(مقاله پژوهشی)

رابطهٔ بین مؤلفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی

بهاره یبلویی[1]، دکتر مینا مستحفظیان[2*]، دکتر زهره مشکاتی[3]

1. **آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)**

2. **گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران**

3. **دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)**

(تاریخ دریافت: 93/12/20 تاریخ پذیرش: 94/2/27)

چکیده

زمینه: رعایت اصول اخلاقی در ورزش نیازمند تلاش، داشتن شخصیت قوی و با ثبات، آگاهی و شناخت از اصول اخلاقی، درک صحیح از موقعیت و فرصت‌ها، آگاهی به قوانین و مقررات، ایمان و اعتقاد قلبی به‌کارهای صادقانه و احترام به هنجارهای اجتماعی است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان انجام شد.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل: تمامی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان بودند که از بین آنها 305 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه‌های مؤلفه‌های اخلاقی (17 سوال) و شخصیت (15 سوال) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بالاترین میانگین مولفه‌های اخلاقی مربوط به مولفه اخلاقی آموزش و پرورش بود و بالاترین میانگین ویژگی‌های شخصیت در مؤلفه قدرت‌طلبی بود. بین ویژگی‌های شخصیتی (موفقیت‌طلبی، قدرت‌طلبی و نیاز تعلق) با مؤلفه‌های اخلاقی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که؛ مؤلفه‌های اخلاقی می‌توانند به‌گونه‌ای معنادار ویژگی‌های شخصیت را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به فواید حاصل از سطح بالای مؤلفه‌های اخلاقی توصیه می‌شود، اقدامات فرهنگی در جهت افزایش و بهبود سطح مؤلفه‌های اخلاقی در آموزش و پرورش صورت گیرد.

کلید واژگان: *اخلاق، مؤلفه‌های اخلاق، ویژگی‌های شخصیتی*

سرآغاز

پیامبر اکرم (ص) همواره کارهای خوب را ستایش کرده و افراد شایسته را مورد تکریم قرار می‌داد و آنها را به‌عنوان الگوهای اخلاقی[1] معرفی می‌نمود تا ارزش‌های اخلاقی شناخته شده در نظرها بزرگ و گرانبها شوند و مردم نمونه‌هایی زنده و حاضر از آن را ملاحظه کنند (1). همان‌طورکه قرآن می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُم»، مدیرانی که از دغدغه‌های اخلاقی برخوردار بوده‌اند، همت خود را صرف تهیه فهرستی از بایدها و نبایدهای رفتاری کرده‌اند. رعایت این بایدها و نبایدها ضامن ارزشمند و فضیلت آمیز بودن رفتار صاحبان حرفه و شاغلان در آن کسب و کار است. این بایدها و نبایدها، الگوی رفتار ارتباطی افراد بنگاه (سازمان)[2] را با یکدیگر و نیز با مشتری، ارباب رجوع و سایر افراد برخوردار در موقعیت‌های مختلف ترسیم می‌کند. فهرست الزامات و تعهدات اخلاقی که به صورت بایدها و نبایدها تدوین می‌شود، اغلب کدهای رفتاری و یا نظام‌نامه‌های اخلاقی

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mmostahfezian @ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

نامیده می‌شوند (2،3).

کدهای رفتاری[3] بیشتر بیان رسمی ارزش‌های سازمانی درباره موضوعات اخلاقی و اجتماعی معین می‌باشند. ویژگی مهم کدهای رفتاری این است که تنها به بیان اصول و کلیات اخلاقی بسنده نکرده، در هر شغلی همان رفتارهای درست و نادرست را تعیین می‌کنند، به گونه‌ای که در تشخیص رفتار غیراخلاقی ابهام چندانی باقی نمی‌ماند. این ویژگی امکان نظارت بر رفتار حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها را فراهم می‌سازد و این نظارت، چه در سطح فراسازمانی[4] و چه درون‌سازمانی[5]، در دنیا انجام می‌شود. چنانچه مؤلفه‌های اخلاقی تنها به مطالعه و مطالب علمی نظری محدود شود، از دیدگاه کاربردی فایده مطلوبی از آن حاصل نخواهد شد (4). انواع جوهای اخلاقی با پیامدهای مهم سازمانی شامل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل مرتبط می‌شوند که این امر اهمیت توجه به مفهوم اخلاق در سازمانها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد(5). ازاین‌رو دبیران، برنامه‌ریزان و مدیران ورزشی باید کاربرد اصول و نظریه‌های اخلاقی را در برنامه ریزی و اجرای تمرینات ورزشی، برگزاری مسابقات، تربیت ورزشکاران و به‌طورکلی در محیط‌های ورزشی بدانند. دبیران تربیت بدنی به خوبی می‌دانند ورزشکاران از نظر سنی، بلوغ اجتماعی، میزان آمادگی و ویژگی‌های شخصیتی[6] با هم تفاوت دارند. بنابراین نمی‌توان نسخهٔ رفتاری و تربیتی خاصی را برای همهٔ آنها تجویز کرد (6). بی‌تردید بررسی شخصیت، یکی از مباحث مهم و اساسی در روان‌شناسی بوده و هدف نهایی بیشتر پژوهش‌های مربوط به انسان است، چرا که شناخت انسان و نحوهٔ تربیت وی را می‌توان جزء مهم‌ترین سؤالاتی دانست که در طی سال‌ها کلیهٔ رشته‌های علوم انسانی به‌دنبال پاسخ‌گویی به آن بوده و هستند. محققین در مورد شخصیت انسان می‌گویند: هر یک از ما انسان‌ها، شخصیتی به‌خصوص و فرد بی‌مانندی هستیم و هر یک قالبی خاص داریم که ما را در میان سایر ابنای بشر یگانه می‌سازد. هرگز شخصیتی که درست شبیه ما باشد، وجود نداشته و نخواهد داشت (3، 7). درمورد ابعاد شخصیتی، دانشمندان نظرات گوناگونی ارائه و تقسیم بندی‌های مختلفی کرده‌اند.

یک نمونه طبقه‌بندی افراد را بر اساس نیاز غالب آنان به سه دسته موفقیت‌طلب[7]، قدرت طلب[8] و افراد با نیاز تعلق[9] تقسیم نموده‌اند. هر یک از این سه دسته شخصیت به شیوه خاصی رفتار می‌کنند، توانایی‌ها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارند و درنهایت نیازهای متفاوتی نیز دارا هستند. افراد با شخصیت موفقیت‌طلب به شدت تمایل به برتری و پیشی گرفتن نسبت به دیگران و همواره به دنبال اخذ بازخورد سریع از نتایج کارشان هستند. افراد قدرت طلب به موفقیت‌ها اهمیت بیشتری می‌دهند و در تصمیمات خود قاطع و به‌طور جدی از قوانین و مقررات تبعیت می‌کنند. در مقابل افراد با نیاز تعلق بالا علاقمند به برقراری و حفظ رابطه دوستانه با انسان‌ها هستند و نسبت به تبعیت از قوانین و مقررات تعهد خاصی از خود نشان نمی دهند (8، 9). رعایت اصول اخلاقی در ورزش نیازمند تلاش، داشتن شخصیت قوی و با ثبات، آگاهی و شناخت از اصول اخلاقی، درک صحیح از موقعیت و فرصت‌ها، آگاهی به قوانین و مقررات، ایمان و اعتقاد قلبی به کارهای صادقانه و احترام به هنجارهای اجتماعی[10] است. به منظور نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی و توسعهٔ آنها در محیط‌های ورزشی، هماهنگی، همدلی و هم سویی همهٔ نهادها و سازمان‌های ورزشی و غیر ورزشی، اجتناب ناپذیر است. هرگونه اقدام و راه کاری در جهت گسترش ارزش‌های اخلاقی مثل صداقت، احترام، مسئولیت، عدالت، مراقبت و روحیهٔ ورزشکاری، دارای اهمیت است. جامعهٔ ورزشی انتظار دارد اصول و نظریه‌های ارائه شده در حوزهٔ مسائل اخلاقی ورزش بتواند برخی از مشکلات رفتاری ورزشکاران، مربیان و تماشاگران ورزشی را برطرف نماید (10). در این زمینه تحقیقاتی در داخل و خارج از ایران انجام شده است، به عقیده پژوهشگران ویژگی‌های اجتماعی مانند همکاری تیمی، وظیفه‌شناسی و فداکاری و به خصوص ویژگی‌های وظیفه‌شناسی از عوامل اصلی در انسجام و همبستگی گروهی و مهم‌ترین عامل در موفقیت ورزش‌های تیمی است (11، 12). در تحقیقی تحت عنوان رابطه تیپ‌های شخصیتی A/B روش‌های مقابله با استرس در ورزشکاران نشان داد که ورزشکاران برای مقابله با استرس بیشتر از سبک مقابله‌ای مسأله مدار و کمتر از سبک مقابله شهودی استفاده می‌کردند. بین تیپ‌های شخصیتی A/B و هیچ

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

یک از روش‌های مقابله رابطه معناداری مشاهده نشد، همچنین رابطه معناداری بین هیچ یک از روش‌های مقابله با استرس و نوع رشته ورزشی (گروهی و انفرادی)، جنسیت و سن ورزشکاران مشاهده نشد. بنابراین به نظر می‌رسد تیپ‌های شخصیتی A/B و ویژگی‌های فردی سن و جنسیت نمی‌تواند پیش‌بینی کننده نوع روش مقابله با استرس در این ورزشکاران باشد(13).

در تحقیقی دیگر با عنوان کشف ارتباط بین مؤلفه‌های اخلاقی با 5 مدل بزرگ شخصیت[11] که بر روی دانشجویان انجام شد، نتایج نشان داد که رفتارهای شخصیتی همچون وجدان[12]، ثبات عاطفی[13]، دلسوزی[14] و ناخوشایندی‌ها[15] برای دانشجویان اهمیت دارد و شخصیت ارتباط معناداری با مؤلفه‌های غیر اخلاقی ندارد. مهم ترین اختلاف در بین دانشجویان سه دانشگاه سوء استفاده از وسایل و امکانات و تجهیزات دانشگاه بود. به‌طوری‌که نتایج نشان داد که رفتارهای غیراخلاقی ناشی از شخصیت دانشجویان نیست، بلکه بر گرفته از اخلاق و فرهنگ سازمانی است. دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق طراحی مؤلفه‌های اخلاقی در زمینه استفاده از وسایل و امکانات دانشگاه (کامپیوتر، اینترنت و غیره)، در رعایت اصول اخلاقی نقش اساسی داشته باشند(14). در تحقیقی دیگر نشان داده شد که اختلاف شخصیتی معلمان در محیط آموزشی می‌تواند از ارتباطات اثربخش دانش آموزان جلوگیری نماید و تأثیر منفی بر درک دانش آموزان داشته باشد. همچنین این تفاوت در شخصیت می‌تواند موجب نارضایتی دانش آموزان از مدرسه شود (15).

امروزه اکثر روان‌شناسان ورزشی بر این باورند که شخصیت فرد می‌تواند در انتخاب نوع ورزش او اثر داشته باشد و به نوبهٔ خود شرکت در یک رشته خاص می‌تواند بر شخصیت فرد اثر بگذارد. ثابت شده است که شخصیت در انتخاب و شرکت فرد در فعالیت‌های ورزشی و سازگاری‌های اجتماعی وی نقش دارد (16). از بعد اجتماعی، اخلاق به‌عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آنکه به اهرم‌های بیرونی نیاز داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک سازمان معنوی به وجود آورد. از بعد سازمانی با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است؛ چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست را می‌پیماید. بنابراین، مدیر در انجام دادن وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند (17). تحقیقی که بر روی کارکنان یک سازمان خدماتی در شهر اهواز صورت گرفت نشان داد که سازمان‌ها از ویژگی‌های اخلاقی می‌توانند در گزینش افراد استفاده نمایند (18، 24).

آموزش و پرورش هم در یک جامعه عامل کلیدی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی آن جامعه است. بررسی عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع صنعتی و پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش قوی و کارآمد برخوردارند. نقش مدیران اثر بخش در نظام آموزشی یک جامعه، انکار ناپذیر است تا آنجا که صاحب‌نظران بر این باور هستند و عملکرد یک ملت به سازمان‌ها و عملکرد در سازمان‌ها به مدیران آن سازمان وابسته است. نقش اخلاق در عملکرد و رفتار، تصمیم گیری و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. از اینرو امروزه بحث اخلاق یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاق در سازمان به‌خصوص در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود. به همین‌دلیل در سال‌ها و دهه‌های اخیر بسیاری سازمان‌ها، به خصوص آموزش و پرورش در کشورهای توسعه یافته، برنامه‌هایی برای رعایت اصول اخلاقی و دیگر کارمندان ایجاد کرده‌اند. پژوهش حاضر سعی دارد به رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی بپردازد تا از این طریق بتواند به رهنمودهایی برای بهبود کیفیت آموزش مدارس دست یافته و به مسئولین آموزش و پرورش کمک نماید تا هر چه بهتر در راستای اهداف آموزشی گام بردارند. که بر این اساس، می‌توان اهداف زیر را مطرح کرد:

بین مؤلفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی شامل: موفقیت‌طلبی، قدرت‌طلبی و نیاز تعلق رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

هم‌چنین مؤلفه‌های اخلاقی می‌توانند ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی را پیش‌بینی کنند.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شاغل زن و مرد در اصفهان بودند که تعداد 305 نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت‌انداز: پرسشنامه محقق ساخته مؤلفه‌های اخلاقی (شامل 3 مؤلفه دانش آموزان، دبیران و آموزش و پرورش) که دارای 17 سؤال بوده و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت پنج درجه ای از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌شوند. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/85 بدست آمد. جهت سنجش ویژگی‌های شخصیت از پرسشنامه استاندارد شخصیت (شامل 3 مؤلفه موفقیت طلب، قدرت طلب و نیاز به تعلق) که دارای 15 سؤال بوده و پاسخهای آن به صورت لیکرت پنج درجه ای از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌شوند استفاده شد. در این تحقیق ابتدا به‌طور تصادفی ساده تعداد 30 پرسشنامه را در جامعه تحت بررسی توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد، با محاسبه واریانس این نمونه، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه 0/87 به‌دست آمد.

جهت اجرای تحقیق، پس از انتخاب نمونه، محقق با حضور در جلسات، همایش‌ها و گردهمایی‌های خاص دبیران تربیت بدنی استان، البته با هماهنگی قبلی و ارائه معرفی نامه شخصاً450 پرسشنامه را در مناطق مختلف توزیع و 305 پرسشنامه را پس از تکمیل توسط پاسخ‌دهندگان در همان محل‌ها، جمع‌آوری نمود. داده‌های استخراج شده از این پرسشنامه‌ها، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌های به‌دست آمده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت تلخیص و طبقه بندی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی؛ میانگین، انحراف معیار استفاده شد و در سطح آمار استنباطی؛ ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، مورد استفاده قرار گرفت. روش‌های آماری فوق با استفاده از بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه 21 و در سطح خطای 0/05 انجام گرفت.

یافته‌ها

جدول 1 شاخص‌های توصیفی مربوط به نمره‌های کسب شدهٔ شرکت‌کنندگان را در متغیرهای پژوهش، نشان می‌دهد.

همان طور که جدول 1 نشان می‌دهد همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش در سطح $p<0/05$ معنی دار هستند.

جدول 2 همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش بین با ویژگیهای شخصیتی را با روش سلسله مراتبی نشان می‌دهد.

جدول 2 نشان می‌دهد که، ترکیب خطی متغیرهای پیش بین با ویژگی‌های شخصیتی همبستگی چندگانه (MR=0/127، $p<0/05$) دارد و ضریب تعیین برابر RS=0/016 می‌باشد که در سطح $p<0/05$ معنی دار است. این ترکیب خطی 1 درصد از واریانس مؤلفه‌های شخصیت را تبیین می‌کند. با ملاحظه آخرین سطر جدول می‌توان دریافت که از بین متغیرهای پیش بین مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با دانش آموزان (β=0/279، $p<0/05$)، مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با دبیران (β=0/164، $p<0/05$) و مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و پرورش (β=0/127، $p<0/05$) نقش موثری در پیش‌بینی مؤلفه‌های شخصیت داشته‌اند.

بحث

براساس یافته‌های تحقیق مشخص شد که مؤلفه‌های اخلاقی (دانش آموزان، دبیران و آموزش و پرورش) در حد مطلوبی قرار دارند. بنابراین با توجه به فواید حاصل از سطح بالای مؤلفه‌های اخلاقی توصیه می‌شود، اقدامات فرهنگی در جهت افزایش و بهبود سطح مؤلفه‌های اخلاقی در آموزش و پرورش صورت گیرد. نتایج تحقیق حاضر تا حدودی با دیدگاه وجدان گرایان همخوانی دارد. دیدگاه وجدان گرایان مسائل اخلاقی را یک سلسله امور وجدانی می‌دانند، نه همگانی که انسان بدون نیاز به منطق و استدلال آن‌ها را درک می‌کند برای نمونه انسان عدالت را خوب می‌شمرد و ظلم را بد، ایثار و فداکاری و شجاعت را

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	1	2	3	4	5
1	مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با دانش آموزان	4/42	0/52	-				
2	مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط دبیران	4/51	0/43	0/667**	-			
3	مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط آموزش و پرورش	4/54	0/46	0/421**	0/576**	-		
4	موفقیت طلبی	4/32	0/48	0/179**	0/279**	0/183*	-	
5	قدرت طلبی	3/88	0/58	0/031	0/039	0/164**	0/540**	-
6	نیاز تعلق	3/82	0/56	0/039	0/013	0/127*	0/442**	0/542

p<0/05 *

جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به رابطه متغیرهای پیش بین با ویژگی‌های شخصیتی

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیرهای پیش بین	MR	RS	F P	ویژگی‌های شخصیتی		مقدار ثابت (a)
موفقیت طلبی	مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با دبیران	0/279	0/078	25/588 0/001	B β T p	0/312 0/279 5/058 0/001	2/920
قدرت طلبی	مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و پرورش	0/164	0/027	8/358 0/004	B β T p	0/205 0/164 2/891 0/004	2/946
نیاز تعلق	مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و پرورش	0/127	0/016	4/987 0/026	B β T p	0/155 0/127 2/233 0/026	3/120

خوب می‌داند و خود پرستی و تجاوزگری و بخل را بد می‌بیند بی آنکه نیازی به استدلال عقلانی و تأثیر آن‌ها در فرد و جامعه باشد (19). این همخوانی می‌تواند به دلیل وجدان اخلاقی دبیران تربیت بدنی باشد. در خصوص ابعاد شخصیت دبیران تربیت بدنی استان اصفهان یافته‌های تحقیق نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به حیطه (موفقیت طلبی و کمترین اولویت مربوط به حیطه نیاز تعلق) است. نتایج تحقیق حاضر تا حدودی با نظریه محققان و صاحب‌نظران شخصیت همخوانی داشت. این همخوانی می‌تواند به دلیل وجود این ویژگی‌های موفقیت‌طلبی در دبیران تربیت بدنی استان اصفهان باشد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاقی در مؤلفه‌های دانش آموزان، دبیران و آموزش و پرورش با موفقیت‌طلبی رابطه وجود داشته است. نتایج این تحقیق با کشف ارتباط بین مؤلفه‌های اخلاقی با 5 مدل بزرگ شخصیت در دانشجویان دانشگاه همخوانی ندارد (20). آن محققین نشان دادند که رفتارهای شخصیتی همچون وجدان، ثبات عاطفی، دلسوزی و ناخوشایندی‌ها برای دانشجویان اهمیت دارد و شخصیت ارتباط معناداری با مؤلفه‌های غیر اخلاقی ندارد. این اختلاف می‌تواند به دلیل تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی مورد استفاده در تحقیق‌ها باشد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های اخلاقی مرتبط آموزش و پرورش با قدرت‌طلبی رابطه وجود داشته است. این نتایج تا حدودی با نظریه سه وجهی همخوانی ندارد (21). در این طبقه بندی‌ها شخصیت افراد را ناشی از شکل ظاهری افراد می‌دانند، بطوریکه در این تحقیق

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

مؤلفه‌های اخلاقی با آموزش پرورش که سازمانی است و مرتبط به فرد نیست به بعد شخصیت (قدرت طلبی) ارتباط دارد. این اختلاف می‌تواند به دلیل تفاوت در حیطه مورد مطالعه (مدیریت و فیزیولوژی) باشد (22). همچنین این نتایج تا حدودی با نتایج تحقیقی که معتقد بود باید از بیانیه مأموریت سازمان برای هدایت کارکنان و ارتقاء قابلیت‌های تصمیم گیری اخلاق کارکنان استفاده شود تا عملکرد و رفتار آنان در راستای اهداف تحقق اهداف سازمان قرار گیرد، همخوانی داشت. زیرا برای سازمان نقش کلیدی در رعایت اصول اخلاقی قائل بود (23). این همخوانی می‌تواند به دلیل نقش مهم عوامل محیطی (سازمان) در روند شخصیت افراد باشد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاقی در مؤلفه‌های آموزش و پرورش با نیاز تعلق رابطه وجود دارد. تحقیق حاضر تا حدودی با نتایج تحقیقات در زمینه عامل سازمانی تعیین کننده در رفتار اخلاقی همخوانی داشت (24). نتایج تحقیق آنها عوامل سازمانی، نظام پاداش و تنبیه، ترک خدمت جو اخلاقی سازمانی را مهم دانسته‌اند. این همخوانی می‌تواند به دلیل اجرای مناسب این سه مؤلفه در اداره آموزش و پرورش استان اصفهان باشد.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که پیش‌بینی مؤلفه‌های اخلاقی (دانش آموزان، دبیران و آموزش و پرورش) بر اساس ابعاد شخصیت در مؤلفه‌های موفقیت، قدرت‌طلبی و نیاز به تعلق امکان پذیر می‌باشد. نتایج این تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق با عنوان کشف ارتباط بین مؤلفه‌های اخلاقی با 5 مدل بزرگ شخصیت در دانشجویان دانشگاه همخوانی ندارد. نتایج آن محققین نشان داد که رفتارهای غیر اخلاقی ناشی از شخصیت دانشجویان نیست، بلکه نشأت گرفته از اخلاق و فرهنگ سازمانی است. به‌طوری‌که دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق طراحی مؤلفه‌های اخلاقی در زمینه استفاده از وسایل و امکانات دانشگاه (کامپیوتر، اینترنت و غیره) در رعایت اصول اخلاقی نقش اساسی داشته باشد. این اختلاف می‌تواند به دلیل تفاوت در ارتباط رفتار (اخلاقی و غیراخلاقی) با ویژگی‌های شخصیتی باشد (20). با توجه به یافته‌های تحقیق مبنی بر این که مؤلفه‌های اخلاقی پیشگویی مناسبی برای ابعاد شخصیت آنان هست نسبت به شناخت مؤلفه‌های اخلاقی دبیران در به کارگیری آنان در حوزه مختلف شغلی و حرفه‌ای اقدام لازم به عمل آید.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهشی، مبنی بر وجود رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی، پیشنهاد می‌شود، مدیریت منابع انسانی در سطح آموزش و پرورش، افراد را متناسب با شخصیت آنان انتخاب و در فرآیند آموزش و پرورش به کار گیرند، همچنین مسئولان آموزش و پرورش در فرآیند گزینش استخدام دبیران تربیت بدنی نسبت به مؤلفه‌های اخلاقی و ابعاد شخصیت آنان توجه بیشتری نمایند و دبیران با مؤلفه‌های اخلاقی بالا در پست‌های مهم ورزشی قرار داده شوند. همچنین با توجه به یافته‌های تحقیق مبنی بر این که مؤلفه‌های اخلاقی پیشگویی مناسبی برای ابعاد شخصیت آنان هست نسبت به شناخت مؤلفه‌های اخلاقی دبیران در به کارگیری آنان در حوزه مختلف شغلی و حرفه‌ای اقدام لازم به عمل آید.

ملاحظه‌های اخلاقی

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، نویسندگان این مقاله متعهد می‌گردند اصول حقیقت جویی، رعایت حقوق، انصاف، امانت و رازداری، احترام و ترویج را در انجام این فعالیت پژوهشی در نظر قرار داده و از آن تخطی نکرده‌اند.

سپاسگزاری

با توجه به اینکه جامعه این تحقیق دبیران تربیت بدنی استان اصفهان بودند از همکاری یکایک آن عزیزان در اجرای این تحقیق سپاسگزاری می‌شود.

واژه‌نامه

اخلاق	1. Ethics
سازمان	2. Organization
مؤلفه‌های رفتاری	3. Codes of behavior

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

فرا سازمانی	4. Cross- organizational
درون سازمانی	5. Internal organizational
ویژگی‌های شخصیتی	6. Personality characteristics
موفقیت طلب	7. Seeking success
قدرت طلب	8. Authoritarian
نیاز به تعلق	9. Need to belong
هنجارهای اجتماعی	10. Social norms
پنج مدل بزرگ شخصیت	11. Big five personality traits
وجدان	12. Conscience
ثبات عاطفی	13. Emotional stability
دلسوزی	14. Compassion
ناخوشایندی	15. Uncomfortable

منابع

1. Sheikh Sadogh A. (1985). Altohid. Translated by: saedikhorasani MA. (2002). Tehran, Eslamieh; 3:198-405. (In Persian).
2. Gharamaleki F. (2007). Ethics in business organizations. Tehran. National Centre for Globalization Studies. p. 45-64. (In Persian).
3. Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AHB. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. Journal of Business Ethics; 100: 349–366.
4. Azar A, Sadeghi A. (2012). Agent based modeling, a new approach in modeling complex ethical problems. Ethics in Science & Technology; 7(1): 11-19. (In Persian).
5. Ghadiri M, Bashlideh K, Hashemi Sheikhshabani E, Meshkati F. (2013). The relation between moral climate, job satisfaction and organizational commitment and turnover intention. Ethics in Science and Technology; 8(3): 1-14. (In Persian).
6. Ciulla J. (2004). Ethics: the heart of leadership. Westport: Pager.
7. Larense P.(2003). Psychology of personality. Translated by: Javadi MA, Kadivar P. (2004). Tehran: Rasa Publication. P.140-163. (In Persian).
8. Brown ME, Trevino LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. Leadership Quarterly; 17: 595–616.
9. Narimani M. (2008). The survey of personality characteristics and job satisfaction in employees of Ardebil University. Medical of Ardebil; (7):77-83. (In Persian).
10. Razavi M, Bolourian M. (2009). Ethics in sport. Iran: NOC. P. 340-215. (In Persian).
11. Jafari M. (2008). Comparison of characteristics of the subjects was male athletes in Mazandaran Province. Ghaemshahr: National Conference of Physical Education. (In Persian).
12. Reybold LE, Halx MD, Jimenez AL. (2008). Professional integrity in higher education: a study of administrative ethics in student affairs. Journal of College Student Development; 49(2): 110-124.
13. Sayyad M. (2012). The relationship between personality type A / B method of coping with stress in athletes [MA thesis]. Rasht: Gilan University School of Physical Education and Sports Science. (In Persian).
14. Yakinah M. (2009). Exploring the relationship between ethics codes in University students and the big five model of personality. Computer & Education; 53(1):86-93.
15. Mary A. (2011). Personality difference between teachers impact students. Journal of Surgical Education; l 68(3): 190-193.
16. Vaez Mousavi MK. (2008). Practical guide to sport psychology. Tehran: Book Early. P. 34-31. (In Persian).
17. Alvani M. (2001). Code of ethics of the word Mola Ali. Journal of Management; 101-89. (In Persian).
18. Mahmodikia M, Baharloo M, Arshadi N. (2013). The relationship between personality traits and moral leadership. Ethics in Science and Technology; 9(3): 1-11. (In Persian).
19. Bit Database Ethical Standards. (2012). Available form: htpp://www.alulbayt.com/farsi/book 1.htm.2012. Accessed: 12 Jun 2014. (In Persian).
20. Mohagheh M. (2001). Evaluation of the relationship between personality and job satisfaction of staff of the University. [MA thesis]. Tehran: Tarbiat Modarres University. (In Persian).
21. Naderian M. (2012). Ethics in sport. Tehran: Publication Nasim. P. 45-90. (In Persian).
22. Shilf D. (2008). Personality dimensions survey of successful and unsuccessful athletes. Journal of Motor Behavior; 110.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]

23. Schwepker CH, Hartline MD. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service employees. Journal of Service Research; 7(4): 377-397.

24. Zahiri A, Babamiri M, Arshadi N, Neisi A. (2014). Personality variables as predictors of organization and leadership. Ethics in Science and Technology; 9(3):1-9. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.14.2]