

بررسی تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید بر انگیزش دانشجویان

امید مهدیه^{۱*}

مریم قهرمانی^۲

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر انگیزش دانشجویان بود.

روش: تحقیق حاضر بصورت کاربردی و به شیوه پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان دانشگاه زنجان در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۹۹ بود که تعداد ۱۴۰ نفر از آنها به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و این پرسشنامه‌ها بصورت در دسترس، در بین آنها توزیع و جمع‌آوری گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه عباسی و دیگران (۱۳۹۶) برای سنجش اخلاق حرفه‌ای و از پرسشنامه مهدیه (۱۳۹۷) برای سنجش انگیزش استفاده شد که روایی محتوا و پایایی آن (به روش آلفا) مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS (از طریق تحلیل مسیر) در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و انگیزش وجود داشت. همچنین اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر ایجاد انگیزش در دانشجویان داشت. ویژگی‌های فردی و تعاملی تأثیر مستقیمی بر انگیزش داشتند ولی تأثیر مستقیم کیفیت کار حرفه‌ای بر انگیزش معنی‌دار نبود. کیفیت کار حرفه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های فردی و تعاملی و انگیزش ایفا کرد. همچنین ویژگی‌های تعاملی نقش میانجی را در رابطه بین کیفیت کار حرفه‌ای و انگیزش ایفا کرد ($P < 0.005$).

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت صرفاً توجه به جنبه‌های فنی تدریس نمی‌تواند کافی باشد بلکه رعایت اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر ویژگی‌هایی از قبیل عدالت‌محوری، مسئولیت‌پذیری و قانون‌مداری می‌تواند مکمل کیفیت کار حرفه‌ای یا همان تدریس خوب باشد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های تعاملی، کیفیت کار حرفه‌ای، انگیزش

^۱ استادیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران (نویسنده مسئول). mahdieh@znu.ac.ir

^۲ کارشناسی مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

مقدمه

نقش و رسالت برجسته دانشگاه‌ها به عنوان مهمترین رکن توسعه علمی کشور این ضرورت را ایجاب می‌کند که اولویت‌های علمی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی در حوزه‌های علوم بر اساس نیازهای واقعی‌تر و هدفمندتر صورت گیرد، به طوری که در سایه اجرای صحیح این برنامه‌ها، به تدریج بخشی از مشکلات و مسائل جامعه برطرف شود (اسدیان و نوروزی چاکلی، ۱۳۹۱). ولی تلاش دانشگاه‌ها در راستای این هدف محقق نخواهد شد مگر اینکه بتوانند انگیزش لازم را برای یادگیری در بین دانشجویان ایجاد کنند. انگیزش^۴ عاملی اساسی در موفقیت فرد، گروه و سازمان به شمار می‌آید. انگیزش را می‌توان هیجان درونی تعریف کرد که از طریق نیازها، خواسته‌ها و تمایلات فرد ناشی می‌شود و باعث می‌گردد وی توان و انرژی جسمانی و ذهنی خود را صرف رسیدن به اهداف مورد انتظار کند (کندالکار^۱، ۲۰۰۷). انگیزش عبارت است از تلاش فردی، پافشاری و نیز جهت‌گیری در راستای آن تلاش. به عبارت ساده‌تر، انگیزش یعنی تمایل به انجام کار (بروکس^۲، ۱۳۹۵). مطالعات و بررسی‌ها نشان داده است عوامل متعددی در انگیزش و یادگیری دانشجویان مؤثر است. استفاده از روش‌های نوین آموزشی، طراحی سیستم نوین ارزیابی عملکرد، تجهیز مدارس و دانشگاه‌ها به امکانات و وسایل مورد نیاز، گسترش و بهبود فضای آموزشی، علاقه‌مندی به رشته تحصیلی، روحیه یادگیری، شرایط محیطی دانشگاه، اطلاع از آینده شغلی، رقابت تحصیلی، مهم و مفید بودن محتوای درس‌ها، روش تدریس، توانایی و جدیت دانشجوی (سیدجوادی، ۱۳۸۱)، کیفیت منبع درسی (مهدیه)، نوع تکالیف کلاسی و آزادی عمل دانشجویان از جمله عواملی است که به افزایش انگیزش و یادگیری می‌انجامد. البته به نظر می‌رسد علاوه بر موارد فوق نقش اساتید در این زمینه (از جمله رفتارها، برخوردها، کیفیت تدریس و غیره) بسیار کلیدی باشد که آنها را می‌توان در قالب اخلاق حرفه‌ای مطرح نمود (دیناث^۳ و دیگران، ۲۰۰۷).

اخلاق در آموزش عالی مشخص‌کننده حدود و ثغور رفتار اعضای هیأت علمی و تضمین‌کننده سلامت آموزش عالی است (باقریان‌فر، ۱۳۹۸). اخلاق نمایانگر شخصیت فرد است و این اخلاق حرفه‌ای است که شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می‌کند. در چارچوب اخلاق حرفه‌ای است که نقش‌پذیری افراد در جامعه شکل می‌گیرد و توجه انسان‌ها به یکدیگر بیشتر می‌شود. ارتباط اجتماعی بین اشخاص را گسترش می‌دهد یک مجموعه از رفتارها و رفتارهای درونی اخلاقی را بین کارمندان و مدیران به وجود می‌آورد و همچنین در انجام فعالیت‌ها و امور اداری و غیر اداری که مربوط به ارباب‌رجوع می‌شود، نقش مهمی را ایفا می‌کند. اخلاق حرفه‌ای در واقع به نوبه خود باعث تحریک بسیاری از محرک‌ها و رفع بسیاری از ناهنجاری‌ها می‌شود (کوهن^۴، ۲۰۰۱). همچنین اخلاق حرفه‌ای از بروز خسارت و سایر مشکلات جلوگیری می‌نماید و از طریق سالم‌سازی و بهینه کردن عملکرد امروز افراد، فردای آنها را تضمین می‌کند. شعار عملکرد امروز، بازار فردا صرفاً از آن کسب‌وکار نیست بلکه در کلیه حرفه‌ها کاربرد دارد و فردای هر حرفه‌ای را تضمین می‌کند. تقویت نظام مشارکت در فعالیت‌های سازمان زیرساخت‌های فکری و فرهنگی خود را می‌خواهد. آنچه نظام مشارکت را معنی می‌بخشد وجود انسان‌هایی برخوردار از شأن و هویت انسانی است و این امر مرهون برنامه‌کارا برای پیشگیری و درمان خودباختگی است و این مهم از نظام اخلاق حرفه‌ای برمی‌آید (فرامرز قراملکی و دیگران، ۱۳۸۸).

هر حرفه مجموعه‌ای از نظریه‌ها و دانش را دربردارد و دارای شأن و مرتبتی اجتماعی است. سازمان یا سازمان‌هایی آن را ترویج می‌کنند، گروهی در عمل و نظر بدان مشغول هستند. معمولاً حرفه‌ها در میان رشته‌های دانشگاهی، جایگاهی دارند و دارای معیارهای اخلاقی و ارزشی خاص خود می‌باشند (خاکی، ۱۳۹۲). عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و

1. Kondalkar
2. Brooks
3. Debnath
4. Koehn

ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (کونمه و ویراکول، ۲۰۱۷).

مهمترین بعد شناخته‌شده حرفه‌گرایی در اعضای هیأت علمی دانشگاه، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن ارزش‌های علمی در اجتماع علمی و چگونگی حفظ و اشاعه آن می‌باشد (آقائی و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت پایبندی دانشگاه به ترویج اخلاق را نشان می‌دهد (حاجی‌ها و رجب‌دردی، ۱۳۹۶). در همین راستا تحقیق حاضر به بررسی این سؤال می‌پردازد که آیا اخلاق حرفه‌ای اساتید و مؤلفه‌های آن بر ایجاد انگیزش در دانشجویان تأثیرگذار هستند؟

نتایج تحقیق آذرکلاه و دیگران (۱۳۹۸) نشان داد آموزش عملی موازین اخلاقی مؤثرتر از آموزش تئوریک است و صرفاً تأکید بر آموزش‌های تئوریک نمی‌تواند منجر به رعایت موازین و کدهای اخلاق شود. بنابراین بهتر است در این زمینه از آموزش کارگاهی یا سایر روش‌های عملی آموزش استفاده شود. طبق یافته‌های باقریان فر (۱۳۹۸) رعایت ادب و نزاکت، حفظ اسرار دانشجویان، داشتن سعه صدر، اعتماد و احترام، پوشش مناسب، پرهیز از طنز و شوخی ناشایست، عدالت و انصاف، احترام به قوانین آموزشی، فروتنی، و مسئولیت‌پذیری از جمله مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. همچنین حفظ اسرار دانشجویان و مسئولیت‌پذیری به ترتیب دارای بیشترین و کمترین ضریب تغییرات بود. اسگندری (۱۳۹۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که میزان رضایتمندی دانشجویان زن از اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه پیام نور بیشتر از دانشجویان مرد است. همچنین بیشترین میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در مقطع دکتری و کمترین در مقطع کارشناسی بوده است. عزیزیان کهن و دیگران (۱۳۹۷) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که اخلاق حرفه‌ای تدریس تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر امید به تحصیل و عملکرد تحصیلی دارد.

طبق یافته‌های قائمی و شریعتمداری (۱۳۹۶) برخورداری و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیأت علمی می‌تواند در افزایش اعتمادآفرینی آنها نقش مهمی داشته باشد و بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. زبانی شادباد و دیگران (۱۳۹۶) در تحقیق خود دریافتند که توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارتقای آن در بین کارکنان می‌تواند منجر به پیامدهای فردی (تعلق و درگیری شغلی) و سازمانی (کاهش ترک سازمان) شود. عباسی و دیگران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که اخلاق حرفه‌ای اساتید شامل سه بعد و هشت شاخص عدالت، ضابطه‌مداری، اعتدال، بردباری، جوانمردی، انگیزه‌بخشی، تدریس اثربخش و هدایت‌گری علمی می‌شود. همبستگی معنی‌داری بین مؤلفه‌ها مشاهده شد. همچنین بردباری اساتید بالاترین رتبه را از نظر دانشجویان داشت. طبق یافته‌های سیدی نظری و طیبی (۱۳۹۶) اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه در مشهد در سطح بالایی قرار داشت. رابطه بین تمام مؤلفه‌های اخلاق با هم و همچنین با اثربخشی معنی‌دار بود. تأثیر مؤلفه عملکرد بر اثربخشی بیشتر از دو مؤلفه دیگر (دانش و منش) بود.

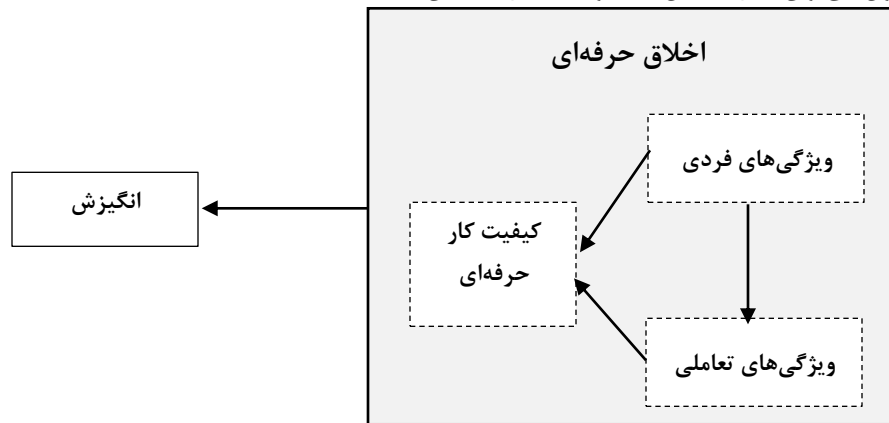
رحیمی (۱۳۹۶) در تحقیق خود، رفتار اخلاقی را بر اساس مؤلفه‌های کرامت انسانی، امانت‌ورزی، رعایت عدالت، و آزادی مورد سنجش قرار داد و نتیجه گرفت وضعیت آنها بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. همچنین همبستگی مثبتی بین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی و فرهنگ سازمانی وجود داشت. به علاوه، تأثیر ابعاد خطرپذیری، نتیجه‌گرایی و گروه‌گرایی از فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی معنی‌دار بود. اسدیان و دیگران (۱۳۹۵) در بررسی خود، اخلاق حرفه‌ای را بر اساس مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، و رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مورد سنجش قرار دادند. اخلاق حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری بر توانمندسازی روانشناختی داشت. حاج‌خزیمه (۱۳۹۵) در تحقیق خود صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، وفاداری، و حفظ کرامت انسانی را به عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفت و به این نتیجه رسید که وضعیت اخلاق حرفه‌ای و تمام مؤلفه‌های آن بجز عدالت، بالاتر از میانگین بود. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط

معلم‌ان بر اساس رشته و مدک تحصیلی، سن و سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری با هم نداشت ولی بر اساس منطقه، تفاوت معنی‌داری وجود داشت.

نتایج تحقیق موسوی و دیگران (۱۳۹۵) در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی نشان داد اخلاق حرفه‌ای دارای هشت مؤلفه مشتمل بر عدالت‌محوری، حمایت‌محوری، اخلاق فکری، فایده‌محوری، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، وظیفه‌محوری و حقوق‌محوری می‌باشد. نتایج تحقیق نوریان و دیگران (۱۳۹۵) نشان داد متغیر جنسیت، سابقه کاری، نوع دانشگاه و نوع استخدام بر رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط اساتید تأثیرگذار است ولی جنسیت بیشترین تأثیر را دارد. همچنین مرتبه علمی مدرسان تفاوت معنی‌داری در رعایت اخلاق حرفه‌ای ایجاد نمی‌کند. سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در بررسی خود به نتیجه رسیدند که توجه به مؤلفه‌های اخلاقی در تدریس و آموزش باعث افزایش اثربخشی آموزش و کارایی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و مؤثرتر دانشجویان می‌شود. همچنین بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و عملکرد اساتید رابطه معنی‌داری برقرار است. نتایج تحقیق قنبری و دیگران (۱۳۹۴) نشان داد رابطه معنی‌داری بین اخلاق حرفه‌ای، توانمندی حرفه‌ای، احترام به دانشجو، احترام به دیگران و سازمان، کیفیت خدمات، رفتار و روابط، و تدریس وجود دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌دار بر کیفیت خدمات آموزشی دارد. بانکی پورفرد و محققیان (۱۳۹۳) در بررسی خود به این نتیجه دست یافتند که نیازسنجی شاگرد، استفاده از مثال‌های عینی، ارزیابی در خلال تدریس و عدم سخت‌گیری را می‌توان به عنوان اصول اخلاقی تدریس در نظر گرفت.

در مطالعه فرمehینی فراهانی و دیگران (۱۳۹۲) مهمترین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، مسئولیت‌پذیری در قبال آموزش صحیح به دانشجویان بیان شد. سایر مؤلفه‌ها شامل فروتنی و پرهیز از تکبر، احترام به قوانین آموزشی، متعادل بودن در رفتار، داشتن روحیه همکاری، پرهیز از شوخی ناشایست، حفظ اسرار دانشجویان، جلب اعتماد و احترام به دانشجویان، رعایت ادب و نزاکت، رعایت عدل و انصاف، داشتن روحیه تحمل و بردباری می‌باشند. طبق یافته‌های فرمehینی فراهانی و بهنام جام (۱۳۹۱)، مؤلفه‌های اخلاقی رعایت شده از جانب اعضای هیأت علمی از دیدگاه دانشجویان، از بیشترین تا کمترین عبارتند از رعایت ادب و نزاکت، حفظ اسرار دانشجویان، عدم تأمین منافع مادی در قبال دادن نمره، جلب اعتماد و احترام دانشجویان، روحیه تحمل و بردباری و سعه صدر، توجه به آراستگی ظاهر و پوشش مناسب، پرهیز از شوخی و طنزهای ناشایست، و عدم استفاده از امکانات دانشگاهی جهت امور شخصی. از دید دانشجویان اخلاق حرفه‌ای در دانشکده‌های پزشکی بیشتر از غیرپزشکی رعایت می‌شود ولی این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نبود. تامارا پتریل^۱ (۲۰۱۳) در پایان‌نامه خود به بررسی تأثیر تناسب میان ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی بر رفتارهای اخلاقی و تعهد سازمانی مشاوران پرداخت. یافته‌های تحقیق حاکی از این بود که ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی و همبستگی بین آنها بر رفتارهای اخلاقی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

با توجه به مطالب فوق می‌توان مدل تحقیق را بصورت شکل ۱ نشان داد.



شکل ۱. مدل تحقیق

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، تحقیقی کاربردی بود که به شیوه توصیفی (از نوع پیمایشی) انجام شد. دانشجویان دانشگاه زنجان به عنوان جامعه آماری تحقیق تعیین شد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر مشخص گردید. برای جمع‌آوری داده از پرسشنامه استفاده شد. به منظور سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای پرسشنامه‌ای بر اساس مطالعه عباسی و دیگران (۱۳۹۶) مشتمل بر ۱۳ سؤال در قالب سه خرده مقیاس ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های تعاملی و کیفیت کار حرفه‌ای طراحی شد. برای سنجش متغیر انگیزش نیز از مطالعه مهدیه (۱۳۹۷) استفاده شد که دارای پنج سؤال (مشتمل بر خرده مقیاس انگیزش درونی) می‌باشد. در طراحی پرسشنامه‌ها طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد) بکار برده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش روایی محتوا و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ (جدول ۱) تأیید شد. پرسشنامه بصورت حضوری در بین دانشجویان علاقه‌مند به تکمیل آن، توزیع و در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد و در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS انجام شد.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیر	بعد (خرده مقیاس)	آلفا
اخلاق حرفه‌ای	ویژگی‌های فردی	۰/۸۹۲
	ویژگی‌های تعاملی	۰/۹۰۹
	کیفیت کار حرفه‌ای	۰/۷۹۲
کل		۰/۹۳۴
انگیزش		۰/۸۹۶

طبق اطلاعات جدول ۱، از آنجایی که مقدار آلفا برای تمام متغیرها بالاتر از ۰/۷ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که ابزار تحقیق از پایایی لازم برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

تعداد ۸۸ نفر از پاسخ‌دهندگان مذکر (۶۲/۹ درصد) و بقیه (۵۲ نفر معادل ۳۷/۱ درصد) مؤنث بوده‌اند. از نظر مقطع تحصیلی، ۱۳۷ نفر (۹۷/۹ درصد) دانشجوی کارشناسی و بقیه (۳ نفر معادل ۲/۱ درصد) دانشجوی کارشناسی ارشد بوده‌اند. معدل ۳۱ نفر از پاسخ‌دهندگان (۲۲/۱ درصد) بالای ۱۷، معدل ۸۰ نفر (۵۷/۱) بین ۱۴ تا ۱۷ و معدل بقیه (۲۸ نفر معادل ۰/۷) کمتر از ۱۴ بوده است. همچنین بیشترین دانشجویان از دانشکده مهندسی ۷۵ نفر معادل ۵۳/۶ درصد، ۳۷ نفر (۲۶/۴) از دانشکده علوم انسانی و بقیه (۲۸ نفر معادل ۲۰ درصد) از دانشکده علوم بوده‌اند. برای بررسی وضعیت متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد که خروجی آن در جدول ۲ قابل مشاهده است. با توجه به این که در پرسشنامه‌ها از مقیاس پنج قسمتی لیکرت استفاده شده بود، نمره معیار آزمون برابر با ۳ یعنی حد وسط این مقیاس در نظر گرفته شد.

جدول ۲. بررسی وضعیت متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	نمره معیار	t	df	p
اخلاق حرفه‌ای	۳/۴۲۵۸	۰/۸۷۶۳۵	۳	۵/۷۴۹	۱۳۹	۰/۰۰۰
ویژگی‌های فردی	۳/۴۸۲۹	۰/۹۶۳۹۰	۳	۵/۹۲۳	۱۳۹	۰/۰۰۰
ویژگی‌های تعاملی	۳/۲۹۱۱	۱/۰۷۰۶۲	۳	۳/۲۱۷	۱۳۹	۰/۰۰۲
کیفیت کار حرفه‌ای	۳/۴۸۹۳	۰/۹۱۴۹۴	۳	۶/۳۲۸	۱۳۹	۰/۰۰۰
انگیزش	۳/۴۴۰۰	۰/۹۴۷۹۱	۳	۵/۴۹۲	۱۳۹	۰/۰۰۰

با توجه به اطلاعات جدول ۲ از آنجایی که سطح معنی‌داری تمام متغیر کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر تفاوت معنی‌داری بین میانگین نمرات متغیرهای فوق در نمونه مورد بررسی با جامعه وجود ندارد. از طرف دیگر با توجه به مقدار میانگین می‌توان گفت وضعیت تمام متغیرها در حد مطلوب قرار دارد.

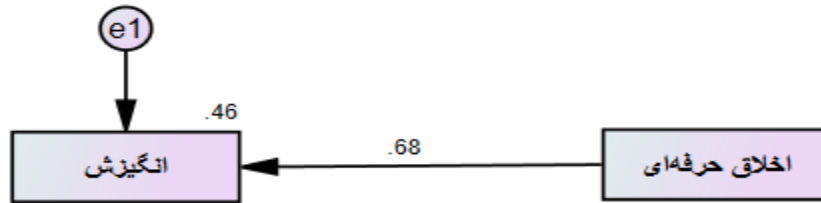
در ابتدا برای بررسی وضعیت توزیع داده‌ها از مقدار شاخص چولگی و کشیدگی و همچنین نمودار Q-Q استفاده شد که هر دو بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها بود. به منظور بررسی میزان همبستگی بین متغیرها از آزمون پیرسون استفاده شد که خروجی آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. خروجی آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق

	۱	۲	۳	۴	۵
۱. اخلاق حرفه‌ای	همبستگی پیرسون				
	۰/۹۰۷**	۱			
۲. ویژگی‌های فردی	همبستگی پیرسون				
	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری			
۳. ویژگی‌های تعاملی	همبستگی پیرسون	۰/۸۹۸**	۰/۷۰۸**	۱	
	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰		
۴. کیفیت کار حرفه‌ای	همبستگی پیرسون	۰/۸۶۹**	۰/۶۸۰**	۰/۶۹۲**	۱
	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
۵. انگیزش	همبستگی پیرسون	۰/۶۸۲**	۰/۶۰۲**	۰/۵۰۱**	۰/۷۴۴**
	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰

طبق اطلاعات جدول ۳، بین تمام متغیرها همبستگی معنی‌داری وجود دارد. بیشترین مقدار همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن قرار دارد. کمترین مقدار همبستگی (۰/۵۰۱) بین ویژگی‌های تعاملی و انگیزش وجود دارد. مقدار همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزش نیز ۰/۶۸۲ می‌باشد که در سطح قوی قرار دارد. از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای نیز مؤلفه کیفیت کار حرفه‌ای بیشترین همبستگی (۰/۷۴۴) را با انگیزش دارد. بنابراین می‌توان گفت هرچه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط اساتید بیشتر باشد، انگیزش دانشجویان نیز بالاتر خواهد بود.

آزمون فرضیه‌ها: به منظور آزمون فرضیه‌ها از تحلیل مسیر و نرم‌افزار آموس استفاده شده است. آزمون تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش در شکل ۲ قابل مشاهده است.



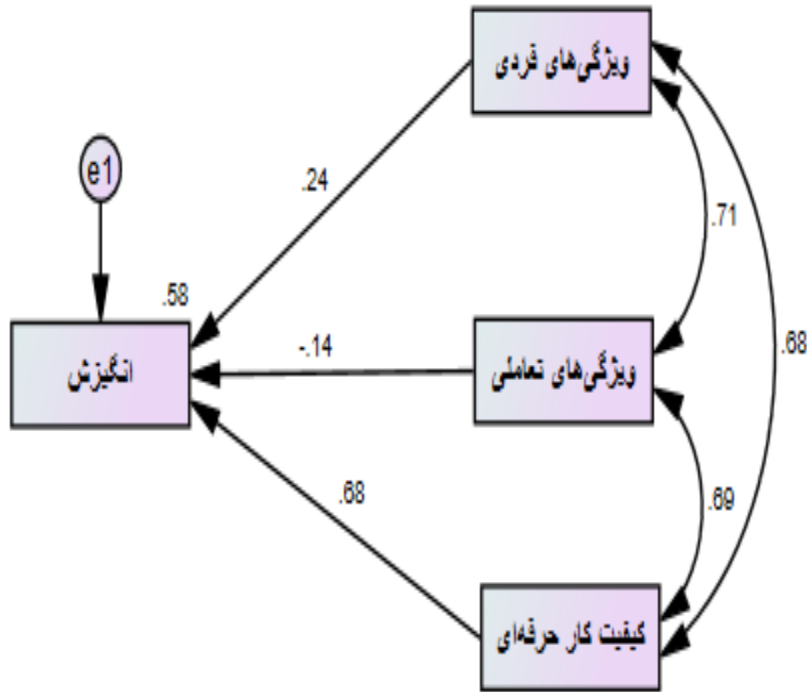
شکل ۲. بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش

معنی‌داری ضرایب رگرسیونی تحلیل مسیر در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. معنی‌داری ضرایب رگرسیونی

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای	<---	انگیزش	۰/۶۸۲	۰/۰۶۷	۱۰/۹۸۸	۰/۰۰۰

همان‌طور که اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد، از آنجایی که سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) کمتر از مقدار ۰/۰۵ است می‌توان گفت که تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار می‌باشد. به منظور بررسی تأثیر هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش نیز از تحلیل مسیر استفاده شد (شکل ۳).



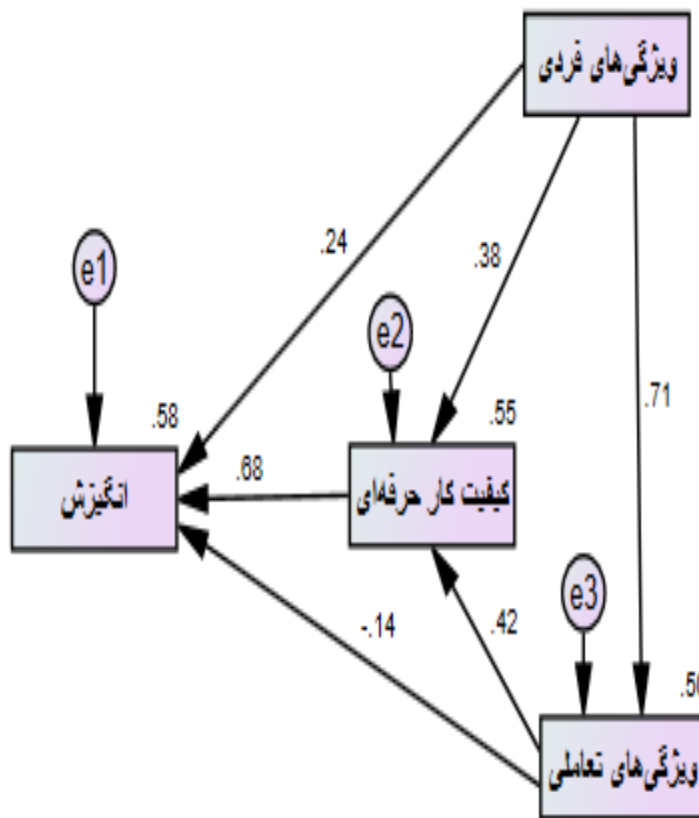
شکل ۳. بررسی تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش (بطور مستقل از هم)

معنی‌داری ضرایب رگرسیونی تحلیل مسیر در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. معنی‌داری ضرایب رگرسیونی

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های فردی	<---	انگیزش	۰/۲۳۹	۰/۰۸۳	۲/۸۴۴	۰/۰۰۴
ویژگی‌های تعاملی	<---	انگیزش	۰/۶۷۶	۰/۰۸۵	۸/۲۲۲	۰/۰۰۰
کیفیت کار حرفه‌ای	<---	انگیزش	-۰/۱۳۷	۰/۰۷۶	-۱/۶۰۱	۰/۱۰۹

همان‌طور که اطلاعات جدول ۵ نشان می‌دهد، تأثیر ویژگی‌های فردی (۰/۲۳۹) با سطح معنی‌داری (۰/۰۰۴) و ویژگی‌های تعاملی (۰/۶۷۶) با سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) بر انگیزش دانشجویان معنی‌دار می‌باشد ولی تأثیر کیفیت کار حرفه‌ای بر انگیزش، معنی‌دار نیست. از آنجایی که همبستگی معنی‌داری بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، پذیرفتن این فرض که آنها مستقل از هم هستند، شاید غیرمنطقی باشد؛ بنابراین به منظور بررسی اینکه تعامل بین این ابعاد چه تأثیری می‌تواند بر انگیزش داشته باشد، مدل نشان داده شده در شکل ۴ مورد آزمون قرار گرفت.



شکل ۴. بررسی تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش (بطور تعاملی)

در شکل ۴ ملاحظه می‌شود که ویژگی‌های فردی بر ویژگی‌های تعاملی تأثیرگذار است و هر دو کیفیت کار حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از طرف دیگر هر سه بعد اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر انگیزش دارند. معنی‌داری ضرایب رگرسیونی تحلیل مسیر در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶ معنی‌داری ضرایب رگرسیونی

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های فردی	<---	ویژگی‌های تعاملی	۰/۷۰۸	۰/۰۶۷	۱۱/۸۴۴	۰/۰۰۰
ویژگی‌های فردی	<---	کیفیت کار حرفه‌ای	۰/۳۸۲	۰/۰۷۶	۴/۷۴۵	۰/۰۰۰
ویژگی‌های تعاملی	<---	کیفیت کار حرفه‌ای	۰/۴۲۲	۰/۰۶۹	۵/۲۴۷	۰/۰۰۰
ویژگی‌های فردی	<---	انگیزش	۰/۲۳۹	۰/۰۸۳	۲/۸۴۴	۰/۰۰۴
کیفیت کار حرفه‌ای	<---	انگیزش	۰/۶۷۶	۰/۰۸۵	۸/۲۲۲	۰/۰۰۰
ویژگی‌های تعاملی	<---	انگیزش	-۰/۱۳۷	۰/۰۷۶	-۱/۶۰۱	۰/۱۰۹

طبق اطلاعات جدول ۷، بجز تأثیر ویژگی‌های تعاملی بر انگیزش، سایر مسیرها معنی‌دار می‌باشند. نکته قابل توجه اینکه تأثیر کیفیت کار حرفه‌ای بر انگیزش، وقتی نقش میانجی را ایفا می‌کند، معنی‌دار و نسبتاً قوی (۰/۶۷۶) می‌باشد. در حالی که تأثیر ویژگی‌های تعاملی بر انگیزش فقط بطور مستقیم، معنی‌دار است و در حالت میانجی معنی‌دار نمی‌باشد. نتایج فرضیه‌های تحقیق در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	فرضیه
تأیید	- اخلاق حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری بر انگیزش دارد. (فرضیه اصلی)
تأیید	- ویژگی‌های فردی تأثیر مستقیم معنی‌داری بر انگیزش دارد.
تأیید	- ویژگی‌های تعاملی تأثیر مستقیم معنی‌داری بر انگیزش دارد.
عدم تأیید	- کیفیت کار حرفه‌ای تأثیر مستقیم معنی‌داری بر انگیزش دارد.
تأیید	- کیفیت کار حرفه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های فردی و انگیزش ایفا می‌کند.
تأیید	- کیفیت کار حرفه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های تعاملی و انگیزش ایفا می‌کند.
عدم تأیید	ویژگی‌های تعاملی نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های فردی و انگیزش ایفا می‌کند.
تأیید	ویژگی‌های تعاملی نقش میانجی را در رابطه بین کیفیت کار حرفه‌ای و انگیزش ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر انگیزش دانشجویان می‌باشد. از آنجایی که محیط‌های آموزشی و بالاخص دانشگاه‌ها، وظیفه‌ای خطیر در جهت تربیت افراد و رشد و توسعه جامعه ایفا می‌کنند، ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای هیأت علمی به خاطر تأثیرگذاری شگرفت بر روی دانشجویان که اداره امور کشور را در ابعاد مختلف به دست خواهند گرفت، مضاعف است (فرمهبینی فراهانی و بهنام جام، ۱۳۹۱). برخورداری و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیأت علمی می‌تواند در کیفیت فرایند و برون‌داد نظام آموزش عالی مؤثر واقع شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴).

نتایج آزمون پیرسون نشان داد که همبستگی بین تمام متغیرها معنی‌دار می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات قائمی و شریعتمداری (۱۳۹۶) و عباسی و دیگران (۱۳۹۶)، سیدی نظولو و طبسی (۱۳۹۶)، رحیمی (۱۳۹۶)، قنبری و دیگران (۱۳۹۴)، و تامارا پتریل (۲۰۱۳) هم‌راستا می‌باشد. نتیجه آزمون فرضیه اصلی نشان داد که تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر انگیزش دانشجویان، معنی‌دار می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات آذرکلاه و دیگران (۱۳۹۸)، عزیزیان کهن و دیگران (۱۳۹۷)، زبانی شادباد و دیگران (۱۳۹۶)، سیدی نظولو و طبسی (۱۳۹۶)، سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)، قنبری و دیگران (۱۳۹۷)، و تا حدودی با نتایج اسدیان و دیگران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. با توجه به معنی‌دار بودن تأثیر اخلاق حرفه‌ای اساتید بر انگیزش دانشجویان پیشنهاد می‌شود، دوره‌های آموزشی برای اساتید در زمینه اخلاق حرفه‌ای و کاربردهای آن طراحی و اجرا شود. همچنین در ارزیابی اساتید در پایان ترم نیز مورد توجه قرار بگیرد.

از آنجایی که ویژگی‌های فردی و تعاملی اساتید بر انگیزش دانشجویان تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود مرکز مشاوره دانشگاه، دوره‌هایی در زمینه ارتباطات اثربخش و لزوم توجه به ویژگی‌هایی از قبیل عدالت‌محوری، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، رعایت ادب و احترام را طراحی و اجرا کند و معاونت آموزشی دانشگاه نیز آنها را در ارزیابی‌ها مدنظر قرار دهد. علاوه بر این، به اساتید محترم پیشنهاد می‌شود فرم‌هایی را به منظور ارزیابی ویژگی‌های رفتاری و تعاملی در شیوه تدریس خود طراحی کنند و در اواسط و پایان ترم در اختیار دانشجویان قرار دهند تا آنها را (ترجیحاً بدون ذکر نام) تکمیل کنند. این کار می‌تواند اساتید را از نقاط ضعف و قوت خود آگاه سازد. نتیجه جالب توجه تحقیق حاضر این است که کیفیت کار حرفه‌ای (مهارت و تسلط در تدریس، مدیریت موفق کلاس، استفاده از مطالب و روش‌های جدید، توجه به امور پژوهشی) بطور مستقیم تأثیر معنی‌داری بر انگیزش دانشجویان نداشت ولی تأثیر غیرمستقیم آن (تحت تأثیر ویژگی‌های فردی) معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت صرفاً توجه به جنبه‌های فنی تدریس نمی‌تواند راهگشا باشد بلکه رعایت خصلت‌هایی از قبیل عدالت‌محوری، مسئولیت‌پذیری و قانون‌مداری می‌تواند مکمل کیفیت کار حرفه‌ای یا همان تدریس خوب باشد.

تحقیق حاضر نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یافته‌های تحقیق حاضر را نمی‌توان به سایر دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی تعمیم داد. همچنین از آنجایی که اکثر پاسخ‌دهندگان دانشجوی مقطع کارشناسی بوده‌اند، نتایج نمی‌تواند بیانگر کامل وضعیت اساتید دانشگاه زنجان باشد. به علاوه، متغیرهای متعددی می‌توانند در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و انگیزش تأثیرگذار باشند از آن جمله می‌توان به فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، شیوه تدریس، نگرش دانشجویان و غیره اشاره کرد که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. به محققان آتی پیشنهاد می‌شود در مدل خود به بررسی این عوامل و در بین دانشجویان مقاطع مختلف و دانشگاه‌های گوناگون بپردازند.

منابع

- اسدیان، آزاده و نوروزی چاکلی، عبدالرضا. (۱۳۹۱). «تحلیل جایگاه و همسویی منابع درسی برنامه کارشناسی ارشد رشته علم‌سنجی در نظام آموزش عالی ایران با اهداف و اولویت‌های نقشه جامعه علمی کشور»، پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، (۲۷): ۹۹-۱۲۰.
- اسدیان، سیروس؛ ربیعی، مجتبی و قاسم‌زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۵). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان»، *اخلاق*، ۶(۲۲): ۱۶۵-۱۹۰.
- اسکندری، کریم. (۱۳۹۷). «بررسی میزان رضایتمندی دانشجویان از اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور)»، نامه آموزش عالی، ۱۱(۴۳): ۹۳-۱۲۶.
- آذرکلاه، آیتا؛ غنی‌زاده، مریم؛ مولوی، پرویز؛ ندرمحمدی، مهریار و سلوت، حبیبه. (۱۳۹۸). «مقایسه اثربخشی تئوریک با آموزش عملی موازین اخلاقی در روان‌پزشکی»، *اخلاق پزشکی*، ۱۳(۴۴): ۱-۱۱.
- آقایی، اصغر؛ مددی زواره، سارا؛ گل پرور، محسن. (۱۳۹۸). «مقایسه تأثیر درمان مثبت‌نگری وجودگرا و درمان مثبت‌نگر ایرانی-اسلامی بر سرمایه عاطفی دانش‌آموزان دختر دارای اضطراب اجتماعی». *فصلنامه سلامت روان کودک*، ۶(۳): ۱۱۳-۱۲۵.
- باقریان‌فر، مصطفی. (۱۳۹۸). «کاربرد مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیأت علمی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۴): ۱۲۱-۱۳۰.
- بانکی پورفرد، امیرحسین و محققیان، زهرا. (۱۳۹۳). «الگوی اخلاق حرفه‌ای در تدریس بر اساس روش حضرت خضر (ع) در قرآن کریم»، *اخلاق زیستی*، ۴(۱۴): ۱۱-۳۷.
- بروکس، این. (۱۳۹۵). «مدیریت رفتار سازمانی (فرد، گروه، سازمان)»، ترجمه دکتر امید مهدیه و دکتر قاسم انصاری رنانی، تهران: مهربان نشر.
- حاج‌خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۵). «ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران»، *اخلاق*، ۶(۲۲): ۱۳۱-۱۶۳.
- حاجی‌ها، زهره و رجب‌دردی، حسین. (۱۳۹۶). «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مدرسان حسابداری»، *اخلاق*، ۷(۲۶): ۲۰۹-۲۲۹.
- خاکی؛ غلامرضا. (۱۳۹۲). «مدیریت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به شیوه جوانمردان». نشر فوژان.
- رحیمی، حمید. (۱۳۹۶). «تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان»، *اخلاق*، ۷(۲۷): ۹۱-۱۱۵.
- زبانی شادباد، محمدعلی؛ حسنی محمد و قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۶). «نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی»، *اخلاق پزشکی*، ۱۱(۴۰): ۵۳-۶۳.
- سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا. (۱۳۹۴). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۳): ۱۰۳-۱۱۰.
- سلیمی، مهدی. (۱۳۹۵). «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دروس تربیت بدنی عمومی دانشگاه‌ها»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲): ۵۱-۶۰.
- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۱). «بررسی عوامل مرتبط با انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران»، *مجله مجتمع آموزش عالی قم*، ۴(۱۵): ۲۲۱-۲۵۶.
- سیدی نظولو، سید طاهر و طیبی، سیده زکیه. (۱۳۹۶). «اخلاق حرفه‌ای در اسلام و رابطه آن با اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی»، *اخلاق*، ۷(۲۵): ۱۶۷-۱۸۷. صص. ۱۸۷-۱۶۷.
- عباسی، رسول؛ طاهری، غزاله و باباشاهی، جبار. (۱۳۹۶). «وضعیت اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاهی از دیدگاه دانشجویان»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۴): ۱-۱۰.
- عزیزیان کهن، نسرين؛ دهقانی، ماهرخ و نصرتی، گوهر. (۱۳۹۷). «نقش میانجی امید به تحصیل در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای تدریس و عملکرد تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۴): ۱۰۳-۱۰۹.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۲). *اخلاق حرفه‌ای*، تهران: نشر کتابخانه صدر.
- فرامرز قراملکی، احد و دیگران. (۱۳۸۸). *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- فرمپینی فراهانی، محسن و بهنام جام، لیلا. (۱۳۹۱). «بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۱): ۱-۱۰.

- فرمهبینی فراهانی، محسن؛ رهنما، اکبر و بهنام جم، لیلا. (۱۳۹۲). «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش اعضای هیأت علمی و اولویت‌بندی آن». *نامه آموزش عالی*، ۶(۲۲): ۴۱-۶۲.
- قائمی، مهناز و شریعتمداری، مهدی. (۱۳۹۶). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با اعتمادآفرینی در میان اعضای هیأت علمی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۴): ۱-۱۰.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشتی راد، رقیه و سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۴). «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲): ۱-۱۲.
- مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس. (۱۳۹۲). «الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)»، *اخلاق زیستی*، ۳(۱۰): ۱۱-۳۴.
- موسوی، فرانک و دیگران. (۱۳۹۵). «اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی»، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۴): ۱-۸.
- مه‌دیه، امید. (۱۳۹۷)، «بررسی و تبیین تأثیر انگیزش بر یادگیری دانشجویان (با تأکید بر نقش کیفیت منبع درسی)»، *آموزش مهندسی*، ۲۰(۷۹): ۹۳-۱۱۷.
- نوریان، محمد؛ آتشک، محمد؛ سالم، صدیقه؛ جمشید زاده کیاسری، معصومه. (۱۳۹۵). تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۱): ۸۵-۹۴.
- Debnath S, Tandon S, Pointer L V. (2007). "Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of Job Characteristic Model", *Journal of Management Education*, 31 (6): 812-831.
- Koehn D. (2001). *The Ground of Professional Ethics*, New York: Taylor & Francis.
- Kondalkar V G. (2007). *Organizational Behavior*, New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Koonmee K, Virakul B. (2017). "Ethics, Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Marketing Managers in Thai Businesses". The 2017 ISQOLS Conference (From QOL Concepts to QOL Performance Measures) December 6-9, 2017 San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California, USA.
- Tammara Petrill T. (2013). "The Effect of Personal Values, Organizational Values, and Person-Organization Fit on Ethical Behaviors and Organizational Commitment Outcomes among Substance Abuse Counselors: A Preliminary Investigation." PhD thesis, University of Iowa.

The Effect of Professors' Professional Ethics Dimensions on Students Motivation

Omid Mahdieh^{1*}
Maryam Ghahremani²

Abstract

Purpose: The aim of this research is to investigate the effect of professor's professional ethics on student's motivation

Methodology: Current applied research is conducted in survey method. Statistical population is consisting of University of Zanjan's students and 140 questionnaires were collected by using convenience sampling method. The validity and reliability of research tool (questionnaire) was validated. SPSS and AMOS software were used for data analysis.

Findings: Findings show that there are positive relationships between professional ethics and motivation. Professional ethics has a positive and significant effect on motivation. The effect of personal and interactional characteristics has also a significant of motivation, but the effect of professional work quality was not significant. Professional work quality mediated the relationship between personal and interactional characteristics and motivation. In addition, interactional characteristics mediated the relationship between professional work quality and motivation ($P < 0.005$)

Conclusion: According to findings, we can conclude that pay attention merely to technical aspects of teaching is not sufficient, but also considering professional ethics including traits such as justice, responsibility, and rule-orientation, can complete the quality of the professional works or good teaching.

Keywords: Professional ethics, Personal characteristics, Interactional characteristics, Professional work quality, Motivation.

1. Assistant professor, Management and Accounting Department, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran. * Corresponding Author, E-mail: mahdieh@znu.ac.ir

2. B.A, in Industrial Management, Management and Accounting Department, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran.