

بررسی رابطه ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای با نقش میانجیگری سازگاری شغلی دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان

محمد جعفری

کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، گرایش سازمان ها و باشگاه های ورزشی، دانشگاه پیام نور، مرکز قشم، هرمزگان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای با نقش میانجیگری سازگاری شغلی دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان انجام گرفت. تحقیق حاضر به روش توصیفی و از نوع همبستگی (مدل معادلات ساختاری) انجام گرفت، جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران تربیت بدنی شاغل در مدارس استان هرمزگان بودند که تعداد ۳۴۵ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه اخلاق حرفه ای، پرسشنامه پنج عاملی شخصیت و پرسشنامه سازگاری شغلی استفاده شد، و داده ها از طریق آزمون های آماری و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و smart pls-4 تجزیه و تحلیل شدن. نتایج بررسی ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدل از برازش خوبی برخوردار است و ضرایب مسیر غیرمستقیم متغیرهای برون گرایی؛ روان رنجوری؛ سازگاری و وظیفه شناسی به سمت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی گری سازگاری شغلی از لحاظ آماری معنی دار شد. بدین معنی که متغیر سازگاری شغلی نقش میانجی گری جزئی در ارتباط بین این ویژگی های شخصیت با اخلاق حرفه ای ایفا می کند. در ادامه نتایج نشان داد که ضرایب مسیر مستقیم مربوط به برون گرایی؛ روان رنجوری، وظیفه شناسی و ویژگی گشودگی به تجربه به سمت اخلاق حرفه ای به لحاظ آماری معنی دار شدند. به این معنی که برون گرایی، وظیفه شناسی و ویژگی گشودگی رابطه مثبت با اخلاق حرفه ای نشان دادند اما ویژگی روان رنجوری رابطه منفی با اخلاق حرفه ای نشان داد. نتایج همچنین نشان داد که ضرایب مسیر مستقیم مربوط به برون گرایی؛ روان رنجوری، ویژگی سازگاری؛ و وظیفه شناسی از لحاظ آماری معنی دار شدند و رابطه معنی داری با سازگاری شغلی نشان دادند و در نهایت یافته ها نشان داد که ضریب مسیر مستقیم سازگاری شغلی به سمت اخلاق حرفه ای از لحاظ آماری معنی دار شد و رابطه مثبتی با اخلاق حرفه ای نشان داد.

کلمات کلیدی: ویژگی های شخصیت، اخلاق حرفه ای، سازگاری شغلی، دبیران تربیت بدنی

-مقدمه

اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه‌ها است که به عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها نیز تعریف می‌شود. دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی است، اما وقتی این رفتارها در سطح جامعه تسری پیدا می‌کند، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه دارد که جامعه را با آن می‌توان شناخت، لذا یکی از گرایش‌هایی که جامعه را به سمت و سوی شکوفایی هدایت می‌کند، اخلاق می‌باشد. هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد (چوکپرچکیت و سامرتفول، ۲۰۱۷). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد و مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند (لاکسانافو کین، ۲۰۱۸). اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش کارایی و موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (چوکپرچکیت و سامرتفول، ۲۰۱۷). در این میان دنیای ورزش و حرفه دبیری نیز نیازمند به کارگیری اخلاق بوده و این مهم از خصیصه‌های ذاتی ورزش می‌باشد و حتی می‌توان گفت که ورزش اساساً اخلاقی است و با اخلاقیات پیوستگی تنگاتنگی دارد (سالتانا، ۲۰۱۸)، لذا معرفتی که می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن فرد مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و بهبود زندگی کاری، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع به میزان اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود (دیوید و رسنیک، ۲۰۱۵). عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را می‌توان به عوامل فردی، سازمانی و محیطی تقسیم کرد. ویژگی‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، باورها و اعتقادات، شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی افراد از جمله عوامل فردی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (کونروی، ۲۰۲۲). بنابراین ویژگی‌های شخصیت اولین متغیری است که می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای افراد در محیط سازمانی و شغلی تأثیرگذار باشد. به عبارت دیگر، از عوامل مهم و تأثیرگذاری که می‌تواند بر رفتار اخلاقی کارکنان مؤثر واقع شود و موجب اثربخشی و بهره‌وری کارکنان گردد، توجه به شخصیت، ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی است. شخصیت به طور قابل توجهی رفتار فردی را در محیط کار تعیین می‌کند. شناخت ویژگی‌های شخصیتی، چگونگی شکل‌گیری و علت‌های بروز رفتارها از جمله مباحث روان‌شناسی مدیریت است و به واسطه نقش و اهمیتی که دارد تا حدودی توانسته است رفتارهای انسانی را در سازمان‌ها درک و پیش‌بینی کند. به علاوه شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد و همچنین عوامل مؤثر بر آن می‌تواند شرایط جذب و نگهداری آن‌ها را مطلوب‌تر کند و عملکرد آن‌ها را در سازمان بهبود بخشد. ویژگی‌های شخصیتی در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار وی تأثیر می‌گذارد (سمیجن و همکاران، ۲۰۲۰). یکی از رویکردهایی که امروزه در روانشناسی شخصیت مورد توجه است، الگوی پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک کری (۱۹۹۰)، است که در اواخر دهه ۸۰ میلادی در ایالات متحده مطرح شد. به اعتقاد دیگمن از میان نظریه‌های موجود مربوط به ویژگی‌های شخصیتی، رشدیافته‌ترین نظریه در این حوزه یعنی ویژگی‌های شخصیت، مدل پنج‌عامل بزرگ شخصیت است (گل‌پرور و جوادیان، ۱۳۹۹). این الگو از پنج بعد اصلی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدانی بودن تشکیل شده است. برون‌گرایی بیانگر وجود رودیکردی پرنرژدی به جهان مادی و اجتماعی در فرد است. افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. روان‌رنجوری به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین‌اند. این افراد

نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب زده هستند. تجربه‌گرایی میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنج‌کاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام‌گرا هستند. توافق‌پذیری نشانگر جهت‌گیری اجتماعی و جامعه‌پسند در مقابل نگرش خصمانه نسبت به دیگران است. وجدانی بودن معیار سنجش قابلیت اطمینان و توصیف‌کننده قدرت کنترل تکانه‌ها است، به نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل اتکا (مشاور) است (والا و جمالی آرائی، ۱۳۹۳). به گفته دیگران این پنج عامل مستقل اما تا اندازه‌ای همبسته با یکدیگر هستند و سبب بروز رفتارهای مختلف در محیط‌های متفاوت می‌شوند. علاوه بر این، مطالعات تجربی قبلی نشان می‌دهد که ترکیبی از صفات پنج‌گانه بزرگ در پیش‌بینی متغیرهای نتیجه کلیدی مؤثر است (سمیجن و همکاران، ۲۰۲۰).

سازمان‌ها با به کارگیری کارکنان دارای رفتار اخلاقی می‌توانند با بهره‌گیری مناسب از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی خود و بهبود و تقویت کیفی این نیروها، در جهت توجه بیشتر به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان گام بردارند. بنابراین شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد و همچنین عوامل مؤثر بر آن می‌تواند شرایط جذب و نگهداری آن‌ها را مطلوب‌تر کند و عملکرد آن‌ها را در سازمان بهبود بخشد. ویژگی‌های شخصیتی در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار وی تأثیر می‌گذارد. در ادامه به برخی از پژوهش‌ها که رابطه بین این دو متغیر را بررسی کرده‌اند، اشاره می‌شود. به عنوان مثال روستایی (۱۴۰۱)، در نتایج پژوهش خود نشان داد که ویژگی شخصیتی روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و مسؤلیت‌پذیری قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای است. رجبی نژاد سیاهپوش (۱۳۹۸)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی حسابرس رابطه مثبت و معناداری بر رفتار اخلاق شرکتی و تعهد حرفه‌ای/ اخلاق شرکتی و قانون‌مداری دارد. جونول کایا اوزبک (۲۰۱۹)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که روان‌رنجوری اثر منفی بر ادراک رهبری اخلاقی کارکنان دارد. همچنین هیچ ارتباط معنی‌داری بین برون‌گرایی و رهبری اخلاقی نشان داده نشد. با این حال، پیشنهاد می‌گردد رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق سه مؤلفه تجربه‌گرایی، وجدان‌گرایی و توافق‌پذیری پیش‌بینی گردد.

با توجه به بررسی‌های انجام گرفته در حوزه ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای، می‌توان بیان نمود که برخی از متغیرها همچون سازگاری شغلی می‌توانند میزان ارتباط این دو متغیر را تحت تأثیر قرار دهند و به اصطلاح نقش واسطه ایفا نمایند. سازگاری شغلی را فرایندی پویا و مستمر از طریق یک فرد که به دنبال پیشرفت و نگهداری تطابق درون محیط کاری است، تعریف کرده‌اند (دیویس، ۲۰۰۲؛ ۲۰۰۵ و ۱۹۹۶). شارف (۲۰۱۰)، معتقد است که این سازگاری شغلی با گذشت زمان یا تصرف کاری در یک کار مشخص می‌شود. سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود (آدلر، ۱۹۹۷؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۱۷). هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین کند و نیازهای اولیه‌اش را برطرف سازد (آدلر، ۱۹۹۷). در زمینه سازش شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است؛ می‌توان گفت سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. امروزه تقریباً بیشتر افراد خوشبختی را سازگاری‌های شغلی و رضایت‌بخش می‌دانند، به‌گونه‌ای که سازش شغلی آنان در سازش‌های اجتماعی و در نهایت بر رضایت خاطر آن‌ها از زندگی اثر می‌گذارد (باریک و مونت، ۱۹۹۱). سازوکارهای سازگاری، وسیله‌ای برای ارضای غیرمستقیم احتیاجات، کاستن اضطراب و به‌دست آوردن

حس اعتماد به نفس هستند و چون همه افراد گاهی احساس محرومیت می‌کنند و باید از شکست غرور خود جلوگیری کنند، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت همه افراد به سازوکارهای سازگاری برای سازش با کار متوسل می‌شوند (سلیمی و شاه طلبی، ۱۳۹۷). بنابراین بر اساس مطالب فوق و بررسی های محقق نشان داده شد که پژوهش های اندکی در این زمینه صورت گرفته است. با توجه به این که در یک سازمان سالم، موفقیت آن در گرو توسعه اصول اخلاقی است که بتواند با در نظر گرفتن ویژگی های شخصیتی کارکنان موجب بالا رفتن روابط بین فردی، افزایش معنویت کاری، انضباط، رفتارهای درست و صادقانه، بالندگی سازمان و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه گردد و برای این که بتوان به طور کامل بر ماهیت حفظ و موفقیت نظام آموزشی سالم دست پیدا کرد این مطالعه تلاش کرد تا دامنه پژوهش های قبلی در زمینه ویژگی های شخصیتی، اخلاق حرفه ای کارکنان و سازگاری شغلی را میان دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان، گسترش دهد. در راستای تحقق این اهداف، این مطالعه به رابطه ویژگی های شخصیتی و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی با نقش واسطه ای سازگاری شغلی را در استان هرمزگان پرداخت، بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که «آیا سازگاری شغلی در ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان نقش واسطه ای ایفا می کند؟»

-اهداف پژوهش

هدف کلی

تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای با نقش میانجیگری سازگاری شغلی دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان

-اهداف جزئی

- تعیین رابطه مستقیم بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان
- تعیین رابطه مستقیم بین ویژگی های شخصیت و سازگاری شغلی دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان
- تعیین رابطه مستقیم بین سازگاری شغلی و اخلاق حرفه ای و دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان

- فرضیه های پژوهش

- فرضیه کلی

سازگاری شغلی در رابطه بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان نقش واسطه ای دارد.

- فرضیه های فرعی پژوهش

- بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان رابطه مستقیم وجود دارد.
- بین ویژگی های شخصیت و سازگاری شغلی دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان رابطه مستقیم وجود دارد.
- بین سازگاری شغلی و اخلاق حرفه ای و دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان رابطه مستقیم وجود دارد.

-پیشینه پژوهش

کامرانی و همکاران (۱۴۰۲)، تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط صفات شخصیتی با اخلاق حرفه ای در پرستاران بیمارستان ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰ را انجام دادند. نتایج نشان داد بین ویژگی های شخصیتی و اخلاق حرفه ای رابطه آماری معنی داری وجود ندارد. میانگین نمره اخلاق حرفه ای پرستاران در سطح عالی بود. ویژگی های شخصیتی با وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی و جنسیت ارتباط معنی دار داشتند. اخلاق حرفه ای با مشخصات دموگرافیک ارتباط معنی داری نداشتند.

ساجدی رو (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سازگاری شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کلات را انجام داد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد بین ویژگی های شخصیت و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین ویژگی های شخصیت و سازگاری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین سازگاری شغلی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین ویژگی های شخصیت و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سازگاری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

کونروی (۲۰۲۲)، نشان داد ویژگی های فردی، ارزش های مذهبی، ملاک های شخصی، باورها و اعتقادات، شخصیت و ویژگی های شخصیتی افراد از جمله عوامل فردی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای هستند.

هاگرتی (۲۰۲۲)، در پژوهشی رابطه بین ویژگی شخصیتی، سازگاری شغلی و توانایی شناختی با سلامت روان در دبیران ورزشی یکی از مناطق کانادا را مورد بررسی قرار داد. ۱۵۰ نفر از دبیران در پژوهش شرکت داده شدند. نتایج نشان داد دبیرانی که نمره بالایی در ویژگی شخصیتی از جمله تعامل تجربه پذیری، باوجدان بودن و انعطاف پذیری داشتند.

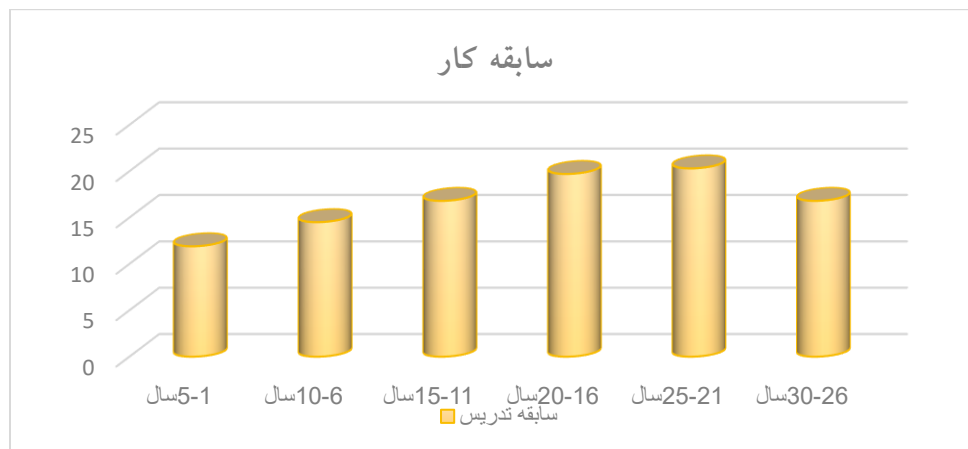
-روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی (مدل معادلات ساختاری) بوده است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد شاغل در مدارس استان هرمزگان بود. (تعداد کل دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان ۸۲۲ نفر بودند که از این تعداد ۳۶۹ نفر دبیر مرد و تعداد ۴۵۳ نفر دبیر زن بودند). حجم نمونه ۳۴۵ نفر بدست آمد. در نهایت با لحاظ کردن احتمال ریزش نمونه، ۳۶۰ نفر واجد شرایط ورود به پژوهش را داشتند. شیوه نمونه گیری پژوهش حاضر از نوع نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای بود. ابتدا محقق لیست کلیه دبیران تربیت بدنی مربوط به همه مناطق استان هرمزگان را از اداره کل آموزش و پرورش تهیه کرد. در این مرحله ۲۳ منطقه (منبع آموزش و پرورش) در سطح استان هرمزگان شناسایی شدند. سپس در ادامه محقق از بین مناطق انتخاب شده به صورت تصادفی از هر منطقه تعداد ۱۵ دبیر تربیت بدنی تقاضا کرد تا در پژوهش شرکت کرده و پرسشنامه ها را تکمیل نمایند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های زیراستفاده گردید. پرسشنامه اخلاق حرفه ای، پرسشنامه پنج عاملی شخصیت NEO، پرسشنامه سازگاری شغلی، به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده تحقیق از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی و در واقع توصیف شاخص های مورد پژوهش، از میانگین، انحراف معیار استفاده و در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری جهت بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده گردید. در انتها داده ها با استفاده از نرم افزار smart pls ۴ تجزیه و تحلیل شدند.

-یافته های پژوهش

- یافته های توصیفی پژوهش

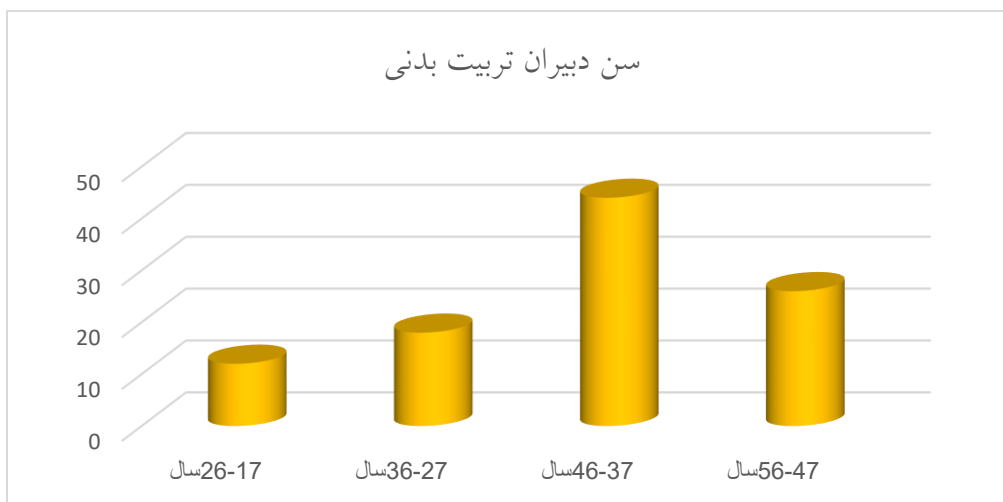
- سابقه کار



نمودار نمودار ستونی توزیع درصد افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب سابقه کار

همان طور که در نمودار مشاهده می شود دبیران تربیت بدنی با سابقه کاری ۲۱ تا ۲۵ سال ۲۰/۳ درصد و بیشترین فراوانی و مدیران با سابقه ۱ تا ۵ سال ۱۱/۹ درصد کمترین میزان فراوانی را به خود اختصاص دادند.

- سن شرکت کننده ها

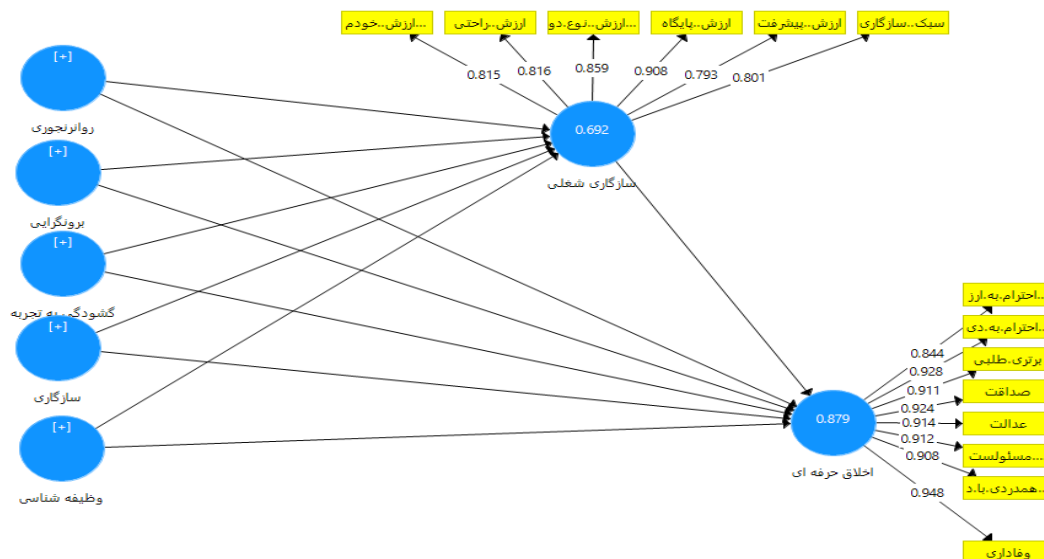


نمودار نمودار ستونی توزیع درصد افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر بر حسب سن

همان طور که در نمودار ملاحظه می شود، گروه های سنی ۳۷-۴۶ و ۴۷-۵۶ به ترتیب با ۳۰/۷ و ۲۸/۵ دارای بیشترین درصد فراوانی حجم نمونه را به خود اختصاص دادند.

-برازش مدل

در مجموع بررسی برازش کلی مدل نشان داد که برازش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری از وضعیت مناسبی برخوردار است. لذا برازش کلی مدل مورد تایید قرار می گیرد.



شکل مقادیر R^2 مربوط به متغیرهای درون زا جهت بررسی برازش ساختاری

-یافته های استنباطی پژوهش

جهت بررسی فرضیات این پژوهش بر اساس متغیرهای برون زا و متغیر میانجی از روش تحلیل مسیر استفاده شد. لذا ابتدا ضرایب همبستگی متغیرهای ورودی به مدل تحلیل مسیر ارائه شده است.

جدول جدول ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	برون گرای	روان رنجوری	سازگاری	وظیفه شناسی	گشودگی به تجربه	و اخلاق حرفه ای	سازگاری شغلی
برون گرایی	۱	- /۳۲*	- /۹۲*	- /۸۷*	- /۹۲۰*	- /۸۱*	- /۴۵*
روان رنجوری	- /۳۲*	۱	- /۳۱*	- /۳۸*	- /۳۵*	- /۵۰*	- /۴۳*
سازگاری	- /۹۲*	- /۳۱*	۱	- /۸۸*	- /۹۱*	- /۷۹*	- /۴۳*
وظیفه شناسی	- /۸۷*	- /۳۹*	- /۸۸*	۱	- /۸۷*	- /۸۱*	- /۴۲*
گشودگی به تجربه	- /۹۲*	- /۳۵*	- /۹۱*	- /۸۷*	۱	- /۸۳*	- /۴۷*
اخلاق حرفه ای	- /۸۱	- /۵۰	- /۷۹	- /۸۱	- /۸۳	۱	- /۶۲

سازگاری شغلی	۰/۴۵*	۰/۴۳*	۰/۴۳*	۰/۴۵*	۰/۴۷*	۰/۶۲*	۱
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---

*= $P < .001$

همان طور که در جدول مشاهده می شود ماتریکس ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی، اخلاق حرفه ای و سازگاری شغلی در سطح $P < .001$ معنی دار می باشند.

-بررسی فرضیه ها

-فرضیه اصلی پژوهش:

سازگاری شغلی در رابطه بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان نقش واسطه ای دارد.

نتایج بررسی مدل ساختاری در مرحله برازش نهایی نشان داد که ضرایب مسیر غیرمستقیم متغیرهای برونگرایی؛ روان رنجوری؛ سازگاری و وظیفه شناسی به سمت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی گری سازگاری شغلی از لحاظ آماری معنی دار شد. اما مسیر غیرمستقیم گشودگی به تجربه به سمت اخلاق حرفه ای با نقش میانجیگری سازگاری شغلی از لحاظ آماری معنی دار نشد. جهت تبیین این یافته پژوهش می توان چنین بیان نمود که اخلاق حرفه ای ویژگی مثبت در کارکنان ادارات می باشد که می تواند با ویژگی های شخصیتی منفی رابطه منفی داشته باشد. لذا فرضیه وجود نقش واسطه ای سازگاری شغلی در رابطه بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان، مورد تأیید قرار گرفت.

-فرضیه های فرعی پژوهش

۱) بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان رابطه مستقیم وجود دارد.

بررسی نتایج بوت استرپ مدل معادلات ساختاری نهایی پژوهش نشان داد که ضرایب مسیر مستقیم مربوط به برون گرایی؛ روان رنجوری، وظیفه شناسی و ویژگی گشودگی به تجربه به سمت اخلاق حرفه ای به لحاظ آماری معنی دار شدند اما ویژگی سازگاری رابطه مستقیم معنی داری با اخلاق حرفه ای نشان نداد. نکته مهم این که برون گرایی، وظیفه شناسی و ویژگی گشودگی رابطه مثبت با اخلاق حرفه ای نشان دادند اما ویژگی روان رنجوری رابطه منفی با اخلاق حرفه ای نشان داد. این یافته بانیات تحقیقات کامرانی و همکاران (۱۴۰۲)، روستایی (۱۴۰۱)، حاجی صفری و پوراحمدی (۱۴۰۱)، بازیدی (۱۳۹۹)، حیدری (۱۳۹۸)، نتایج تحقیق کونروی^۱ (۲۰۲۲)، مسمویی و همکاران (۲۰۲۰)، و جاسمی و همکاران (۲۰۲۰) و موبلیت^۲ (۲۰۱۹) همسو و همخوان است. جهت تبیین می توان بیان نمود که اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان ها به مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد. بنابراین افراد برون گرا، گشوده به تجربه و وظیفه شناس بخاطر ویژگی های مثبت و مؤثری که دارند در سازمان ها

¹ - Conroy

² - Maulit,

بهرتر اخلاق حرفه ای را رعایت می کنند اما افراد روان رنجور به خاطر نگرانی، تنش، اضطراب و دلهره ای که احساس می کنند عملکرد اخلاق حرفه ای آنان را تحت تأثیر قرار می دهد و در واقع لغزش هایی را در این مسیرها نشان می دهند بنابراین فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه بین ویژگی های شخصیت و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان، مورد تأیید قرار گرفت.

۲) بین ویژگی های شخصیت و سازگاری شغلی دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان رابطه مستقیم وجود دارد.

بررسی نتایج بدست آمده از مدل معادلات ساختاری نهایی پژوهش نشان داد که ضرایب مسیر مستقیم مربوط به برون گرایی؛ روان رنجوری و ویژگی سازگاری؛ و وظیفه شناسی از لحاظ آماری معنی دار شدند. اما مسیر مستقیم گشودگی به تجربه به سمت سازگاری از لحاظ آماری معنی دار نشد. این یافته با نتایج تحقیقات اله یاری (۱۳۹۹)، شاه محمدی (۱۳۹۹)، جعفری (۱۳۹۷) و هاگرتی^۳ (۲۰۲۲) همسو و همخوان است. جهت تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که سازگاری شغلی فرایندی است در حال رشد، شامل توازن بین آنچه کارکنان می خواهند و آنچه محیط شغلی می پذیرد. یا به عبارت دیگر سازگاری شغلی یک فرایند دو سویه است. از یک طرف کارمند به صورت مؤثر با محیط شغلی تماس برقرار می کند و از طرف دیگر محل کار نیز ابزارهایی را تدارک می بیند که فرد از طریق آن ها توانایی های بالقوه خویش را واقعیت می بخشد. سازگاری شغلی به فرایندهای روان شناسی که کارکنان را با تغییرات شغلی هماهنگ می کند، اشاره دارد و آن ها را مورد بررسی قرار می دهد بنابراین این ویژگی سازگار بودن کارمندان از ویژگی های شخصیتی افراد تأثیرپذیر خواهد بود چرا که سازگاری با تمایل به صمیمی بودن، جرأت مند بودن، کنجکاوی، انعطاف پذیری، سخاوتمندی و نوع دوستی در ارتباط است که همه این صفات را در ویژگی های شخصیتی برون گرایی، سازگاری؛ و وظیفه شناسی می توان یافت؛ بنابراین وجود ارتباط مثبت بین آن ها دور از انتظار نیست. ویژگی روان رنجوری نیز از آنجایی که با دلهره و اضطراب همراه است فرد توان کمی در مصاحبت و ورود به جنبه های جدید کاری پیدا می کند لذا رابطه منفی بین آنان مورد تأیید قرار گرفت.

۳) بین سازگاری شغلی و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان رابطه مستقیم وجود دارد.

بررسی نتایج بدست آمده از مدل معادلات ساختاری نهایی پژوهش نشان داد که ضریب مسیر مستقیم سازگاری شغلی به سمت اخلاق حرفه ای از لحاظ آماری معنی دار شد و رابطه مثبتی با اخلاق حرفه ای نشان داد. این یافته با نتایج تحقیقات سمیعی (۱۳۹۸)، کاپلیانی^۴ (۲۰۲۱)، درموف^۵ (۲۰۱۹) و بار بارا^۶ (۲۰۱۸) همسو و همخوان می باشد. جهت تبیین می توان بیان نمود که سازگاری شغلی توانایی فرد برای کنار آمدن با وظایف، گذارها و چالش های فعلی و آینده است بنابراین فرضیه سوم نیز مبنی بر وجود رابطه بین سازگاری شغلی و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی استان هرمزگان، مورد تأیید قرار گرفت.

-پیشنهادهات

-پیشنهادهای پژوهشی

³ - Hagerti

⁴ - Kapliani

⁵ - Dermof

⁶ - Barbara

-پیشنهاد می گردد که تحقیقاتی پیرامون اخلاق حرفه ای و ارتباط آن با سایر متغیرهای فردی و اجتماعی و در بین گروه های مختلف جامعه انجام گیرد.

-با توجه به این که این پژوهش صرفاً روی دبیران تربیت بدنی ارگان های مختلف انجام گرفته است؛ لازم است که درتعمیم نتایج به سایر اقشار و کارکنان سازمان های مختلف جامعه، احتیاط شود. بنابراین پیشنهاد می شود که پژوهش هایی از این دست، روی سایر اقشار نیز انجام گیرد.

- نهادینه شدن اخلاق اسلامی و کاربرد اخلاق حرفه ای در برنامه های آموزشی دبیران تربیت بدنی می تواند منجر به تأمین نیاز جامعه اسلامی در حل مسائل پیچیده اخلاقی توسط آن ها شود. بنابراین توصیه می شود که تدوین سر فصل آیین اخلاق حرفه ای در سیستم آموزش فرهنگیان به یک اصل و نه انتظار تبدیل شود و در این زمینه تحقیقات گسترده تری انجام پذیرد.

- به منظور افزایش قدرت تعمیم پذیری پژوهش پیشنهاد می شود که حجم نمونه بزرگتر گرفته شود.

-پیشنهادهای کاربردی

-در راستای نتایج پژوهش حاضر باید گفت که اطلاع از میزان سازگاری شغلی معلمان مدارس می تواند از مهم ترین اقدامات اساسی در راه رسیدن به آموزش و پرورش اثربخش و کارا باشد.

-با توجه به نتایج پژوهش حاضر نقش و وظیفه و مسئولیت دبیران در قبال جامعه ایجاب می کند که آنان اصول عمومی اخلاق حسنه را در همه جنبه ها رعایت و به آیین رفتار حرفه ای منسجمی پایبند باشند تا پذیرش اعتبار و احترام اجتماعی را که لازمه فعالیت در هر حرفه تخصصی است، بدست آورند.

-منابع و ماخذ

- رجبی نژاد سیاهپوش، مهناز. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اخلاق سازمانی بر رفتار اخلاقی حسابرس با نقش میانجی -روستایی، ناهید. (۱۴۰۱). نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه ویژگی های شخصیتی با اثر بخشی سازمانی مدیران ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ساجدی رو، فرامرز. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سازگاری شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کلات. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی سناباد گلبهار.
- کامرانی، کیمیا؛ جودی مشهد، میترا؛ رجبی، عبدالحلیم؛ کرم الهی، ذلیخا. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط صفات شخصیتی با اخلاق حرفه ای در پرستاران بیمارستان ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰. پرستاری مامایی و پیرا پزشکی، دوره ۸ (۴)، ۱-۱۲.
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ برازنده، امین. (۱۳۹۹). تبیین رفتار پرخاشگرانه دانش آموزان پسر به فرد غریبه و آشنا از طریق تعامل شناخت و شخصیت. فصلنامه تازه های علوم شناختی، ۱۵ (۱).
- والا، رضا؛ جمال آرائی، محمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی مورد مطالعه کارکنان یگان های ویژه ناجا. مجله بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱ (۲۹)، ۸۳-۱۱۱.

- Adler, N. J. (1997). "International Dimensions of Organizational Behavior, Third edition, 1997 (Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing). Second edition, 1991
- Chokprajakchat S, Sumretphol N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. Kasetsart Journal of Social Sciences 38 (2): 129-135.
- Conroy AA. (2022). Marital infidelity and intimate partner violence in rural Malawi: A dyadic investigation. Archives of Sexual Behavior; 43 (7): 1303-1314.
- Costa, P. T. , Jr. , & McCrae, R. R. (1985). Revised NEO personality inventory (NEOPI- R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI): Professional manual Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- David B, Resnik JD. (2015). What is ethic in research and why is it important? North Carolina: Voice of the Publisher; 2015. Available at: <http://www.niehs.nih.gov>. Accessed December 2.
- Dawis, R. V. (2002). "Person – environment – correspondence Theory". In D. Brown & Associates (Eds.) "Career choice and development. San Francisco: Jossey – Bass. 4 Th ed. , pp; 465 – 509.
- Dawis, R. V. (2005). "The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds)" Career development and counseling: Putting theory and research to work" pp: 3 – 23.
- Dawis, R. V. (1996). "Theory of work adjustment and person Environment Correspondence counseling. InD. Broun, L. Brooks, (Eds), Career choice and development, San Francisco: jossey– Bass-
- Dawis, R. V. (1992). Individual differences tradition in counseling Psychology" Journal of counseling Psychology, 9, pp: 7 – 19.
- Gonül Kaya ozbağ. (2019). The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and. 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Procedia - Social and Behavioral Sciences 235 (2016) 235 – 242.

- Hagerti, K. (2022). Personality characteristics, job adjustment and cognitive ability with mental health. *Canadian Journal of Sport Science*, 1 (2)126-133.
- Karelson P, Nordhagen R, Wergeland E, Bjerkedal T, (2017). "Job adjustment and absence from work in mid-pregnancy in the Norwegian mother and child cohort study (MoBa), JBMJ Publishing Group. Occup". *Environ. Med.*
- Luksanaphokin N. (2018). The Application of Buddhist Ethics for Conflict Management in Modern Government. *Journal of MCU Peace Studies*; 6 (2): 807-818.
- Sharf, R. S. (2010). "Applying Career Development: Brooks/Cole, Cengage Learning" University of Delaware. ISBN-10: 0495804703. 544 Pages Hardcover. For single copy purchases, visit CengageBrain. com. p: 234
- Sultana M. (2018). Ethics in Teaching profession. *ABC Journal of Advanced Reserch*; 3 (1): 44-50.
- Semeijn. J. H. , van der Heijden. B. I. J. M. , A. De Beuckelae. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five, Volume69, Issue2, April 2020, Pages 538- 556.

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between personality traits and professional ethics with the mediating role of occupational adaptation of physical education teachers in Hormozgan province. The present research was carried out by descriptive method and by correlation type (structural equation model), the statistical population of this research was all physical education teachers working in schools of Hormozgan province, 345 people were selected by cluster random sampling. Data were collected from professional ethics questionnaire, five-factor personality questionnaire and job compatibility questionnaire, and the data were analyzed through statistical tests and using spss version 26 and smart pls-4 software. The results of examining the path coefficients of the structural equation model showed that the model has a good fit and the results showed that the indirect path coefficients of extraversion variables; neurosis; Adaptability and conscientiousness towards professional ethics were statistically significant with the mediating influence of job adaptability. This means that the occupational adaptation variable plays a partial mediating role in the relationship between these personality traits and professional ethics. Next, the results showed that the coefficients of the direct path related to extraversion; Neuroticism, conscientiousness and openness to experience towards professional ethics were statistically significant. In other words, extroversion, conscientiousness and openness showed a positive relationship with professional ethics, but neuroticism showed a negative relationship with professional ethics. The results also showed that the coefficients of the direct path related to extraversion; adaptability trait neurosis; and conscientiousness were statistically significant and showed a significant relationship with job adaptability and finally the findings showed that the direct path coefficient of job adaptability towards professional ethics was statistically significant and showed a positive relationship with professional ethics gave.

Keywords: Personality Traits, Professional Ethics, Job Adaptability, Physical Education Teac
