



## The pattern of Structural Relationships of teachers' Work Engagement Based on Creative Thinking and Critical Thinking with the Mediating role of Positive and Negative Perfectionism

Behnoosh Ghadaghadr Jahromi<sup>1</sup> , Nadereh Sohrabi Shegefty<sup>2\*</sup> , Mohammad Khayyer<sup>3</sup> , Siamak Samani<sup>4</sup> 

1. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.. Email: [behnoosh.ghadarghadr@iau.ir](mailto:behnoosh.ghadarghadr@iau.ir)
2. Corresponding Author, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. Email: [Nadereh.sohrabi@iau.ac.ir](mailto:Nadereh.sohrabi@iau.ac.ir)
3. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran. Email: [m.khayyer@pishtazan.ac.ir](mailto:m.khayyer@pishtazan.ac.ir)
4. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran. Email: [samanisiamak@iaushiraz.ac.ir](mailto:samanisiamak@iaushiraz.ac.ir)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article History:**  
Received: 22 Apr 2024  
Revised: 20 Jun 2024  
Accepted: 24 Jun 2024  
Online Published: 18 Dec 2024

**Keywords:**  
*Creative Thinking, Critical Thinking, Negative Perfectionism, Positive Perfectionism, Work Engagement.*

### ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the pattern of structural relationships of teachers' work engagement based on creative thinking and critical thinking with the mediating role of positive and negative perfectionism. This research is practical in terms of purpose and in terms of collecting descriptive-correlational information. The statistical population of the research was the teachers of the second year of high school in 4 districts of Shiraz in the academic year 2018-2019, and 231 teachers (103 men and 128 women) were selected by two-stage cluster random sampling method. The measurement tools included California Critical Thinking Skills Test (CCTST), Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Positive and Negative Perfectionism Scale (PANPS) and Creative Thinking Test (CT). Data were analyzed using structural equation modeling with SPSS (version 25) and AMOS (version 24) software. Examining the fit indicators, all the reported indicators of the conceptual model of the research have a good level of fit and the structure of the model was confirmed. The results of the structural equation model showed that the variables of creative thinking and critical thinking directly have a significant positive effect on work engagement and indirectly through the mediation of positive and negative perfectionism and the total effect is increased compared to the initial effect. Based on the findings of the research, in order to strengthen the teachers' work engagement, it is suggested that courses to increase the skills of creative thinking and critical thinking be held for teachers.

**Cite this article:** Ghadaghadr Jahromi, B., Sohrabi Shegefty, N., Khayyer, M., & Samani, S. (2024). The pattern of Structural Relationships of teachers' Work Engagement Based on Creative Thinking and Critical Thinking with the Mediating role of Positive and Negative Perfectionism. *Journal of Applied Psychological Research*, (In Press/Accepted Manuscript). doi: 10.22059/japr.2024.375402.644910





## الگوی روابط ساختاری اشتیاق شغلی معلمان بر اساس تفکر خلاق و تفکر انتقادی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی

بهنوش قدرقدر جهرمی<sup>۱</sup>، نادره سهرابی<sup>۲\*</sup>، محمد خیر<sup>۳</sup>، سیامک سامانی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. رایانامه: [behnoosh.ghadarghadr@iau.ir](mailto:behnoosh.ghadarghadr@iau.ir)
۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. رایانامه: [nadereh.sohrabi@iau.ac.ir](mailto:nadereh.sohrabi@iau.ac.ir)
۳. استاد، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. رایانامه: [m.khayver@pishbazan.ac.ir](mailto:m.khayver@pishbazan.ac.ir)
۴. استاد، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. رایانامه: [samanisiamak@iaushiraz.ac.ir](mailto:samanisiamak@iaushiraz.ac.ir)

### اطلاعات مقاله چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی الگوی روابط ساختاری اشتیاق شغلی معلمان بر اساس تفکر خلاق و تفکر انتقادی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و بر حسب گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش دبیران دوره دوم متوسطه ۴ ناحیه شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند که ۲۳۱ نفر دبیر (۱۰۳ مرد و ۱۲۸ زن) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسش‌نامه‌های تفکر انتقادی (CCTST)، اشتیاق شغلی (UWES)، کمال‌گرایی (PANPS) و آزمون تفکر خلاق (CT) بود. داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS (نسخه ۲۵) و AMOS (نسخه ۲۴) تحلیل شدند. با بررسی شاخص‌های برازش، همه شاخص‌های گزارش شده مدل مفهومی پژوهش، دارای سطح برازش مطلوبی بوده و ساختار مدل تایید گردید. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که متغیرهای تفکر خلاق و تفکر انتقادی به صورت مستقیم بر اشتیاق شغلی اثر مثبت معنادار دارند و به صورت غیرمستقیم نیز با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی تاثیر معنادار مثبت داشته و اثر کل نسبت به اثر اولیه افزایش یافته است. بر اساس یافته‌های پژوهش، به منظور تقویت اشتیاق شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود که دوره‌های افزایش مهارت تفکر خلاق و تفکر انتقادی برای معلمان برگزار گردد.

### نوع مقاله:

پژوهشی

### تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

### کلیدواژه‌ها:

اشتیاق شغلی، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی

استناد: قدرقدر جهرمی، ب. سهرابی شگفتی، ن. خیر، م. سامانی، س. (۱۴۰۳). الگوی روابط ساختاری اشتیاق شغلی معلمان بر اساس تفکر خلاق و تفکر انتقادی با نقش

واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، (پذیرش شده). doi: 10.22059/japr.2024.375402.644910

ناشر: انتشارات دانشگاه

© نویسندگان.

تهران



DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2024.375402.644910>

## ۱. مقدمه

آموزش و پرورش، سازمانی است که در اکثر جوامع، نقش عمده‌ای در تعلیم و تربیت عمومی و سهم بسزایی در رشد و ارتقای جامعه دارد. طبق پژوهش‌های انجام شده، یکی از عوامل موفقیت و افزایش بازدهی یک سازمان، به‌کارگیری نیروی انسانی مناسب و بهره‌برداری مؤثر از این سرمایه انسانی و مشارکت آن‌ها در ابعاد مختلف شناختی و عاطفی است (کوتز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ سودیجو و ریانتینی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳) که در سال‌های اخیر، برای رسیدن به این نوع موفقیت، موضوع اشتیاق شغلی<sup>۳</sup>، به‌عنوان یک مؤلفه روان‌شناختی مورد توجه همه سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش قرار گرفته است (میچوس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). اشتیاق شغلی، نوعی تعلق، رضایت‌مندی و حس شور و اشتیاق در کار است؛ به‌طوری که موجب شود کارکنان از آن‌چه به‌عنوان وظیفه شغلی و اهداف مصوب شده سازمان است فراتر رفته و کار خود را در سطح بهتر و مطلوب‌تری از انتظار سازمان ارائه دهند (منگ و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). بر اساس تحقیقات انجام شده، عوامل متعددی بر اشتیاق شغلی اثرگذارند که یکی از این عوامل، کمال‌گرایی<sup>۶</sup> است (زو<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳؛ کانتن و یسیلتاس<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵).

کمال‌گرایی را یک ویژگی شخصیتی چندبعدی در نظر می‌گیرند که با تلاش برای بی‌نقص بودن، تعیین استانداردهای بالا و ارزیابی‌های منتقدانه از خود یا دیگران مشخص می‌شود (واکا، بالزیو و لومباردو<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱؛ هویت و فلت<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹؛ حمیدی‌نژاد، دولت‌شاهی و باقری<sup>۱۱</sup>، ۱۴۰۲). امروزه پژوهشگران کمال‌گرایی را به دو بخش مثبت و منفی تقسیم می‌کنند؛ کمال‌گرایی مثبت به رفتارها و شناخت‌هایی اشاره دارد که افراد برای دست یافتن به اهداف سطح بالا و نتایج مطلوب وضع شده، همراه با تقویت مثبت و گرایش به رشد تحریک می‌گردند؛ در حالی که کمال‌گرایی منفی، رفتارها و شناخت‌هایی است که افراد بر اساس آن برای دست یافتن به اهداف سطح بالا و جلوگیری از رخ دادن نتایج منفی تلاش می‌کنند و با تقویت منفی و ترس از شکست تحریک می‌گردند (کوترا، مواتسو و پسوما<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۳). افراد کمال‌گرای مثبت، همواره به دنبال رشد و ارتقا شخصی و کاری خود می‌باشند و به دلیل اینکه، این افراد از سطح خوبی از خودکارآمدی برخوردارند، عزت نفس کافی و اعتماد به نفس لازم را در کارهای خویش داشته و در محیط کار عملکرد بهتری دارند (بندورا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶؛ بانویل و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۴). نتایج پژوهش‌های گولت پلتیر و همکاران<sup>۱۴</sup> (۲۰۲۱) و کانتن و یسیلتاس<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۵) و استوبر و دامیان<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۶) نیز حاکی از آن است که افراد دارای هویت شخصی خلاق، کمال‌گرای مثبت هستند. طبق نظر پژوهشگران، کمال‌گرایی مثبت به‌عنوان عامل مؤثر در ارتقای خودکارآمدی، و پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و به ویژه اشتیاق شغلی است. در مقابل، کمال‌گرایی منفی باعث اهمال‌کاری شده و با فرسودگی شغلی ارتباط مستقیم دارد. فرسودگی شغلی نقطه مقابل اشتیاق است و با کاهش اشتیاق، خستگی و فرسودگی افزایش یافته و سبب ترک شغل می‌شود (استوبر و دامیان، ۲۰۱۶؛ بشارت، فرهمند و غلامعلی لواسانی، ۱۳۹۷). در پژوهش دیگری نیز مشخص شده است که نگرانی‌های کمال‌گرایانه به‌عنوان کمال‌گرایی منفی، پیش‌بینی‌کننده دو بعد فرعی اعتیاد به کار، یعنی کار بیش از حد و کار اجباری و تلاش‌های کمال‌گرایانه به‌عنوان کمال‌گرایی مثبت پیش‌بینی‌کننده سه بعد اشتیاق شغلی توان، مجذوبیت و فداکاری می‌باشد (اسپانولی و

1. Kotze

2. Sudibjo &amp; Riantini

3. work engagement

4. Michos et al.

5. Meng et al.

6. perfectionism

7. Zhu

8. Kanten &amp; Yesiltas

9. Vacca, Ballesio, &amp; Lombardo

10. Hewitt &amp; Flett

11. Koutra, Mouatsou, &amp; Psoma

12. Bandura

13. Banville et al.

14. Goulet-Pelletier, Gaudreau, &amp; Cousineau

15. Kanten &amp; Yesiltas

16. Stoeber &amp; Damian

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

تفکر خلاق<sup>۲</sup> یکی دیگر از عوامل و متغیرهای مؤثر بر میزان اشتیاق شغلی کارکنان آموزشی و معلمان است (زاهدبا بلان و همکاران، ۱۴۰۰؛ باکر و ون ویگردن<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). این نوع تفکر، موجب به وجود آمدن دیدگاه‌ها و فرصت‌های جدید و ایجاد راه‌های نو برای درک و فهم بیشتر می‌شود. از مهم‌ترین ویژگی‌های افراد دارای تفکر خلاق، اشتیاق، قدرت انعطاف‌پذیری و ابراز وجود، سیالی فکر، انگیزه پیشرفت در سطوح بالاتر و ابتکار و توانایی در حل مشکلات است (گیلفورد<sup>۴</sup>، ۱۹۵۹؛ کاروناراتنه و کالما<sup>۵</sup>، ۲۰۲۴). معلمان خلاق، در فرایندهای تفکر خلاق تبحر داشته و برای جذابیت و اثربخشی بیشتر یادگیری، از آن بهره می‌گیرند (حسینی و جعفرپور، ۱۴۰۲). در پژوهشی مشخص شد که خلاقیت معلم، با موارد اشتیاق معلم، توانایی علمی او در کلاس، ارتباط مناسب با دانش‌آموزان و استقلال عمل دانش‌آموزان مرتبط است (عزیزی، بلندهمتان و ساعدی، ۱۳۹۸).

طبق تحقیقات انجام شده، یکی دیگر از عوامل و متغیرهای مؤثر بر میزان اشتیاق شغلی، تفکر انتقادی<sup>۶</sup> است و با فرسودگی و اهمال کاری رابطه معکوس دارد (طهماسب‌زاده شیخلار، پاشایی فخری و کاشی، ۱۴۰۰؛ حشمتی و حسینی، ۱۳۹۴). نتایج پژوهش قلعه‌نویی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد نداشتن سبک تفکر سازنده و انتقادی موجب ایجاد الگوهای کمال‌گرایی منفی می‌شود. این نوع تفکر، یک مهارت اساسی و توانایی برای ارزیابی تفکرات خویش است که برای کسب این توانایی لازم است، افراد معیارهایی برای تجزیه، تحلیل و ارزیابی تفکرات خود داشته باشند و آن را گسترش دهند (التون و ییلدیریم<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). به عبارت دیگر، قضاوت هدفمند و خودتنظیم که در نتیجه تفسیر، تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و استنباط شکل می‌گیرد، معرف این نوع تفکر است (رابابا و ماشال<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰). مهارت تفکر انتقادی در تمام نقش‌های یک سازمان دارای اهمیت است و موجب می‌شود که استدلال‌ها ارزیابی گردد، خطاها مشخص و با بازنگری، مسائل حل شود. در تعدادی از پژوهش‌ها نشان داده شده است که تفکر خلاق و مؤلفه‌های متغیر نگرش تفکر انتقادی شامل تحلیلی بودن، اعتماد به خود و همچنین کنجکاو بودن بر اشتیاق شغلی اثرگذار است (الوی و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۲). علاوه بر این خصوصیات، زیرکی اجتماعی، مهارت تأثیرگذاری بین‌فردی و انعطاف‌پذیری از ابعاد تفکر خلاق، خودکارآمدی و خوش‌بینی نیز، به‌عنوان محرک‌های اشتیاق شغلی معرفی شده‌اند (بستانسی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۰؛ تیان، وانگ و ریسپنس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۱؛ اسمیت، پرستل و ریس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۱).

توجه ویژه به عوامل مؤثر در اشتیاق شغلی کارکنان از جمله معلمان، باعث می‌شود قبل از تصمیم به ترک خدمت و در همان مراحل اولیه، مشکلات شناسایی و برطرف شود. یکی از اثرات کمبود تعلق سازمانی معلمان، این است که نه تنها خودشان برای رسیدن به اهداف سازمان حرکت نمی‌کنند، بلکه فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان همکاران خود را نیز رواج می‌دهند که این امر بهره‌وری فردی و سازمانی را کاهش می‌دهد (عصاره، اوضاعی و عظیم‌پور، ۱۴۰۰). طبق نظر محققان، کاهش اشتیاق شغلی موجب فرسودگی شغلی و عدم اشتیاق معلمان نسبت به انجام وظیفه شغلی شده و خستگی عاطفی، سرگشتگی و احساس عدم موفقیت را افزایش داده (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷) و این امر باعث غیبت و قصد ترک خدمت می‌شود (مالک پور لپری و بختیاری رنایی، ۱۴۰۰). محققان در بررسی‌های خود نشان داده‌اند که بین اشتیاق شغلی معلمان و مؤلفه‌های آن، با تاب‌آوری تحصیلی دانش‌آموزان (وفائی، ۱۴۰۰)، سطح یادگیری آن‌ها (دهقانی، ۱۳۹۵) و با گرایش به مدرسه در دانش‌آموزان رابطه مثبت

1. Spagnoli et al.

2. creative thinking

3. Bakker & van Wingerden

4. Guilford

5. Karunarathne & Calma

6. critical thinking

7. Altun & Yildirim

8. Rababa & Masha'al

9. Lv et al.

10. Bostanci

11. Tian, Wang, & Rispons

12. Schmitt, Prestele, & Reis

معنادار دارد (بیگراستاف<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

با اینکه افزایش اشتیاق شغلی در همه سازمان‌ها مورد توجه است؛ اما به این گونه تحقیقات در حیطه آموزش و پرورش به خصوص معلمان و عوامل تاثیرگذار بر آن شامل تفکر خلاق، تفکر انتقادی و کمال‌گرایی کمتر توجه شده و تاکنون اثرات مستقیم و غیرمستقیم تمام عوامل مذکور بر روی اشتیاق شغلی به صورت یک‌جا مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی، بر اساس نظر محققان، اشتیاق شغلی، عامل مهم حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان و موثر بر ویژگی‌های شخصیتی آن‌هاست؛ بنابراین افزایش سطح اشتیاق شغلی معلمان، هم در عملکرد مؤثر می‌باشد و هم برای وضعیت روانی و سلامت آن‌ها سودمند است (گوزون و یانگو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). همچنین اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان توانایی بالایی برای پیش‌بینی پیوند با مدرسه دانش‌آموزان دارند. پیوند با مدرسه، در حقیقت علاقه و دلبستگی دانش‌آموزان به معلمان، کارکنان و مدیران و احساس غرور نسبت به مدرسه خود است؛ که این نوع دلبستگی اثر مستقیم بر موفقیت دانش‌آموزان دارد (شیخ‌الاسلامی، دادجویی و سیداسماعیلی قمی، ۱۳۹۹). افزون بر این، معلمان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در ارتقای دانش و یادگیری دانش‌آموزان مؤثر بوده‌اند و آن‌ها را به سوی اهداف، ایده‌های جدید و خلاقانه رهنمون می‌سازند که این امر موجب رشد جامعه در ابعاد مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... خواهد شد (هولمستروم و همکاران، ۲۰۲۳)؛ لذا توجه به اشتیاق شغلی معلمان، دارای اهمیت ویژه‌ای است؛ زیرا معلمان با انگیزه و پرشور، نه تنها خود عملکرد بهتری خواهند داشت، بلکه می‌توانند تأثیر مثبتی بر یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز داشته باشند. ضرورت انجام این پژوهش در این است که با توجه به اهمیت اشتیاق معلمان در مدارس علی‌الخصوص معلمان در مقطع دوم متوسطه، عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان، از جمله تفکر خلاق، تفکر انتقادی، کمال‌گرایی مثبت و منفی، کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. پژوهش‌های پیشین به صورت یکپارچه و جامع به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم همه این عوامل بر اشتیاق شغلی معلمان نپرداخته‌اند. از نگاهی دیگر اهمیت این پژوهش در این موضوع توجه به اشتیاق شغلی معلمان در مقطع دوم متوسطه، دارای اهمیت ویژه‌ای است. چرا که دانش‌آموزان مقطع متوسطه در دوره حساس از رشد و تحصیل‌شان هستند و در این سن، به عنوان مثال دانش‌آموزان دختر در معرض ابتلا به اختلالات معطوف به درون هستند و دانش‌آموزان پسر بیشتر در معرض رفتارهای پرخطر (مصرف الکل، مصرف مواد، بزهکاری و...) قرار دارند و به دنبال الگوهای مردانه برای هویت‌یابی و شکل‌گیری شخصیت خود هستند؛ لذا بر اساس نظریه مشهور «رفتار مشکل<sup>۳</sup>» جیسور و جیسور<sup>۴</sup> (۱۹۷۷) که به عوامل مؤثر بر انجام رفتارهای پرخطر یا بازداری از آن توجه دارد، به نظر می‌رسد معلمان با اشتیاق بالا می‌توانند با ارتباط بهتر، از بروز رفتارهای پرخطر پیشگیری کنند و نقش کلیدی در هدایت و ارتقای یادگیری و شکل‌گیری شخصیت آنان ایفا کنند.

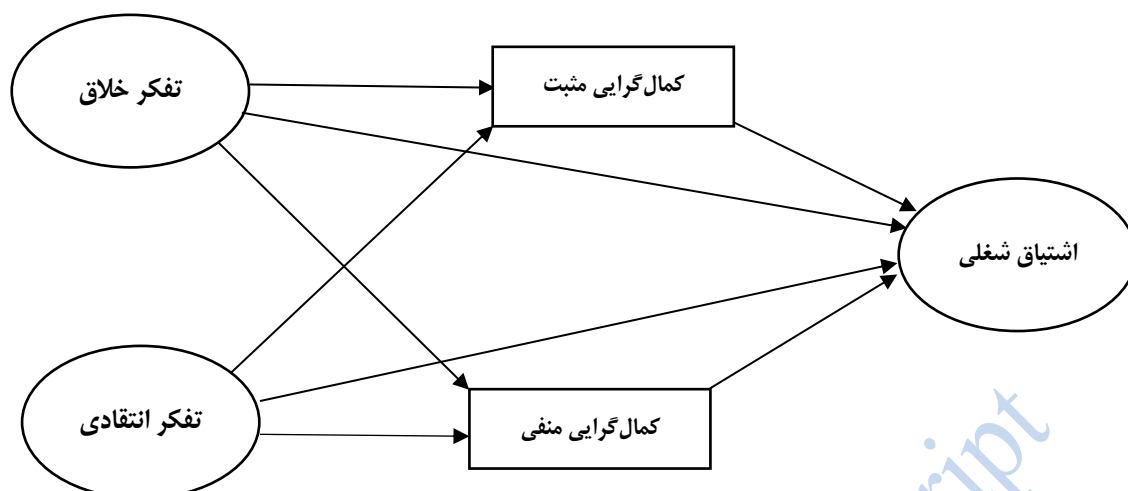
نوآوری این پژوهش در آن است که در یک مدل جامع تبیین اشتیاق شغلی معلمان بر اساس عوامل تفکر خلاق، تفکر انتقادی، کمال‌گرایی مثبت و منفی، کمتر بررسی شده است. این مدل، روابط ساختاری میان این عوامل و اشتیاق شغلی را با در نظر گرفتن نقش میانجی کمال‌گرایی مثبت و منفی بررسی می‌کند. چنین درکی از عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند راهنمای سودمندی برای سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در جهت ارتقای کیفیت آموزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان باشد؛ بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت پژوهش، این مطالعه در پی آن است تا با بررسی الگوی روابط ساختاری اشتیاق شغلی بر اساس تفکر خلاق و تفکر انتقادی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی، درک عمیق‌تری از نقش این عوامل در اشتیاق شغلی معلمان فراهم آورد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران آموزشی در جهت ارتقای انگیزش و عملکرد معلمان و در نتیجه بهبود کیفیت آموزش راهگشا باشد؛ بنابراین این پژوهش با هدف بررسی الگوی روابط ساختاری اشتیاق شغلی بر اساس تفکر خلاق و تفکر انتقادی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی انجام شد. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است.

1. Biggerstaff

2. Gozon & Yango

3. problem behavior

4. Jessor & Jessor



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## ۲. روش

### ۱-۲. جامعه، نمونه و روش اجرا

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و بر حسب گردآوری اطلاعات توصیفی- همبستگی است و تحلیل آن از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری، معلمان مشغول به کار در مدارس متوسطه دوم چهار ناحیه شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بوده و نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای مشخص شده است. با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۵ درصد، حجم تقریبی نمونه مورد نیاز تعیین گردید. با توجه به متوسط تعداد معلمان در مدارس، از هر ناحیه، ۶ مدرسه عادی دولتی متوسطه دوم شامل ۳ مدرسه پسرانه و ۳ مدرسه دخترانه به طور تصادفی انتخاب گردید. پس از نمونه‌گیری و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، حجم نمونه، ۲۳۱ نفر معلم شامل ۱۲۸ نفر زن و ۱۰۳ نفر مرد از معلمان مشخص شد.

به منظور انجام پژوهش، مجوزهای لازم از اداره کل آموزش و پرورش استان فارس اخذ گردید. سپس برای اجرای پژوهش با مراجعه به مدارس و کلاس‌های منتخب، از معلمان حاضر در کلاس‌ها دعوت به همکاری شد. پژوهشگر بعد از ارائه توضیحات مختصری در مورد هدف پژوهش و نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها و تاکید بر اهمیت صداقت در پاسخ‌گویی، با رعایت ملاحظات اخلاقی از قبیل دادن حق انتخاب به شرکت‌کنندگان جهت شرکت یا شرکت نکردن در پژوهش و اطمینان دادن به ایشان در خصوص محرمانه نگه داشتن تمام اطلاعات، پرسشنامه‌های مورد نظر را با ترتیب تصادفی، در اختیار آن‌ها قرار داد. همچنین به شرکت‌کنندگان گفته شد که نیازی به ذکر نام آن‌ها نیست. معیارهای ورود به پژوهش شامل مشغول به کار در مدارس متوسطه دوم چهار ناحیه شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹، رضایت معلم و معیار خروج از پژوهش نیز ناقص بودن پرسش‌نامه بود. بعد از اجرا، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شدند و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

### ۲-۲. ابزارهای پژوهش

#### ۱-۲-۲ پرسش‌نامه اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> (UWES)

برای سنجش اشتیاق شغلی، از پرسشنامه اشتیاق شغلی استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۷ سوال است که با هدف سنجش اشتیاق شغلی توسط شاولفی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) ساخته شده است. ابعاد اشتیاق شغلی شامل توان<sup>۳</sup> (گویه‌های ۱ تا ۶)، وقف کار

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

2. Schaufeli et al.

3. vigor



شدن<sup>۱</sup> (گویه‌های ۷ تا ۱۱) و مجذوبیت<sup>۲</sup> (گویه‌های ۱۲ تا ۱۷) است. هر سؤال این پرسش‌نامه در یک طیف لیکرت هفت درجه‌ای (از هرگز = ۰ تا همیشه = ۶) نمره‌گذاری می‌شود. نمره کل اشتیاق شغلی از مجموع نمرات سه مؤلفه به دست می‌آید. حداقل نمره کل اشتیاق شغلی صفر و حداکثر نمره ۱۰۲ است (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۲). پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی و برای زیرمقیاس‌های توان ۰/۸۰، وقف کارشدن ۰/۹۱ و مجذوبیت ۰/۷۵ به دست آمد. همچنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی همزمان استفاده شد و همبستگی این پرسش‌نامه با آزمون فرسودگی شغلی ۰/۴۱- به دست آمد که نشانگر روایی مناسب آن است (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۲). پورحیدر و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی روایی این ابزار را به روش تحلیل عامل تأییدی مورد تایید گزارش نمودند و پایایی ابزار نیز به روش آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۹ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۰ و برای زیرمقیاس‌های توان ۰/۸۸، مجذوبیت ۰/۸۴ و وقف کار شدن ۰/۷۵ به دست آمد.

### ۲-۲-۲. پرسش‌نامه کمال‌گرایی مثبت و منفی<sup>۳</sup> (PANPS)

این پرسش‌نامه دارای ۴۰ سوال است که با هدف سنجش کمال‌گرایی مثبت و منفی توسط تری‌شورت و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) ساخته شده است و شامل ۲۰ گویه مربوط به کمال‌گرایی مثبت و ۲۰ گویه مربوط به کمال‌گرایی منفی می‌باشد (تری‌شورت و همکاران، ۱۹۹۵). این پرسش‌نامه در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) نمره‌گذاری می‌شود. نمره هر بعد کمال‌گرایی حداقل ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد. نمره‌گذاری این دو بعد پرسش‌نامه، به صورتی است که اگر فرد در سوال‌های مربوط به کمال‌گرایی مثبت نمره بالایی دریافت نماید به عنوان فردی با گرایش کمال‌گرایی مثبت و اگر در کمال‌گرایی منفی نمره بالایی دریافت کند، فردی با گرایش به کمال‌گرایی منفی خواهد بود. ضریب پایایی این پرسش‌نامه توسط سازندگان ابزار به روش بازآزمایی ۰/۸۶ گزارش شده است (تری‌شورت و همکاران، ۱۹۹۵). سلطانی‌زاده، مرتضویان و لطیفی (۱۴۰۲) در پژوهشی ضریب پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت ۰/۷۹ و برای کمال‌گرایی منفی ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۹۰، برای کمال‌گرایی مثبت ۰/۸۹ و برای کمال‌گرایی منفی ۰/۸۳ به دست آمد.

### ۲-۲-۳. آزمون تفکر خلاق<sup>۵</sup> (CT)

این آزمون دارای ۶۰ سوال است که با هدف سنجش تفکر خلاق، توسط عابدی (۱۳۷۲) و بر اساس نظریه تورنس درباره خلاقیت ساخته شده است. این آزمون شامل ۴ مؤلفه سیالی<sup>۶</sup> (گویه‌های ۱ تا ۱۵)، انعطاف‌پذیری<sup>۷</sup> (گویه‌های ۱۶ تا ۳۰)، ابتکار<sup>۸</sup> (گویه‌های ۳۱ تا ۴۵) و بسط<sup>۹</sup> (گویه‌های ۴۶ تا ۶۰) است که در یک طیف لیکرت سه درجه‌ای (۱، ۲، ۳) مورد ارزیابی قرار می‌دهد (عابدی، ۱۳۷۲). در این آزمون هر سؤال مشتمل بر سه گزینه یا پاسخ است که باید تنها یکی از این پاسخ‌ها که بیش‌تر با ویژگی‌های فرد مطابقت دارد توسط وی انتخاب شود. طبق تحقیقات عابدی (۱۳۷۲)، با اجرای همزمان آزمون اصلی خلاقیت تورنس و آزمون خلاقیت عابدی نتایج معناداری از همبستگی بین عوامل چهارگانه هر دو آزمون به دست آمد که نشان از روایی همزمان است. طبق

1. dedication

2. absorbtion

3. Positive and Negative Perfectionism Scale (PANPS)

4. Terry-Short et al.

5. Creative Thinking Test (CT)

6. fluency

7. flexibility

8. originality

9. elaboration

نتایج، همبستگی بین دو خرده آزمون ابتکار ۰/۴۹۷ و بین دو خرده آزمون سیالی ۰/۴۶۸ بوده است. ضریب پایایی بخش سیال ۰/۸۵، ابتکار ۰/۸۲، انعطاف‌پذیری ۰/۸۵ و بسط ۰/۸۰ بوده است. ضریب همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ برای مولفه‌های سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط روی ۲۲۷۰ دانش‌آموز اسپانیایی به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۶، ۰/۶۱ و ۰/۶۱ به دست آمده است (عابدی، ۱۳۷۲). در پژوهشی نجی‌اللهی ملک‌شاه و رضاخانی (۱۴۰۰) ضریب پایایی این آزمون را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی این آزمون به روش آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۳ و برای مولفه‌های ابتکار ۰/۸۵، انعطاف‌پذیری ۰/۸۸، بسط دادن ۰/۸۴ و سیالی ۰/۶۸ به دست آمد.

## ۲-۲-۴. پرسش‌نامه تفکر انتقادی ۱ (CCTST)

این پرسش‌نامه دارای ۳۴ سوال است که با هدف سنجش تفکر انتقادی، توسط فاشیون و فاشیون<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) ساخته شده است. پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، حاصل کارهای فاشیون و فاشیون (۱۹۹۷) است و تحت عنوان پرسش‌نامه تفکر انتقادی کالیفرنیا، پرکاربردترین ابزار در زمینه سنجش مهارت تفکر انتقادی به شمار می‌رود. تفکر انتقادی طبق پرسش‌نامه کالیفرنیا شامل ابعاد مهارت‌های تحلیل<sup>۳</sup>، استنباطی<sup>۴</sup>، ارزشیابی<sup>۵</sup> و ارائه استدلال اسقرایی<sup>۶</sup> و قیاسی<sup>۷</sup> است و نمره<sup>۸</sup> کل آزمون از مجموع نمره<sup>۹</sup> سوالاتی که پاسخ صحیح داده است، به دست می‌آید. این پرسش‌نامه دارای ۳۴ سوال پنج گزینه‌ای، با تنها یک گزینه صحیح است. زمان پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه ۴۵ دقیقه است. این ابزار برای ارزشیابی توانایی تفکر منطقی، ارزشیابی اثربخشی برنامه، پژوهش و آموزش مداوم مفید است. در این پرسش‌نامه حداقل نمره<sup>۱۰</sup> کل تفکر انتقادی صفر و حداکثر ۳۴ است. سازندگان ابزار، پایایی این آزمون را که با استفاده از فرمول کورد ریچاردسون ۲۰ مورد ارزیابی قرار گرفته است، بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند (فاشیون و فاشیون، ۱۹۹۷). ناموران گرمی، ملکی آوارسین و خان‌گلدی (۱۴۰۱) در پژوهشی ضریب پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۶۳ گزارش کرده‌اند. همچنین در پژوهش آنان، به منظور تعیین روایی سازه ابزار از تجزیه به عامل‌ها استفاده شد که نشان داد عامل‌ها در مجموع ۸۵/۶۷ درصد از واریانس نمره<sup>۱۱</sup> کل ابزار را تبیین کردند. در پژوهش حاضر، روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۵ و برای زیرمقیاس‌های استدلال استنتاجی ۰/۷۹، ارزیابی ۰/۸۰، استدلال اسقرایی ۰/۶۸، تحلیل ۰/۸۲ و استدلال قیاسی ۰/۸۰ به دست آمد.

## ۲-۳. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای بررسی آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چولگی<sup>۱</sup> و کشیدگی<sup>۲</sup>) و همبستگی بین متغیرهای پژوهش از نرم‌افزار SPSS (ویرایش ۲۵) استفاده گردید. همچنین برای ارزیابی روابط بین متغیرهای مدل پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS (ویرایش ۲۴) و برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر میانجی، از دستور بوت‌استرپ<sup>۱۰</sup> در نرم‌افزار AMOS (ویرایش ۲۴) استفاده شد.

1. California Critical Thinking Skills Test (CCTST)

2. Facione & Facione

3. analysis

4. inference

5. evaluation

6. induction

7. deduction

8. skewness

9. kurtosis

10. bootstrap



## ۳. یافته‌ها

## ۳-۱. توصیف جمعیت‌شناختی

در این پژوهش ۱۰۳ نفر (۴۴/۵۸ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۲۸ نفر (۵۵/۴۲ درصد) از پاسخ‌دهندگان زن هستند. ۷۸ نفر (۳۳/۷۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۳۶ نفر (۵۸/۸۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۱۷ نفر (۷/۳۵) دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی هستند.

## ۳-۲. شاخص‌های توصیفی

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مانند میانگین، انحراف استاندارد، شاخص‌های کجی و کشیدگی و... در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	کجی	بیش‌ترین	کم‌ترین
تفکر خلاق	۷۵/۵۲۳	۱۵/۰۱۵	۰/۰۳۹	-۰/۰۹۹	۱۱۰	۲۱
دادن بسط	۱۹/۳۹۸	۴/۷۴۷	۰/۱۱۵	-۰/۱۲۷	۳۰	۵
ابتکار	۵/۰۱۵	۱۶/۹۰۴	۰/۰۸۸	-۰/۰۸۹	۲۹	۰
پذیری انعطاف	۱۸/۹۵۲	۴/۵۱۷	۰/۲۸۹	-۰/۱۱۶	۲۸	۱
سیالی	۲۰/۲۶۸	۴/۱۵۹	-۰/۱۱۲	-۰/۱۲۵	۲۹	۷
تفکر انتقادی	۹/۲۳۸	۳/۹۳۳	۰/۰۷۸	۰/۰۲۴	۱۸	۰
استنتاج	۲/۵۷۱	۱/۶۴۷	۰/۱۹۵	۰/۰۹۳	۸	۰
ارزیابی	۳/۸۹۱	۲/۰۱۱	-۰/۰۸۳	۰/۰۹۹	۹	۰
استقرایی	۳/۶۴۵	۲/۱۸۷	-۰/۰۷۹	۰/۰۹۴	۹	۰
تحلیل	۲/۷۷۴	۱/۴۵۱	-۰/۰۸۹	۰/۱۰۱	۶	۰
قیاسی	۲/۱۲۹	۴/۶۱۰	۰/۲۱۷	۰/۱۱۷	۱۲	۰
اشتیاق شغلی	۷۲/۰۵۱	۱۶/۱۸۱	۰/۰۹۱	-۰/۰۸۵	۱۰۱	۲۱
توان	۲۵/۹۳۰	۶/۰۲۷	-۰/۰۶۴	-۰/۰۷۹	۳۶	۶
مجدوبیت	۲۲/۱۰۸	۵/۹۱۹	-۰/۱۱۳	-۰/۰۷۶	۳۰	۰
وقف کار شدن	۲۴/۰۱۳	۷/۱۵۸	۰/۰۹۹	-۰/۰۹۸	۳۶	۲
کمال‌گرایی مثبت	۷۵/۵۸۰	۱۰/۴۱۳	-۰/۰۰۹	-۰/۰۹۳	۹۷	۴۵
کمال‌گرایی منفی	۵۷/۷۶۶	۱۰/۰۶۰	-۰/۱۲۶	۰/۰۶۲	۸۵	۳۱

## ۳-۳. بررسی پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک

پیش از آزمون مدل، ابتدا داده‌های پرت حذف شد و سپس مفروضات مدل‌یابی معادلات ساختاری از جمله مفروضه نرمال بودن، خطی بودن و نبود هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفت. نرمال بودن توزیع پراکندگی، با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مورد ارزیابی قرار گرفت. در جدول شماره ۲، یافته‌های مربوط به نرمال بودن توزیع پراکندگی نمایش داده شده است.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه آزمون
تفکر خلاق	۱/۱۶۱	۰/۰۷۰	نرمال
تفکر انتقادی	۱/۲۹۹	۰/۰۶۴	نرمال
اشتیاق شغلی	۱/۷۲۷	۰/۰۶۱	نرمال
کمال‌گرایی مثبت	۱/۱۵۲	۰/۰۸۵	نرمال
کمال‌گرایی منفی	۰/۷۹۱	۰/۱۱۶	نرمال

همان‌گونه که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) به دست آمده است؛ بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و توزیع داده‌ها نرمال است (بین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). نرمال بودن چندمتغیری نیز با استفاده از ضریب ماردیا<sup>۲</sup> بررسی شد، مقدار این ضریب ۰/۹۱- به دست آمد و با توجه به اینکه نسبت بحرانی این شاخص (۰/۴۶-) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ کوچکتر بود، مفروضه نرمال بودن چندمتغیری تأیید شد. جهت بررسی خطی بودن رابطه متغیرهای پژوهش، ماتریس‌های نمودار پراکندگی متغیرها و همچنین نمودار پراکندگی باقیمانده‌ها بررسی شد که نتایج نشان‌دهنده خطی بودن رابطه متغیرهای مشاهده شده پژوهش و همچنین خطی بودن رابطه بین نمره‌های متغیر وابسته پیش‌بینی شده و خطاهای پیش‌بین بود. افزون بر آن، هم‌خطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین نیز با استفاده از شاخص تحمل<sup>۳</sup> و عامل تورم واریانس<sup>۴</sup> بررسی شد. نتایج نشان داد که ارزش تحمل به دست آمده (۰/۹۰) بیشتر از ۰/۱۰ و عامل تورم واریانس به دست آمده (۱/۱۱) کمتر از ۱۰ بود که نشان‌دهنده نبود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها است. به‌طورکلی، نتایج ارائه شده در این بخش نشان می‌دهد که تمامی مفروضه‌های اساسی تحلیل مدلیابی معادلات ساختاری برقرار است و برای این تحلیل مانعی وجود ندارد. در ادامه ماتریس همبستگی بین متغیرها در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱. اشتیاق شغلی	۱				
۲. تفکر خلاق	**۰/۴۱	۱			
۳. تفکر انتقادی	*۰/۴۷	**۰/۲۳	۱		
۴. کمال‌گرایی مثبت	**۰/۵۴	*۰/۴۲	**۰/۴۴	۱	
۵. کمال‌گرایی منفی	*-۰/۴۵	*-۰/۵۱	*-۰/۳۷	*-۰/۴۵	۱

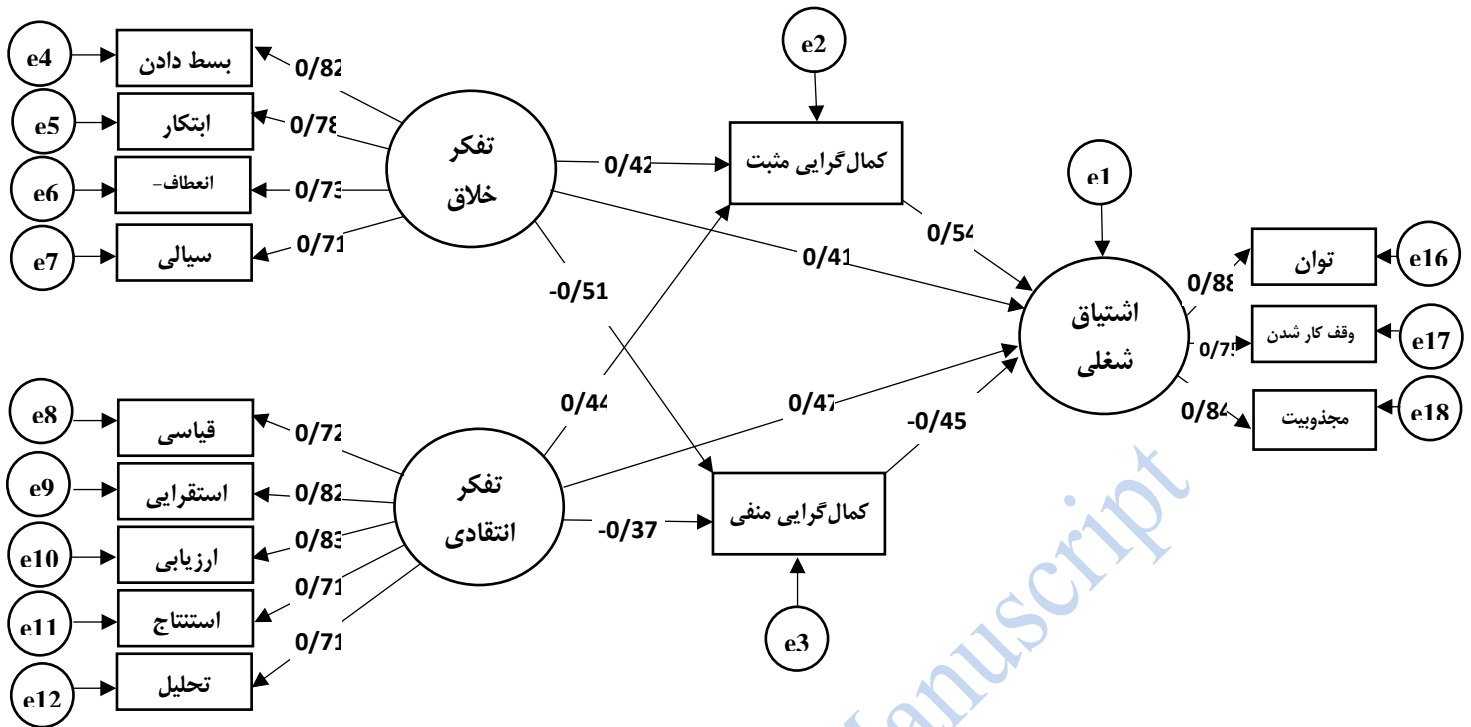
همان‌گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، همبستگی بین متغیرها در همه موارد معنی‌دار است؛ از این رو، امکان بررسی مدل پژوهش فراهم گردید. تحلیل مدل‌های عاملی و مفهومی این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار AMOS (نسخه ۲۴) با روش حداکثر درست‌نمایی مورد آزمون قرار گرفتند. شاخص‌های برازش مدل بررسی و با اصلاحات مجدد و تأیید آن، مدل نهایی ترسیم شد که در شکل شماره ۲ آورده شده است.

1. Byrne

2. mardia's coefficient

3. tolerance

4. variance inflation factor



شکل ۲. مدل تحلیل شده در حالت ضرایب استاندارد

## ۳-۴. آزمون فرضیه‌ها

شاخص‌های نهایی برازش مدل مفهومی پژوهش حاضر پس از ارزیابی و اصلاح برای به‌دست آوردن بهترین برازش در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل مفهومی

RFI	CFI	TLI	NFI	PCLOSE	RMSEA	DF/ Chi-Square	شاخص‌های برازش
۰/۹۲	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۴۵	۰/۰۴	۱/۰۲	مدل مفهومی پژوهش حاضر
	> ۰/۹			> ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۲	وضعیت مطلوب

بر اساس یافته‌ها در جدول شماره ۴، شاخص‌های RFI، TLI، NFI، CFI بیش‌تر از ۰/۹، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و معناداری آن بر اساس مقدار PCLOSE (بیش از ۰/۰۵) معتبر است و chi-Square بر درجه آزادی کمتر از ۲ می‌باشد؛ بنابراین همه شاخص‌های برازش مدل مفهومی این پژوهش، دارای سطح برازش مطلوبی است و ساختار مدل تایید می‌شود. اثر مستقیم تفکر خلاق بر متغیرهای اشتیاق شغلی و کمال‌گرایی مثبت و منفی نیز محاسبه شد. در جدول شماره ۵، نتایج این محاسبه آورده شده است.

جدول ۵. بررسی اثر مستقیم تفکر خلاق بر سایر متغیرها

روابط متغیرها در مدل	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	خطای استاندارد	سطح معناداری
تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی	۱/۲۶	۰/۴۱	۰/۳۳	۰/۰۰
تفکر خلاق بر کمال‌گرایی مثبت	۱/۷۸	۰/۴۲	۰/۲۴	۰/۰۰
تفکر خلاق بر کمال‌گرایی منفی	-۰/۵۲۴	-۰/۵۱	۰/۳۱	۰/۰۲
کمال‌گرایی مثبت بر اشتیاق شغلی	۱/۱۴	۰/۵۴	۰/۴۱	۰/۰۰
کمال‌گرایی منفی بر اشتیاق شغلی	-۰/۰۷۲	-۰/۴۵	۰/۰۳	۰/۰۱

با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۵، اثر مستقیم تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی و کمال‌گرایی مثبت به‌صورت معنادار و مثبت است و نشان می‌دهد که افزایش تفکر خلاق موجب افزایش کمال‌گرایی مثبت، کاهش کمال‌گرایی منفی و افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. با استفاده از بوت استرپینگ، مقدار برآورد شده استاندارد برای میزان اثر غیر مستقیم تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی محاسبه و نتایج در جدول شماره ۶، نشان داده شده است.

جدول ۶. اثر غیر مستقیم تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی در حالت استاندارد

متغیر میانجی	مقدار برآورد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری	وضعیت
کمال‌گرایی مثبت	۰/۲۲۶	۰/۱۳۴	۰/۲۵۳	۰/۰۰	تایید
کمال‌گرایی منفی	۰/۲۲۹	۰/۱۱۵	۰/۲۷۶	۰/۰۱	تایید

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶، ضریب مسیر بین تفکر خلاق و اشتیاق شغلی با واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت (۰/۲۲۶) و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ و با واسطه‌گری کمال‌گرایی منفی (۰/۲۲۹) و سطح معناداری ۰/۰۱ است؛ بنابراین تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی به واسطه کمال‌گرایی مثبت و منفی تاثیر مثبت معنادار دارد. سپس اثر مستقیم تفکر انتقادی بر متغیرهای اشتیاق شغلی و کمال‌گرایی مثبت و منفی محاسبه شد. در جدول شماره ۷، نتایج این محاسبه آورده شده است.

جدول ۷. بررسی اثر مستقیم تفکر انتقادی بر سایر متغیرها

روابط متغیرها در مدل	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	خطای استاندارد	سطح معناداری
تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی	۱/۲۷	۰/۴۷	۰/۱۳	۰/۰۰
تفکر انتقادی بر کمال‌گرایی مثبت	۱/۲۳	۰/۴۴	۰/۶۶	۰/۰۰
تفکر انتقادی بر کمال‌گرایی منفی	-۰/۹۶۵	-۰/۳۷	۰/۲۷	۰/۰۲
کمال‌گرایی مثبت بر اشتیاق شغلی	۱/۱۴	۰/۵۴	۰/۴۱	۰/۰۰
کمال‌گرایی منفی بر اشتیاق شغلی	-۰/۰۷۲	-۰/۴۵	۰/۰۳	۰/۰۱

با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۷، اثر تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی و کمال‌گرایی مثبت به صورت معنادار و مثبت است و نشان می‌دهد که افزایش تفکر انتقادی موجب افزایش کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی و افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. با استفاده از بوت استرپینگ مقدار برآورد شده استاندارد برای میزان اثر غیرمستقیم تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی محاسبه و نتایج در جدول شماره ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. اثر غیرمستقیم تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی در حالت استاندارد

متغیر میانجی	مقدار برآورد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری	وضعیت
کمال‌گرایی مثبت	۰/۲۳۷	۰/۱۵۳	۰/۲۱۵	۰/۰۰	تایید
کمال‌گرایی منفی	۰/۱۶۶	۰/۱۰۳	۰/۱۹۸	۰/۰۲	تایید

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۸، ضریب مسیر بین تفکر انتقادی و اشتیاق شغلی با واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت (۰/۲۳۷) و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ و با واسطه‌گری کمال‌گرایی منفی (۰/۱۶۶) و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی به واسطه کمال‌گرایی مثبت و منفی تاثیر مثبت معنادار دارد.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی الگوی روابط ساختاری اشتیاق شغلی بر اساس تفکر خلاق و تفکر انتقادی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی انجام شد. یافته‌ها نشان دادند که مدل پژوهش با داده‌های جمع‌آوری شده برازش مطلوبی دارد. برای

اجرای پژوهش از بین معلمان دوره دوم متوسطه چهار ناحیه شهر شیراز، ۲۳۱ نفر به صورت تصادفی و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تفکر خلاق و تفکر انتقادی علاوه بر اثر مستقیم به‌طور غیرمستقیم نیز با واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی بر اشتیاق شغلی اثرگذار بوده و این اثر مثبت معنادار است. نخستین یافته نشان داد تفکر خلاق علاوه بر اثر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم نیز با واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی بر اشتیاق شغلی اثرگذار بوده و این اثر مثبت معنادار است. این یافته با نتایج برخی پژوهش‌ها نظیر [زاهدبابلان و همکاران \(۱۴۰۰\)](#)، [باکر و ون ویگردن \(۲۰۲۱\)](#)، [اسمیت و همکاران \(۲۰۲۱\)](#)، [بستانسی \(۲۰۲۰\)](#)، [تیان و همکاران \(۲۰۲۱\)](#)، [زو \(۲۰۲۳\)](#)، [کانتن و سیلتاس \(۲۰۱۵\)](#)، [استوبر و دامیان \(۲۰۱۶\)](#)، [بانویل و همکاران \(۲۰۲۴\)](#) و [اسپانگولی و همکاران \(۲۰۲۱\)](#) همسو است. نتایج این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افزایش خلاقیت، موجب افزایش اشتیاق شغلی می‌شود و هرچه خلاقیت و نوآوری معلمان بیشتر باشد، اشتیاق شغلی آن‌ها بیشتر است. نتایج پژوهش [حیدری فر و حیدری فر \(۱۴۰۰\)](#) و [گوئلت پلتیر و همکاران \(۲۰۲۱\)](#)، [کانتن و سیلتاس \(۲۰۱۵\)](#) و [استوبر و دامیان \(۲۰۱۶\)](#) نیز در راستای نتایج تحقیق حاضر می‌باشد و نشان داده شده که افراد دارای هویت شخصی خلاق، کمال‌گرای مثبت هستند. تفکر خلاق به عنوان یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان شناخته شده است. بر اساس نظریه خلاقیت [گیلفورد \(۱۹۵۹\)](#)، خلاقیت بعدی فراشناختی دارد و افراد خلاق با توانایی ایجاد ایده‌های نو و راهکارهای جدید، از انعطاف‌پذیری و انگیزه بالایی برای پیشرفت و حل مشکلات برخوردارند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود تا معلمان خلاق، در فرایندهای تدریس و یادگیری نوآوری کنند و با ایجاد جذابیت و اثربخشی بیشتر، اشتیاق و انگیزه دانش‌آموزان را نیز افزایش دهند [\(زو، ۲۰۲۳\)](#). [کانتن و سیلتاس \(۲۰۱۵\)](#) نیز نشان داده‌اند که کمال‌گرایی مثبت روی اشتیاق شغلی اثرگذار است و تلاش کمال‌گرایانه با بیش‌ترین سطح اشتیاق شغلی و نگرانی کمال‌گرایانه با کمترین سطح اشتیاق شغلی در ارتباط است، که این نتایج با یافته پژوهش حاضر همسو است.

علاوه بر اثر مستقیم تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که این رابطه می‌تواند به صورت غیرمستقیم نیز از طریق کمال‌گرایی مثبت و منفی شکل بگیرد. افراد دارای تفکر خلاق، معمولاً از سطح بالایی از کمال‌گرایی مثبت برخوردارند [\(گوئلت پلتیر و همکاران، ۲۰۲۱؛ کانتن و سیلتاس، ۲۰۱۵\)](#). بر اساس نظریه خودکارآمدی، کمال‌گرایی مثبت که از طریق خودارزیابی‌های غیرانتقادی و خودانتظاری‌های واقع‌نگرانه که در فراگیران مشخص می‌شود، با تمرکز بر رشد و ارتقای شخصی، باعث افزایش خودکارآمدی، عزت نفس و اعتماد به نفس در افراد می‌گردد [\(بندورا، ۲۰۰۶\)](#). از آن‌جا که افراد کمال‌گرای مثبت به دنبال بهترین استاندارد در کارشان هستند و تلاش می‌کنند سطح عملکرد بالایی داشته باشند، اشتیاق شغلی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند.

بر اساس مدل نظری [تری‌شورت و همکاران \(۱۹۹۵\)](#) کمال‌گرایی منفی که با ترس از شکست و تقویت منفی همراه است، می‌تواند اثر معکوسی بر اشتیاق شغلی داشته باشد. بر اساس نظریه چندبعدی کمال‌گرایی [هویت و فلت \(۱۹۹۱\)](#) افراد با کمال‌گرایی منفی بیشتر درگیر نگرانی‌ها و اضطراب‌های ناشی از عدم دستیابی به استانداردهای بالایی تعیین شده هستند و این امر می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و کاهش خلاقیت شود [\(استوبر و دامیان، ۲۰۱۶\)](#). به همین ترتیب، به دلیل معکوس بودن رابطه تفکر خلاق و کمال‌گرایی منفی، با افزایش تفکر خلاق، کمال‌گرایی منفی کاهش پیدا کرده و موجب افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. با افزایش کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی نیز، اثر تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی به طور غیرمستقیم افزایش می‌یابد که حصول این نتیجه در آموزش مهارت‌های اساسی به معلمان کاربرد ویژه دارد.

افزون بر این، در تبیین یافته اول مبنی بر اینکه تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی اثر معنادار دارد، می‌توان بیان داشت که بر اساس نظریه خلاقیت [گیلفورد \(۱۹۵۹\)](#)، یک معلم خلاق، با توجه به خصوصیت انعطاف‌پذیری و سیال بودن ذهن خود، روش‌های خلاق را در تدریس استفاده می‌کند [\(عزیزی و همکاران، ۱۳۹۸\)](#). برای این نوع معلمان، چالش و روبرو شدن با ابهامات یک مبارزه لذت‌بخش است. این نوع سبک تفکر باعث می‌شود، که افراد در موقعیت‌های بحرانی، راه‌های متعدد و متنوعی، برای عبور از بحران ارائه دهند و می‌توانند به سهولت مسیر فکری خود را تغییر داده و از زوایا و ابعاد دیگر مسئله را بررسی نمایند [\(کاروناراتنه و کالما، ۲۰۲۴\)](#). با کسب مهارت تفکر خلاق، عزت نفس و خودکارآمدی افزایش می‌یابد. به عقیده

**بندورا (۲۰۰۶)** این خودکارآمدی و افزایش اعتماد به نفس موجب کنترل درونی می‌گردد که از خصوصیات کمال‌گرایان مثبت است (**آقامیرزایی محلی و همکاران، ۱۳۹۹**). به همین علت، این گونه معلمان، شکست‌ها و پیروزی‌ها را وابسته به شانس و اقبال و یا وجود دیگران نمی‌دانند. در نتیجه در شکست‌ها از ادامه کار منصرف نمی‌شوند و به دنبال راه جدید برای رسیدن به هدف هستند. این موضوع سبب می‌شود، معلمان خلاق، انرژی بیشتری صرف انجام کار نمایند. با حس غروری که از حل مسئله و موفقیت، دریافت می‌کنند، خستگی مراحل انجام کار را احساس نکرده و متوجه گذر زمان نمی‌شوند این امر موجب می‌شود که اشتیاق شغلی افزایش یابد. آن‌ها، به دنبال توسعه حرفه‌ای خویش هستند و بنا به باورشان در مورد توانایی خود، خودکارآمدی و تاب‌آوری آن‌ها افزایش پیدا کرده و این امر بر روی اشتیاق شغلی اثر مثبت می‌گذارد (**باکر و ون ویگردن، ۲۰۲۱**). عزت نفس افراد دارای خصیصه کمال‌گرایی منفی، بسیار کم است (**نیکومنش، ۱۴۰۰**) اما از آن‌جا که معلمان خلاق، به پیشرفت و ترقی خود توجه ویژه دارند، خودپنداره مثبت آنها، افزایش یافته و در نتیجه خصیصه کمال‌گرایی منفی در آن‌ها کاهش می‌یابد و با باور توانایی‌های خود، فردی کارآمد می‌شوند (**بندورا، ۲۰۰۶**)؛ در مواجه شدن با موانع، بدون نگرانی از ارتکاب اشتباه یا قضاوت دیگران، به عقب باز می‌گردند و اشتباهات موجود را اصلاح کرده و به نتیجه دلخواه می‌رسند. این موضوع باعث می‌شود که نسبت به انجام کارها و نتایج آن مشتاق‌تر شوند و در نتیجه تفکر خلاق هم به طور مستقیم و هم از طریق اثر کمال‌گرایی منفی بر روی اشتیاق شغلی اثر مثبت دارد؛ بنابراین، اثر معنادار تفکر خلاق بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی، منطقی و پذیرفتنی به نظر می‌رسد. مطابق آنچه بیان شد، انتظار می‌رود که تفکر خلاق از طریق افزایش کمال‌گرایی مثبت، باعث تقویت اشتیاق شغلی معلمان شود. در مقابل، کمال‌گرایی منفی می‌تواند نقش میانجی معکوسی در این رابطه ایفا کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد که نشان می‌دهند کمال‌گرایی مثبت پیش‌بینی‌کننده ابعاد اشتیاق شغلی است، در حالی که کمال‌گرایی منفی با اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی ارتباط دارد.

در مجموع، با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی معلمان در ارتقای کیفیت آموزش، شناخت نقش تفکر خلاق و کمال‌گرایی مثبت و منفی در این زمینه، می‌تواند راهنمای مفیدی برای سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در جهت ارتقای انگیزه و عملکرد معلمان باشد. توجه به این عوامل و تقویت آنها در معلمان، می‌تواند زمینه‌ساز افزایش اشتیاق شغلی و در نتیجه، بهبود فرایند یاددهی-یادگیری شود.

دومین یافته این پژوهش نشان داد تفکر انتقادی علاوه بر اثر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم نیز با واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی بر اشتیاق شغلی اثرگذار بوده و این اثر مثبت معنادار است. این یافته با نتایج برخی پژوهش‌ها نظیر **ال‌وی و همکاران (۲۰۲۲)**، **طهماسب‌زاده شیخ‌لار و همکاران (۱۴۰۰)**، **زو (۲۰۲۳)**، **کانتن و یسیلتاس (۲۰۱۵)**، **حشمتی و حسینی (۱۳۹۴)**، **زو (۲۰۲۳)**، **کانتن و یسیلتاس (۲۰۱۵)**، **استوبر و دامیان (۲۰۱۶)**، **بانویل و همکاران (۲۰۲۴)** و **اسپاگنولی و دیگران (۲۰۲۱)** همسو می‌باشد. **طهماسب‌زاده شیخ‌لار و همکاران (۱۴۰۰)** و **حشمتی و حسینی (۱۳۹۴)** تفکر انتقادی را بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌ها موثر دانسته‌اند. همچنین تفکر انتقادی با فرسودگی و اهمال‌کاری رابطه معکوس دارد و نداشتن سبک تفکر سازنده و انتقادی موجب ایجاد الگوهای کمال‌گرایی منفی است (**قلعه‌نویی و همکاران، ۱۳۹۹**) که این نتیجه با این یافته پژوهش همسو است.

در تبیین یافته دوم، مبنی بر اینکه تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی اثر معنادار دارد، می‌توان بیان داشت با توجه به اینکه فرد متفکر انتقادی توانایی ارزیابی، استدلال و استنتاج دارد، در موقعیت‌های مختلف می‌تواند از توانایی خود بهره‌مند شود. به عبارت دیگر چنین فردی، خوداندیش و خودارزیاب است و در نتیجه باعث ایجاد خودکارآمدی می‌شود (**متقی و همکاران، ۱۳۹۶**). این توانایی باعث می‌شود تا آنها در محیط کاری، قادر به تحلیل مسائل، حل مشکلات و تصمیم‌گیری مناسب باشند. از این رو، معلمانی که از تفکر انتقادی برخوردارند، می‌توانند با شناسایی نقاط ضعف و قوت خود، برنامه‌ریزی لازم را برای رفع کاستی‌ها و ارتقای توانمندی‌های خویش انجام دهند. این فرایند خودارزیابی و خودتنظیمی باعث افزایش خودکارآمدی آنان می‌شود (**رابابا و ماشال، ۲۰۲۰**). به همین دلیل، معلم خودکارآمد با مهارت تفکر انتقادی، از توانایی‌ها و استعداد‌های خود آگاهی دارد. وی شکست‌ها و ناکامی‌ها را بر پایه عدم شانس و اقبال و یا ناتوانی و نقص خود در نظر نمی‌گیرد و با ارزیابی مسئله و مسیر طی شده، درمی‌یابد که در چه قسمتی نیاز به بازنگری دارد؛ لذا می‌تواند از شکست خود درس بگیرد و مجدداً روی حل مسئله پیش



آمده برنامه‌ریزی کند. همچنین تفکر انتقادی با تقویت عزت نفس، اعتماد به نفس و قدرت ابراز وجود در افراد، زمینه را برای کمال‌گرایی مثبت فراهم می‌کند. کمال‌گرایی مثبت به رفتارها و شناخت‌هایی اشاره دارد که افراد را برای دستیابی به اهداف سطح بالا و نتایج مطلوب همراه با تقویت مثبت و گرایش به رشد، برمی‌انگیزد. بنابراین، انتظار می‌رود تفکر انتقادی از طریق افزایش کمال‌گرایی مثبت، باعث تقویت اشتیاق شغلی معلمان شود. از طرف دیگر، افراد دارای تفکر انتقادی با توانایی ارزیابی و استدلال خود، کمتر درگیر نگرانی‌ها و اضطراب‌های ناشی از عدم دستیابی به استانداردهای بالای تعیین شده می‌شوند که این امر، کمال‌گرایی منفی را در آنان کاهش می‌دهد. کمال‌گرایی منفی با ترس از شکست، تقویت منفی و نگرانی‌های افراطی همراه است (کوترا و همکاران، ۲۰۲۳) و می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و کاهش اشتیاق شود.

این روند مغایر با تفکرات فردی است که کمال‌گرایی منفی دارد؛ بنابراین با افزایش تفکر انتقادی، کمال‌گرایی منفی کاهش می‌یابد (استوبر و دامیان، ۲۰۱۶). تفکر انتقادی یک فرایند قضاوت خودتنظیم و هدفدار است که سبب حل مشکلات و تصمیم‌گیری مناسب می‌شود (آلتون و بیلدیریم، ۲۰۲۳). افراد دارای این مهارت از سطح خوبی از عزت نفس برخوردار هستند و قدرت ابراز وجود دارند، از طرفی، این نوع تفکر بر روی اضطراب اجتماعی و نگرانی تاثیر منفی دارد (سلیمانی فر و همکاران، ۱۳۹۶). تفکر انتقادی به‌عنوان فرایندی شناختی، فرد را قادر می‌سازد تا با دیدی منتقدانه و عاری از تعصب به ارزیابی اطلاعات و شواهد موجود بپردازد. این توانایی باعث می‌شود افراد از کمال‌گرایی ناسالم یا منفی که ریشه در ترس از شکست و نیاز بیش از حد به تأیید دیگران دارد، فاصله بگیرند و به جای آن، به کمال‌گرایی سالم یا مثبت که بر پایه‌ی کسب موفقیت از طریق تلاش سازنده استوار است، گرایش پیدا کنند. چنین رویکردی به کمال‌گرایی، با افزایش عزت‌نفس و خودکارآمدی، زمینه‌ی دستیابی به اهداف شغلی را فراهم می‌آورد و در نتیجه، اشتیاق شغلی را در فرد تقویت می‌کند. از سوی دیگر، کمال‌گرایی منفی با افزایش اضطراب، کاهش عملکرد و افت انگیزه ارتباط دارد. بنابراین کمال‌گرایی مثبت، افزایش و کمال‌گرایی منفی کاهش می‌یابد. تفکر انتقادی عاملی برای افزایش خودکارآمدی است و عزت نفس و اعتماد به نفس را نیز افزایش می‌دهد. در این افراد، خصیصه کمال‌گرایی مثبت سبب می‌شود کارها به بهترین نحو انجام شده، موفقیت‌های کسب شده اشتیاق را بیشتر کرده و همین موجب افزایش اشتیاق شغلی می‌شود؛ بنابراین، اثر معنادار تفکر انتقادی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی، منطقی و پذیرفتنی به نظر می‌رسد.

این پژوهش با استفاده از طرح همبستگی صورت گرفته است؛ لذا نمی‌توان از آن دست به استنباط علی زد. همچنین مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل معلمان دوره متوسطه دوم شهرستان شیراز بودند که باید در تعمیم نتایج به سایر معلمان جانب احتیاط را رعایت نمود. محدودیت‌های این پژوهش عبارت است از: ۱. بعضی از ویژگی‌های شخصیتی معلمان در این تحقیق قابل کنترل نبود. ۲. به دلیل ضعف معلمان در قسمت استنتاجی، تعدادی از معلمان از میانه تحقیق انصراف دادند. با توجه به پژوهش انجام شده، به منظور تقویت اشتیاق شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود که دوره‌های افزایش مهارت تفکر خلاق و تفکر انتقادی برای معلمان برگزار گردد. همچنین، جامعه آماری این پژوهش، معلمان متوسطه دوره دوم مدارس عادی شهر شیراز هستند که بهتر است برای معلمان دوره ابتدایی و متوسطه اول، مدارس خاص و غیرانتفاعی نیز بررسی شود. علاوه بر این، این پژوهش در سطح نواحی چهارگانه شیراز به عنوان مرکز استان اجرا شده است که از نظر امکانات و مسایل بومی و فرهنگی با دیگر نقاط استان و کشور متفاوت است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی معلمان سایر مناطق نیز اجرا شود.

## ۵. ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش برخی ملاحظات اخلاقی از جمله بیان کامل اهداف پژوهش، دادن حق انتخاب به شرکت‌کنندگان جهت شرکت یا شرکت نکردن در پژوهش و اطمینان دادن به ایشان در خصوص محرمانه نگه داشتن تمام اطلاعات و در اختیار قرار دادن پرسشنامه‌های مورد نظر با ترتیب تصادفی، رعایت شد.

## ۶. سپاسگزاری

از اساتید گرامی و معلمان محترمی که زمینه انجام پژوهش را فراهم آوردند، قدردانی می‌شود.

## ۷. حمایت مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

## ۸. تعارض منافع

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

## منابع

- آقامیرزایی محلی، ط، تقوایی یزدی، م، و آقاتبار رودباری، ج. (۱۳۹۹). تاثیر کمال‌گرایی پیشرفت‌دهنده بر یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی مازندران). *فصلنامه علمی-پژوهشی طب و تزکیه*. ۲۹(۳)، ۲۴۵-۲۵۵. [https://www.tebvatazkiye.ir/article\\_127517.html](https://www.tebvatazkiye.ir/article_127517.html)
- بشارت، م، فرهنگ، ه، و غلامعلی لوسانی، م. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای اهمال‌کاری در رابطه بین آسیب‌های کمال‌گرایی و نشانه‌های افسردگی و اضطراب. *روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسان ایرانی)*. ۱۴(۵۵)، ۲۳۵-۲۴۷. <https://sanad.iau.ir/journal/jip/Article/541252?jid=541252>
- پورحیدر، ر، سامری، م، حسینی، م، و مرتضی‌نژاد، ن. (۱۴۰۲). تحلیل رابطه لذت تحصیلی و اشتیاق شغلی با استقلال شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری ارزشیابی عملکرد. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*. ۱۷(۶۰)، ۳۳-۴۸. <https://doi.org/10.22034/jiera.2023.388666.2937>
- حسینی، ا، و جعفرپور، ف. (۱۴۰۲). مطالعه اثربخشی دوره تربیت مربی خلاقیت بر دانش، نگرش و مهارت معلمان مناطق محروم: مطالعه طولی پدیدارشناسانه. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*. ۱۴(۴)، ۳۱۷-۳۳۳. <https://doi.org/10.22059/japr.2023.360075.644640>
- حسینی، ش، و حسینی، م. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر نگرش تفکر انتقادی در سازمان بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه آزاد واحد گرمسار. <https://elmnnet.ir/doc/10911895-31342>
- حمیدی‌نژاد، ن، دولتشاهی، ب، و باقری، ف. (۱۴۰۲). پیش‌بینی رفتارهای آشفته خوردن بر اساس کمال‌گرایی و ترومای دوران کودکی: ارائه مدل تبیینی با نقش میانجی شرم درونی شده. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*. ۱۴(۳)، ۲۵۶-۲۳۹. [https://japr.ut.ac.ir/article\\_93856.html](https://japr.ut.ac.ir/article_93856.html)
- حیدری‌فر، ع، و حیدری‌فر، ع. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی خلاقیت در رابطه با هوش هیجانی و کمال‌گرایی دانش‌آموزان متوسطه اول شهر خرم‌آباد. *چهارمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق*. تهران. <https://civilica.com/doc/1239150/>
- دهقانی، ه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه اشتیاق شغلی معلمان و یادگیری دانش‌آموزان دبستانی. *اولین کنفرانس ملی مطالعات آموزش و پرورش و علوم آموزشی تربیتی*. قم. ایران. ۴ اردیبهشت. <https://civilica.com/doc/515592/>
- رنگریز، ح، سجادی، ع، و لطیفی جلیسه، س. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی کارکنان با رویکرد فرا تحلیل. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۰(۳۷)، ۱۱۷-۱۴۶. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99891.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99891.html)
- زاهدباپلان، ع، معینی‌کیا، م، صاحب‌دل، س، و فروغی، ف. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. ۵(۹۵)، ۱۳۷-۱۲۱. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/751>
- سلطانی‌زاده، م، مرتضویان، س، و لطیفی، ز. (۱۴۰۲). پیش‌بینی اهمال‌کاری تحصیلی بر اساس تاب‌آوری تحصیلی، عدم تحمل بلا تکلیفی، کمال‌گرایی مثبت و منفی: نقش واسطه‌ای اجتناب تجربه‌ای. *مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی*. ۲۰(۵۱)، ۶۷-۴۹. [https://jeps.usb.ac.ir/article\\_8071.html](https://jeps.usb.ac.ir/article_8071.html)
- سلیمانی‌فر، ا، شعبانی، ف، رضایی، ز، و نیکوبخت، ن. (۱۳۹۶). گرایش به تفکر انتقادی، عزت‌نفس، ابراز وجود، اضطراب اجتماعی و نگرانی در دانشجویان: ارائه یک مدل علی. *دوفصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)*. ۲(۲۹)، ۱۶۶-۱۵۵. [https://cpap.shahed.ac.ir/article\\_2825.html](https://cpap.shahed.ac.ir/article_2825.html)
- شیخ‌الاسلامی، ع، دادجویی، ر، سیداسماعیلی قمی، ن. (۱۳۹۹). نقش اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی پیوند با مدرسه دانش‌آموزان. *مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی*. ۴۰(۱۷)، ۳۳-۲۰. [https://jeps.usb.ac.ir/article\\_5838.html](https://jeps.usb.ac.ir/article_5838.html)
- طهماسب‌زاده شیخ‌لار، د، پاشایی فخری، آ، و کاشی، ف. (۱۴۰۰). نقش تفکر انتقادی و روحیه کارآفرینی در پیش‌بینی فرسودگی و اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان فنی و مهندسی. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*. ۲۳(۹۱)، ۹۴-۷۵. <https://doi.org/10.22047/ijee.2021.260157.1797>
- عابدی، ج. (۱۳۷۲). خلاقیت و شیوه‌های نو در اندازه‌گیری آن. *پژوهش‌های روان‌شناختی*. ۱(۲)، ۵۴-۴۶. <https://www.sid.ir/paper/425227/fa>
- عزیزی، ن، بلندهمتان، ک، و ساعدی، پ. (۱۳۹۸). زمینه‌ها و عوامل خلاقیت در تدریس معلمان خلاق در مدارس ابتدایی و متوسطه مناطق روستایی. *فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی*. ۷(۲)، ۸۸-۱۱۱. [https://trj.uok.ac.ir/article\\_61219.html](https://trj.uok.ac.ir/article_61219.html)
- عصاره، ع، اوضاعی، ن، و عظیم‌پور، ا. (۱۴۰۰). رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان. *فصلنامه خانواده و پژوهش*. ۵۰(۱)،

<http://qjfr.ir/article-1-1823-fa.html> .۲۷-۴۶

عظیم‌پور، ا.، و جلیلیان، س. (۱۳۹۸). نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه. *نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. ۱۱(۲)، ۶۸-۷۲. <https://ijndibs.com/article-1-306-fa.html>

قلعه‌نویی، ز.، شاکری‌نسب، م.، عظیم‌زاده تهرانی، ن.، و کاظم‌آبادی فراهانی، ز. (۱۳۹۹). پیش‌بینی کمال‌گرایی زندانیان بر اساس سبک تفکر سازنده و باورهای غیرمنطقی. *فصلنامه دانش انتظامی استان خراسان شمالی*. ۷(۲۷)، ۱۵۹-۱۳۳. [https://iocv.ir/article/article\\_136421](https://iocv.ir/article/article_136421)

مالک پورلهری، ک.، و بختیاری زانی، ا. (۱۴۰۰). پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خود شفقت ورزشی. *فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم*. ۱(۱)، ۱۵-۱. [https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article\\_1652.html](https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_1652.html)

متقی، ز.، نجفی، م.، نصرتی، ک.، و حاتمی، م. (۱۳۹۶). نقش مؤلفه‌های تفکر انتقادی در پیش‌بینی خودکارآمدی دانشجویان پزشکی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). *رویکردهای نوین آموزشی*. ۱۲(۲)، ۴۶-۵۹. <https://doi.org/10.22108/nea.2018.95748.0>

ناموران گرمی، ک.، ملکی آوارسین، ص.، و خان‌گلدی، ا. (۱۴۰۱). بررسی مقایسه‌ای مهارت‌های تفکر انتقادی دانشجویان رشته‌های مختلف دکتری تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *آموزش و ارزشیابی*. ۶۰(۱۵)، ۲۰۸-۱۹۵. <https://sanad.iau.ir/Journal/jinev/Article/972276>

نجی‌اللهی ملک‌شاه، ر.، و رضاخانی، س. (۱۴۰۰). نقش میانجی‌گر کفایت اجتماعی در رابطه بین تفکر خلاق و هوش هیجانی با جهت‌گیری مذهبی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*. ۱۵(۴)، ۷۹-۵۱. [https://apsy.sbu.ac.ir/article\\_101457.html](https://apsy.sbu.ac.ir/article_101457.html)

نیکومنش، ص. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر مهارت‌های اجتماعی و کاهش پرخاشگری با متغیر میانجی عزت نفس. *پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره*. ۱۴۰۰(۱۵)، ۵۶-۳۵. [https://educationscience.cfu.ac.ir/article\\_2147.html?lang=fa](https://educationscience.cfu.ac.ir/article_2147.html?lang=fa)

وفائی، ر. (۱۴۰۰). پیش‌بینی تاب‌آوری تحصیلی دانش‌آموزان بر اساس اشتیاق شغلی معلمان: مطالعه مقطعی در زمان شیوع کرونا ویروس. *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*. ۴(۳۶)، ۶۶-۵۹. <https://jonahs.ir/showpaper/197769923964b81f5acb363>

## References

- Abedi, J. (1993). Creativity and new ways of measuring it. *Psychological researches*. vol (1, 2), 46 -54. (in Persian) <https://www.sid.ir/paper/425227/fa>
- Aghamirzaee Mahali, T. Taghvaei Yazdi, M. Aghatabar Roudbari, J. (2020). The Impact of Progressive Perfectionism on Organizational Learning and Organizational Ethics in Medical University (Case Study of Mazandaran University of Medical Sciences), *Medicine and Spiritual Cultrivation*. 29(3), 245-255. (in Persian) [https://www.tebvatazkiye.ir/article\\_127517.html](https://www.tebvatazkiye.ir/article_127517.html)
- Altun, E., & Yildirim, N. (2023). What does critical thinking mean? Examination of pre-service teachers' cognitive structures and definitions for critical thinking, *Thinking Skills and Creativity*. 49, 101367. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101367>
- Assareh, A. R. Ozaee, N. Azimpour, E. (2021). The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism, and Teachers' Job Performance, *Quarterly Journal of Family and Research*. 18(1), 27-46. (in Persian) <http://qjfr.ir/article-1-1823-fa.html>
- Azizi, N. Boland Hemmatan, K. Saedi, P. (2019). Investigating the Creativity Backgrounds and Factors in Teaching Creative Teachers in Rural Schools, *Journal of Teaching Research*. 7(2), 88-114. (in Persian) [https://trj.uok.ac.ir/article\\_61219.html](https://trj.uok.ac.ir/article_61219.html)
- Bakker, A. B. van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*. 26(1), 20-30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 5(1), 307-337. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=756450>
- Banville, C., Massicotte, V., Caplette-Gingras, A., Langlois, F., Guin, J., Flett, G., Molnar, D., Lemieux, J., & Savard, J. (2024). A qualitative study of perfectionism among self-identified perfectionist women with nonmetastatic breast cancer. *Journal of Psychosocial Oncology Research and Practice*. 6(1), 00, January-March 2024. [https://journals.lww.com/jporp/fulltext/2024/01000/a\\_qualitative\\_study\\_of\\_perfectionism\\_among.1.aspx](https://journals.lww.com/jporp/fulltext/2024/01000/a_qualitative_study_of_perfectionism_among.1.aspx)

- Besharat, M.A. Farahmand, H. Gholamali Lavasani, M. (2018). The Mediating Role of Procrastination in the Relationship between Perfectionism Pathologies and Depression/Anxiety Symptoms. *Developmental psychology (Journal of Iranian Psychologists)*. 14(55), 235-247. (in Persian) <https://sanad.iau.ir/journal/jip/Article/541252?jid=541252>
- Biggerstaff, J. (2014). The Relationship between Teacher Perceptions of Elementary School Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction. *Dissertations*. 22.
- Bostanci, A. B. (2020). The Relationship between Teachers' Political Skills and Work Engagement. *International Journal of Education & Literacy Studies*. 8(4), 53-63. <https://journals.aiac.org.au/index.php/IJELS/article/view/6332>
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International Journal of Testing*. 1(1), 55-86. [https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0101\\_4](https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0101_4)
- Dehghani, H. (2016). Investigating the relationship between teachers' work engagement and primary school students' learning, The first national conference of educational studies and educational sciences, 29 Apr. (in Persian) <https://civilica.com/doc/515592/>
- Facione, N. C. Facione, P. A. (1997). Critical Thinking Assessment in Nursing Education Programs: An Aggregate Data Analysis. 1st ed. Millbrae, CA: The California Academic Press. 137. <https://www.amazon.com/Critical-Thinking-Assessment-Education-Programs/dp/1891557211>
- Fahimi Fendri, M. Erfanian Khanzadeh, H. Rezaeifar, H. (2016). Examining the relationship between perfectionism and job enthusiasm of employees according to demographic variables in Mashhad Municipality. *The third world conference on management, economics, accounting and humanities at the beginning of the third millennium*. 20 Nov. (in Persian) <https://civilica.com/doc/591909/>
- Farrokhi, N. (2017). Predicting Academic Procrastination Based on Perfectionism and Cognitive Learning Strategies in Students. *Educational Psychology*. 13(45), 83-96. (in Persian) <https://doi.org/10.22054/jep.2017.8145>
- Ghaleh-Noui, Z. Shakeri Nasab, M. Azimzadeh Tehrani, N. Kazemabadi Farahani, Z. (2019). Prediction of prisoners' perfectionism based on critical thinking style and irrational beliefs. *Knowledge Management Quarterly of North Khorasan Province*. 7(27), 133-159. (in Persian) [https://iocv.ir/article/article\\_136421](https://iocv.ir/article/article_136421)
- Goulet-Pelletier, J. C., Gaudreau, P., & Cousineau, D. (2022). Is perfectionism a killer of creative thinking? A test of the model of excellencism and perfectionism. *British journal of psychology (London, England: 1953)*. 113(1), 176-207. (in Persian) <https://doi.org/10.1111/bjop.12530>
- Gozon, J. P., & Yango, A. R. (2023). Teachers' Work Engagement, School Performance, and Teachers' Retention in Selected Private Schools in the City Schools Division of Santa Rosa, Laguna. *Technium Social Sciences Journal*. 44(1), 360-383. <https://doi.org/10.47577/tssj.v44i1.8922>
- Guilford, J. P. (1959). *Traits of creativity*. In H. H. Anderson (Ed.), *Creativity and its cultivation*, 142-151. New York: Harper & Row. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1386136>
- Hamidinejad, N., Dolatshahi, B., & Bagheri, F. (2023). Predicting Disordered Eating Behaviors Based on Perfectionism and Childhood Trauma: Presenting an Explanatory Model with Mediated Role of Internalized Shame. *Journal of Applied Psychological Research*. 14(3), 239-256. (in Persian). [https://japr.ut.ac.ir/article\\_93856.html](https://japr.ut.ac.ir/article_93856.html)
- Heshmati, Sh. Hosseini, M. (2015). Investigating the effect of critical thinking attitude in the organization on employees' job enthusiasm with the mediating role of innovative organizational atmosphere. *Master's thesis*, Garmsar Azad University. (in Persian) <https://elmnet.ir/doc/10911895-31342>
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology*, 60(3), 456-470. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.3.456>
- Heydarifar, E. Heydarifar, A. (2021). Investigating the mediating role of creativity in relation to emotional intelligence and perfectionism of first secondary school students in Khorram Abad city. *The fourth international and national conference on management, accounting and law studies. Tehran*. 17 June. (in Persian) <https://civilica.com/doc/1239150/>



- Holmström, A., Tuominen, H., Laasanen, M., & Veermans, M. (2023). Teachers' work engagement and burnout profiles: Associations with sense of efficacy and interprofessional collaboration in school. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104251. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104251>
- Hosseini, A. S., & Jafarpoor, F. (2023). Effectiveness Study of the Creativity Training Workshop on the Knowledge, Attitude, and skill of Teachers in Deprived Areas: A Longitudinal Phenomenological Study. *Journal of Applied Psychological Research*, 14(4), 317-333. (in Persian) <https://doi.org/10.22059/japr.2023.360075.644640>
- Jafari, A. Zangeneh, F. & Vafa, F. (2015). Investigating the relationship between creative thinking style of employees and job performance in higher education centers (Payam Noor Khorasan Razavi University). *International Conference on Management, Culture and Economic Development. Mashhad*, May 31. (in Persian) <https://civilica.com/doc/427158/>
- Jessor, R., & Jessor, S. L. (1977). *Problem behavior and psychosocial development: a longitudinal study of youth*. New York (N.Y.): Academic press. <https://lib.ugent.be/catalog/rug01:000002543>
- Kamangari, A. Shojaei, S. & Ahmadi Zahrani, M. (2022). Provide a Model of Job Motivation, Mental Health and Some Personality Traits of Employees. *Razi Journal of Medical Sciences*, 28(12), 176-184. (in Persian) <https://rjms.iums.ac.ir/article-1-6719-fa.html>
- Kanten, P. Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00522-5)
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-being and Emotional Exhaustion, *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00522-5)
- Karunarathne, W., & Calma, A. (2024). Assessing creative thinking skills in higher education: deficits and improvements. *Studies in Higher Education*, 49(1), 157-177. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2225532>
- Khandan, M. Nouhi, E. & Sabzevary, S. (2022), The Necessity of Critical Thinking in Nursing Education: Review of Literature. *Iranian Journal of Systematic Review in Medical Sciences (IJSR)*, 1(1), 48-60. (in Persian) <http://ijsr.ir/article-1-23-fa.html>
- Kotze, M. (2018). How Job Resources and Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148-164. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AJEMS-0096-2017-05/full/html>
- Koutra, K., Mouatsou, C., & Psoma, S. (2023). The Influence of Positive and Negative Aspects of Perfectionism on Psychological Distress in Emerging Adulthood: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(11), 932. <https://doi.org/10.3390/bs13110932>
- Laaly, M. & Kharazmi, O. (2019). Investigating the Relationship between Quality of Life and organizational Performance of Teachers and School Staff Using Structural Equations (Case Study of Chenaran), *Social Development and Welfare Planning*, 10(39), 83-109. (in Persian) <https://doi.org/10.22054/qjssd.2019.10655>
- Lv, S., Chen, C., Zheng, W., & Zhu, Y. (2022). The Relationship Between Study Engagement and Critical Thinking Among Higher Vocational College Students in China: A Longitudinal Study. *Psychology research and behavior management*, 15, 2989-3002. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S386780>
- Malekpour lapari, K Bakhtiari Renani, A. (2021). Predicting Teachers' Burnout Based on Tolerance of Ambiguity and Self-Compassion, *Teacher Professional Development*, 1(19), 1-15. (in Persian) [https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article\\_1652.html](https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_1652.html)
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Inkages between transformational leadership, work meaningfulness and work engagement: A multilevel cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 367-380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>
- Michos, K., Cantieni, A., Schmid, R., Müller, L., & Petko, D. (2022). Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a

- mobile portfolio app. *Teaching and Teacher Education*. 109, 103570, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103570>
- Mirshekari, Z. Saadatmand, Z. (2015). Investigating the relationship between perfectionism and self-efficacy and self-esteem of elementary school students in Abade Tashk Niriz. The first scientific research conference on the development and promotion of science education in Iran. February. (in Persian) <https://www.sid.ir/paper/826740/fa>
- Motaghi, Z. Najafi, M. Nosrati, K. Hatami, M. (2018). The Role of Critical Thinking Components in Predicting Students' Self-Efficacy (Case Study: Isfahan University of Medical Sciences). *New Educational Approaches (NEA)*. 2(26), 46-59. (in Persian) <https://doi.org/10.22108/nea.2018.95748.0>
- Nikumaneh, S. (2021). The effect of emotional intelligence on social skills and reducing aggression with the mediating variable of self-esteem. *Pouyesh in education and consultation*. 15(15), 35-66. (in Persian) [https://educationscience.cfu.ac.ir/article\\_2147.html?lang=fa](https://educationscience.cfu.ac.ir/article_2147.html?lang=fa)
- Rababa, M. Masha'al, D. (2020). Using branching path simulations in critical thinking of pain management among nursing students: Experimental study. *Nurse Education Today*. (86), 1-7. <http://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104323>
- Rangriz, H. Sajjad, A. Latifi Jaliseh, S. (2018). Factors Affecting Employee Work engagement with Meta-Analysis, *Journal of Career and Organization Consulting*. 10(37), 117-146. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99891.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99891.html)
- Saif, A. A. (2021). Modern Educational Psychology: Psychology of Learning and Instruction, Doran, 728. (in Persian) <https://www.adinehbook.com/gp/product/6006208213>
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. Gonzalez, V. Bakker, R.B. (2002). The measurement of engagement and burnout a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 7(3), 71-92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schmitt, M. C., Prestele, E., & Reis, D. (2021). Perfectionistic cognitions as antecedents of work engagement: Personal resources, personal demands, or both? *Collabra: Psychology*. 7(1), Article 25912. (in Persian) <https://doi.org/10.1525/collabra.25912>
- Sheykholeslami, A. Dadjooei, R. Seyedesmaili Ghomi, N. (2021). The Role of Teachers' work Engagement and Job Satisfaction in Prediction Students' School Bonding. *Journal of Educational Psychology Studies*. 17(40), 20-33. (in Persian) [https://jeps.usb.ac.ir/article\\_5838.html](https://jeps.usb.ac.ir/article_5838.html)
- Solimanifar, O. Shaabani, F. Rezaei, Z. Nikubakht, N. (2018). Disposition toward Critical Thinking, Self-Esteem, Assertiveness, Social Anxiety and Worry in Students: A causal model. *Clinical Psychology and Personality*. 2(29), 150-166. (in Persian) [https://cpap.shahed.ac.ir/article\\_2825.html](https://cpap.shahed.ac.ir/article_2825.html)
- Spagnoli, P. Scafuri Kovalchuk, L. Aiello, M.S. Rice, K. G. (2021). The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-wave cross-lagged panel study. *Personality and Individual Differences*. 173(4), 110632. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34533435/>
- Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In F. M. Sirois & D. S. Molnar (Eds.), *Perfectionism, health, and well-being* (pp. 265-283). Springer International Publishing/Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8_12)
- Sudibjo, N. & Riantini, M. G. D. (2023). Factors affecting teachers' work engagement: The case of private school teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad. *Eficacia y Cambio en Educación*. 21(1), 119-137. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.006>
- Tahmasebzadeh Sheikhlari, D. Pashaei fakhri, A. Kashi, F. (2021). The role of critical thinking and entrepreneurial spirit in predicting burnout and academic procrastination of engineering students, *Iranian Journal of Engineering Education*. 23(91), 75-94. (in Persian) <https://doi.org/10.22047/ijee.2021.260157.1797>
- Terry-Short, L. A. Owens, R. G. Slade, P. D. Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*. 18(5), 663-668. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)00192-U](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)00192-U)
- Tian, W. Wang, H. Rispen, S. (2021). How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity.



- International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(291), 1-17. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33401745/>
- Vacca, M., Ballesio, A., & Lombardo, C. (2021). The relationship between perfectionism and eating-related symptoms in adolescents: A systematic review. *European Eating Disorders Review*. 29(1), 32-51. <https://doi.org/10.1002/erv.2793>
- Vafaei, R. (2021). Predicting students' academic resilience based on teachers' work engagement: a cross-sectional study during the outbreak of the coronavirus. *Journal of new achievements in humanities studies*. 4(36), 59-66. (in Persian) <https://jonahs.ir/showpaper/197769923964b81f5acb363>
- Zahed Babalan, A. Moini Kia, M. Akbari, T. Rostami, P. (2021). Factors affecting Work Engagement. *The Second National Conference of the Future School*. Ardebil. 14 July. (in Persian) <https://civilica.com/doc/1704837/>
- Zahed Babalan, A. Moini Kia, M. Sahebdel, S. Forooghi, F. (2021). The role of school culture and organizational creativity on the work engagement of primary school teachers in district two of Ardabil city. *International Journal of Business Management and Entrepreneurship*. 5(16), 121-137. (in Persian) <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/751>
- Zhu, L. (2023). Effects of perfectionism on work engagement: A motivation perspective. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 51(6), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.12210>

In Press/ Accepted Manuscript

## The pattern of Structural Relationships of teachers' Work Engagement Based on Creative Thinking and Critical Thinking with the Mediating role of Positive and Negative Perfectionism

Behnoosh Ghadaghadr Jahromi<sup>1</sup> , Nadereh Sohrabi Shegefti<sup>2\*</sup> , Mohammad Khayyer<sup>3</sup> , Siamak Samani<sup>4</sup> 

1. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.. Email: [behnoosh.ghadarghadr@iau.ir](mailto:behnoosh.ghadarghadr@iau.ir)
2. Corresponding Author, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. Email: [Nadereh.sohrabi@iau.ac.ir](mailto:Nadereh.sohrabi@iau.ac.ir)
3. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran. Email: [m.khayyer@pishtazan.ac.ir](mailto:m.khayyer@pishtazan.ac.ir)
4. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran. Email: [samanisiamak@iaushiraz.ac.ir](mailto:samanisiamak@iaushiraz.ac.ir)

### Extended Abstract

#### Aim

The purpose of this research was to investigate the pattern of structural relationships of work engagement based on creative thinking and critical thinking with the mediating role of positive and negative perfectionism. According to the conducted research, several factors affect work engagement, and one of these factors is perfectionism (Zhu, 2023). Perfectionism is considered a multidimensional personality trait that is characterized by striving to be perfect, setting high standards, and critically evaluating oneself or others (Vacca, Ballesio, & Lombardo, 2021). Creative thinking is one of the factors and variables affecting the work engagement of educational staff and teachers (Bakker & van Wingerden, 2021). This type of thinking creates new perspectives and opportunities and creates new ways to understand more. Another factor and variables affecting work engagement is critical thinking (Heshmati & Hosseini, 2015). Purposeful and self-regulating judgment, which is formed as a result of interpretation, analysis, evaluation and inference, represents this type of thinking. The innovation of this research is that in a comprehensive model explaining the work engagement of teachers based on the factors of creative thinking, critical thinking, positive and negative perfectionism, it has been less investigated. Therefore, this research was conducted with the aim of investigating the pattern of structural relationships of work engagement based on creative thinking and critical thinking with the mediating role of positive and negative perfectionism.

#### Methodology

This research is applied in terms of purpose and in terms of collecting descriptive-correlational information, and its analysis is of structural equations model-finding type. In this research, the statistical population is the teachers working in the second secondary schools of four districts of Shiraz in the academic year 2018-2019 and the samples were determined by the two-stage cluster sampling method. Using Cochran's formula and with an error of 5%, the approximate volume of the required sample was determined. According to the average number of teachers in the schools, from each district, 6 public secondary schools, including 3 boys' schools and 3 girls' schools, were randomly selected. After sampling and discarding incomplete questionnaires, the sample size was determined to be 231 teachers, including 128 female and 103 male teachers. In this research, four tools were used. To measure work engagement, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) was used. This questionnaire was created by Schaufeli et al. (2002) and has 17 questions. To measure positive and negative perfectionism, the Positive and Negative Perfectionism Scale (PANPS) was used. This questionnaire was created by Terry-Short et al. (1995) and includes 20 items related to positive perfectionism and 20 items related to negative perfectionism. To measure thinking test, the Creative Thinking Test (CT) was used.

This test was created by Abedi (1993) and has 60 questions. This test includes 4 fluid fluency (items 1 to 15), flexibility (items 16 to 30), originality (items 31 to 45) and elaboration (items 46 to 60). To measure critical thinking, the California Critical Thinking Skills Test (CCTST) was used. This questionnaire was created by Facione & Facione (1997) and has 34 questions.

#### Findings

The first finding showed that in addition to the direct effect, creative thinking has an indirect effect on work engagement through the mediation of positive and negative perfectionism, and this positive effect is significant. The second finding showed that in addition to the direct effect, critical thinking has an indirect effect on work engagement through the mediation of positive and negative perfectionism, and this positive effect is significant. According to the findings in this research, CFI, RFI, TLI, NFI indexes are more than 0.9, RMSEA index is less than 0.05, and its significance is based on PCLOSE value (more than 0.05) and chi -Square is less than 2 degrees of freedom. Examining the fit indicators, all the reported indicators of the conceptual model of the research have a good level of fit and the structure of the model was confirmed.

## Conclusion

This research was conducted with the aim of investigating the pattern of structural relationships of job passion based on creative thinking and critical thinking with the mediating role of positive and negative perfectionism. The findings of the research indicate that creative thinking and critical thinking, in addition to the direct effect, have an indirect effect on work engagement through the mediation of positive and negative perfectionism, and this positive effect is significant (Zhu, 2023; Bakker & van Wingerden, 2021). This research was done using a correlational design; Therefore, it is not possible to make a causal inference from it. Also, the participants in this research included teachers of the second secondary school in Shiraz city, which should be cautious in generalizing the results to other teachers. The limitations of this research are: 1. Some of the teachers' personality traits could not be controlled in this research. 2. Due to the weakness of the teachers in the inferential part, a number of teachers withdrew from the middle of the research. According to the conducted research, in order to strengthen the work engagement of the teachers, it is suggested that the courses to increase the creative thinking and critical thinking skills be held for the teachers. Also, the statistical population of this research is secondary school teachers of the second period of normal schools in Shiraz city, which is better to be investigated for primary and secondary school teachers of special and non-profit schools as well.

**keywords:** Work Engagement, Critical Thinking, Creative Thinking, Positive Perfectionism, Negative Perfectionism

## Ethical Considerations

In this research, there are some ethical considerations, including fully stating the objectives of the research, giving the participants the right to choose to participate or not participate in the research, and assuring them about keeping all information confidential and providing them with the desired questionnaires. Random order was followed.

## Acknowledgments

We are also grateful to all the respected students and teachers who provided the basis for the research.

## Financial Support

This research has not received any financial assistance from funding organizations in the public, commercial or non-profit sectors.

## Conflict of Interest

According to the authors, this article has no conflict of interest.

## References

- Abedi, J. (1993). Creativity and new ways of measuring it. *Psychological researches*. vol (1, 2), 46 -54. (in Persian) <https://www.sid.ir/paper/425227/fa>
- Bakker, A. B. van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*. 26(1), 20–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Facione, N. C. Facione, P. A. (1997). Critical Thinking Assessment in Nursing Education Programs: An Aggregate Data Analysis. 1st ed. Millbrae, CA: The California Academic Press. 137. <https://www.amazon.com/Critical-Thinking-Assessment-Education-Programs/dp/1891557211>
- Heshmati, Sh. Hosseini, M. (2015). Investigating the effect of critical thinking attitude in the organization on employees' job enthusiasm with the mediating role of innovative organizational atmosphere. *Master's thesis*, Garmsar Azad University. (in Persian) <https://elmnnet.ir/doc/10911895-31342>
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. Gonzalez, V. Bakker, R.B. (2002). The measurement of engagement and burnout a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 7(3), 71–92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Terry-Short, L. A. Owens, R. G. Slade, P. D. Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*. 18(5), 663-668. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)00192-U](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)00192-U)
- Vacca, M., Balleio, A., & Lombardo, C. (2021). The relationship between perfectionism and eating-related symptoms in adolescents: A systematic review. *European Eating Disorders Review*. 29(1), 32-51. <https://doi.org/10.1002/erv.2793>
- Zhu, L. (2023). Effects of perfectionism on work engagement: A motivation perspective. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 51(6), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.12210>