



BEJ

مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/be>



مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی مربیان استخرهای شنا در اردبیل

نسرین عزیزیان کهن*^۱، مهرداد محرم‌زاده^۲، سمیرا روح‌نواز^۳، داود طوسی^۴

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. استاد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی در مورد مربیانی که به آموزش می‌پردازند و توجه به انگیزش شغلی آنان از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی می‌باشد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش، توصیفی - همبستگی از نوع معادل ساختاری مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان استخرهای شنا استان اردبیل بود. بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شده ویژگی‌های شخصیتی نئو، اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر) و انگیزش شغلی (لاودل و ویچر) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 24 و LISREL 8.8 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای با بتای ۰/۳۶ و ۰/۳۷، اثر مستقیم انگیزش شغلی و اخلاق حرفه‌ای با بتای ۰/۲۸ و ۰/۶۰، و اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر انگیزش شغلی با بتای ۰/۸۰ و ۰/۵۷ معنی‌دار است. همچنین ضریب تأثیر غیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای از طریق انگیزش شغلی ۰/۳۴ است که نشان می‌دهد نقش انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای معنی‌دار است.

ملاحظات اخلاقی: اهداف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد و با حفظ اصالت متون، صداقت و امانتداری، افراد به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأثیر بالای ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای دارد و نقش انگیزش شغلی نیز در تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید می‌باشد؛ لذا این نتایج می‌تواند به مربیان کمک کند تا بستری را فراهم کنند تا ضمن رعایت اخلاق حرفه‌ای در شغل باعث بهبود عملکرد خود شوند و ابعاد شخصیتی را نیز در نظر بگیرند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۳/۰۹

واژگان کلیدی:

ویژگی‌های شخصیتی
اخلاق حرفه‌ای
انگیزش شغلی
مربیان شنا

* نویسنده مسؤل: نسرین عزیزیان کهن

آدرس پستی: ایران، اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه تربیت بدنی.

تلفن: ۰۹۱۴۱۵۲۰۷۵۶

نمابر:

پست الکترونیک:

Nasrinazizian@yahoo.com

۱. 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 (۱)، لذا از بین‌گرایش‌هایی که جامعه را به سمت و سوی شکوفایی هدایت می‌کنند، اخلاق می‌باشد.

هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد (۲). 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 (۳).

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 مسؤلیت 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 (۴). در این میان دنیای ورزش و حرفه مربیگری 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 (۵)، 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 (۶). 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 (۷).

افراد از حیث داشتن شخصیت با یکدیگر متفاوتند، یعنی هر کسی ویژگی شخصیتی متفاوتی دارد (۸). این شخصیت یا خویشتن در همه یکسان نیست، بلکه در هر کسی به صورت خاصی می‌باشد که او را از دیگران متمایز می‌سازد. افراد بر اساس الگوهای شخصیتی خود، نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی دارند (۹).

ویژگی‌های شخصیتی از موضوع‌های مورد بحث در هر حرفه‌ای است. شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روان‌شناسی دانست، زیرا محور بحث در زمینه‌هایی مانند انگیزش، ادراک، تفکر، عواطف، احساسات و... است (۱۰). همانطور که ادراک عامل مهمی در تصمیم‌گیری می‌باشد، شخصیت نیز در این امر دخیل است (۱۱). با توجه به اینکه تأثیر اخلاق در رفتاری که از فرد بروز پیدا می‌کند، غیر قابل انکار است و وجود تفاوت‌های شخصیتی در مربیان، می‌توان انتظار داشت که بین این دو متغیر رابطه وجود داشته باشد.

شخصیت را می‌توان مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی دانست که بر اساس آن می‌توان افراد را طبقه‌بندی کرد. این ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند و بر اساس آن‌ها می‌توان ارزش‌های خاص حرفه‌ای افراد را در موقعیت‌های گوناگون کار تعیین نمود. نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و شناخت، گاه مستقیم و بی‌واسطه است و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود (۱۲).

در نظر گرفتن ابعاد شخصیت افراد در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان متناسب با توانایی و ویژگی‌های شخصیتی خود در زمینه‌هایی فعالیت کنند که علاقمند هستند که این امر موجب بهبود کارایی فرد و اثربخشی سازمان می‌گردد. پژوهش‌های

کارکنان به کار می‌داند. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود و افراد در حرفه خود در جهت رشد اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند. از آنجا که انگیزه کارکنان رفتار آن‌ها را هدایت می‌کند، این انگیزه‌ها می‌تواند بر رفتارهای آن‌ها نیز تأثیرگذار باشد (۲۰). بنابراین می‌توان گفت سازمان‌ها با بالابردن انگیزش شغلی کارکنان می‌توانند موجبات بروز رفتارهای فرانقشی و داوطلبانه از جمله تثبیت اخلاق حرفه‌ای را در کارکنان فراهم آورند.

در مجموع، ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش شغلی، متغیرهایی هستند که بر روی اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند. درک روابط بین متغیرها کمک می‌کند تا بتوان راهکارهای اساسی را به منظور بهبود و ارتقای اخلاق حرفه‌ای تدوین و طراحی کرد. مطالعات بسیار محدودی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای را در کنار هم بررسی کرده است و مدل علی برای آن تدوین کرده‌اند. با توجه به آنچه مطرح شد، مریدان ورزش در حرفه خود با مشکلات و تنش‌های مختلفی مواجه می‌شوند و عدم حل و فصل مناسب و کارآمد این مشکلات موجب کاهش رضایت از شغل می‌شود. با توجه به اثرات و لطامات جبران‌ناپذیری که عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای بر سازمان و افراد می‌گذارد، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا انگیزش شغلی می‌تواند در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای را ایفا کند؟

۲. ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و کسب رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

قبل از زمینه ارتباط شخصیت و اخلاق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی در افراد را تحت تأثیر قرار دهد (۱۳). همچنین شخصیت افراد می‌تواند نقش مهمی در قضاوت‌های اخلاقی آنان داشته باشد (۱۴). این ویژگی‌ها می‌تواند ذاتی یا اکتسابی باشد و اغلب این ویژگی‌ها در افراد می‌تواند تغییر یابد (۱۵). نتایج مطالعات قبلی حاکی از آن است که علاوه بر دانش و تجربه، ابعاد شخصیت افراد بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد (۱۶). در برخی پژوهش‌ها نیز ویژگی‌های شخصیتی به عنوان عاملی تأثیرگذار بر اخلاق کاری عنوان گردیده است (۱۵).

در حالی که ابعاد مختلف شخصیت افراد می‌تواند عاملی تعیین کننده در اخلاق حرفه‌ای مریدان باشد، انگیزش می‌تواند در کنار این عوامل، سطح اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. انگیزه یک اصطلاح کلی است که زمینه مشترک بین نیازها، شناخت‌ها و هیجان‌ها را مشخص می‌کند که هر یک از این‌ها فرآیندی درونی است که رفتار را نیرومندانه هدایت می‌کند. یکی از مباحث مهم انگیزش، انگیزش شغلی می‌باشد (۱۷). انگیزش شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن باعث هدررفتن منابع سازمانی می‌شود (۱۸). یک سازمان با ایجاد محیط مناسب و تأمین نیازهای افراد و از همه مهم‌تر با تکریم مقام کارکنان خود می‌تواند انگیزه آن‌ها را برای بروز قابلیت‌های بالقوه و همچنین رشد و اثربخشی سازمان فراهم نماید. فرایند ایجاد انگیزش جزء مهارت‌های انسانی مدیر است (۱۹). انگیزش شغلی در بین مریدان به علت حساسیت حرفه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار است. مریدانی که فاقد انگیزه لازم جهت تدریس باشد، قطعاً در ارائه مطالب، ایجاد رابطه عاطفی با شاگردان، همکاری و مدیریت دچار مشکل شده و از کارایی بالایی برخوردار نخواهد شد.

ناتلی، انگیزش شغلی را به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات

۳. مواد و روش‌ها

این تحقیق به منظور بررسی نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی، در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای در بین مربیان استخرهای شنای اردبیل انجام شد. با توجه به ماهیت و هدف تحقیق از روش پیمایشی استفاده می‌شود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مربیان استخرهای شنا در اردبیل در سال ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۳۱۷ نفر تشکیل داد که بعد از برآورد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شده ویژگی‌های شخصیتی، اخلاق حرفه‌ای و انگیزش شغلی استفاده شد.

۳-۱. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه ۱۶ سؤال کادوزیر (۲۰۰۲ م.) استفاده شد که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، اندازه‌گیری می‌کند (۱۶). سؤالات این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش سعید گیلوری و همکاران (۱۳۹۶ ش.) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ می‌باشد.

۳-۲. پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی: برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه ۶۰ سؤال نئو در ۵ بعد روان نژندی، برون‌گرایی - درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی استفاده شده است (۱۷). پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی تنظیم شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حمیده خطیب (۱۳۹۵ ش.) ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ می‌باشد.

۳-۳. پرسشنامه انگیزش شغلی: برای اندازه‌گیری انگیزش شغلی از پرسشنامه ۲۰ سؤال انگیزش شغلی (لاودل و ویچر)

استفاده شده است که انگیزش شغلی را در ۶ بعد میزان علاقه فرد به شغل، میزان اهمیت شغل، میزان رضایت شغلی، مقوله خودباوری، مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی اندازه‌گیری می‌کند (۱۸). پاسخ این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت چهار درجه‌ای تنظیم شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش سحر احمدی چگنی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) ۰/۷۲ و ۰/۶۸ می‌باشد.

۴. یافته‌ها

نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهشی بیانگر این بود که از میان ۱۷۵ نفر اکثر پاسخ‌دهندگان مرد، متأهل، دارای میانگین سنی بین ۳۰-۴۰، تحصیلات کارشناسی و دارای سابقه خدمت ۱۵-۱۰ سال بودند. در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهشی آورده شده است.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه‌ای ۶۳/۰۳ و ۱۵/۳۸، میانگین و انحراف استاندارد مسئولیت‌پذیری ۸/۲۰ و ۲/۲۱، میانگین و انحراف استاندارد صادق بودن ۷/۴۵ و ۱/۲۳، میانگین و انحراف استاندارد عدالت و انصاف در کار ۷/۵۶ و ۱/۳۳، میانگین و انحراف استاندارد وفاداری در کار ۸/۴۴ و ۲/۵۴، میانگین و انحراف استاندارد برتری‌جویی در کار ۸/۴۴ و ۲/۵۴، میانگین و انحراف استاندارد احترام در کار ۷/۹۲ و ۱/۸۹، میانگین و انحراف استاندارد همدردی ۷/۳۶ و ۲/۶۵، میانگین و انحراف استاندارد احترام به ارزش‌های اجتماعی ۸/۰۹ و ۱/۵۲ می‌باشد. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد انگیزش شغلی برابر با ۷۱/۰۸ و ۱۵/۶۱، میانگین و انحراف استاندارد علاقه به شغل برابر با ۳۷/۳۶ و ۸/۳۶، میانگین و انحراف استاندارد اهمیت شغل ۱۸/۶۹ و ۴/۴۱، میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی ۷/۴۵ و ۱/۴۵ و میانگین و انحراف استاندارد خودباوری ۷/۵۸ و ۱/۳۹ می‌باشد.

بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۷، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۰، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۴ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۷۵ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد. خروجی نرم افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در نگاره‌های ۱، ۲ و ۳ ارائه شده است.

بر اساس جدول ۷ و شکل‌های ۱ و ۲، اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای با بتای ۰/۳۷ و $t=۹۶/۳$ ، اثر مستقیم انگیزش شغلی بر اخلاق حرفه‌ای با بتای ۰/۶۰ و $t=-۵/۲۸$ و اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر انگیزش شغلی با بتای ۰/۵۷ و $t=۳/۸۰$ معنی دار است. برای بررسی تأثیر غیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای از طریق انگیزش شغلی، باید ضریب اثر غیر مستقیم، حاصل ضرب اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای در اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی محاسبه شود. ضریب اثر غیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای ۰/۳۴ است که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای معنی دار است.

۵. بحث

یافته اول پژوهش نشان‌دهنده این بود که ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد. نکته کانونی وجود ویژگی‌های شخصیتی در بین انسان‌ها باعث می‌شود که افراد در ارتباط با محیط پیرامون خود عکس العمل‌های متفاوتی را بروز دهند که نشأت گرفته از ویژگی‌های روحی روانی آنان می‌باشد. بنابراین روش‌های گوناگونی برای نگرستن و تعبیر و تفسیر آن وجود دارد. از سوی دیگر با توجه به اینکه بیشتر زمان

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب برابر ۱۶۳/۳۶ و ۲۷/۱۳، میانگین و انحراف استاندارد روان‌رنجوری ۲۸/۶۴ و ۶/۷۹، میانگین و انحراف استاندارد برون‌گرایی ۳۷/۰۳ و ۵/۹۹، میانگین و انحراف استاندارد روان‌گشودگی ۳۵/۰۴ و ۵/۲۸، میانگین و انحراف استاندارد تطابق ۳۷/۴۲ و ۴/۴۵ می‌باشد.

با توجه به اینکه نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری مدل‌یابی معادلات ساختاری است، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها به دست آمده از متغیرهای پژوهش استفاده گردید. نتایج آزمون بیانگر این بود که مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا مقدار Z در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست و این نشان‌دهنده توزیع نرمال متغیرها است. در جدول ۴ نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جهت پاسخ به فرضیات پژوهش ابتدا از ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد. در جدول ۵ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای ($t=۰/۴۶$)، بین انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای ($t=۰/۵۲$)، $p \leq ۰/۰۱$ و بین ویژگی‌های شخصیتی با انگیزش شغلی ($t=۰/۳۸$)، $p \leq ۰/۰۱$ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار ساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام شد. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۶، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکار ساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. به نظر ویت، شخصیت می‌تواند برای پیش بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود. این یافته در راستای نتایج تحقیقات سلطان (۲۰۱۴ م.) (۵)، فرون و همکاران (۲۰۱۷ م.) (۸)، گیمبر و همکاران (۲۰۱۶ م.) (۱۵) و زاهدی و همکاران (۲۰۰۹ م.) (۲۴) می‌باشد. همچنین با توجه به این فرضیه می‌توان گفت که با پذیرش و بهبود ویژگی شخصیتی کارکنان به عنوان عامل تأثیرگذار می‌توان انگیزش شغلی را در کارکنان بالا برد و این امر می‌تواند در راستای پیشرفت سازمان باشد.

در فرضیه چهارم یافته دیگر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای از طریق انگیزش شغلی با اثر غیر مستقیم را تأیید کرد. یکی از راه‌های افزایش سطح انگیزش مربیان، توجه و گسترش اخلاق حرفه‌ای است. از این رو داشتن برنامه‌های منسجم برای ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به آن ضروری است. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های طاهرپور، سفیدی و جوادی (۲۰۱۰ م.) (۱۷)، شینکل و رویتر (۲۰۱۷ م.) (۲۱)، زاهدی و همکاران (۲۰۰۹ م.) (۲۴) و بویس (۲۰۱۷ م.) (۲۵) همخوانی دارد.

۱-۵. پیشنهادات کاربردی: در راستای یافته‌های فرضیات، می‌توان دریافت که با استفاده از عوامل انگیزشی و تقویتی مناسب می‌توان انگیزش شغلی را در کارکنان بالا برد تا بتوانند عملکرد بهتری از خود ارائه دهند.

- مربیان استخرها باید اصول اخلاق حرفه‌ای را در کارشان رعایت کنند و متناسب با ویژگی شخصیتی افراد با آنها برخورد کنند.

- مدیران، افراد را متناسب با ویژگی‌های شخصیتی آنان انتخاب و در فرآیند آموزش به کار گیرند. همچنین در فرایند گزینش به مؤلفه‌های اخلاقی و شخصیتی توجه ویژه داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌گردد مربیان ورزشی صداقت و راستگویی را سرلوحه کار خود قرار دهند، چراکه رعایت

انرژی کارکنان در کار صرف می‌گردد و اینکه نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان است، مسأله اخلاقیات کارکنان در زمینه‌های گوناگون روان‌شناسی بسیار اهمیت دارد. اهمیت روان‌شناسی تا حدی است که می‌توان گفت یکی از دلایل توفیق صنعت کشورهای پیشرفته توجه آن‌ها به روان‌شناسی و کاربرد آن است. بنابراین یکی از نیازهای ضروری برای کارکنان، شناخت خود و به کارگیری مهارت‌های شناختی، عاطفی و رفتاری مناسب برای کار با نیروی انسانی می‌باشد که البته این مهم در صورت آموزش کارکنان با تأکید واقعی به پرورش آنان از ابعاد گوناگون رفتاری میسر خواهد گردید. پژوهش‌های سلطان (۲۰۱۴ م.) (۵)، مارکوس و روی (۲۰۱۷ م.) (۱۸) بشلیده و همکاران (۲۰۰۷ م.) (۲۲) و حنیفی (۲۰۰۷ م.) (۲۳)، تأثیرپذیری اخلاق حرفه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی را نشان داده‌اند، لذا با توجه به یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که توجه بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی این حرفه می‌تواند به ارتقای عملکرد اخلاقی و حرفه‌ای کارکنان و در نهایت افزایش اقبال بهداشت روانی جامعه منجر شود.

فرضیه دوم پژوهش بیانگر این بود که انگیزش شغلی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. انگیزش شغلی در بین کارکنان به علت حساسیت حرفه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار است. مربی اگر فاقد انگیزه لازم جهت تدریس باشد، قطعاً در ارائه مطالب، ایجاد رابطه عاطفی با شاگردان، همکاران و مدیریت دچار مشکل شده و از کارایی بالایی برخوردار نخواهد بود. به همین سبب است که بایستی به نحوه ایجاد و ارتقای انگیزش شغلی کارکنان بیش از پیش توجه کرد. با مقایسه نتایج حاصل از پژوهش‌های مرادی و همکاران (۲۰۱۵ م.) (۱۹)، شینکل و رویتر (۲۰۱۷ م.) (۲۱) و بویس (۲۰۱۷ م.) (۲۵) یافته‌های حاصل از این فرضیه تأیید می‌گردند.

فرضیه سوم پژوهش بیانگر این بود که ویژگی‌های شخصیتی بر انگیزش شغلی تأثیر می‌گذارد. شخصیت، نقش مهمی در عملکرد شغلی هر فرد دارد، زیرا شخصیت فرد، انگیزش و

۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله از جمله نگارش، تحلیل و تفسیر داده‌ها، آماده‌سازی مقاله توسط نسرین عزیزیان کهن، مهرداد محرم‌زاده، سمیرا روح‌نواز و داود طوسی به صورت مشترک انجام شده است.

۹. تضاد منافع

در این پژوهش تعارض منافی وجود ندارد.

صداقت در کار از سوی مربیان ورزشی باعث می‌شود تعهد ورزشکاران نسبت به حرفه‌شان بیشتر شود.

در پایان بحث، شایان ذکر است، عودت‌ندادن برخی از پرسشنامه‌ها به هر دلیل توسط مربیان، جدی‌نگرفتن امر پژوهش توسط برخی از پاسخ‌دهندگان، پاسخگویی نادرست و عدم انطباق با واقعیت از سوی برخی از افراد از محدودیت‌های قابل ذکر در مطالعه حاضر بود. همچنین از آنجا که پژوهش حاضر محدود به مربیان استخرهای شنای اردبیل می‌باشد، در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط رعایت شود.

۶. نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی از طریق متغیر میانجی انگیزش شغلی بر اخلاق حرفه‌ای مربیان شنا تأثیر مثبت دارد. بنابراین نتایج یافته‌های پژوهش مبین این موضوع است که درک ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان باعث انجام بهتر و مؤثرتر وظایف و به تبع آن ارتقای اخلاق حرفه‌ای آنان خواهد شد، لذا مربیان به عنوان الگوی نقش در حرفه خود می‌توانند با ویژگی‌های شخصیتی مثبت به شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای بالا کمک کنند. همچنین توصیه می‌شود با افزایش توجه به اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی مربیان، زمینه‌های بهبود عملکرد و انگیزش شغلی آنان فراهم شود. در راستای یافته‌های این پژوهش از لحاظ کاربردی برگزاری کارگاه‌های آموزشی انگیزش شغلی با استفاده از عوامل انگیزشی و تقویتی مناسب پیشنهاد می‌گردد.

۷. تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل طرح پژوهشی در رشته تحصیلی مدیریت اماکن و تأسیسات ورزشی، دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. بدین‌وسیله از همکاری مربیان استخرهای شنا اردبیل برای هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات در مطالعه تشکر و قدردانی می‌شود.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیر اخلاق حرفه‌ای

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
اخلاق حرفه‌ای	۶۳/۰۳	۱۵/۳۸	۱۷۵
مسئولیت‌پذیری	۸/۲۰	۲/۲۱	۱۷۵
صادق بودن	۷/۴۵	۱/۲۳	۱۷۵
عدالت و انصاف	۷/۵۶	۱/۳۲	۱۷۵
وفاداری	۸/۰۱	۲/۰۱	۱۷۵
برتری‌جویی	۸/۴۴	۲/۵۴	۱۷۵
احترام	۷/۹۲	۱/۸۹	۱۷۵
همدردی	۷/۳۶	۲/۶۵	۱۷۵
احترام به ارزش‌های اجتماعی	۸/۰۹	۱/۵۲	۱۷۵

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیر انگیزش شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
انگیزش شغلی	۷۱/۰۸	۱۵/۶۱	۱۷۵
علاقه به شغل	۳۷/۳۶	۸/۳۶	۱۷۵
اهمیت شغل	۱۸/۶۹	۴/۴۱	۱۷۵
رضایت شغلی	۷/۴۵	۱/۴۵	۱۷۵
خودباوری	۷/۵۸	۱/۳۹	۱۷۵

جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد متغیر ویژگی‌های شخصیتی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
ویژگی‌های شخصیتی	۱۶۳/۳۶	۲۷/۱۳	۱۷۵
روان‌رنجوری	۲۸/۶۴	۶/۷۹	۱۷۵
برون‌گرایی	۳۷/۰۳	۵/۹۹	۱۷۵
گشودگی	۳۵/۰۴	۵/۲۸	۱۷۵
تطابق	۳۷/۴۲	۴/۴۵	۱۷۵
وظیفه	۲۵/۲۳	۴/۶۲	۱۷۵

جدول ۴: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
ویژگی‌های شخصیتی	۳۱/۸۶	۵/۴۱	۰/۷۶	۰/۱۲
انگیزش شغلی	۱۶/۳۶	۳/۳۵	۰/۸۵	۰/۱۸
اخلاق حرفه‌ای	۱۴/۵۰	۲/۰۶	۰/۸۱	۰/۲۵

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

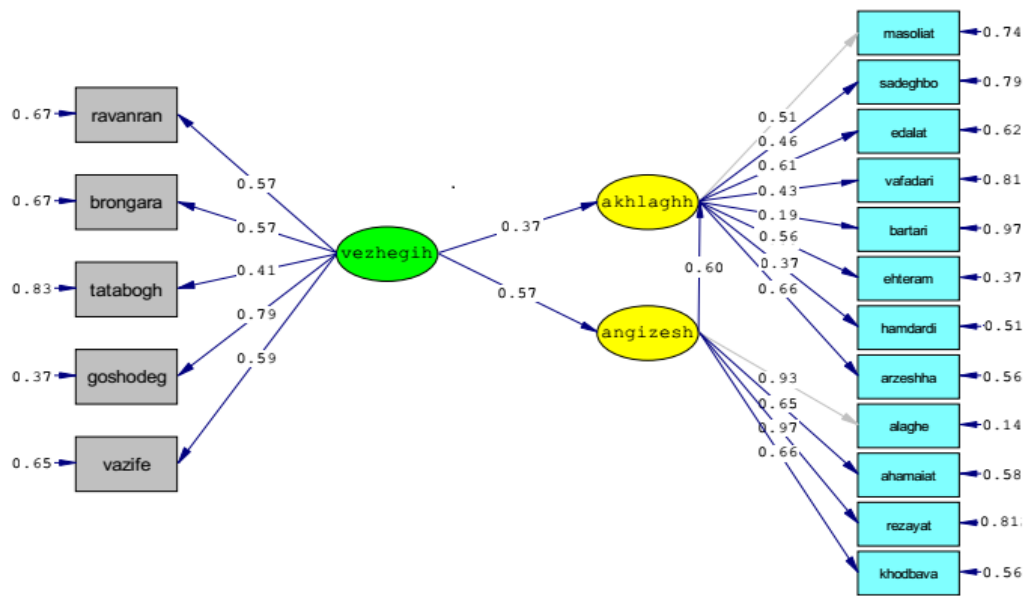
متغیر	۳	۲	۱
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۴۶**	۰/۳۸**	۱
انگیزش شغلی	۰/۵۲**	۱	۱
اخلاق حرفه‌ای	۱	۱	۱

جدول ۶: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	X2/df	df	X2
۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۷	۱/۷۵	۷۴	۱۳۰/۰۸

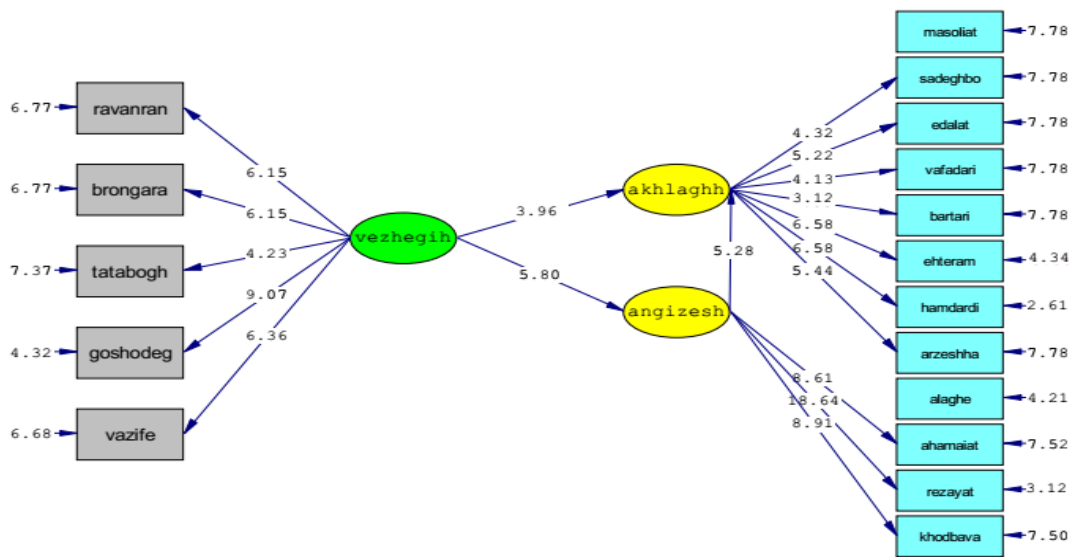
جدول ۷: جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری برای مسیرهای الگو

T	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۳/۹۶	۰/۳۴	۰/۳۷	اخلاق حرفه‌ای	ویژگی‌های شخصیتی
۵/۲۸	-	۰/۶۰	اخلاق حرفه‌ای	انگیزش شغلی
۳/۸۰	-	۰/۵۷	انگیزش شغلی	ویژگی‌های شخصیتی



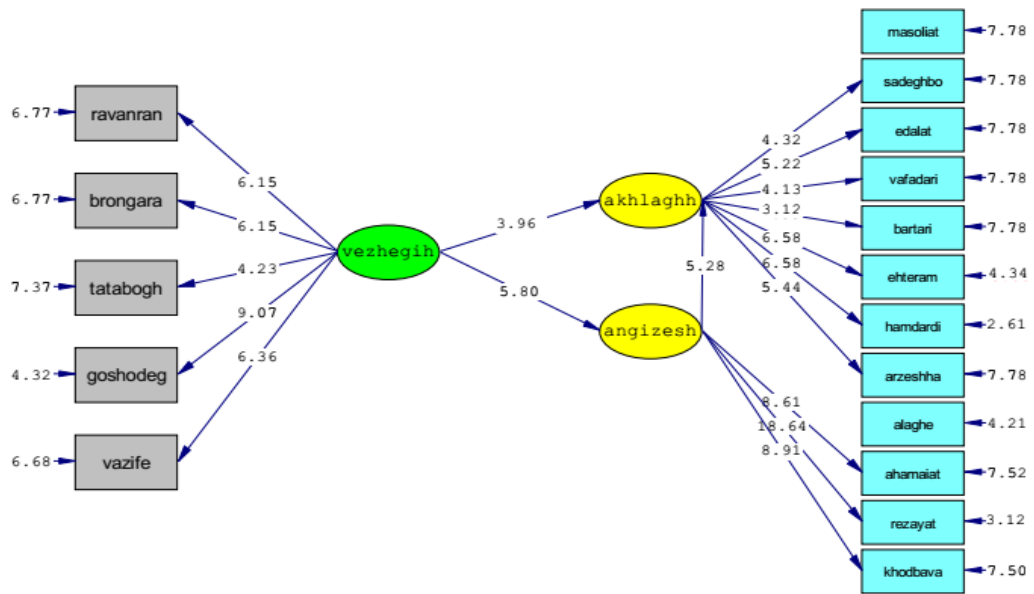
Chi-Square=130.08, df=74, P-value=0.00006, RMSEA=0.079

نگاره ۱: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=130.08, df=74, P-value=0.00006, RMSEA=0.079

نگاره ۲: اعداد معنی داری مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=130.08, df=74, P-value=0.00006, RMSEA=0.079

نگاره ۳: مدل استاندارد پژوهش

References

1. Heidarpour F, Rajabdorri H. The relationship between professional ethics and personality traits of stock market investors. *Ethics Quarterly in Science and Technology* 2016; 12(2): 161-164.
2. Chokprajakchat S, Sumretphol N. Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences* 2017; 38(2): 129-135.
3. Luksanaphokin N. The Application of Buddhist Ethics for Conflict Management in Modern Government. *Journal of MCU Peace Studies* 2018; 6(2): 807-818.
4. Chokprajakchat S, Sumretphol N. Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences* 2017; 38(2): 129-135.
5. Sultana M. Ethics in Teaching profession. *ABC Journal of Advanced Reserch* 2014; 3(1): 44-50.
6. David B, Resnik JD. 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, 2015.
7. Conroy AA. Marital infidelity and intimate partner violence in rural Malawi: A dyadic investigation. *Archives of Sexual Behavior* 2014; 43(7): 1303-1314.
8. Ferron A, Lussier Y, Sabourin S, Brassard A. The role of internet pornography use and cyber infidelity in the associations between personality, attachment and couple and sexual satisfaction. *Social Networking* 2017; 6: 1-8.
9. Costa PT, McCrea R. Influence of extraversion and on neuroticism subjective wellbeing: Happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology* 1985; 28(4): 668-678.
10. Sama LM, Shoaf V. Ethical leadership for the professions: Fostering a moral community. *Journal of Business Ethics* 2008; 78(1): 39-46.
11. Schultz O, Tran D. Business ethics and the influence on the development of intellectual capital: A study of the auditing profession. MA Thesis. Sweden: Kristianstad University; 2015.
12. Saadullah Shahriar M, Bailey Charles D. The Big Five Personality Traits and Accountants' Ethical Intention Formation. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* 2014; (18): 167-191.
13. Goodarzi S, Hajia Z. The Relationship between Personality Traits and the Formation of Ethical Judgment (Short Research Paper). *Journal of Ethics in Science and Technology* 2017; 12(4): 167-173. [Persian]
14. Saeedi Garaghani M, Nasser A. Impact of personality type on the auditor's professional judgment in allocating time budget to estimated accounts. *Journal of Value and Behavioral Accounting* 2017; 2(3): 169-184. [Persian]
15. Gimbar CH, Hansen B, Ozlanski ME. Early evidence on the effects of critical audit matters on auditor liability. *Current Issues in Auditing* 2016; 10(1): A24-A33.
16. Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. *Nurs Vision J* 2013; 1(4): 36-44.
17. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Identifying Job Motivation from Qazvin University of Medical Sciences Faculty Members' Viewpoints. *J Research in Medical Education* 2010; 2(2): 33-39.
18. Marcus J, Roy J. In search of sustainable behavior. The role of core values and personality traits. *Journal of Business Ethics* 2017; 158(1): 63-79.
19. Moradi MR, Babaei M, Salehisadati SS. Modeling the effect of work motivation on employees' organizational citizenship behaviors in Sport and Youth Offices of Chaharmahal-va-Bakhtiari. *Journal of Sport Management* 2015; 7(3): 367-383. [Persian]
20. Naeli MA. Motivation in organizations. Tehran: Farhang and Higher Education Publications; 2014.
21. Schinkel A, de Ruyter DJ. Individual moral Development and moral progress. *Ethical Theory and Moral Practice* 2017; 20(1): 121-136.
22. Bashldeh K, Shekarkan H, Haghghi J, Nisi A. Investigating the variables of cognitive, organizational and biological-physical personality as predictions of accident in the employees of a company in Ahvaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz* 2007; 3(14): 112-183.
23. Hanifi F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and RoodeHen cities. *Journal of Educational Administration* 2007; 1(4): 75-88.

24. Zahedi SH-S, Kazemi SA, Alizadeh M, Maleki E. Investigating the factors affecting the motivation of the employees of South Pars Gas Complex and presenting scientific and practical solutions in the Quarterly. *Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry* 2009; 3(7): 121-140.
25. Boyce B. The balance of professional ethics. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics* 2017; 117(7): 1120-1123.

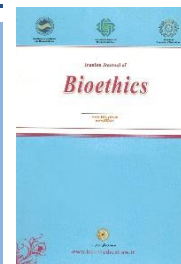


BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e21

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/en-be>



ORIGINAL RESEARCH

Investigating the Effect of Personality Traits on Professional Ethics with the Mediating Role of Job Motivation of Ardabil Swimming Pool Instructors

Nasrin Azizian Kohan^{1*} , Mehrdad Moharramzadeh², Samira Rouhnavaz³, Davood Toosi⁴

1. Associate Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2. Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

3. Graduated from Master of Sports Facilities Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

4. Ph.D. Student in Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 5 August 2020

Accepted: 14 January 2021

Published online: 30 May 2021

Keywords:

Personality Traits

Professional Ethics

Job Motivation

Swimming Instructors

ABSTRACT

Background and Aim: Professional ethics and personality traits are of considerable importance to the coaches who train, and to their job motivation. Therefore, the aim of this study is to investigate the effect of personality traits on professional ethics with the mediating role of job motivation.

Materials and Methods: The research method is descriptive-correlation of structural equation type based on structural equation modeling. The statistical population of this study included all instructors of swimming pools in Ardabil province. Based on Morgan table and using stratified random sampling method in proportion to the sample size, 175 people were selected as the statistical sample. To collect data from the standardized Neo Personality Traits Questionnaire Professional ethics (Kadozir) and job motivation (Laudel and Witcher) were used. Data were analyzed using SPSS 24 and LISREL 8.8 statistical software.

Findings: The results showed that the direct effect of personality traits and professional ethics with beta (3.96) and ($t=0.37$), the direct effect of job motivation and professional ethics with beta (5.28) and (60.60) $T=0$ and the direct effect of personality traits on job motivation with beta (5.80) and ($t=0.57$) is significant. Also, the indirect effect coefficient of personality traits on professional ethics through job motivation (0.34) shows that the role of job motivation in the relationship between personality traits and professional ethics is significant.

Ethical Considerations: The objectives of the research were explained to the participants and they answered the questionnaires while maintaining the originality of the texts, honesty and trustworthiness.

Conclusion: The results show a high impact of personality traits on professional ethics and the role of job motivation in the impact of personality traits on professional ethics is confirmed. Therefore, these results can help coaches to provide a platform to improve their performance by observing professional ethics in the job and also consider the personality dimensions.

* Corresponding Author: Nasrin Azizian Kohan

Address: Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Postal Box: 5619911367

Tel: 09141520756

Email: Nasrinazizian@yahoo.com

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Azizian Kohan N, Moharramzadeh M, Rouhnavaz S, Toosi D. Investigating the Effect of Personality Traits on Professional Ethics with the Mediating Role of Job Motivation of Ardabil Swimming Pool Instructors. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e21.

This open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 License (CC BY-NC 4.0).