff of education administration. Observing the ethics and moral values as one of the most important things have been considered in most organizations.

research methodology: The research method was descriptive_ correlational and the study population was all the employees of the Marvdasht education administration was 121 people. Morgan table was used to determine the sample size for the distribution of questionnaires, and by using this table; it was found that the number of samples required were 92 employees of the Department of Marvdasht education administration. Then, the findings of the study were analyzed using SPSS software and descriptive and inferential statistical methods including regression and Pearson correlation test.

Findings: Results showed that Moral orientation and spirituality is a significant predictor for staff's motivation for development. There are not significant differences between the motivation for development and moral orientation and spirituality, based on gender of staff. There are not significant differences between the motivation for development and moral orientation and spirituality, based on education of staff.

Conclusion: Totaling of the research was a significant relationship between moral orientation and spirituality and motivation for development among employees of the education administration. So it is suggested that increase spirituality among the staff, so that achievement motivation will be developed.

Citation: Mahmoudi M. , Peikani J. , Sadeghi yakhdani A. , Shakibi Z. (2022) Relationship between moral orientation and spirituality and achievement motivation in the staff of education administration. Journal of New Approaches in Educational Administration; 12(6):167-180

Corresponding author: Mahmoudi Mohammad

Address: PhD student, Department of Philosophy of religion, Payam Noor University (PNU), P.O. Box 19395-4697, Tehran, Iran.

Tell: 09364178396

Email: m2mahmoudi@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Morality is not essentially linked to a particular religion and law. Morals exist entirely in human societies. The relationship between religion and modernity could be considered one of the most significant issues analyzed in theology. According to features in the new words, one of the major questions is whether religion in the space of modernity can still lead humans. Is religion in the modern space having a realistic aspect? Malekian believes that there is no compatibility between traditional religiosity and modernity, and modern man cannot expect a conventional understanding. He also suggested that humans tend to happiness, hope, and peace due to psychological facts.

On the other hand, none of the above components prevents following a specific religion, having certain information, and a particular social system. Because those people who have reached the mentioned three goals differed in terms of religion, level of knowledge, and living environment.

Goal:

The purpose of this research was investigation of the relationship between moral orientation and achievement motivation in the staff of education administration.

Method:

In the current study, the descriptive - correlational was used as a research method. The statistical society is equal to 121 people, including all employees of the department of education Marvdasht city. In this research, the Morgan table is used to verify the sample size and distribute questionnaires. It specifies that the number of required samples is 92 employees of the department of education in Marvdasht city. A simple random sampling method was used to distribute questionnaires among employees.

1- The 14-item questionnaire of moral orientation consists of two components, including conscientious and teleology, scoring from one to nine. Score 1 illustrates the least conscientious and teleology, and score 9 represents the tremendous amount of them. Respondents vary from 14 to 196.

2- The 21-item achievement motivation questionnaire was designed on a Likert scale from 1 to 4. Score 1 and 4 signifies the lowest

and highest motivation in each item, respectively, and obviously, questions (2,5,6,9,10,11,14,15,17,18) have been scored reversely. Scores of respondents vary from 21 to 84.

In this research, tools such as primary distribution of questionnaires have been used among several regional experts by applying their corrective opinions, avoiding ambiguous questions by describing them and justification of respondents, conducting validity tests to amplify the content validity of the questionnaire. For the reliability of the questionnaire, given that the minimum Cronbach's alpha for the validity of the questionnaire was 0.70 and all items contained the standard alpha; thus the questionnaire had adequate reliability.

The research findings were examined using SPSS, Descriptive, and inferential statistical methods, including Pearson correlation and regression.

Results:

In this research, Descriptive statistics, including calculation of statistical indicators and adjustment of the frequency distribution table, were utilized for accomplishing research objectives and hypotheses. Kolmogorov-Smirnov test was used to assess the normal distribution of data in the inferential test.

Pearson test was used in the first hypothesis to examine the relationship between moral orientation and spirituality with the achievement motivation of the department of education staff. Since the significance level of the test was zero and is less than 1%, thus there is a 99% probability of a significant relationship between these two variables. There is a direct relationship between these two variables because the correlation value equals (0.694) and is positive.

In the second hypothesis, the Coefficient of determination illustrates that 48% alteration in the variable of achievement motivation is relevant to the variables of moral orientation and spirituality. A regression test was utilized to examine the intensity of the relationship between the two variables. Since the significance level of the test was zero and is less than 1%, thus there is a 99% probability of

a significant relationship between these two variables.

According to descriptive statistics, the mean achievement motivation was 1.11 among men and 1.13 among women in the third hypothesis. The mean of moral orientation and spirituality was 59.44 among men and 61.69 among women. According to the independent t-test, there was no significant differentiation between men and women in terms of achievement motivation because the significance level of the t-test was more than 5%. There were no essential differences between both men and women in terms of moral orientation, as the significance level of the t-test was more than 5%.

According to the fourth hypothesis, the level of significance of the test in analysis of variance in achievement motivation is more than 5%. Thus, there was no significant difference between various study groups in terms of achievement motivation. The significance level of the test is more than 5%, based on the analysis of variance, moral orientation, and spirituality. Therefore, there was no significant difference between various study groups in terms of moral orientation and spirituality. According to Descriptive findings, relating to the mean, standard deviation, and the correlation coefficient between the variables illustrates that the mean of reengineering is (2.67), organizational learning (2.51) lower than the average value (number 3 in the range of 5 degrees). Average organizational performance (3.03) is at the average level (number 3 in the range of 5 degrees). As a result, not all three variables are closed to their optimum level. The correlation results illustrate a positive and statistically significant relationship between reengineering and

organizational learning ($r=0.52$) and organizational performance ($r=0.60$) at the level of 0.01. Also, a positive and significant relationship exists at the level of 0.01 between organizational learning and performance ($r=0.63$).

Conclusion:

The study results demonstrate a significant relationship between moral orientation and spirituality with the achievement motivation of the department of education staff. The moral orientation and spirituality of employees could be considered essential predictors of achievement motivation. There is no significant differences base on gender between achievements, motivation, moral orientation, and spirituality of employees. There is no significant difference based on education between achievements motivation, moral orientation, and spirituality of employees. Moreover, it can be noted that there is a linkage between moral orientations and achievements motivation. Moral orientation and spirituality of employees could be considered as significant predictors of achievement motivation, and there is a significant relationship between moral orientation and spirituality with the achievement motivation of the department of education staff.

It should be noted that society's context could provide a base for the formation of morality. An individual's personality characteristics, such as the sociability factor, could play a role in facilitating moral acts. Through interpersonal relationships, spiritual experiences provide a base for expressing a person's behavior based on moral characteristics.

مقاله پژوهشی

رابطه جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت در کارکنان اداره آموزش و پرورش

محمد محمودی^{۱*}، جلال بیکانی^۲، افلاطون صادقی یخدانی^۳، زینب شکیبی^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه فلسفه دین، دانشگاه پیام نور، ص.ب. ۱۹۳۹۵-۴۶۹۷، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه فلسفه دین، دانشگاه پیام نور، ص.ب. ۱۹۳۹۵-۴۶۹۷، تهران، ایران.

۳. دانشیار، گروه فلسفه دین، دانشگاه پیام نور، ص.ب. ۱۹۳۹۵-۴۶۹۷، تهران، ایران.

۴. استادیار، گروه فلسفه دین، دانشگاه پیام نور، ص.ب. ۱۹۳۹۵-۴۶۹۷، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین جهت گیری اخلاقی و معنویت ملکبان با انگیزش پیشرفت در کارکنان اداره آموزش و پرورش بوده است. رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی درآمده است که در بیشتر سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد.

روش شناسی پژوهش: روش تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی بود و جامعه آماری شامل همه ی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت برابر با ۱۲۱ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه جهت توزیع پرسشنامه، از جدول مورگان استفاده شد که با استفاده از این جدول مشخص شد که تعداد نمونه مورد نیاز ۹۲ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت است. سپس یافته های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و روش های آماری توصیفی و استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان پیش بین معناداری برای انگیزش پیشرفت است. بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری: جمع بندی تحقیق این بود که بین جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می شود که معنویت را در بین کارکنان افزایش داد تا انگیزه پیشرفت در آن ها رشد پیدا کند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۴/۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۸/۹

شماره صفحات: ۱۶۷-۱۸۰

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



DOI:

10.30495/jedu.2022.21826.4428

واژه های کلیدی:

معنویت، جهت گیری اخلاقی، انگیزش پیشرفت، کارکنان اداره آموزش و پرورش.

استناد: محمودی محمد ، بیکانی جلال ، صادقی یخدانی افلاطون ، شکیبی زینب(۱۴۰۰). رابطه جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت در کارکنان اداره

آموزش و پرورش. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۲ (۶): ۱۶۷-۱۸۰

* نویسنده مسوول: محمد محمودی

نشانی: دانشجوی دکتری، گروه فلسفه دین، دانشگاه پیام نور، ص.ب. ۱۹۳۹۵-۴۶۹۷، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۳۶۴۱۷۸۳۹۶

پست الکترونیکی: m2mahmoudi@yahoo.com

مقدمه

اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در همه ی جوامع بشری وجود دارد. اصول اخلاقی مجموعه ای از بایدها و نبایدهایی هستند که افراد را و می دارند تا در مواردی امیال خود را سرکوب کنند. کاترین جی. دنهارت،^۱ در اثر خود تحت عنوان "اصول اخلاقی خدمات عمومی" در پی آنست تا بحث اخلاق اداری را در بستر سنت فلسفی اخلاق قرار دهد، ضمن آن که همزمان، معتقد است که چنین جهت گیری باید نوعی جهت گیری باشد که به کارگزاران معنی بخشد. مفهوم مورد نظر او می تواند بدین طریق بیان شود: " اخلاق اداری عبارت است از فرایند نقد مستقلانه معیارهای تصمیم، بر اساس ارزش های اجتماعی غالب درون مرزهای سازمانی معین با عنایت به پاسخگویی حرفه ای و شخصی".

مبحث اخلاقیات در مدیریت بسیار گسترده است و مسائل متنوعی را در بر می گیرد که بخشی از آن ها منافع کارکنان و بخشی دیگر منافع مصرف کنندگان کالا و خدمات را ملحوظ می دارد. رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی در آمده است که در بیشتر سازمانها مورد توجه قرار می گیرند. اصول اخلاقی به صورت، بخشی از سیاست های رسمی و فرهنگ های غیر رسمی سازمانها در آمده است. سازمان ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاقی می توانند اخلاقیات را در محیط کار، مدیریت کنند. برنامه های اخلاقی به سازمان ها کمک می کنند تا بتوانند در شرایط بی نظمی عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. عدم وجود مدلها و اصول مدون اخلاقی و ارزشی موجب می شود تا هر فردی در سازمان بر اساس احساس وجدانی خود دست به عملی بزند که شاید از دیدگاه فردی او بهترین باشد اما از نظر جامعه و سازمان و مصالح کلی نظام چندان خوشایند و مطلوب نباشد. (Alvani, 1998)

نسبت دین و تجدد از مهم ترین مسائلی است که در عرصه دین پژوهی بررسی می شود. ادیان سنتی که قرن ها پیش در شرایط خاصی پدید آمده اند پس از گذشت قرون و تغییر شرایط در جهان مدرن چالش های بسیاری پیش رو دارند. یکی از پرسش های اصلی این است که با توجه به ویژگی هایی که در جهان جدید وجود دارد، آیا دین در فضای تجدد می تواند همچنان هدایتگر انسان ها باشد؟ یا اینکه از رنج ها و آلام آنها بکاهد؟ به عبارت دیگر آیا دین در فضای مدرن، جنبه واقع نمایی دارد؟ یا دست کم در میدان عمل سودمند است؟ پاسخ ملکیان این است که انسان متجدد نمی تواند از فهم سنتی انتظاری داشته باشد و دینداری سنتی با تجدد سازگار نیست (Sadeghi & Sohrabifar, 2014).

در این شرایط دو راه فرض می شود، راه نخست آن است که دین به صورت کلی انکار شود که در این صورت از مزایای دین نیز محروم خواهیم شد، راه دوم آن است که به برداشت جدیدی از دین روی بیاوریم که با ویژگی های جهان مدرن سازگار باشد. ملکیان برداشت جدیدی را توصیه می کند و آن را معنویت مینامد (Akbarian, 2016). از نگاه ملکیان بر اساس یک واقعیت روانشناختی انسان ها همیشه در پی شادی و امید و آرامش هستند و سوی دیگر بر اساس یک واقعیت تاریخی هیچ یک از مولفه های فوق متوقف بر پیروی از دین خاص، داشتن معلومات خاص و نیز برخورداری از نظام اجتماعی خاصی نیست. زیرا افرادی که به این اهداف سه گانه رسیدند به لحاظ دینی سطح دانش و نیز محیط زندگی متفاوت بوده اند (Akbarian, 2016). به عبارت دیگر معنویت نوعی مواجهه با هستی است که در آن شخص روی هم رفته با رضایت باطن بیشتری زندگی میکند (Malekian, 2015).

به طور کلی از مقالات و سخنرانی می توان فهمید که انسان معنوی انسانی است که زندگی اصیل دارد و در سه ساحت اراده، عواطف و عقاید اخلاقی زیست می کند. یعنی در ساحت عقاید همیشه به حقیقت طلبی میل دارد و در ساحت احساس و عواطف همیشه جمال جو است و اراده او همیشه به خیر خواهی تمایل دارد و خیر خواه همیشه اهل احسان و محبت است و به عدالت سر سپرده است.

دیوید مک کلند بر حسب دو مفهوم رقابت و برتری جویی انگیزش پیشرفت را تعریف می کند. به نظر او افرادی که از انگیزه پیشرفت بالایی برخوردارند، خواهان آن هستند که تلاش خود را برای دستیابی به اهداف بالا و عالی به کار گیرند و کوشش های خویش را به منظور ترازهایی از برتری جویی که خود وضع کرده اند به کار بندند (Moosavi, 2019).

اخلاق و رفتارهای اخلاقی در محیط های کار در کنار موج توجهات جدی اغلب جوامع دنیا در آغازین سالهای هزاره سوم میلادی به ارزش های اخلاقی در میان اندیشمندان و صاحب نظران حوزه های مختلف علوم از جمله جامعه شناسی، روان شناسی، انسان شناسی و حتی علوم تجربی و پزشکی، نظریات و پژوهش های زیادی را به خود اختصاص داده است. علی رغم این که از نظر علمی، نظریه پردازی در باب اخلاق کاری و تجاری در گذشته توسط فلاسفه آغاز گشته و تا اندازه ای قدمتی طولانی دارد، ولی بررسیهای علمی دقیق در این حوزه، طی سالهای اخیر از طرف دانشمندان علوم اجتماعی و علوم انسانی دنبال شده است (Padash & Golparvar, 2010). اخلاق در حالت های متعددی توصیف شده است، در بعضی از تحقیقات اخلاق دارای سه بعد حساسیت اخلاقی، نیت اخلاقی و جهت گیری اخلاقی فرض شده است و

1 Morality

2 Kathryn G. Denhardt

3 McClelland

بعضی از محققان آن را شامل حساسیت اخلاقی و توسعه اخلاقی می دانند. با توجه به تحقیقاتی که انجام شده به طور کلی اخلاق دارای چهار بعد توسعه اخلاقی، حساسیت اخلاقی، نیت اخلاقی و جهت گیری اخلاقی است. جهت گیری اخلاقی به عنوان استنباط در مورد مکتب های اخلاقی که برای تشریح ابعاد اخلاقی مناسب تر به نظر می رسند معرفی شده است .

همان گونه که می دانیم، انگیزش زیربنای رفتار انسان به شمار می رود و می توان آن را نیرویی تعریف کرد که انسان را به سمت فعالیت ها هدایت می کند. صاحب نظران انگیزش را فرایندی می دانند که سه قلمرو ایجاد انگیزه، هدایت به سمت هدف معین و استمرار انگیزه را در بر می گیرد (Pourkarimi, 2009). گنج و برنایر انگیزه پیشرفت را به صورت یک میل یا علاقه به موفقیت کسی یا کسب موفقیت در زمینه فعالیت حاضر تعریف کرده اند (Gage & Berliner, 1992).

واژه انگیزش از فعل لاتین سر چشمه می گیرد که به معنای به جنبش انداختن و به حرکت واداشتن چیزی است. انگیزش همان چیزی است که انسان ها را به حرکت و پایان کار ترغیب می کند (Pintrich & Schunk, 2002).

انگیزه محرک اساسی برای تمام اعمال ما است. انگیزه اشاره به پویایی رفتار ما دارد که شامل نیازهای ما، تمایلات و جاه طلبی های ما در زندگی می باشد. انگیزه پیشرفت اساس ما در رسیدن به موفقیت و رسیدن به تمام آرزوهای ما در زندگی است. انگیزه پیشرفت می تواند بر نحوه ای که یک فرد وظیفه ای را انجام میدهد و یا تمایل به نشان دادن شایستگی را دارد، تاثیر گذار باشد. محققان انگیزشی عقیده دارند که انگیزه پیشرفت، یک تعامل بین متغیرهای موقعیتی و انگیزه مربوط به فرد برای رسیدن به موفقیت است. این دو به طور مستقیم در پیش بینی رفتار، درگیر دو نوع انگیزه ضمنی و صریح هستند. انگیزه های ضمنی خود به خود عمل می کنند از آن به انجام وظیفه نیز نام برده می شود و از طریق مشوق های ذاتی برای انجام کار تحریک می شوند. اما انگیزه های صریح از طریق انتخاب عمدی و اغلب برای دلایل بیرونی تحریک می شوند (Khadivi & Vakili Mafakheri, 2011).

منظور از انگیزه پیشرفت میل یا اشتیاق برای کسب موفقیت و شکست در فعالیت هایی است که موفقیت در آن ها به کوشش و توانایی شخص وابسته است (Slavin, 2006).

رابینز انگیزش پیشرفت را رویکردی برای پیش افتادن از دیگران و کوشش در جهت پیشرفت و پیروزی با توجه به ملاک های مشخص دانسته است. افرادی که انگیزش پیشرفت زیادی دارند خواهان کامل شدن و بهتر شدن انجام کارها هستند. اینان وظیفه شناسند و ترجیح می دهند کارهایی انجام دهند که چالش برانگیز باشد و به کاری دست زنند که ارزیابی پیشرفتشان به گونه ای، خواه در مقایسه با پیشرفت دیگران یا خواه بر پایه ملاک های دیگر، شدنی باشد. آنان مسؤلیت فردی را ترجیح می دهند و دوست دارند که به گونه ای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند. نمرات درسیشان خوب است و در انجام کارها، همکاری با کارشناسان و صاحب نظران را به همکاری با دوستانشان ترجیح می دهند. اگر کاری در توان خود ببینند حاضرند تا اندازه های دل به دریا بزنند و خطر کنند.

انگیزش پیشرفت، تبیین پیش بینی رفتار در موقعیت های پیشرفت است. فرایندی پویاست نه رویدادی مجزا یا حالتی ثابت. یعنی این که همواره تغییر می کند. کم یا زیاد می شود. در مبحث انگیزش پیشرفت، انگیزش علت فرضی رفتار است به گونه ای که به رفتار شخص جهت می دهد. اما از آن جایی که رفتار بین افراد مختلف، متفاوت است، لذا انگیزش پیشرفت هم بین افراد مختلف، متفاوت است. انگیزش پیشرفت در ردیف انگیزه های اجتماعی قرار دارد و عبارتست از روحیه غلبه کردن بر موانع، ممتاز بودن و زندگی کردن طبق معیارهای عالی. تحقیقات نشان می دهد که هر اندازه انگیزش پیشرفت بیشتر باشد موفقیت به همان اندازه بیشتر خواهد بود. انگیزش پیشرفت به عنوان یک زمینه نسبتاً ثابت در افراد از جمله مهم ترین انگیزه ها یا نیازهای اکتسابی هر فرد می باشد که برای نخستین بار توسط موری در سالهای ۱۹۳۰ مطرح شد وی نیاز و میل به پیشرفت را به عنوان یکی از نیازهای اساسی و از ویژگی های سازگار شخصیت انسان می داند. بر این اساس انگیزش پیشرفت، میل یا اشتیاق فرد برای کسب موفقیت در موقعیتهایی است که موفقیت در آن ها به کوشش و توانایی فرد وابسته است. افراد دارای سطح انگیزش پیشرفت بالا برای حل مشکلات و رسیدن به موفقیت بسیار کوشا هستند. این افراد حتی پس از آن که شکست می خورند دست از تلاش بر نمی دارند و تا رسیدن به موفقیت به کوشش ادامه می دهند (Ghafari & Arfa Balouchi, 2012).

مک کلند^۵ انگیزه پیشرفت را یکی از صفات شخصی و نسبتاً ثابت آدمی تعریف کرده است که ریشه های آن را می توان در دوران کودکی جستجو کرد (Pourkarimi, 2009).

- 1 Gage and Berliner
- 2 Motivation
- 3 Rabinz
- 4 Murry
- 5 Mcclelland.

مطالعات دیگر نشان داده اند که افراد دارای انگیزش پیشرفت بالا نسبت به آنان که انگیزش پیشرفت پایینی دارا هستند، حتی هنگامی که در انجام تکالیف ناموفق هستند پایداری بیشتری دارند. هم چنین برخی از شواهد جالب دیگر به این موضوع اشاره دارند که انگیزش پیشرفت می تواند پیشرفت اقتصادی و تکنولوژیکی را افزایش داده و موجب گسترش آن ها شود (Khadivi & Vakili Mafakheri, 2011). رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی در آمده است که در بیشتر سازمانها مورد توجه قرار می گیرد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع در این پژوهش به بررسی ارتباط جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت در کارکنان ادارات آموزش و پرورش پرداخته شده است و به این موضوع توجه شده است که آیا جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان با انگیزش پیشرفت آنان رابطه دارد؟

پیشینه پژوهشی

مرور پیشینه پژوهش نشان داد که در جهت موضوع پژوهش حاضر، تحقیق هایی صورت گرفته است. نتایج تحقیق سلیمانی فر و شعبانی (Shabani & Soleimanifar, 2013) در رابطه بین خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت با سازگاری تحصیلی دانشجویان کارشناسی سال اول دانشگاه شهید چمران اهواز این بود که خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت با سازگاری تحصیلی رابطه مثبت دارند. یاسمی نژاد و دیگران (Yasaminejad, Taheri, Golmohamadian, & Ahadi, 2013-14) در پژوهشی تحت عنوان رابطه خودتنظیمی با انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر دوره متوسط شهر تهران به این نتیجه رسیدند که بین انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کیوان زاده و همکاران در بررسی رابطه فعالیت تحصیلی، انگیزه پیشرفت، هوش هیجانی و متغیرهای بافتی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، نشان دادند که از میان ۱۶ متغیر پیش بین، فقط ۶ متغیر جنسیت، درستی انجام تکالیف، ضرایب معنی داری برای پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارند و هم چنین انگیزش پیشرفت را رشد می دهند (Darayi, 2006). تمنایی فر و گندمی (Tamannaifar & Gandomi, 2011) در پژوهشی به بررسی رابطه انگیزه پیشرفت تحصیلی در دانشجویان به شناخت عواملی که منجر به پیشرفت تحصیلی و مانع از افت تحصیلی می شود پرداختند و نتایج مطالعه شان نشان داد که بین انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی رابطه وجود دارد. هم چنین تفاوت بین دانشجویان دختر و پسر از نظر انگیزش و پیشرفت تحصیلی معنی دار است و انگیزه پیشرفت تحصیلی دختران بیشتر از پسران است. سن نیز با انگیزه پیشرفت رابطه دارد. غفاری و ارفع بلوچی (Ghafari & Arfa Balouchi, 2012) در تحقیقی به بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و خود پنداره تحصیلی با اضطراب امتحان در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند که نتایج نشان داد ترکیب متغیرهای انگیزش پیشرفت و خود پنداره تحصیلی می تواند به خوبی اضطراب امتحان را پیش بینی کند و توجه به باورها و ادراکات افراد در مورد خود و توانمندی هایشان، و همچنین متغیرهای انگیزشی اثرگذار بر عملکرد افراد در تمامی موقعیت های آموزشی دارای اهمیت و توجه فراوان است (Ghafari & Arfa Balouchi, 2012). خدیوی و وکیلی مفاخری (Khadivi & Vakili Mafakheri, 2011)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت، منبع کنترل، خودپنداره و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال اول متوسطه نواحی پنج گانه تبریز با روش همبستگی-توصیفی نشان دادند که در دانش آموزان دختر و پسر رابطه معنادار و مثبتی بین پیشرفت تحصیلی و انگیزه پیشرفت و منبع کنترل و خودپنداره وجود دارد. بطوریکه هر قدر فرد از انگیزه پیشرفت بالاتری برخوردار باشد و منبع کنترل او درونی تر باشد و از خودپنداره بهتری برخوردار باشد از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار خواهد بود. در جهت پیش بینی متغیر پیشرفت تحصیلی، ابتدا خودپنداره و سپس انگیزه و در نهایت منبع کنترل دارای اهمیت می باشد. جبارزاده کنگرلویی و بایزیدی (Jabbarzadeh Kangarluei & Bayazidi, 2011) در تحقیقی به بررسی رابطه بین جهت گیری های اخلاقی، تعهدات حرفه ای و منافع فردی با محافظه کاری شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند که نتایج حاصل از آن بیانگر این بود که تنها رابطه بین منافع فردی و محافظه کاری مثبت و معنی دار است و بقیه متغیرها رابطه معناداری با محافظه کاری ندارند و هم چنین نتایج حاکی از آن بود که حدود ۲۷٪ از تعبیرات محافظه کاری در شرکت های بررسی شده تحت تاثیر سازه های اخلاقی بوده است (Jabbarzadeh Kangarluei & Bayazidi, 2011). مارکوس و پریرا (Marques and Pereira, 2009) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین جهت گیری های اخلاقی و قضاوت های اخلاقی افراد» به این نتیجه رسیدند که حسابداران با سابقه نسبت به حسابداران کم سابقه، تمایل بیشتری به جهت گیری نسبی گرایی دارند. گینزبرگ و برونستین در مطالعه ای نشان دادند که پایین بودن کنترل والدین و ارایه پاداش های بیرونی با کاهش انگیزش پیشرفت همراه است. اما تشویق والدین برای گرفتن نمره های خوب درسی، حمایت از فرزندان و پرورش احساس استقلال، با انگیزه پیشرفت و پیشرفت درسی رابطه معنی دار و مثبتی داشته است (Keyvanzade & et al, 2008). با توجه به مطالب فوق و پژوهش های انجام شده، هدف اصلی پژوهش تعیین ارتباط بین جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت در کارکنان ادارات آموزش و پرورش است. و بر اساس آنچه ذکر شد فرضیه های زیر مطرح می شود:

فرضیه اول: بین جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه دوم: جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان پیش بین معناداری برای انگیزش پیشرفت است.
فرضیه سوم: بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بوده و جامعه آماری شامل همه ی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت برابر با ۱۲۱ نفر است. برای تعیین حجم نمونه جهت توزیع پرسشنامه، از جدول مورگان استفاده شده که با استفاده از این جدول مشخص شد که تعداد نمونه مورد نیاز ۹۲ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت است. پرسشنامه ها با روش نمونه گیری تصادفی ساده در بین کارکنان توزیع شد.

۱- پرسشنامه ی ۱۴ سوالی جهت گیری اخلاقی و شامل دو مولفه وظیفه شناسی و غایت شناسی است که از ۱ تا ۹ نمره گزاری می شده است نمره ۱ کمترین میزان وظیفه شناسی و غایت شناسی و نمره ۹ بیشترین میزان وظیفه شناسی و غایت شناسی را نشان می دهد. نمرات پاسخگویان از ۱۴ تا ۱۹۶ متغیر است.

۲- پرسشنامه ۲۱ سوالی انگیزش پیشرفت: این پرسشنامه در طیف لیکرت و از ۱ تا ۴ طراحی شده است که نمره ۱ کمترین میزان و نمره ۴ بیشترین میزان انگیزش در هر گویه را نشان می دهد و البته سوالات (۱۸/۱۷/۱۵/۱۴/۱۱/۱۰/۹/۶/۵/۲) به صورت معکوس نمره گزاری شده اند. نمرات پاسخگویان از ۲۱ تا ۸۴ متغیر است.

برای بالا بردن روایی محتوایی پرسشنامه از ابزارهایی چون توزیع ابتدایی پرسشنامه بین تعدادی از خبرگان منطقه و اعمال نظرات اصلاحی آنان؛ پرهیز از سوالات مبهم با تشریح آن ها و توجیه پاسخ دهندگان؛ انجام آزمون روایی، استفاده گردید. و برای پایایی پرسشنامه با توجه به اینکه حداقل میزان آلفای کرونباخ برای اعتبار پرسش نامه ۰٫۷۰ بود، و تمام گویه ها میزان استاندارد آلفا را داشتند، بنابراین می توان گفت که پرسش نامه مذکور از پایایی کافی برخوردار بود.

جدول ۱- آلفای کرونباخ

گویه ها	آلفای کرونباخ
جهت گیری اخلاقی	۰٫۷۷
انگیزش پیشرفت	۰٫۹۳

و روش های آماری توصیفی و استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و SPSS سپس یافته های پژوهش با استفاده از نرم افزار رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

برای دستیابی به اهداف پژوهش و فرضیه ها از آمار توصیفی شامل محاسبه ی شاخص های آماری و تنظیم جدول توزیع فراوانی استفاده شد.

با توجه به جدول زیر از بین ۹۲ پاسخگو ۶۵ درصد آن ها مرد و حدود ۳۶ درصد آن ها زن هستند.

جدول ۲- توزیع فراوانی جنسیت

درصد جمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی
64.1	64.1	64.1	59
100.0	35.9	35.9	33
	100.0	100.0	92

با توجه به جدول زیر ۱۲ درصد پاسخگویان در سطح دیپلم، ۲۶ درصد در سطح فوق دیپلم، ۵۴ درصد در سطح لیسانس و ۷ درصد در سطح فوق لیسانس هستند.

جدول ۳- توزیع فراوانی تحصیلات

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی
12.0	12.0	12.0	11
38.0	26.1	26.1	24
92.4	54.3	54.3	50
100.0	7.6	7.6	7
	100.0	100.0	92

از بین پاسخگویان ۴۱ درصد پاسخگویان بین ۲۹-۳۳ سال سن، ۳۷ درصد بین ۳۰-۳۷ سال، ۱۳ درصد بین ۳۸-۴۵ سال، ۷ درصد آن ها بین ۴۶-۵۳ سال، ۱ درصد آن ها بین ۵۴-۶۰ سال سن دارند.

جدول ۴- توزیع فراوانی سن

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی
41.3	41.3	41.3	38
78.3	37.0	37.0	34
91.3	13.0	13.0	12
98.9	7.6	7.6	7
100.0	1.1	1.1	1
	100.0	100.0	92

با توجه به جدول زیر از بین ۹۲ پاسخگو ۳۲ درصد آن ها بین ۵-۱۱ سال، ۳۸ درصد آن ها بین ۱۱-۱۶ سال، ۱۲ درصد آن ها بین ۱۷-۲۳ سال، ۷ درصد آن ها بین ۲۳-۱۸ سال و حدود ۹ درصد آن ها بین ۲۴-۳۰ سال سابقه کار دارند.

جدول ۵- توزیع فراوانی سابقه کاری

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی
32.6	32.6	32.6	30
70.7	38.0	38.0	35
82.6	12.0	12.0	11
90.2	7.6	7.6	7
100.0	9.8	9.8	9
	100.0	100.0	92

در آزمون استنباطی برای بررسی وضعیت توزیع نرمال داده ها از آزمون کولموگروف-سمیرنف استفاده گردید. همان طور که نتایج حاصل از جدول زیر نشان می دهد، از آنجا که سطح معناداری به دست آمده از جدول برای هر دو عامل از ۵ درصد بیشتر است در نتیجه وضعیت توزیع داده ها به صورت نرمال است. بنابراین از آزمون پارامتریک برای بررسی فرضیات استفاده می گردد.

جدول شماره ۶- آزمون کولموگروف-سمیرنف نرمال بودن داده ها

گویه ها	آزمون کولموگروف-سمیرنف	سطح معناداری
جهت گیری اخلاقی	۰,۴۹۶	۰,۰۹۶
انگیزش پیشرفت	۰,۶۳۶	۰,۰۸۷

در فرضیه اول برای بررسی رابطه ی بین جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت کارکنان اداره آموزش و پرورش از آزمون پیرسون استفاده گردید. از آنجا که سطح معناداری آزمون برابر ۰ بوده و از ۱ درصد کمتر می باشد در نتیجه بین این دو متغیر به احتمال ۹۹ درصد رابطه ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار همبستگی برابر با (۰.۶۹۴) و مثبت است نشان دهنده مستقیم بودن رابطه این دو متغیر است.

جدول ۷- آزمون همبستگی پیرسون

جهت گیری اخلاقی	انگیزش پیشرفت کارکنان
همبستگی پیرسون	۱
سطح معناداری	.001
تعداد	۹۲

در فرضیه دوم با توجه به جدول زیر مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که ۴۸ درصد تغییرات در متغیر انگیزش پیشرفت مربوط به متغیر جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان است.

جدول ۸- خلاصه مدل

خطای برآورد	ضریب تعدیل	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
7.55574	.476	.482	.694 ^a

جدول ۹- آزمون رگرسیون

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات
.000 ^a	83.797	4783.924	1	4783.924
		57.089	90	5138.033
			91	9921.957

برای بررسی شدت رابطه ی بین دو متغیر مورد بررسی از آزمون رگرسیون استفاده گردید از آنجا که سطح معناداری آزمون برابر ۰ است و از ۱ درصد کمتر است نتیجه گرفتیم که شدت رابطه ی بین این دو متغیر به احتمال ۹۹ درصد معنادار است. در فرضیه سوم با توجه به آمار توصیفی انجام شده، میانگین انگیزش پیشرفت در بین مردان ۱،۱۱ و در بین زنان ۱،۱۳ بود. میانگین جهت گیری اخلاقی و معنویت در بین مردان ۵۹،۴۴ و در بین زنان ۶۱،۶۹ بود. با توجه به آزمون تی مستقل از آنجا که سطح معناداری آزمون تی از ۵ درصد بیشتر به دست آمد در نتیجه تفاوت معناداری در بین دو جنسیت زنان و مردان به لحاظ انگیزش پیشرفت وجود نداشت و از آنجا که سطح معناداری آزمون تی از ۵ درصد بیشتر به دست آمد در نتیجه تفاوت معناداری در بین دو جنسیت زنان و مردان به لحاظ جهت گیری اخلاقی وجود نداشت.

در فرضیه چهارم با توجه به تحلیل واریانس انگیزش پیشرفت انجام شده سطح معناداری آزمون از ۵ درصد بیشتر است در نتیجه تفاوت معناداری در بین گروه های مختلف تحصیلی به لحاظ انگیزش پیشرفت وجود نداشت و با توجه به تحلیل واریانس جهت گیری اخلاقی و معنویت انجام شده سطح معناداری آزمون از ۵ درصد بیشتر است در نتیجه تفاوت معناداری در بین گروه های مختلف تحصیلی به لحاظ جهت گیری اخلاقی و معنویت وجود نداشت.

یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و همچنین ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. این نتایج نشان می دهد که میانگین مهندسی مجدد (۲/۶۷) و یادگیری سازمانی (۲/۵۱) پایین تر از مقدار متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه ای) و میانگین عملکرد سازمانی (۳/۰۳) در سطح متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه ای) است؛ بنابراین هر سه متغیر با سطح مطلوب خود فاصله دارند.

نتایج همبستگی نشان می‌دهد که بین مهندسی مجدد با یادگیری سازمانی ($r=0/52$) و عملکرد سازمانی ($r=0/60$) رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آماری در سطح $0,01$ وجود دارد و همچنین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی ($r=0/63$) نیز رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $0,01$ دارند.

جدول ۱۰- میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مهندسی مجدد	یادگیری سازمانی	عملکرد سازمانی
مهندسی مجدد	۲/۶۷	۰/۷۲۱	۱**		
یادگیری سازمانی	۲/۵۱	۰/۷۱۱	۵۲**	۱**	
عملکرد سازمانی	۳/۰۳	۰/۷۲۴	۶۰**	۶۳**	۱**

بحث و نتیجه گیری

در جمع بندی آمار توصیفی با توجه به نتایج حاصل از تحقیق به لحاظ جنسیت، بین ۹۲ پاسخگو ۶۵ درصد آن‌ها مرد و حدود ۳۶ درصد آن‌ها زن بودند. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق به لحاظ تحصیلی، ۱۲ درصد پاسخگویان در سطح دیپلم، ۲۶ درصد در سطح فوق دیپلم، ۵۴ درصد در سطح لیسانس و ۷ درصد در سطح فوق لیسانس بودند. به لحاظ رده سنی، از بین پاسخگویان ۴۱ درصد پاسخگویان بین ۲۹-۲۳ سال سن، ۳۷ درصد بین ۳۷-۳۰ سال، ۱۳ درصد بین ۴۵-۳۸ سال، ۷ درصد آن‌ها بین ۵۳-۴۶ سال، ۱ درصد آن‌ها بین ۶۰-۵۴ سال سن داشتند. به لحاظ سابقه کاری، از بین ۹۲ پاسخگو ۳۲ درصد آن‌ها بین ۵-۱ سال، ۳۸ درصد آن‌ها بین ۶-۱۱ سال، ۱۲ درصد آن‌ها بین ۱۷-۱۲ سال، ۷ درصد آن‌ها بین ۱۸-۲۳ سال و حدود ۹ درصد آن‌ها بین ۳۰-۲۴ سال سابقه کار داشتند و در نتیجه آلفای کرونباخ با توجه به این که حداقل میزان آلفای کرونباخ برای اعتبار پرسش نامه $0,7$ است، و مقدار آلفا برای تمام متغیرها از جمله جهت گیری اخلاقی و معنویت و انگیزش پیشرفت از $0,7$ کمتر است. بنابراین، می‌توان گفت که پرسش نامه مذکور از پایایی کافی برخوردار بود.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها نشان داد که بین جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان پیش بین معناداری برای انگیزش پیشرفت است. بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد.

یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های جبارزاده کنگرلویی و بایزیدی (۱۳۸۹)، خدیوی و وکیلی مفاخری (۱۳۹۰)، غفاری و ارفع بلوچی (۱۳۹۰)، تمنایی فر و گندمی (۱۳۹۰)، کیوان زاده و همکاران، سلیمانی فر و شعبانی (۱۳۹۲)، یاسمی نژاد و دیگران (۱۳۹۲)، مارکوس و پریرا (۲۰۰۹)، (گینزبرگ و برونستین، ۲۰۰۸) همسو بوده و می‌توان گفت جهت گیری اخلاقی با انگیزش پیشرفت ارتباط دارد.

جهت گیری اخلاقی و معنویت کارکنان پیش بین معناداری برای انگیزش پیشرفت است و بین جهت گیری اخلاقی و معنویت با انگیزش پیشرفت کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. در این خصوص باید گفت اخلاق در متن اجتماع شکل می‌گیرد و ویژگی‌های شخصیتی فرد از جمله اجتماعی بودن عاملی در تسهیل فعل اخلاقی نقش ایفا نموده و در این بین، تجارب معنوی فرد در رهگذر روابط بین فردی باعث تجلی رفتار فرد بر مبنای خصایل اخلاقی می‌شود. لذا طی اجرای تحقیق و بر اساس یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود معنویت را در بین کارکنان افزایش داد تا انگیزه پیشرفت در آنها رشد پیدا کند. در مورد این فرضیه که بین انگیزش پیشرفت و جهت گیری اخلاقی کارکنان بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد پیشنهاد می‌شود که در گزینش کارمندان به تحصیلات آن‌ها توجه شود و یا در طول خدمت شرایط ارتقای مقطع تحصیلی برای آن‌ها به وجود آید و برای این منظور تسهیلاتی در نظر گرفته شود. هم چنین با توجه به فرضیات مربوط به انگیزه پیشرفت نیز پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه انگیزه پیشرفت قابل تعمیم و آموزش می‌باشد، برای پیشرفت سازمان‌ها، دوره‌های آموزش انگیزه پیشرفت برای کارمندان برگزار گردد. هم چنین این پیشنهادهای کاربردی ارائه می‌گردد:

_ اجرای پژوهش در سطح کشوری و به صورت مقایسه‌ای در شهرهای مختلف به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش به صورت مقایسه‌ای.

_ بررسی متغیرهای مداخله‌گر موثر بر روابط بین متغیرهای پژوهش به منظور بهبود نتیجه‌گیری.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Jabbarzadeh Kangarluei, S., & Bayazidi, A. (2011, Summer). the investigating the relationship between ethical ideologies, professional commitment and personal benefit with conservatism in the listed companies in Tehran Stock Exchange. FINANCIAL ACCOUNTING, 3, 103-122. [in Persian]
2. Akbarian, S. (2016). An Internal Criticism of the Religion-Spirituality Contrast in the Theory of the Spirituality-Rationality Nexus. NAQD VA NAZAR, 21(84), 4-26. [in Persian]
3. Alvani, M. (1998). VIRTUAL ORGANIZATION. PUBLIC ADMINISTRATION (41&42), 1. [in Persian]
4. Darayi J. Correlation burley family, social base and place control with achievement motive at student year 3 medium at year academic 1998-1999. Q Educ. 2006;3(17):44-9.
5. Gage, N. and C. B. Berliner (1992); Educational Psychology; Boston: Houghton Mifflin Co.
6. Ghafari, A., & Arfa Balouchi, F. (2012, January). The Relationship between Achievement Motivation and Academic Self-Concept with Anxiety in Graduate Students of Ferdowsi University of Mashhad. Journal of Educational Psychology Studies, 1, 121-136. [in Persian]
7. Keyvanzade M, Keyvanzade G, Lavasani M. Educational activities, achievement motivation, emotional intelligence. J Educ Psychol Sci. 2008;37(1):99-123. [in Persian]
8. Khadivi, A., & Vakili Mafakheri, A. (2011, Spring). A Survey of relationship between achievement motivation, locus of control, self-cccctt add ii gh ccoool first greer ccieeee tt nnnnts' ccdmnic achievement the five regions of Tabriz. Educational Sciences (4), 45-66. [in Persian]
9. Malekian, M. (2015). Moshtaghi va Mahjoori. Tehran: Negahe Moaser.
10. Marques, P. A and Pereira J JA A(2))) , ttt hiaal llll oyy ttt tt tt aal Jgggmttt i i t r r r r r ggsse Accttt igg ffff ff si''''''', Juurlll ff Buii nnsE E. iss, Vol 222 222-242.
11. Moosavi, F. (2019). Training based teaching model Bybee step (5e) on learning and motivate student achievement. QUARTERLY JOURNAL OF NEW APPROACH IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION, 10(37), 1-14. [in Persian]
12. Padash, F., & Golparvar, M. (2010). Relationship Between Moral Based Leadership with Intrinsic Motivation for Innovation and Personals Creativity. International Journal of Ethics and Society (1&2), 103-110. [in Persian]
13. Pintrich, P. R., & Schunk, D. (2002). Motivation in Education: Theory, Research and applications (2nd ed.). (M. Shahraray, Trans.) Tehran: Elm. [in Persian]

14. Pourkarimi, J. (2009). Motivation on Selfemployment and Non selfemployment Among Agricultural Graduates. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 15(1), 155-175. [in Persian]
15. Sadeghi, H., & Sohrabifar, V. (2014, Winter). An analysis on the theory of rationality and spirituality. Religions Researchs, 1, 139-155. [in Persian]
16. Slavin, R. (2006). Educational Psychology. (Y. Seyed Mohammadi, Trans.) Tehran: Ravan. [in Persian]
17. Soleimanifar, O., & Shabani, F. (2013). The Relation of Self-Efficacy and Achievement Motivation with Academic Adjustment of First Year Undergraduate Students of Shahid Chamran University Ahvaz. Journal of Educational Psychology Studies (10), 83-104. [in Persian]
18. Tamannaifar, M., & Gandomi, Z. (2011). Correlation between achievement motivation and academic achievement in university students. Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences, 4(1), 15-19. [in Persian]
19. Yasaminejad, P., Taheri, M., Golmohamadian, M., & Ahadi, H. (2013-14, Autumn & Winter). Relationship between Self-regulation and Development Motivation of High school Female Student's Educational Progress in Tehran. Training and Learning Researches, 325-338. [in Persian]

