فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی (مدل پنج عاملی شخصیت) در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش‌وپرورش استان بوشهر

کبری ارشدی[۱]، محمد بهروزی[۲]

چکیده

اخلاق حرفه‌ای کارکنان یکی از عوامل مؤثر در رشد معنویت و کاهش فساد اداری در سازمان‌ها می‌باشد. یکی از عواملی که بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها می‌باشد. این پژوهش باهدف تعیین رابطه بین ابعاد شخصیتی کارکنان (روان رنجوری، برون‌گرایی، تجربه پذیری، تطابق‌پذیری، باوجدان بودن و وظیفه‌شناسی) بااخلاق حرفه‌ای آن‌ها (مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری) در سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر انجام‌شده، که بر این اساس پنج فرضیه تدوین‌شده است. به این منظور دو پرسشنامه با عناوین" پرسشنامه پنج عاملی ویژگی‌های شخصیتی(NEO) " و "پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای" در جامعه آماری تحقیق که شامل ۷۲۹ نفر از کارکنان می‌باشد، بر اساس نمونه‌گیری بین ۲۵۱ نفر از کارکنان توزیع شد، پس از تکمیل شدن، با بهره‌گیری از فنون آماری و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel و SPSS مورد تجزیه‌وتحلیل قرارگرفته است. ضمن آزمون فرضیات طراحی‌شده، نتایجی حاصل شد که بر اساس آن پیشنهادهایی برای رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان در انتهای پژوهش عنوان‌شده است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، روان رنجوری، برون‌گرایی، تجربه پذیری، تطابق‌پذیری، باوجدان بودن و وظیفه‌شناسی

[۱] کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران kobra.arshadi1346@gmail.co

[۲] گروه مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول) Dr_m_behroozi@yahoo.com

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

مقدمه

توسعه و رشد روزافزون سازمان‌ها در سطوح مختلف و به طبع آن پیچیده‌تر شدن رفتارهای سازمانی اهمیت اخلاق را در حوزه مدیریتی و توسعه سازمان‌ها دوچندان ساخته است. همان‌طور که اصول اخلاقی به‌صورت فردی ما را به‌سوی خیر و سعادت هدایت می‌کند، برای سازمان نیز نیازمند اصولی هستیم که بتوانیم بر آن اساس قوانین و مقررات سازمانی را با توجه به اخلاقیات وضع کنیم. سازمان با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کند. برنامه‌های اخلاق به سازمان در حفظ شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود کمک می‌کند. به‌طورکلی اهمیت اخلاق در توسعه سازمان بدین سبب است که اخلاق ابزار کنترلی دقیقی است که اگر به‌درستی نهادینه شود، کارکنان را از درون کنترل می‌کند و با هشدارهای درونی به‌موقع، مانع از انحراف در مسیر حرکت سازمان به‌سوی اهدافش می‌شود. یک‌راه برای اداره این اصول اخلاقی در سازمان توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است. اخلاق حرفه‌ای مانند سایر جریان‌های شناختی و ذهنی به نظر می‌رسد که تحت تأثیر نوع نگرش و تفکر فرد باشد، بر همین اساس توجه به سبک‌های شخصیتی ممکن است بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذار باشد. بنابراین درک سبک‌های شخصیتی کارکنان تأثیر بسزایی در اخلاق مدار شدن فرد داشته و در سطح گسترده‌تر تطابق متناسب اخلاق حرفه‌ای و سبک‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند سبب شکوفایی سازمان شود. بدین منظور هدف اصلی در این پژوهش شناسایی و تبیین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان و ارتباط بین کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر مورد می‌باشد. و سؤال اصلی عبارت است از: ویژگی‌های شخصیتی(طبق مدل پنج عاملی شخصیت) در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر تا چه حد مؤثر است؟

پیشینه تحقیق و مبانی نظری :

مونرو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان تأثیر فاکتورهای شخصیتی بر رفتارهای اخلاقی حرفه‌ای به بررسی رابطه دو متغیر شخصیت شناسی و رفتارهای اخلاق حرفه‌ای در بین ۲۳۷ نفر از دانشجویان پزشکی و پزشکان پرداخته‌اند. درنهایت این رابطه تائید شده است.

کالشون و همکاران(۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رفتار رهبری اخلاقی و فاکتورهای پنج عاملی شخصیت ، برای بررسی رفتار رهبری اخلاقی از مقیاس رهبری اخلاقی چندبعدی استفاده نمودند.

قربانی زاده و کریمان (۱۳۹۸) با انجام پژوهشی با موضوع "عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان"به دنبال ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان صفی و ستادی بانک ملت بوده است. در این پژوهش به مطالعه سه عامل :۱) اهداف و راهبردها ۲) مدیریت و ۳) فرآیندهای کاری به‌عنوان عوامل درون‌سازمانی بر ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان پرداخته‌اند حاکی از این است که میان عوامل مؤثر بر اخلاق کاری در دو حوزه‌ی کارکنان صفی و ستادی تفاوت معنادار وجود دارد.

غلامی (۱۳۹۸) در این پژوهش با عنوان"اخلاق سازمانی؛ مشکلات، موانع و راه‌کارها"سعی شده با پرداختن به اهمیت اخلاق در سازمان ناجا، برخی از عناصر و عوامل مؤثر بر آن بررسی شود و در این راستا با پرداختن به دیدگاه‌های اسلامی و دیگر مکاتب سه‌گانه اخلاق ،فواید برنامه‌های اخلاقی، راه‌کارهای علمی و عملی مدیریت

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

اخلاقی را بیان کرده‌اند.در این تحقیق در جستجوی موانع رشد اخلاقی سازمان ناجا باید از الگوهای پژوهشی تلفیقی از رویکردهای تجربی، تحلیلی و تطبیقی بهره گیرند.

بیک زاده و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان" پی بردند معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به‌روشنی و وضوح کاملی ایفاء نمایند.

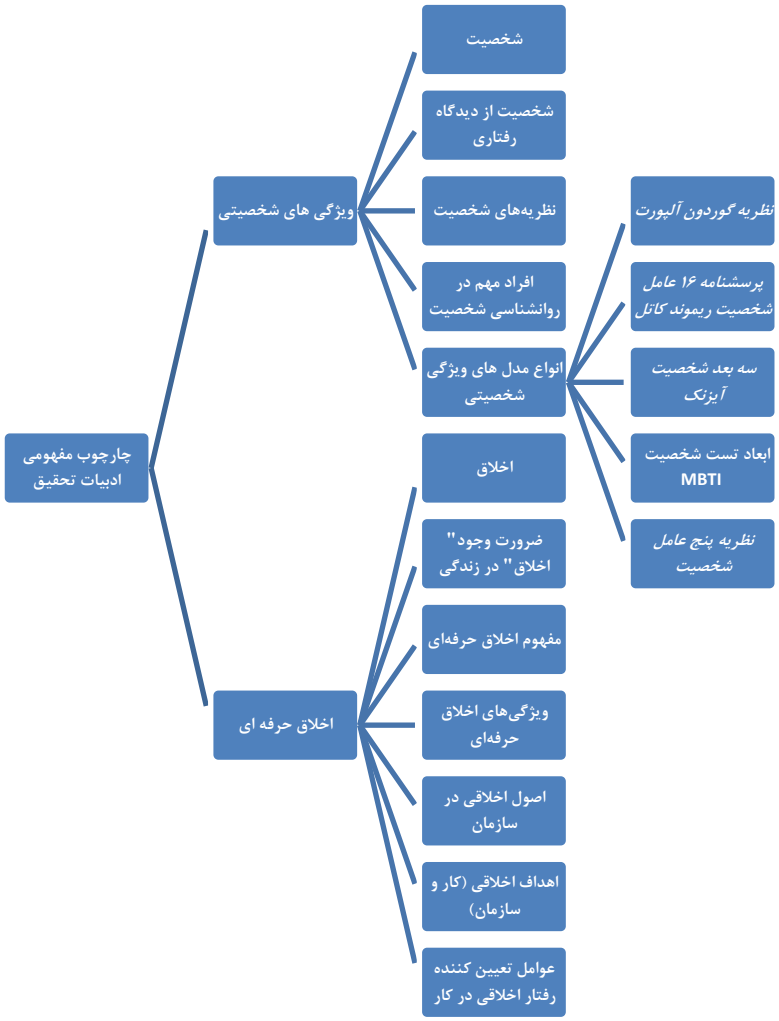
خنیفر و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با موضوع "شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی" به مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت در دانشگاه فرهنگیان قم پرداختند. همه مدیران به حکم آنکه مدیرند به یک شیوه عمل نمی‌کنند ازآنجاکه مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم‌گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آن‌ها می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آن‌ها تأثیرگذار باشد. به‌بیان‌دیگر مدیران دارای فلسفه شخصی هستند که نگرش آن‌ها نسبت به مسائل مختلف سازمان و کارکنان، مسائل پیرامون آن‌ها و فعالیت‌هایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سبک و فلسفه مدیریتی هر مدیری تحت تأثیر شخصیت و فرهنگ اوست.در این پژوهش ۳۱ نفر از مدیران ستادی این دانشگاه مورد ارزیابی قرار گرفتند و نتایج پژوهش نشان داد میانگین روان رنجوری در جامعه آماری کم‌تر از حد متوسط آن و میانگین چهار مؤلفه وظیفه‌شناسی، پذیرش تجربه، تطابق‌پذیری و برون‌گرایی بالاتر از حد متوسط است. بعد وظیفه‌شناسی در میان مدیران بالاترین رتبه و بعد روان رنجوری پایین‌ترین رتبه را داشته است.

امیری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان" بیان می‌کنند اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل مهم بشری است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دل‌بستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی صورت گیرد. در این مقاله پس از بیان اهمیت اخلاق حرفه‌ای و ارائه تعاریف مربوط به آن به نقل از کادوزیر ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای را به شرح ذیل بر شمرده است:

مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی،صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵



شکل ۱-۱:چارچوب مفهومی ادبیات پژوهش

روش تحقیق:

تحقیق حاضر باهدف توسعه دانش کاربردی در زمینه بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان انجام‌گرفته و موضوع مذکور در آن‌هم از حیث نظری و هم در میدان عمل موردبررسی و آزمون قرارگرفته است. لذا این تحقیق از حیث روش‌شناختی، تحقیقی کاربردی (بر مبنای هدف تحقیق) و حال نگر (بر مبنای زمان) است.در این تحقیق از روش تحقیق توصیفی، در دسته تحقیق پیمایشی استفاده‌شده است.

جامعه آماری

در این تحقیق جامعه آماری شامل ۷۲۹ نفر از کارکنان آموزش‌وپرورش استان بوشهر می‌باشند.

نمونه آماری

در این تحقیق بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان ۲۵۱ نفر برای نمونه انتخاب شدند، که ۳۵ درصد کل جامعه را تشکیل داده است. به دلیل ناهمگن بودن جامعه ازلحاظ حوزه‌های تخصصی و همچنین از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده‌شده است.

روش‌های جمع‌آوری داده

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

در این پژوهش از ۲ پرسشنامه استفاده‌شده است که پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی ٤٣ سؤال و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ١٦ سؤال بسته دارد.

طبقه‌بندی بر اساس نحوه اجرا

پرسشنامه خود ایفا: پرسشنامه در اختیار فرد یا گروه قرار می‌گیرد و فرد به تنهائی و یا به‌صورت گروهی به پرسش پاسخ می‌دهند.

در این پژوهش از پرسشنامه خود ایفا استفاده‌شده است.

در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات[۳] استفاده‌شده و به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه‌وتحلیل از روش پرسشنامه استفاده گردیده است.

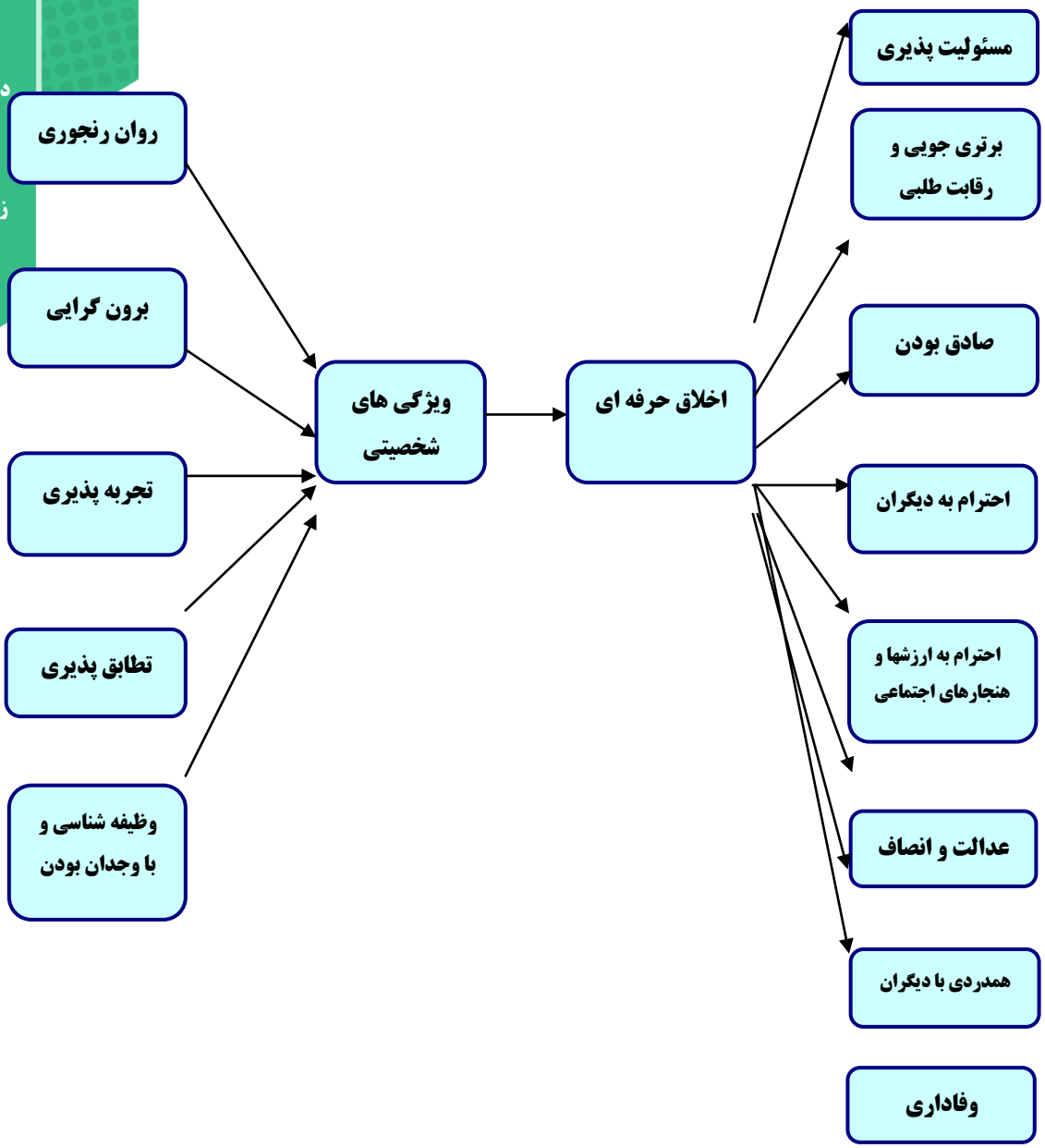
پرسشنامه پنج عاملی ویژگی‌های شخصیتی(NEO): این پرسشنامه ۵ بعد ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجوری، برون‌گرایی ،تجربه پذیری، تطابق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (کاستا و مک کری)

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: بر اساس مطالعات انجام‌شده در بخش ادبیات موضوع این پرسشنامه برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای در ۸ بعد آن مورداستفاده قرار می‌گیرد و روایی آن از طریق اساتید موردسنجش قرار خواهد گرفت و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون واقع می‌گردد. لازم به توضیح است که مؤلفه‌های این پرسشنامه توسط کادوزیر به‌عنوان ویژگی‌های افراد متخلف به اخلاق حرفه‌ای مطرح‌شده است.

1.internet

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵



شکل ۱-۲ مدل عملیاتی تحقیق

روایی و پایائی

به این منظور ۲۰ پرسشنامه بین اعضای نمونه طی فرآیند پیش‌آزمون ضریب آلفای کرونباخ توزیع گردید. کـه از ایـن میـان ۱۵ پرسشنامه بازگردانده شد.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

با توجه به سؤال‌های مطرح‌شده در پرسشنامه از هر دو روش «تحلیل توصیفی» و«تحلیل استنباطی» استفاده می‌شود، که به ترتیب برای توصیف داده‌ها از میانگین، میانه، انحراف معیار، واریانس و مد استفاده‌شده است. از آزمون کولموگروف-اسمرینوف برای آزمودن نرمال بودن داده‌ها، از آزمون همبستگی برای تعیین رابطه بین متغیرها و مدل

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

معادلات ساختاری برای سنجش تأثیر استفاده‌شده است. پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS و Lisrel موردبررسی و تجزیه‌وتحلیل قرارگرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری:

در قسمت اول پرسشنامه از پاسخ‌دهندگان خواسته‌شده بود که اطلاعات جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه خدمت، رده سازمانی، شهر محل خدمت، نوع استخدام، وضعیت تأهل و واحد سازمانی خود را در اختیار محقق قرار دهند. در این بخش نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌های دریافتی از اشخاص ارائه گردیده است. شاخص‌های آمار توصیفی نظیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی در این بخش ارائه‌شده است. میانه، مد و میانگین جزء شاخص‌های مرکزی هستند.

جدول۱-۱)شاخص‌های آمار توصیفی

Descriptive Statistics					
	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	234	1.00	3.06	1.9388	.39479
روان رنجوری	241	1.67	3.78	3.9129	.77787
برون‌گرایی	238	1.25	4.25	2.5147	.51434
تجربه پذیری	242	1.00	4.00	2.3058	.47539
تطابق‌پذیری	242	1.00	3.11	1.9605	.45309
وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن	239	1.00	3.89	1.8536	.51343
Valid N (listwise)	199				

آمار استنباطی

آزمون توزیع داده‌ها

قبل از انجام آزمون فرضیات، ابتدا توزیع داده‌های هر فرضیه با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مشخص گردیده است.

جدول-۱-۲آزمون کلموگروف-اسمرینوف متغیرهای تحقیق

متغیر	Sig(سطح معنی‌داری)	α(مقدار خطا)	نتیجه آزمون
ویژگی‌های شخصیتی	۰,۷۸۲	۰/ ۰۵	داده‌ها نرمال است
روان رنجوری	۰,۰۰۱	۰/ ۰۵	داده‌ها غیر نرمال است
برون‌گرایی	۰,۰۳۲	۰/ ۰۵	داده‌ها غیر نرمال است
تجربه پذیری	۰,۱٤٤	۰/ ۰۵	داده‌ها نرمال است
تطابق‌پذیری	۰,۳٤۲	۰/ ۰۵	داده‌ها نرمال است
وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن	۰,۰۳۹	۰/ ۰۵	داده‌ها غیر نرمال است
اخلاق حرفه‌ای	۰,۰۲۵۲	۰/ ۰۵	داده‌ها نرمال است

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

٤-٤)آزمون فرضیات: برای آزمون فرضیات بدین دلیل که برخی متغیر نرمال بوده و برخی غیر نرمال است، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده‌شده است

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

ویژگی‌های شخصیتی در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد.

جدول 1-3: نتایج آزمون فرضیه اصلی

نام متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (sig)	α (مقدار خطا)	رابطه معنی‌دار
ویژگی‌های شخصیتی رشد اخلاق حرفه‌ای	۰/٤٨٩	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود دارد

نتایج آزمون فرضیه فوق عنوان می‌کند که در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به اینکه سطح معناداری[4] کوچک‌تر از میزان خطاست لذا فرض H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود و بدین ترتیب با احتمال خطای (۰,۰۵) در جامعه اصلی گروه نمونه نیز قابل تائید خواهد بود و به‌عبارت‌دیگر دلیل کافی مبنی بر رد نظریه محقق پیرامون فرضیه مذکور به دست نمی‌آید و بایستی اذعان نمود که بین ویژگی‌های شخصیتی و رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری به میزان (۰/٤٨٩) وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. ویژگی شخصیتی"روان رنجوری" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد.

۲. ویژگی شخصیتی"برون‌گرایی" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد.

۳. ویژگی شخصیتی"تجربه پذیری" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد.

٤. ویژگی شخصیتی"تطابق‌پذیری" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد.

۵ - ویژگی شخصیتی"وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد.

مدل معادلات ساختاری

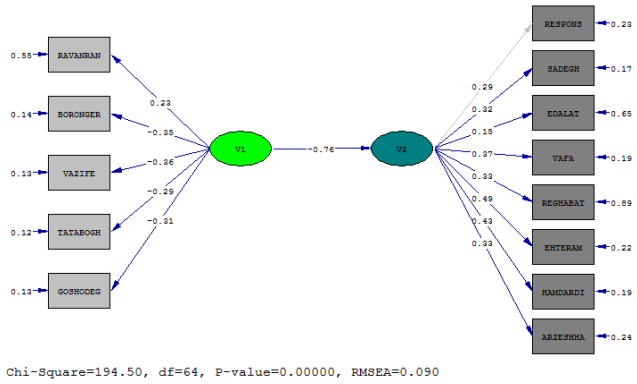
1.Sig -value

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

برای آزمون فرضیات اصلی پژوهش از مدل معادله‌های ساختاری استفاده شد. این روش، شیوه‌ای جامع برای ارزیابی و بهبود مدل‌های تئوریکی محسوب می‌شود (اندرسون و گربینگ، ۱۹۸۸). هدف این مدل توضیح الگوهای میان مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان می‌باشد که هرکدام توسط یک یا چند متغیر مشاهده‌شده سنجیده می‌شوند. (دیامان توپولوس، ۱۹۹٤). مزیت این روش نسبت به رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر این است که ۱) این مدل توانایی سنجش چندین رابطه را به‌طور هم‌زمان دارد و ۲) این مدل می‌تواند اثر خطای اندازه‌گیری را در متغیرهایی که چندین بعد دارند، در نظر بگیرد (بیانز و لنگ فیلد اسمیت، ۲۰۰۳). در مدل معادله‌های ساختاری ازیک‌طرف میزان انطباق داده‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر معناداری روابط در این مدل برازش یافته آزمون می‌شود.

شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل χ^2، GFI (شاخص نکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش) ، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای) و RMR (ریشه میانگین توان دوم باقیمانده) می‌باشد. بدین‌صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کمتر از ۳ باشد، مقدار CFI بیشتر از ۹۰ درصد، مقدارAGFI، GFI بیشتر از ۸۰ درصد و مقدارRMR کمتر از ۰,۰۷ باشد(جاکوب و دیگران، ۲۰۰۳). همچنین چنانچه عدد معناداری (مقدار T) بیشتر از ۲ یا کمتر از ۲- باشد، رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار است. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS و۸,۵ LISREL استفاده‌شده است.



شکل-۱-۳ مدل ساختاری و اعداد معناداری بین متغیرهای اصلی پژوهش

Comparative Fit Index (CFI) = 0.92
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.80
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.83
Standardized RMR = 0.055

پس از اجرای مدل با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸,۵ و انجام اصلاحات مربوطه، اعداد معناداری و پارامترهای اصلی حاصل شد. اعداد معناداری و پارامترهای اصلی مدل در نمودار۱۱ آمده است. همان‌طور که در شکل آمده، رابطه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

اصلی تائید شد. همچنین شاخص‌ها، حاکی از برازش مناسب مدل دارد. به‌عبارت‌دیگر داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی پژوهش تناسب داشته است.

نتیجه‌گیری

می‌توان نتیجه گرفت که از دید پاسخ‌دهندگان، اخلاق حرفه‌ای امتیاز پایینی (به میانگین ۱,۹۳) را در جامعه موردنظر دارا بوده و از بین ویژگی‌های شخصیتی در جامعه موردنظر بالاترین میانگین مربوط به ویژگی شخصیتی روان رنجوری بوده (۳,۹۱)، که ویژگی منفی در بین ۵ عامل شخصیت می‌باشد. سپس ویژگی برون‌گرایی (۲,۵۱) بالاترین میانگین را داشته است و بعدازآن تجربه پذیری با میانگین (۲,۳۱) که از حد وسط یعنی عدد ۳ نیز پایین‌تر است. پایین‌ترین ویژگی شخصیتی در سازمان موردنظر مربوط به تطابق‌پذیری و وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن با میانگین به ترتیب ۱,۹۶، ۱,۸۵ می‌باشد. نتایج چندان مناسبی از داده‌های تحقیق در وضعیت موجود سازمان مشاهده نشده است. میزان رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان بسیار پایین است که میانگین‌های ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط آن‌ها که در بالا ذکر شد پایین بودن رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان را در سازمان توجیه می‌کند. شخصیت غالب در سازمان روان رنجوری می‌باشد که بیش‌ازحد وسط میانگین را دارد. روان رنجوری نیز همان‌طور که ذکر شد رشد اخلاق حرفه‌ای را در سازمان کاهش می‌دهد. بیشترین ارتباط مثبت با رشد اخلاق حرفه‌ای نیز تطابق‌پذیری بود که میانگین بسیار کمی را در جامعه موردنظر داشته است که این عامل نیز منجر به کاهش رشد اخلاقی کارکنان شده است.۳ ویژگی دیگر شخصیتی، تجربه پذیری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن نیز امتیاز کمی را در جامعه موردنظر داشته‌اند که این موارد نیز به کاهش رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر شده است. بر اساس پیشنهادها مطرح‌شده در بالا پیشنهاد می‌شود در استخدام نیروهای تازه‌نفس، سازمان دقت بیشتری داشته باشد و بر اساس اصول علمی و تائید شده انجام شود. در خصوص وضعیت فعلی سازمان نیز تغییر در فرهنگ‌سازمانی با استفاده از برگزاری دوره‌های آموزشی معنویت‌گرایی، اخلاقیات، رفتار شهروندی و در نظر گرفتن پاداش‌هایی برای افرادی که چنین رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند پیشنهاد می‌گردد.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های این تحقیق، نتایج به‌دست‌آمده نشان‌دهنده این امر است که بین ویژگی‌های شخصیتی و رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد که نشان‌دهنده تائید فرضیه اصلی تحقیق می‌باشد. تائید این فرضیه بر مبنای تائید شدن فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی که خود بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از سؤالات پرسشنامه تائید شده‌اند، به‌دست‌آمده است. لذا پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

۱. ویژگی‌های شخصیتی در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد. لذا توصیه می‌شود به شخصیت کارکنان احترام بایسته و توجه شود.

۲. ویژگی شخصیتی" روان رنجوری" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد. لذا توصیه می‌شود به این ویژگی شخصیتی کارکنان توجه شایسته شود.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

۳. ویژگی شخصیتی "برون‌گرایی" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد. لذا توصیه می‌شود به این ویژگی شخصیتی کارکنان توجه شایسته شود.

٤. ویژگی شخصیتی" تجربه پذیری" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد. لذا توصیه می‌شود به این ویژگی شخصیتی کارکنان توجه شایسته شود.

۵. ویژگی شخصیتی " تطابق‌پذیری" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد. لذا توصیه می‌شود به این ویژگی شخصیتی کارکنان توجه شایسته شود.

٦. – ویژگی شخصیتی " وظیفه‌شناسی و باوجدان بودن" در رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان بوشهر نقش مؤثری دارد. لذا توصیه می‌شود به این ویژگی شخصیتی کارکنان توجه شایسته شود.

منابع

احمدی بیرجندی, ا .(1375) .*گزیده معراج السعاده :ملا احمد نراقی* .مشهد، چاپ اول :بنیاد پژوهش‌های آستان قدس رضوی.

اسماعیلی یزدی, ع .(1382) .*فرهنگ اخلاق* .قم :انتشارات مسجد مقدس جمکران.

ایران‌نژاد پاریزی, م .(1371) .*مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مدیریت* .دانش مدیریت.

آذر, د .ف .(1387) .*روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت :رویکردی جامع* .تهران :انتشارات صفار.

آریانپور کاشانی, م, .(1385) .*فرهنگ جامع پیشرو آریان پور*، .تهران، :جهان رایانه.

آونز, ر, ج .(1382) .*رفتار سازمانی در آموزش‌وپرورش* .اصفهان :دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.ترجمه سلیمی .ق و فروغی.

آیت ا ...جوادی آملی, ع .(1381) .*اخلاق کارگزاران* .تهران، چاپ چهاردهم :مرکز آموزش مدیریت دولتی.

بازرگان، سرمد، زهره. عباس– حجازی، الهه،(۱۳۸۵) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران

پروین, ا., & لارنس, ا. (۱۳۸۱). *روانشناسی شخصیت نظریه و پژوهش*. تهران: نشر آییش، ترجمه: محمدجعفر جوادی و پروین کدیور.

پور حسینی, ژ, ت .(1355) .*فلسفه اخلاق :حکمت عملی*، .تهران :سیمرغ .

جزنی, چ .(1382) .*اخلاق تجاری و بازاریابی در اقتصاد اسلام* .تهران :کمال مدیریت.

حسینیان .(1385) .*اخلاق در مشاوره و روانشناسی* .تهران :کمال تربیت.

حمیدی, م .(1385) .*فلسفه و سازوکار پاسخگویی در نظام جمهوری اسلامی* .مشهد :اندیشه حوزه.

خاکی، غلامرضا؛ (۱۳۸۷). روش تحقیق با رویکردی بر پایان‌نامه نویسی. مرکز تحقیقات علمی کشور

دانائی فرد، الوانی و آذر(۱۳۸۷). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع.انتشارات صفار.تهران

دیلمی, ا. (۱۳۸۰). *دانشنامه امام علی (ع) – اخلاق و سلوک: مبانی و نظام اخلاقی*. تهران: جلد چهارم، انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

دیلمی, ا, & ,.آذربایجانی, م .(1380) .*اخلاق اسلامی* .قم :نشر معارف.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

رشیدی, ب. (۱۳۸۵). *عصر اطلاعات و مدیریت اسلامی، چالش‌ها و راهکارها*. دانشگاه آزاد اسلامی.

ساوجی ,م .(1374) .سرشت دوگانه جامعه مدرن از دیدگاه سنت انتقادی رادیکال .*ماهنامه اطلاعات سیاسی – اقتصادی* ,سال یازدهم، ش .117-118

سروش ,ع .(1375) .دین و توسعه .*مجله فرهنگ و توسعه* ,ش .25

سکاران،اوما، ترجمه صائبی، شیرازی. (۱۳۸٤):"روش‌های تحقیق در مدیریت".تهران:موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.چاپ سوم

طاهری. ابوالقاسم ، (۱۳۸۱). روش تحقیق در علوم سیاسی، تهران: نشر قومس

عاملی, م. (۱۳۸۱). *بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام، پایان‌نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد*. تهران: موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.

فرحزادی ,ا .(1387) .*اخلاق کارمندی* .قم :مهر امیرالمؤمنین چاپ دوم.

فرهنگی، صفر زاده(۱۳۸۵):" روش‌های تحقیق در علوم انسانی (با نگرشی بر پایان‌نامه نویسی)". تهران، پیام پویا

فقیهی ,ب & ,.رضایی منش ,ا .(1385) .اخلاق اداری .*فصلنامه مطالعات مدیریت* ,ش 47، تهران.

فوکویاما ,ف .(2005) .*مانیفیست کالونیستی در دنیای جهانی امروز* .اینترنت :نیویورک‌تایمز.

قراملکی, ف. (۱۳۸۱). *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی*. مجله اندیشه حوزه.

قراملکی ,ف .(1382) .*اخلاق حرفه‌ای* .تهران، :تهران.

قراملکی, ف. (۱۳۸٤). جامعه دینی، جامعه‌ای هماهنگ. اندیشه حوزه.

قراملکی ,ف .(1386) .*موانع رشد اخلاقی سازمان‌های ایرانی* .موسسه بشری.

قراملکی ,ف» .(1383) .*روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان* .«اندیشه حوزه،شماره 49و 50.

کلهر, م. (۱۳۸۳). *مقدمات رفتار اداری*. قم: انتشارات حدیث امروز.

لیبرت ,ر & ,.اسپیلگر ,م .(1375) .*شخصیت از دیدگاه رفتاری* .ترجمه حسن صبوری مقدم :انتشارات آستان قدس رضوی

مختاری پور ,ع & ,.سیادت ,م .(1383) .*مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش* .اصفهان :جنگل.

مطهری ,م .(1378) .*فلسفه اخلاق* .تهران، چاپ بیست و یکم :انتشارات صدرا.

میر سپاسی ,ن .(1381) .*مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار* .تهران :انتشارات میر.

میرزایی اهرنجانی(۱۳۸٦):" زمینه‌های روش‌شناختی تئوری سازمان ".تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)

نجار زاده ,ف ,1389) .شهریور .*http://thgig1.parsiblog.com/Posts/*. (13

واثقی ,ق .(1384) .*مدیریت اسلامی* .قم :انتشارات زمزم هدایت.

وارنوک, م. (۱۳۸۰). *فلسفه اخلاق در قرن بیستم*. قم: بوستان کتاب،ترجمه ابوالقاسم فنایی.

الوانی ,س .(1381) .*اخلاق و مدیریت به‌سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان*.

وبر ,م .(1374) .*اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری* .ترجمه علی انصاری.

ونوس ,د & ,.خانی جزنی ,ج .(1384) .*اخلاقیات و بازاریابی* .قم :فرهنگ مدیریت.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

Barry, V. (1979). *Moral Issues in Business.*

Beauchamp , T. (1982). *Philosophical Ethics.* Mc Graw Hill, Inc, N. Y.

Cadozie, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics*. Retrieved from Retrieved from proquest.com,.

Cadozier, V. (n.d.). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. *Retrieved from proquest.com,*, p. p.137.

De George, R. R. (1986). *Business Ethics.* Mc Millan Publishing co., N. Y.

Digman, J. M. (1990). *personality structure:emergence of 5 factor model.* Annu,Rev: Psychol.

Fassin, Y. (2005). The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, V.60.

Gardner, W. a. (1996). Using the Myers-Briggs Type Indicator to study managers: a literature review and research agenda. *Journal of Management*, Vol. 22 No. 1, pp. 45-83.

Hebert, H. B. (1997). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, Vol. 16 No. 5, 1997, pp. 337-353. © MCB University Press, 0262-1711.

Helton, K., & Jackson, R. (n.d.).

Helton, Kimberly; Jackson, Robeti. (2007). Navigating Pennsylvania's Dynamic Workforce: Succession Planning in a Complex Environment. *Public Personnel Management*, 355-477.

Herden, R. a. (1981). Individual attributes and the problem conceptualization process. *Human Systems Management*, No. 2, 1981, pp. 275-84.

inn, C. a. (1990). A comparison of the personality type dimensions of the 1987 Inc. 500 company founder/CEOs with those of slower-growth firms. *Journal of Business Venturing*, Vol. 5 No. 5, 1990, pp. 313-26.

John , O., & Srivastava , S. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy:History, Measurement, and Theoretical Perspectives.* University of California at Berkeley.

John, o. p., & Martínez , B. (1998). Toward the Development of Quasi-Indigenous Personality Constructs. *AMERICAN BEHAVIORAL SCIENTIST*, Vol. 44 No. 1, September 2000 141-157.

Jos, P. H. (2006). "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics. *journal of Public Administration*, V36, N5.

Jung, C. (1971). *Psychological types.* Baynes: , H.G. (Ed.), The Collected Works of C.G. Jung, Vol. 6, Princeton University Press, Princeton, NJ, (revised by Hull, R.F., originally published 1921).

McIntyre, R. a. (1993). Cognitive style, marketing problem solving and case analysis. *Marketing Education Review*, Vol. 3 No. 2, 1993, pp. 45-52.

Murray, D. (1997). *Ethics in Oraganization.* Cooper & Lybrand.

Myers, I. a. (1995). *Gifts Differing: Understanding Personality Type.* Davies-Black Publishing, Mountain View, CA.

Myers, I. M. (1998). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator.* Palo Alto, CA: 3rd ed., Consulting Psychologists Press.

Pennino, C. M. (2004). "Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics*, 41:337-47.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

Reilly, B. a. (2009). The Myers-Briggs type indicator and transformational leadership. *Journal of Management Development* , Vol. 28 No. 10,pp. 916-932.

Runes, D. A. (1964). *Dietionary of Philisiphy.* Adams and Co., N. Y.

Schultz, D. P., & Schultz, S. A. (2005). *Theories of personality.* United States of America: Wadsworth, a division of Thomson Learning, Inc. .

Taylor, P. (1975). *Principles of Ethics.* Enction California: Dirkson Publishing co.

Wikipedia.com. (2008, may retrived 15th).

Wilson, I. (2000). ethics, "social responsibility and strategy. *journal of Strategy & Leadership*, Vol. 45.

Wofford, J. (1970). factor analysis of managerial behavior variables. *journal of applied psychology*, vol. 54,pp. 73-169.

Zionts, T. L. (2006). Professional Standards of Educational Manageres: Their Importance and Ease of Implementation. *Retrieved from Proquest.com*.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره۴۶،
دوره شانزدهم،
سال چهارم،
زمستان ۱۴۰۳،
صص ۱-۱۵

Investigating the Role of Personality Traits (Five-Factor Model) in the Development of Professional Ethics among Employees of the Education Department in Bushehr Province

Kobra Arshadi[5], Mohammad Behroozi[6]

Abstract:

The professional ethics of employees is one of the influential factors in fostering spirituality and reducing administrative corruption within organizations. One of the elements that impacts the professional ethics of employees is their personality traits. This research aims to determine the relationship between the personality dimensions of employees (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, and duty orientation) and their professional ethics (responsibility, striving for excellence and competitiveness, honesty, respect for others, respect for social values and norms, justice and fairness, empathy toward others, and loyalty) within the Education Department of Bushehr Province. Based on this, five hypotheses were formulated. To achieve this, two questionnaires titled “NEO Five-Factor Personality Inventory” and “Professional Ethics Questionnaire” were distributed among a statistical population of 729 employees, with a sample size of 251 participants. After completion, the data were analyzed using statistical techniques and the software Lisrel and SPSS. Testing the formulated hypotheses yielded results that led to recommendations for enhancing professional ethics within the organization, which are presented at the end of the research.

Keywords: Professional Ethics, Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness.

[5] Master’s Degree in Educational Planning, Bushehr Unit, Islamic Azad University, Bushehr, Iran
[6] Department of Educational Management, Bushehr Unit, Islamic Azad University, Bushehr, Iran (Corresponding Author)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]