

«مقاله پژوهشی»

## پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان مدارس ابتدایی براساس ویژگی‌های شخصیتی و با نقش واسطه‌ای هوش معنوی

سعید مظلومیان<sup>1\*</sup>، بتول شکیبایی<sup>2</sup>

1. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. کارشناسی ارشد، آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: 1401/06/22 تاریخ پذیرش: 1401/09/28

### Predicting the Ethical Behavior of the Teachers of Primary Education Based on Personality Characteristics and with the Mediating Role of Spiritual Intelligence

S. Mazlounian<sup>\*1</sup>, B. Shakibaei<sup>2</sup>

1. Associate Professor, Department of Educational Science, Payame Noor University, Tehran, Iran  
2. MS.c., Education and Improvement of Human Resources, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 2022/09/13 Accepted: 2022/12/19

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between personality traits and ethical behavior of employees with the mediating role of spiritual intelligence among elementary education teachers and principals of Mahshahr port. The statistical population of this study includes all primary education teachers and principals of Mahshahr port. A sample of 384 people was selected based on Cochran formula and by simple random sampling. To collect field data, Neo personality traits questionnaire (1992), King spiritual intelligence questionnaire (2008), and Kardi ethical behavior questionnaire (2004) were used. Data analysis was done by using path analysis method. The results of testing hypothesis showed that among dimensions of personality traits, extraversion has the most direct effect with a coefficient of 0.23 at a significance level of 0.01. On the expansion of the state of consciousness of spiritual intelligence, among the dimensions of spiritual intelligence, transcendental awareness has the most direct effect with a coefficient of 0.34 at a significance level of 0.01 on ethical behavior. All dimensions of personality traits with spiritual intelligence mediation have a significant indirect effect on ethical behavior and among variable dimensions of personality traits, empiricism has the most indirect effect with a coefficient of 0.31 at a significance level of 0.01 on ethical behavior. Also, in studying the fitted model of research, it is observed that the amount of variance explained by moral behavior is equal to 0/31 which indicates the role of personality traits and spiritual intelligence. In fact, it can be said that the proposed conceptual model is compatible with the collected statistical data. Therefore, spiritual intelligence plays an effective mediating role in the relationship between personality traits and ethical behavior of employees.

#### Key words

Personality Traits, Ethical Behavior, Spiritual Intelligence, Primary Education Teachers and Principals.

#### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی کارکنان با نقش واسطه‌ای هوش معنوی بوده است. تمامی معلمان و مدیران آموزش ابتدایی بندر ماهشهر جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. نمونه آماری براساس فرمول کوکران به تعداد 384 نفر و به روش تصادفی ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی نتو (1992)، پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (2008) و سه پرسش‌نامه رفتار اخلاقی کاردی (2004) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مسیر انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از میان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی توافقی‌پذیری بیشترین اثر مستقیم با ضریب 0/23 در سطح معناداری 0/01 را بر روی بسط حالت هوشیاری هوش معنوی دارد، از میان ابعاد هوش معنوی، آگاهی متعالی بیشترین اثر مستقیم با ضریب 0/34 در سطح معناداری 0/01 را بر روی رفتار اخلاقی دارد. همه ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با واسطه‌گری هوش معنوی بر رفتار اخلاقی اثر غیر مستقیم معنادار داشته و از میان ابعاد متغیر ویژگی‌های شخصیتی، تجربه‌گرایی بیشترین اثر غیرمستقیم با ضریب 0/31 در سطح معناداری 0/01 را بر روی رفتار اخلاقی دارد. بنابراین هوش معنوی نقش واسطه‌گری مؤثری در روابط بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی کارکنان ایفا می‌کند.

#### واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی، هوش معنوی، معلمان و مدیران آموزش ابتدایی

## مقدمه

در آغاز قرن جدید که سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابتی جهانی سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهه سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های جدید کاری را پیش بگیرند. به گونه‌ای که سازمان‌هایی که دارای ثبات کاری نبودند از نوعی ثبات نسبی برخوردار شوند و برای این که از قافله رقابت عقب نیفتند، اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند؛ زیرا رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. در واقع ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنایی در کار، نوع دوستی و... به پژوهش و دنیای کسب و کار و خدمات، همه نشانگر ظهور پارادایم جدیدی هستند. به عقیده صاحب نظران بهره‌گیری از هوش معنوی و معنویت در محیط کار عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است. از این رو در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است.

رفتار اخلاقی<sup>1</sup>، مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان و به عنوان مزیتی رقابتی مطرح است. اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت طلبی یکسان هستند (حاجی پور و کریمی، 1394). از دیدگاه بایراکتاروا و ودکاک<sup>2</sup> (2017) وقتی فردی در دو راهی تصمیم‌گیری اخلاقی و غیراخلاقی قرار می‌گیرد، در صورتی که تمایل به اخلاقیات در وی قوی باشد، ملاحظات اخلاقی را مورد توجه قرار می‌دهد.

رفتار اخلاقی می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به علاوه داشتن رفتار اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان می‌گردد و به بهبود

کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت رفتار اخلاقی در برخورد با ذینفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و سرانجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان سازمان گام‌هایی را بردارند (قاسمی و بهروزی، 1393).

امروزه به جای اینکه هویت اخلاقی را به عنوان یک هویت اجتماعی «شخص» در نظر بگیرند آن را به عنوان یک یا چند هویت اجتماعی وابسته به نقش می‌بینند که رفتار اخلاقی را برای ما برجسته می‌سازد (هارت<sup>3</sup>، 2020). 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<sup>4</sup> 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<sup>5</sup> و همکاران، 2020). یکی از رویکردهایی که امروزه در روان‌شناسی شخصیت مورد توجه است، الگوی پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری<sup>6</sup> (1990) است که در اواخر دهه 80 میلادی در ایالات متحده مطرح شد. به اعتقاد دیگمن ازمیان نظریه‌های موجود مربوط به ویژگی‌های شخصیتی، رشدیافته‌ترین نظریه در این حوزه یعنی ویژگی‌های شخصیت، مدل پنج عامل بزرگ شخصیت است (گل پرور و جوادیان، 1392).

3. Hart

4. Personality Traits

5. Semeijn

6. Costa and McCreay

1. Ethical Behavior

2. Bairaktarova & Woodcack

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.

روستایی (1401) در نتایج پژوهش خود نشان داد که ویژگی شخصیتی روان‌نژندی، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای است. رجبی نژاد سیاهپوش (1398) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی حساس‌رابطه مثبت و معناداری بر رفتار اخلاق شرکتی و تعهد حرفه‌ای/ اخلاق شرکتی و قانون‌مداری دارد. قاسمی و بهروزی (1393) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری به میزان 0/469 وجود دارد. بازیدی (1399) در تحقیق خود نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی مرتبط است. نعمتی هریس و همکاران (1391) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که با وجود چالش‌های فکری و اجتماعی ایجاد تحول شخصیتی با حاکمیت عقلانیت و تربیت شهروندان منضبط و متعهد مشارکت‌گرا الزامی و امکان‌پذیر است. جونول کایا<sup>6</sup> (2016) 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.

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، می‌تواند در ارتباط با شکل‌گیری شخصیت در پاسخ به محیط‌های پیچیده و متلاطم در سازمان‌ها به آن توجه شود، هوش معنوی است (موسوی، 1391).

اسکیرزی پینسکا<sup>7</sup> (2020) هوش معنوی را به عنوان یک ساختار روان‌شناختی دانسته و آن را به عنوان توانایی جستجو برای معنای زندگی تعریف می‌کند.

این الگو از پنج بعد اصلی روان‌رنجوری<sup>1</sup>، برون‌گرایی<sup>2</sup>، تجربه‌گرایی<sup>3</sup>، توافق‌پذیری<sup>4</sup> و وجدانی بودن<sup>5</sup> تشکیل شده است. برون‌گرایی بیانگر وجود رودیکردی پرنانرژی 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 شتاب‌زده 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، کنج‌گاو 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، 1393). به گفته دیگمن 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 نتیجه‌کلیدی مؤثر است (سمیجن و همکاران، 2020).

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

1. Neuroticism
2. Extroversion
3. Openness to Experience
4. Agreeableness
5. Conscientiousness

6. Gönül Kaya  
7. Skrzypiąska

هوش معنوی شامل یک نوع سازگاری و رفتار حل مسئله است که سطحی از توسعه یافتگی در زمینه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، فردی و غیره را دربرمی‌گیرد و به تعامل و هماهنگی با جهان اطراف و دستیابی به یکپارچگی بعد درونی و بیرونی فرد کمک می‌کند و در نهایت دیدگاهی جامع در مورد زندگی و تمام تجارب و حوادث اطراف را در اختیار افراد قرار می‌دهد و آنان را به انجام تفسیری جدید از تجارب خود قادر می‌سازد و شناخت عمیق تری از اصول انسانی را موجب می‌گردد (واحدی، 1399: 12).

کینگ<sup>1</sup> هوش معنوی را به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی می‌داند که مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی هستی است. در نظر او هوش معنوی دارای سه مؤلفه تفکر انتقادی وجود، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی است. به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که استفاده از آنها در زندگی شخصی و زندگی کاری روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و انطباق‌پذیری و توانایی حل مسئله، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی شود (موسوی، 1391).

تفکر وجودی انتقادی به معنای ظرفیت فکر کردن به صورت انتقادی در مورد ماهیت هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی تعریف می‌شود. معناسازی شخصی به صورت توانایی ایجاد مفهوم و هدف شخصی در تمامی تجارب فیزیکی و ذهنی، شامل ظرفیت خلق و تسلط بر یک هدف زندگی تعریف شده است. آگاهی متعالی به ظرفیت شناسایی ابعاد تعالی فرد، دیگران و جهان مادی در حالت معمولی و هوشیاری، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آنها با خود فرد و همچنین جسم او گفته می‌شود (خدابخشی و همکاران، 1393). در ادامه به برخی از پژوهش‌ها که رابطه بین این دو متغیر را بررسی کرده اند، اشاره می‌شود.

موسوی بیدک (1401) در تحقیق خود تحت عنوان پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس شخصیتی و هوش معنوی به این نتیجه رسید که بین ابعاد ویژگی‌های شخصیت با هوش معنوی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه

2. Raza Abid and et al

3. Mitonga-Monga

1. King

سازمان و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه گردد و برای اینکه کاملاً بر ماهیت حفظ و موفقیت نظام آموزشی سالم دست یابیم این مطالعه تلاش می‌کند دامنه پژوهش‌های قبلی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی کارکنان و هوش معنوی در بین معلمان ابتدایی بندر ماهشهر، گسترش دهد. در راستای تحقق این اهداف، این مطالعه تلاش می‌کند رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی کارکنان با نقش واسطه‌ای هوش معنوی را در معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر مورد بررسی قرار دهد، تا از این طریق نتایج این پژوهش بتواند در راستای ارتقای رفتار اخلاقی و گسترش هوش معنوی با استفاده از ویژگی‌ها و ابعاد شخصیتی مؤثر توسط معلمان مدارس ابتدایی بندر ماهشهر به کار گرفته شود.

### مواد و روش‌ها

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها از جمله پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران و معلمان مشغول به کار در مدارس ابتدایی بندر ماهشهر تشکیل می‌دهند که براساس آمار ارائه شده برابر با تعداد 732 نفر بودند و با روش تصادفی ساده، براساس فرمول محاسبه حجم نمونه کوکران تعداد 384 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نحوه انتخاب افراد نمونه، با در اختیار داشتن لیست اسامی همه افراد جامعه تحقیق و شماره گذاری نام افراد و با استفاده از جدول اعداد تصادفی انجام گردید.

### ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش از سه پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است:

- پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی: ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی، پرسش‌نامه شخصیتی نئو برگرفته از الگوی کاستا و مک کری (1990) شامل 28 گویه بود. این پرسش‌نامه دربرگیرنده گویه‌هایی جهت سنجش مفاهیم و جنبه‌های برون‌گرایی با گویه‌های 1-6، روان‌رنجوری با گویه‌های 7-14، تجربه‌گرایی با گویه‌های 15-17، توافق‌پذیری با گویه‌های 18-24 و وجدان‌گرایی با گویه‌های 25-28 است. پایایی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی در پژوهش‌های خدای و اصائلو (1395)، مرعی و همکاران

ساعت کار می‌توانند لحظات لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتری را تجربه کنند و معلمان با یافتن چرایی کار خود، تمامی وجودشان را به سازمان می‌آورند و کار را به عنوان یک مأموریت پنداشته و موجب افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی آنان می‌گردد (هارمر<sup>1</sup>، 2008).

آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به این دلیل است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عامه مردم است. آموزش و پرورش در جوامع امروزی به عنوان کلیدی‌ترین نهاد آموزشی در جهت توسعه همه جانبه به شمار می‌رود؛ چرا که در پرتو آموزش است که انسان‌ها متحول می‌شوند. آموزش مهم‌ترین رکن برنامه ریزی جامعه است و کلیدی‌ترین عنصر در توسعه یک جامعه مردم آن جامعه هستند که باید از فرهنگ، آگاهی و مهارت‌های گوناگون برخوردار باشند. بنابراین زمانی آموزش و پرورش در رسیدن به اهداف و آرمان‌هایش موفق خواهد بود که بتواند کارکنانی دارای ظرفیت‌ها و توانایی‌های معنوی، آگاه، مسئول و با اخلاق بپرورد. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفاهیم ویژگی‌های شخصیتی، اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان و هوش معنوی در سازمان آموزش و پرورش است. معلمان اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی و هوش معنوی را در محیط‌های آموزشی رواج می‌دهند و تأثیر بسزایی در اعمال فراگیران دارند. بنابراین معلمان باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای دانش‌آموزان در مدارس به وجود آورند تا آنان بتوانند با تمام توان و انگیزه هرچه بیشتر به فراگیری علم بپردازند که این امر، نیازمند وجود معلمانی با هوش معنوی بالا و رفتار اخلاقی پسندیده است.

بررسی‌های این پژوهشگر نشان داد که پژوهش‌های اندکی در این زمینه صورت گرفته است. با توجه به اینکه در یک سازمان سالم، موفقیت آن در گرو توسعه اصول اخلاقی است که بتواند با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی کارکنان موجب بالا رفتن روابط بین فردی، افزایش هوش معنوی، انضباط، رفتارهای درست و صادقانه، بالندگی

جدول 1. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
ویژگی‌های شخصیتی	برونگرایی	12/25	3/26	-0/26	0/03
	روان‌رنجوری	27/72	3/80	-0/59	-0/60
	تجربه‌گرایی	6/46	1/13	0/38	1/64
	توافق‌پذیری	14/47	2/18	-0/10	0/54
	وجدانی بودن	8/51	1/70	-0/32	0/50
هوش معنوی	تفکر انتقادی	15/78	1/96	-0/34	-0/76
	معناسازی شخصی	12/24	1/55	0/25	-0/33
	آگاهی متعالی	17/17	2/85	-0/04	-0/61
رفتار اخلاقی	بسط حالت هشیاری	12/82	1/50	-0/52	0/22
	رفتار اخلاقی	57/84	4/46	-1/69	0/98

معنوی از پرسش‌نامه کینگ (2008) استفاده شد. تعداد سؤالات اختصاصی در پرسش‌نامه مزبور شامل 24 سؤال و در قالب مقیاس 5 گزینه‌ای لیکرت (طیف کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تدوین شده است. این پرسش‌نامه به وسیله سهرابی و ناصری (1387) بومی‌سازی شده است. این پرسش‌نامه دارای 24 گویه و شامل 4 مؤلفه تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری است. پرسش‌های 1-2-3-4-5-6 و 7 تفکر انتقادی؛

(1395) و قاسمی و بهروزی (1393) به ترتیب 0/83، 0/92 و 0/84 به دست آمده است. پژوهشگر در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی کل این پرسش‌نامه را 0/77 و برای خرده مقیاس‌های برون‌گرایی، روان‌رنجوری، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدانی بودن به ترتیب 0/78، 0/83، 0/75، 0/79 و 0/74 به دست آورده است.

- پرسش‌نامه هوش معنوی: جهت بررسی هوش

جدول 2. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. برون‌گرایی	1									
2. روان‌رنجوری	-0/62**	1								
3. تجربه‌گرایی	0/56**	-0/37**	1							
4. توافق‌پذیری	0/39**	-0/23**	0/57**	1						
5. وجدانی بودن	0/34**	-0/39**	0/50**	0/33**	1					
6. تفکر انتقادی	0/07	-0/31**	0/35**	0/19**	0/28**	1				
7. معناسازی شخصی	0/20**	-0/11	0/29**	0/17**	0/34**	0/44**	1			
8. آگاهی متعالی	0/26**	-0/14	0/27**	0/32**	0/20**	0/40**	0/38**	1		
9. بسط حالت هشیاری	0/22**	-0/15	0/33**	0/36**	0/18**	0/41**	0/47**	0/39**	1	
10. رفتار اخلاقی	0/11	-0/14	0/10	0/14	0/09	0/35**	0/31**	0/38**	0/34**	1

\* P &lt; 0/05 \*\* P &lt; 0/01

تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدانی بودن) به ترتیب روان‌رنجوری (0/14-)، توافق‌پذیری (0/14)، برون‌گرایی (0/11)، تجربه‌گرایی (0/10) و وجدانی بودن (0/09) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با رفتار اخلاقی دارا هستند که هیچ کدام از این ضرایب معنی‌دار نیست. از میان ابعاد متغیر درون‌زای هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری) نیز به ترتیب آگاهی متعالی (0/38)، تفکر انتقادی (0/35)، بسط حالت هشیاری (0/34) و معناسازی شخصی (0/31) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با رفتار اخلاقی دارا هستند که همه این ضرایب مثبت و از نظر آماری معنی‌دار هستند ( $p < 0/01$ ). ضمناً در ماتریس فوق بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین برون‌گرایی و روان‌رنجوری (0/62) و پایین‌ترین ضریب همبستگی در این ماتریس فوق مربوط به رابطه بین برون‌گرایی و تفکر انتقادی (0/07) است.

#### اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین و واسطه

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برونزا و درونزا بر رفتار اخلاقی یک مدل فرضی براساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شد. در این پژوهش بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب مدل اولیه صورت می‌گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش پیشینه احتمال به برآورد پارامترها می‌پردازیم. پارامترهای برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیر مستقیم و ضرایب اثر کل است که برای هر کدام از این پارامترها جدول جداگانه‌ای حاوی ضرایب برآورد استاندارد شده، خطای استاندارد برآورد و ارزش  $t$  مربوط به آزمون معنی‌داری این پارامترها ارائه شده است. در ضمن با توجه به این ضرایب تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نهایت نیز مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده پیش‌بینی رفتار اخلاقی براساس ابعاد شخصیت و ابعاد هوش معنوی آورده شده است.

پرسش‌های 8-9-10-11 و 12 معناسازی شخصی؛ پرسش‌های 13-14-15-16-17-18 و 19 آگاهی متعالی و پرسش‌های 20-21-22-23-24 بسط حالت هوشیاری را می‌سنجد. پایایی پرسش‌نامه هوش معنوی در پژوهش‌های افشار و همکاران (1394)، شریف نیا و همکاران (1394) و دهقان و همکاران (1394) به ترتیب 0/89، 0/87 و 0/84 به دست آمد. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ 0/79 به دست آمد.

- پرسش‌نامه رفتار اخلاقی: جهت سنجش رفتار اخلاقی کارکنان از پرسش‌نامه کاردی (2004) استفاده گردید. پایایی پرسش‌نامه رفتار اخلاقی در پژوهش‌های ضامنی (1395) و حاجی پور و کریمی (1394) به ترتیب 0/82 و 0/85 به دست آمده است. پژوهشگر در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه را 0/84 به دست آورده است.

روایی پرسش‌نامه‌ها با توجه به استاندارد بودن این ابزارها و استفاده مکرر در تحقیقات گذشته، به چند تن از اساتید دانشگاه رشته‌های مرتبط با موضوع تحقیق و پژوهشگرانی از جامعه تحقیق ارائه شد و مورد تأیید ایشان قرار گرفت.

گفتنی است جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی)، در سطح آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزار Liserl استفاده شده است.

#### یافته‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و سپس نتایج تحلیل مسیر که به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش صورت گرفته اند، ارائه می‌شود.

همان طور که در جدول 1 مشاهده می‌شود، با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین 2- و 2+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است. بنابراین می‌توان جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کرد.

با توجه به جدول 2 مشاهده می‌شود که از میان ابعاد متغیر برون‌زای شخصیت (برون‌گرایی، روان‌رنجوری،

همان طور که در جدول بالا نشان داده شده است اثر مستقیم برون‌گرایی بر معناسازی شخصی برابر با 0/17 بوده و در سطح 0/05 معنی‌دار است. اثر مستقیم برون‌گرایی بر آگاهی متعالی برابر با 0/23 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم برون‌گرایی بر بسط حالت هشیاری برابر با 0/18 بوده و در سطح 0/05 معنی‌دار است. اثر مستقیم روان‌رنجوری بر تفکر انتقادی برابر با 0/26- بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم تجربه‌گرایی بر تفکر انتقادی برابر با 0/31 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم تجربه‌گرایی بر معناسازی شخصی برابر با 0/25 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم تجربه‌گرایی بر آگاهی متعالی برابر با 0/22 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم تجربه‌گرایی بر بسط حالت هشیاری برابر با 0/28 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم توافق‌پذیری بر آگاهی متعالی برابر با 0/27 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم توافق‌پذیری بر بسط حالت هشیاری برابر با 0/30 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم وجدانی بودن بر تفکر انتقادی برابر با 0/22 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم وجدانی بودن بر

جدول 4 برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

متغیرها برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
<b>اثر غیرمستقیم برون‌گرایی بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/18**	0/06	5/71
<b>اثر غیرمستقیم روان‌رنجوری بر:</b>			
رفتار اخلاقی	-0/15**	0/05	-4/38
<b>اثر غیرمستقیم تجربه‌گرایی بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/31**	0/09	8/78
<b>اثر غیرمستقیم توافق‌پذیری بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/24**	0/07	7/36
<b>اثر غیرمستقیم وجدانی بودن بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/23**	0/07	7/12

معناسازی شخصی برابر با 0/29 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم تفکر انتقادی بر رفتار اخلاقی

جدول 3. برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
<b>اثر مستقیم برون‌گرایی بر:</b>			
تفکر انتقادی	0/03	0/02	0/24
معناسازی شخصی	0/17*	0/03	2/03
آگاهی متعالی	0/23**	0/03	2/78
بسط حالت هشیاری	0/18*	0/03	2/12
رفتار اخلاقی	0/07	0/02	0/55
<b>اثر مستقیم روان‌رنجوری بر:</b>			
تفکر انتقادی	-0/26**	0/04	-3/08
معناسازی شخصی	0/06	0/02	0/49
آگاهی متعالی	-0/08	0/03	-1/10
بسط حالت هشیاری	-0/09	0/03	-1/23
رفتار اخلاقی	-0/10	0/03	-0/76
<b>اثر مستقیم تجربه‌گرایی بر:</b>			
تفکر انتقادی	0/31**	0/04	3/24
معناسازی شخصی	0/25**	0/04	3/20
آگاهی متعالی	0/22**	0/03	2/69
بسط حالت هشیاری	0/28**	0/04	3/17
رفتار اخلاقی	0/06	0/02	0/51
<b>اثر مستقیم توافق‌پذیری بر:</b>			
تفکر انتقادی	0/15	0/03	1/36
معناسازی شخصی	0/11	0/03	0/84
آگاهی متعالی	0/27**	0/04	3/08
بسط حالت هشیاری	0/30**	0/04	3/23
رفتار اخلاقی	0/09	0/03	0/70
<b>اثر مستقیم وجدانی بودن بر:</b>			
تفکر انتقادی	0/22**	0/03	2/71
معناسازی شخصی	0/29**	0/04	3/32
آگاهی متعالی	0/15	0/03	1/81
بسط حالت هشیاری	0/12	0/03	0/89
رفتار اخلاقی	0/05	0/02	0/48
<b>اثر مستقیم تفکر انتقادی بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/30**	0/04	3/27
<b>اثر مستقیم معناسازی شخصی بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/27**	0/04	3/09
<b>اثر مستقیم آگاهی متعالی بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/34**	0/05	3/63
<b>اثر مستقیم بسط حالت هشیاری بر:</b>			
رفتار اخلاقی	0/28**	0/04	3/14

\* P &lt; 0/05 \*\* P &lt; 0/01



برابر با 0/30 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم معناسازی شخصی بر رفتار اخلاقی برابر با 0/27 بوده و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم آگاهی متعالی بر رفتار اخلاقی برابر با 0/34 و در سطح 0/01 معنی‌دار است. اثر مستقیم بسط حالت هشیاری بر رفتار اخلاقی برابر با 0/28 و در سطح 0/01 معنی‌دار است.

اثر مستقیم برون‌گرایی بر تفکر انتقادی برابر با 0/03 است که با توجه به مقدار (t= 0/24) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم روان‌رنجوری بر معناسازی شخصی برابر با 0/06 است که با توجه به مقدار (t= 0/49) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم روان‌رنجوری بر آگاهی متعالی برابر با 0/08 است که با توجه به مقدار (t= -1/10) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم روان‌رنجوری بر بسط حالت هشیاری برابر با 0/09- است که با توجه به مقدار (t= -1/23) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم توافق‌پذیری بر تفکر انتقادی برابر با 0/15 است که با توجه به مقدار (t= 1/36) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم توافق‌پذیری بر معناسازی شخصی برابر با 0/11 است که با توجه به مقدار (t= 0/84) معنی‌دار

جدول 6. مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بینی رفتار اخلاقی

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای	9/12
Df	6
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x <sup>2</sup> /df)	1/52
p-value	0/166
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	0/97
شاخص نکویی برازش (GFI)	0/95
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	0/94
جزر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	0/074

سطح 0/01 معنی‌دار است.

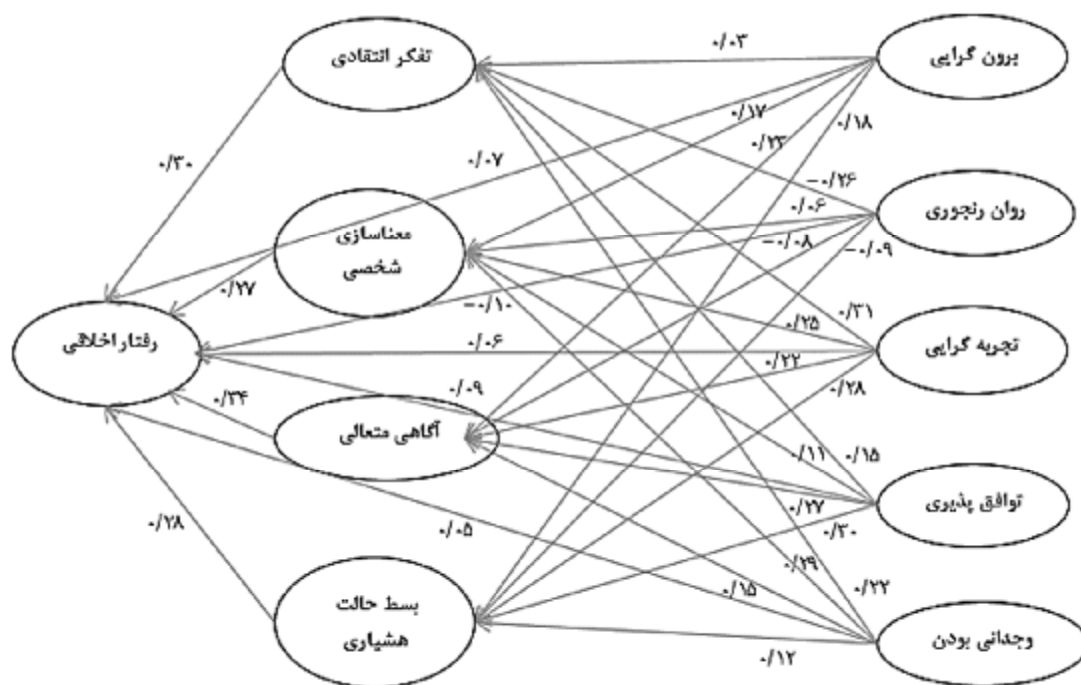
در ادامه جدول واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش آورده شده است.

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌گردد میزان واریانس تبیین شده رفتار اخلاقی در این پژوهش برابر با 0/31 است که نشان می‌دهد 31 درصد از تغییرات اخلاقی توسط متغیرهای درونزا و برونزای موجود در مدل تبیین

جدول 5. واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

متغیر	واریانس تبیین شده R <sup>2</sup>
تفکر انتقادی	0/21
معناسازی شخصی	0/15
آگاهی متعالی	0/19
بسط حالت هشیاری	0/23
رفتار اخلاقی	0/31

نیست. اثر مستقیم وجدانی بودن بر آگاهی متعالی برابر با 0/15 است که با توجه به مقدار (t= 1/81) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم وجدانی بودن بر بسط حالت هشیاری برابر با 0/12 است که با توجه به مقدار (t= 0/89) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم برون‌گرایی بر رفتار اخلاقی برابر با 0/07 است که با توجه به مقدار (t= 0/55) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم روان‌رنجوری بر رفتار اخلاقی برابر با 0/10- است که با توجه به مقدار (t= -0/76) معنی‌دار نیست. اثر مستقیم تجربه‌گرایی بر رفتار اخلاقی برابر با 0/06 است که با توجه به مقدار



شکل 1. نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل برازش شده پیش‌بینی رفتار اخلاقی در حالت استاندارد شده

در مجموع توانسته است در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی کارکنان نقش واسطه‌ای ایفا کند. با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار اخلاقی و معنی‌داری اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار اخلاقی با واسطه‌گری هوش معنوی، به خوبی تأثیرگذاری نقش واسطه‌ای هوش معنوی در این پژوهش روشن می‌شود.

در تحلیل و تبیین این یافته می‌توان گفت افراد برون‌گرا با دارا بودن ویژگی‌های منحصر به فرد خود قادرند در جهت ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی گام بردارند و نه تنها قادر هستند بر نشاط و شادی محیط سازمان بیفزایند؛ بلکه انگیزه لازم را برای تلاش در جهت بهبود بخشیدن به شرایط و وضعیت زندگی شخصی و کاری خود ارتقاء خواهند داد و از این طریق موجب افزایش بهره‌وری می‌گردند. با تأثیرپذیری هوش معنوی از ویژگی برون‌گرایی، رفتار اخلاقی مدیران و معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر تغییر می‌یابد. برون‌گرایی بیانگر وجود

می‌گردد. علاوه بر این، میزان وارپانس تبیین شده تفکر انتقادی، معنا سازی شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشجاری در این پژوهش به ترتیب برابر با 0/15، 0/21، 0/19 و 0/23 است.

در جدول 6 شاخص‌های برازش مدل و مشخصه‌های برازندگی مدل پیش‌بینی رفتار اخلاقی ارائه شده است. با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول 6 گزارش شده برازش مدل پیش‌بینی رفتار اخلاقی در سطح نسبتاً مطلوبی است. در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد شده و اعداد معناداری) ارائه شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی کارکنان با نقش واسطه‌ای هوش معنوی در بین معلمان ابتدایی بندر ماهشهر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل در جدول 3 و 4 نشان داد که هوش معنوی

داشتن تجربه و احساس مسئولیت و وظیفه‌شناسی افراد موجب می‌گردد تا میزان خودآگاهی، خودشناسی، احساس مسئولیت در برابر دیگران و همچنین احساس یگانگی با دیگران در آنها سیر صعودی گیرد. میزان این اثرگذاری بر ابعاد هوش معنوی تأثیر گذاشته و موجب تغییر در آن می‌شود. با تأثیرپذیری هوش معنوی از ویژگی تجربه‌گرایی، رفتار اخلاقی مدیران و معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر تغییر می‌یابد. 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. درحقیقت، تجربه‌گرایی بر هوش معنوی افراد تأثیر گذارده و به ازای افزایش آن، رفتار اخلاقی نیز افزایش یافته است. این یافته با نتایج پژوهش‌های دهقان و همکاران (1394)، میرزاخانی و همکاران (1393)، رضاعبید و همکاران (2015) و میتونگا مونگا (2015) همسو است ولی با نتایج پژوهش‌های مرعشی و همکاران (1395) و آهنگرانی و همکاران (1393) همسو نیست.

افراد دارای ویژگی توافق‌پذیری با توسعه و تأثیر بر روی اصول اخلاقی موجب کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش هوش معنوی، بالندگی سازمان و درنهایت پیشرفت سازمان و جامعه گردد. با تأثیرپذیری هوش معنوی از ویژگی توافق‌پذیری، رفتار اخلاقی مدیران و معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر تغییر می‌یابد. توافق‌پذیری نشانگر جهت‌گیری اجتماعی و جامعه‌پسند در مقابل نگرش خصمانه نسبت به دیگران است. افراد با ویژگی توافق‌پذیری، قابل اعتماد، روراست، نوع دوست، مهربان و دارای خصیصه از خودگذشتگی، پیرو، متواضع، فروتن و خوش‌قلب هستند. درحقیقت، توافق‌پذیری بر هوش معنوی افراد تأثیر گذارده و به ازای افزایش آن، رفتار اخلاقی نیز افزایش یافته است. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های مرعشی و همکاران (1395)، دهقان و همکاران (1394)، میرزاخانی و همکاران (1393)، آهنگرانی و همکاران (1393)، رضاعبید و همکاران (2015) و میتونگا مونگا (2015) نیست.

افراد دارای ویژگی وجدانی بودن تمام شرایط سازمان را پذیرفته و نسبت به آن متعهد هستند و از این طریق بر

رودیکردی پرانرژی به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که ویژگی‌هایی همچون مردم‌آمیزی، فعال بودن، قاطعیت و جرأت را شامل می‌شود. افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن دارند و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. درحقیقت، برون‌گرایی بر هوش معنوی افراد تأثیر می‌گذارد و به ازای افزایش آن، رفتار اخلاقی نیز افزایش یافته است. یافته‌های حاصل از آزمون این فرضیه همسو با نتایج پژوهش‌های مرعشی و همکاران (1395)، دهقان و همکاران (1394)، میرزاخانی و همکاران (1393)، آهنگرانی و همکاران (1393) رضاعبید و همکاران (2015) و میتونگا مونگا (2015) است.

حضور افراد روان‌رنجور در سازمان، رفتار کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد؛ به طوری که اگر آنها در جایگاه رفتاری نرم و از روی عقل باشند در مقابل کارکنان نیز در جواب رفتار مناسب آنها، از خود انعطاف خاصی نشان خواهند داد و حتی در بیشتر موارد کارشان را با دلسوزی تمام انجام می‌دهند. از این رو اهمیت دادن به میزان تأثیرگذاری روان‌رنجوری بر رفتار اخلاقی، ابعاد هوش معنوی را در محیط کار تحت تأثیر قرار خواهد داد و موجب افزایش خلاقیت، صداقت، میزان اعتماد و تعهد سازمانی می‌گردد. روان‌رنجوری به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین‌اند. این افراد نگران، عصبی، مایوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده هستند. با تأثیرپذیری هوش معنوی از ویژگی روان‌رنجوری، رفتار اخلاقی مدیران و معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر تغییر می‌یابد. در حقیقت، روان‌رنجوری بر هوش معنوی افراد تأثیر می‌گذارد و به ازای افزایش آن، رفتار اخلاقی کاهش خواهد یافت. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های میرزاخانی و همکاران (1393) و آهنگرانی و همکاران (1393) است ولی با نتایج پژوهش‌های مرعشی و همکاران (1395)، دهقان و همکاران (1394)، رضاعبید و همکاران (2015) و میتونگا مونگا (2015) همسو نیست؛ به این دلیل که نتایج پژوهش‌های آنها نشان داده است که کارکنان با روان‌رنجوری پایین‌تر، رضایت بالاتری از زندگی دارند.

آموزشی از تجربه بیشتر برخوردار باشند.

- با توجه به اثر معنی‌دار توافق‌پذیری بر آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری، به مدیران آموزش ابتدایی بندر ماهشهر توصیه می‌شود در این زمینه اقدام و در جهت تقویت آن اهتمام لازم را معمول دارند؛ از جمله: معطوف کردن توجه معلمان به داشتن از خودگذشتگی و نوع دوستی.
- فراهم ساختن محیطی مناسب به منظور ارائه ایده‌های نوآورانه و خلاقیت دانش‌آموزان، به گونه‌ای که تمامی دانش‌آموزان از فرصت یکسانی در این زمینه برخوردار باشند و بدون هیچ گونه محدودیتی خلاقیت‌های خود را بروز دهند.
- بررسی دقیق نیازهای آموزشی مدارس و بهره‌گیری از مؤسسات تخصصی و باسابقه در زمینه آموزش.
- حذف هرگونه تبعیض در مدارس، به گونه‌ای که تمامی افراد اعم از مدیران و معلمان از احترام و منزلت یکسان برخوردار باشند.
- فراهم ساختن فرصت‌هایی که زمینه رشد و ترقی در مسیر حرفه‌ای، برای همه معلمان وجود داشته باشد.

ابعاد هوش معنوی تأثیر مثبت دارند. با تأثیرپذیری هوش معنوی از ویژگی وجدانی بودن، رفتار اخلاقی مدیران و معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر تغییر می‌یابد. 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 در حقیقت، وجدانی بودن بر هوش معنوی افراد تأثیر گذارده و به ازای افزایش آن، رفتار اخلاقی نیز افزایش یافته است. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های مرعشی و همکاران (1395)، دهقان و همکاران (1394)، میرزاخانی و همکاران (1393)، آهنگرانی و همکاران (1393)، رضاعبید و همکاران (2015) و میتونگا مونگا (2015) نیست.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- با توجه به اینکه یکی از مهم‌ترین عوامل در زمینه ارتقای میزان هوش معنوی و ابعاد آن، ویژگی شخصیتی تجربه‌گرایی است، به مدیران و معلمان آموزش ابتدایی بندر ماهشهر توصیه می‌شود به این موضوع توجه خاصی داشته باشند تا در مسیر اخذ تصمیمات و انجام اقدامات

## منابع

وهوش معنوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی شان‌دیز، گروه روان‌شناسی.

خدا بخشی، شراره؛ رحیمی کیا، امین و جعفری حسن (1393). شناسایی رابطه بین هوش معنوی و سلامت روانی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان. نشریه یافته، 59 (1).

دهقان، مجتبی؛ عباسی، مسلم و پیرانی، ذبیح اله (1394). رابطه هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت زناشویی در زنان متأهل دانشجویان. سومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران: موسسه همایشگران مهر اشراق.

رجبی نژاد سیاهپوش، مهناز (1398). بررسی تأثیر اخلاق سازمانی بر رفتار اخلاقی حسابرس با نقش میانجی حاکمیت سازمانی (شرکتی) و اثر تعدیلگر ویژگی‌های شخصیتی حسابرس در بین شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان

آهنگری، الهه؛ عسکری، زهرا؛ تقوی، احمد و اختری، محمود (1393). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش معنوی دانشجویان در حال تحصیل دانشگاه پیام نور، دومین همایش ملی پژوهش و درمان در روان‌شناسی بالینی، تربت جام، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام.

بازیدی، قهرمان (1399) نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی در ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده علوم ورزشی.

حاجی پور، سمیه و کریمی تکلو، سلیم (1394). اخلاق کاربردی؛ تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان، فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق، 5 (19) 185 - 222.

حیدری، بی بی طاهره (1399). پیش‌بینی سطح اخلاق حرفه‌ای در روان‌شناسان و مشاوران براساس ویژگی شخصیتی

هرمزگان، مرکز پیام نور قسم.  
 روستایی، ناهید (1401). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با اثر بخشی سازمانی مدیران ابتدایی ناحیه 2 شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.  
 قاسمی، لیلیا و بهروزی، محمد (1393). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پزشکی بوشهر. همایش بین‌المللی مدیریت، تهران: مؤسسه سفیران فرهنگی مبین.  
 گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ برازنده، امین (1392). تبیین رفتار پرخاشگرانه دانش‌آموزان پسر به فرد غریبه و آشنا از طریق تعامل شناخت و شخصیت. فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، 15 (1).  
 مرعشی، علی؛ محرابیان، طاهره و مسلمان، مهسا (1395). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان ایلام. مجله علوم مراقبتی نظامی، 3 (1)، 48 - 55.  
 میرزاخان، پرویز؛ دلاور، علی و مکوندی، بهنام (1393). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با هوش معنوی در اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، 4 (1).  
 موسوی، سید حسین (1391). بررسی رابطه بین هوش فکری و رفتار شهروندی سازمانی در دبیران دبیرستان‌های

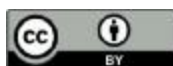
شهرستان زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.  
 موسوی بیدک، سیده فائزه (1401). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی پیشتازان، گروه روان‌شناسی.  
 نعمتی، هریس، ناصر؛ عبدل آبادی، علی اکبر و عباسی بورندرق، سکینه (1391). کارکرد اخلاق در شخصیت و ایجاد تحول در ویژگی‌های شخصیتی ایرانیان. کنفرانس ویژگی‌های ملی 5 گانه تحول در شخصیت ایرانیان و پیشرفت ایران، ارس: پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران.  
 واحدی، مجید (1399). شناسایی تأثیر هوش معنوی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه انسانی با نقش تعدیل‌گری جو سازمانی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی. مدیریت سازمان‌های دولتی، 9 (1)، 11 - 28.  
 والا، رضا و جمال آرائی، محمدرضا (1393). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای دینی - مورد مطالعه کارکنان یگان‌های ویژه ناجا. مجله بصیرت و تربیت اسلامی، 11 (29)، 83 - 111.  
 یاراحمدی، زهرا (1400). پیش‌بینی خودکارآمدی براساس هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان مراکز آموزش عالی خواهران قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده الهیات و معارف اسلامی هدی.

Bairaktarova, D & Woodcack, A. (2017) Engineering Student's Ethical Awareness and Behavior: A New Motivational Model Science and Engineering Ethics, 23 (4), 1129-1157  
 Costa, P. T & McCrea, R. R. (1990). The NEO personality Inventory. Manual. Psychological Assessment Resources.  
 Gönül Kaya Özbağ. (2016). 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.  
 Harmer, Richard. (2008). Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence: What's the Re-

lationship? Australian catholic university.  
 Hart, D. (2020). The development of moral identity. In G. Carlo & C. P. Edwards (Eds.), Nebraska Symposium on Motivation: Moral development through the lifespan: Theory, research, and application (pp. 165-196). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.  
 Mitonga-Monga (2015). Perceived ethical leadership in relation to employees' organisational commitment in an organisation in the Democratic Republic of Congo, Department of Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa (Unisa), P. O. Box 392, Pretoria 0003, South Africa.  
 Reza Abid, Heidar. , Gulzar, Amir. , Hussain, Wagar (2015). The impact of servant lead-

- ership on organizational citizenship behaviors with the mediating role of trust and moderating role of group cohesivenessA Study of public Sector of Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 5, No. 3. PP 234-242.
- 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.
- Skrzypińska, K. (2020). Does spiritual intelligence (si) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. Journal of Religion and Health. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01005-8>.

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)