

شناخت، رفتار، یادگیری

مدلیابی اثر صفات شخصیت بر اخلاق کاری با میانجی‌گری سازکاری شغلی

حسین صادق^۱، رضا خاکپور^۱، عبدالله شفیع آبادی^۲

۱. گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲. استاد، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: reza.khakpour@iau.ac.ir

تاریخ ارسال: ۱۴۰۴/۰۲/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۲۶

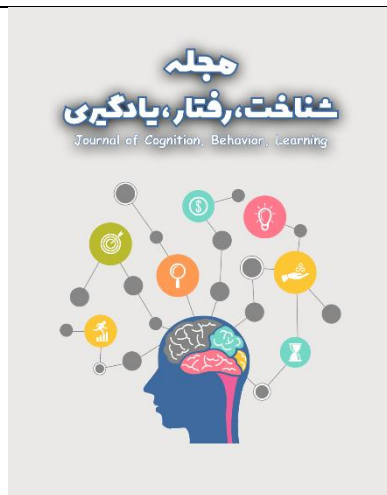
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۳

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۳/۲۰

چکیده

هدف این پژوهش، مدلیابی تأثیر صفات شخصیت بر اخلاق کاری با نقش میانجی‌گرانه سازکاری شغلی در میان کارکنان قوه قضاییه جمهوری اسلامی ایران است. پژوهش حاضر به شیوه توصیفی-همبستگی و با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان حوزه ستادی قوه قضاییه و پژوهشگاه قوه قضاییه بود که از میان آن‌ها ۱۰۸ نفر با روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه صفات پنج‌گانه شخصیت نتو (NEO-FFI)، پرسشنامه اخلاق کاری پتی، و پرسشنامه سازکاری شغلی داویس و لافکواپست. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که صفات برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن تأثیر مستقیم و معناداری بر اخلاق کاری دارند. همچنین این سه صفت به‌صورت غیرمستقیم نیز از طریق سازکاری شغلی بر اخلاق کاری تأثیرگذارند. در مقابل، صفات روان‌آزوده‌گرایی و گشودگی فاقد تأثیر معنادار بودند. شاخص‌های برازش مدل، از جمله $\chi^2/df = ۱.۸۷$ و $RMSEA = ۰.۰۶۹$ ، نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل مفهومی بودند. یافته‌ها نشان می‌دهند که برخی از صفات شخصیتی می‌توانند از طریق افزایش سازکاری شغلی، رفتارهای اخلاقی در محیط کار را تقویت کنند. این نتایج بر اهمیت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی در فرایندهای جذب، توسعه منابع انسانی و مداخلات سازمانی تأکید دارند.

کلیدواژگان: صفات شخصیت، اخلاق کاری، سازکاری شغلی، معادلات ساختاری، کارکنان قوه قضاییه



شیوه استناددهی: صادق، حسین،، خاکپور، رضا، و شفیع آبادی، عبدالله. (۱۴۰۴). مدلیابی اثر صفات شخصیت بر اخلاق کاری با میانجی‌گری سازکاری شغلی. *شناخت، رفتار، یادگیری*، ۱۲(۱)، ۱-۱۲.



Cognition, Behavior, Learning

Modeling the Effect of Personality Traits on Work Ethics with the Mediating Role of Job Adaptability

Hossein Sadeqh¹, Reza Khakpour^{1*}, Abdollah Shafiabadi²

1. Department of Counseling, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran

2. Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: reza.khakpour@iau.ac.ir

Submit Date: 2025-04-27

Revise Date: 2025-05-16

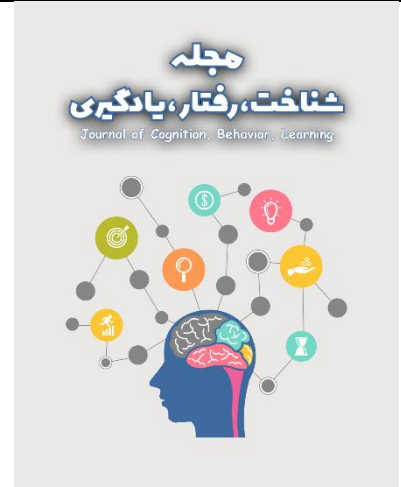
Accept Date: 2025-06-03

Publish Date: 2025-06-10

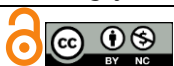
Abstract

The aim of this study is to model the effect of personality traits on work ethics with the mediating role of job adaptability among employees of the Judiciary of the Islamic Republic of Iran. This correlational study utilized a structural equation modeling approach. The statistical population included all employees of the Judiciary Headquarters and Research Institute, from which 108 individuals were selected through convenience sampling. Data collection was conducted using three instruments: the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), Petty's Work Ethics Questionnaire, and the Dawis and Lofquist Job Adaptability Scale. Data analysis was performed using SPSS and LISREL software. Path analysis results showed that extraversion, agreeableness, and conscientiousness had significant direct effects on work ethics, and also exerted significant indirect effects through job adaptability. In contrast, neuroticism and openness to experience were not statistically significant. Model fit indices such as $\chi^2/df = 1.87$ and RMSEA = 0.069 indicated an acceptable structural model fit. The findings suggest that certain personality traits can enhance ethical behavior at work through increased job adaptability. These results highlight the importance of assessing personality characteristics in recruitment, human resource development, and organizational interventions.

Keywords: *Personality traits, work ethics, job adaptability, structural equation modeling, judiciary employees*



How to cite: Sadeqh, H., Khakpour, R., & Shafiabadi, A. (2025). Modeling the Effect of Personality Traits on Work Ethics with the Mediating Role of Job Adaptability. *Cognition, Behavior, Learning*, 2(1), 1-12.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای سازمان‌های امروز، اخلاق کاری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی موفقیت فردی و جمعی شناخته می‌شود. سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود نیازمند نیروی انسانی‌ای هستند که علاوه بر توانمندی‌های تخصصی، از سطح مطلوبی از اخلاق حرفه‌ای نیز برخوردار باشند. اخلاق کاری نه‌تنها رفتارهای فردی در محیط کار را هدایت می‌کند، بلکه بر کیفیت تعاملات میان‌فردی، رعایت قوانین، تعهد سازمانی و بهره‌وری نیز تأثیرگذار است. از این‌رو، شناسایی عوامل فردی و روان‌شناختی مؤثر بر اخلاق کاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در میان عوامل مختلف، صفات شخصیت به‌عنوان ساختارهای نسبتاً پایدار روانی، یکی از تعیین‌کننده‌ترین عوامل در تبیین رفتارهای اخلاقی در محیط کار شناخته می‌شوند (Goodarzi, 2018).

بر اساس مدل پنج‌عاملی شخصیت، صفاتی چون برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن، نقش معناداری در تبیین رفتارهای حرفه‌ای ایفا می‌کنند (Kalshoven et al., 2011). افرادی که در بعد باوجدان بودن نمرات بالایی کسب می‌کنند، معمولاً سازمان‌یافته، وظیفه‌شناس و قابل اعتمادند و تمایل دارند به اصول اخلاقی پایبند باشند (Ok et al., 2023). همچنین، صفت برون‌گرایی به‌واسطه‌ی تمایل به تعاملات اجتماعی مثبت و انرژی‌مندی می‌تواند با رفتارهای اخلاقی از طریق تقویت تعاملات سازنده در محیط کار مرتبط باشد (Evans et al., 2021). در مقابل، روان‌رنجورخویی که با ناپایداری هیجانی و اضطراب همراه است، می‌تواند تهدیدی برای رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی در محیط‌های کاری به‌شمار رود (Brenning et al., 2020).

مطالعات نشان داده‌اند که شخصیت افراد نه‌تنها بر رفتارهای اخلاقی تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند بر سازگاری شغلی آن‌ها نیز مؤثر باشد؛ سازگاری شغلی به معنای تطابق مؤثر فرد با الزامات شغلی، فرهنگ سازمانی و روابط حرفه‌ای است (Farhangi et al., 2017). سازگاری شغلی یکی از متغیرهای میانجی کلیدی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رفتارهای سازمانی است که می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم بر اخلاق کاری اثرگذار باشد. پژوهش‌های متعددی بر اهمیت نقش میانجی‌گرانه سازگاری شغلی تأکید کرده‌اند و نشان داده‌اند که کارکنانی که از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی با شرایط شغلی خود سازگارترند، از سطح بالاتری از تعهد، رضایت شغلی و رفتارهای اخلاقی برخوردارند (Asl et al., 2022; Jafar Bahadori et al., 2013).

از سوی دیگر، اخلاق کاری در سازمان‌ها می‌تواند تحت تأثیر سازوکارهای ارزشی و بین‌فردی متعددی قرار گیرد. بررسی‌های نظام‌مند در زمینه اخلاق حرفه‌ای، مانند مطالعه گلوبور و همکاران که بر اساس مدل رایت انجام شده است، نشان می‌دهد که عوامل شخصیتی، ارزش‌های درونی، نگرش‌های فردی و ویژگی‌های رفتاری در کنار هم، چارچوب اخلاقی فرد را شکل می‌دهند (Gholampour et al., 2020). علاوه بر این، مطالعات اخیر مانند پژوهش پوهلینگ و همکاران، نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی نظیر همدلی، ارزش‌های شخصی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت، نقش قابل توجهی در شکل‌گیری شایستگی‌های اخلاقی دارند (Pohling et al., 2016).

در ایران، نیز تلاش‌هایی برای شناسایی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق کاری صورت گرفته است. برای نمونه، تحقیق علیزادگان و همکاران که بر مبنای نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده انجام شده، نشان داد که صفات شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای به‌طور هم‌افزا در توانایی حساب‌رسان برای کشف تقلب نقش دارند و خصلت‌هایی چون شک‌گرایی حرفه‌ای نقش واسطه‌ای مهمی ایفا می‌کند (Alizadegan et al., 2022). این در حالی است که دیلچرت در یک مطالعه بین‌المللی، تأکید کرده که برخی صفات شخصیتی ممکن است با رفتارهای غیراخلاقی مانند بی‌توجهی به پایداری در محیط کار نیز همبستگی منفی داشته باشند (Dilchert, 2018).

در چنین شرایطی، توجه به بُعد فرهنگی و دینی در تبیین رابطه بین شخصیت و اخلاق کاری در جوامع اسلامی نیز اهمیت می‌یابد. پژوهش وهاب به بررسی پیوند میان صفات شخصیت و اخلاق کاری اسلامی پرداخت و نشان داد که ارزش‌های اسلامی می‌توانند در تقویت یا تعدیل اثر صفات شخصیت بر رفتارهای اخلاقی مؤثر باشند (Wahab, 2017). از همین‌رو، درک این روابط در بستر اجتماعی و دینی ایران می‌تواند چشم‌اندازهای نوینی برای تدوین سیاست‌های منابع انسانی و توسعه رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها فراهم کند.

افزون بر این، اهمیت توجه به متغیرهای موقعیتی و شناختی در تبیین رابطه بین شخصیت و اخلاق حرفه‌ای نیز مورد تأکید قرار گرفته است. برای نمونه، مطالعه دیفندورف و همکاران نشان داد که تمایلات کنش‌محور (action-state orientation) با تعدادی از متغیرهای مرتبط با عملکرد شغلی و انگیزش اخلاقی در ارتباط است (Diefendorff et al., 2000). همچنین، نقش الگوهای مدیریتی و سبک‌های رهبری در شکل‌گیری این پیوند نیز غیرقابل انکار است؛ کالشوون و همکاران در پژوهشی بر اهمیت همخوانی میان سبک رهبری اخلاقی‌مدار و ابعاد پنج‌گانه شخصیت کارکنان در پیش‌بینی رفتارهای اخلاقی تأکید کردند (Kalshoven et al., 2011).

با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کاری پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر صفات شخصیت، سازگاری شغلی و متغیرهای میانجی دیگر شکل می‌گیرد. اما در میان این عوامل، صفات شخصیتی نقشی بنیادین دارند، چرا که بر نحوه درک فرد از موقعیت‌های شغلی، ترجیحات رفتاری، و حتی استراتژی‌های سازگاری وی تأثیرگذارند. برای مثال، در پژوهش آیت و همکاران رابطه میان نقش‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی زنان از منظر آموزه‌های اسلامی مورد تحلیل قرار گرفت و نشان داده شد که ویژگی‌هایی چون گشودگی و موافق بودن با ترجیحات مدیریتی اخلاق‌محور هماهنگ هستند (Ayat et al., 2020). همچنین در مطالعه امامی و همکاران، تأکید شده است که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در مدل‌سازی سیاست‌هایی چون انعطاف‌پذیری در ساعت‌های کاری نیز نقش داشته باشند، چراکه نوع شخصیت، درک فرد از بهره‌وری و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Emami et al., 2024).

در نهایت، این پژوهش با هدف مدلیابی تأثیر صفات شخصیت بر اخلاق کاری با در نظر گرفتن نقش میانجی سازگاری شغلی، تلاش دارد تا تصویری جامع و تحلیلی از فرآیندهای روان‌شناختی و سازمانی مؤثر بر رفتارهای حرفه‌ای در نظام قضایی ایران ارائه دهد.

روش‌شناسی

این پژوهش به شیوه توصیفی-همبستگی و با رویکرد تحلیل مسیر به‌منظور بررسی مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌های پژوهش انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان قوه قضاییه جمهوری اسلامی ایران بود. از این جامعه، تعداد ۱۰۸ نفر از کارکنان حوزه ستادی دادگستری استان تهران و پژوهشگاه قوه قضاییه به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، نمونه‌گیری در دسترس بود که امکان دسترسی آسان به آزمودنی‌ها در واحدهای مرکزی قوه قضاییه را برای پژوهشگران فراهم کرد. طراحی این مطالعه به پژوهشگران امکان داد تا روابط مستقیم و غیرمستقیم میان صفات شخصیت و اخلاق کاری را با نقش میانجی‌گری سازگاری شغلی از طریق مدل‌سازی آماری مورد بررسی قرار دهند.

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای، از پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری سی. پتی (۱۹۹۰) استفاده شد. این ابزار چهار بعد اصلی اخلاق کاری را مورد ارزیابی قرار می‌دهد: تعهد و علاقه به کار (۶ سؤال)، پشتکار و جدیت در کار (۶ سؤال)، روابط سالم و انسانی در محیط کار (۶ سؤال) و روح جمعی و مشارکت در کار (۵ سؤال). پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، از «همیشه این‌طور هستم» تا «ابتداً این‌طور نیستم» ثبت شدند. پایایی این پرسشنامه پیش‌تر در پژوهش کوپشی (۲۰۱۸) طی پیش‌آزمون با ۲۰ نفر از مدیران مدارس با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۶ تأیید شده بود. در پژوهش حاضر نیز این پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار بود و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰.۷۶ به دست آمد که بیانگر اعتبار مناسب آن در ارزیابی اخلاق کاری در بافت بخش دولتی ایران است.

برای سنجش صفات شخصیت، از فرم کوتاه پرسشنامه شخصیت نئو (NEO-FFI) ساخته مک‌کری و کاستا استفاده شد. این ابزار شامل ۶۰ سؤال است که پنج صفت اصلی شخصیت را اندازه‌گیری می‌کند: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، موافق بودن و باوجدان بودن. هر صفت از طریق ۱۲ سؤال ارزیابی می‌شود و پاسخ‌ها در مقیاس ۰ تا ۴ امتیازدهی می‌شوند، به‌طوری‌که امتیاز هر عامل بین ۰ تا ۴۸ متغیر خواهد بود. این پرسشنامه در ایران توسط گراسی فرشی (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. در مطالعه‌ای از ملازاده (۱۳۸۱)، ضرایب پایایی بازآزمایی بین ۰.۷۳ تا ۰.۸۵ برای ابعاد مختلف به دست آمد. همچنین، آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر بین ۰.۷۴ (برای گشودگی) تا ۰.۸۷

(برای باوجدان بودن) گزارش شد و ضریب کلی آن ۰.۸۳ بود که حاکی از قابلیت اعتماد بالای ابزار است. همچنین روایی همگرای این پرسشنامه با ابزارهایی مانند MMPI و MBTI نیز در مطالعات پیشین به اثبات رسیده است.

برای سنجش سازگاری شغلی، از پرسشنامه سازگاری شغلی طراحی شده بر اساس نظریه داویس و لافکوایست استفاده شد. این ابزار توسط شهرابی فراهانی (۱۳۸۹) برای معلمان ایرانی تطبیق داده شد و شامل ۳۶ آیتم است که بر مبنای اصول نظری ارزش‌های شغلی و سبک‌های سازگاری تنظیم شده‌اند. این پرسشنامه دارای هفت مؤلفه است: ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، و سبک سازگاری. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» ثبت می‌شوند. نسخه اولیه شامل ۴۴ سؤال بود که با حذف ۸ سؤال دارای بار عاملی کمتر از ۰.۴۰ به نسخه نهایی ۳۶ سؤالی تقلیل یافت. این نسخه دارای پایایی مطلوبی بود و ضریب آلفای کرونباخ کل برابر با ۰.۸۴ به دست آمد. ضریب آلفای مؤلفه‌های فرعی بین ۰.۷۰ (برای خودمختاری) تا ۰.۹۰ (برای نوع‌دوستی) متغیر بود که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای ابزار برای سنجش ابعاد چندگانه سازگاری شغلی در بخش عمومی است.

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی، از شاخص‌های آماری نظیر میانگین، میان و نما، جداول فراوانی و نمودارها برای توصیف داده‌ها استفاده شد. برای تعیین نوع توزیع متغیرها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به کار رفت. در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون و در صورت غیرنرمال بودن از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شد. به‌منظور آزمون مدل مفهومی و تحلیل روابط چندمتغیره میان صفات شخصیت، سازگاری شغلی و اخلاق کاری، تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام گرفت. در نهایت، مدل معادلات ساختاری برای پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس صفات شخصیت و نقش میانجی‌گری سازگاری شغلی ترسیم شد که روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها را مورد سنجش قرار داد.

یافته‌ها

در مجموع ۱۰۸ نفر در این پژوهش شرکت داشتند که ۵۸ درصد آنان مرد و ۴۲ درصد زن بودند؛ بنابراین، نسبت جنسیتی در این نمونه به نفع مردان است. بیشترین فراوانی سنی مربوط به افراد در بازه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال (۶۲ درصد) و کمترین آن مربوط به افراد زیر ۳۵ سال (۱۹ درصد) است. دامنه سنی پاسخگویان بین ۲۴ تا ۵۵ سال با میانگین سنی ۴۱ سال بوده است. بیش از سه‌چهارم شرکت‌کنندگان متأهل و کمتر از یک‌چهارم مجرد بودند. در مورد سطح تحصیلات، ۵۴ درصد از پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی‌ارشد، ۳۷ درصد کارشناسی، ۸ درصد دکتری و ۱ درصد کاردانی بوده‌اند. از نظر سابقه کاری، بیشترین فراوانی متعلق به گروه دارای ۵ تا ۱۰ سال سابقه (۵۴ درصد) و کمترین مربوط به افراد با کمتر از ۵ سال سابقه (۱۵ درصد) بوده است. دامنه سابقه کاری پاسخگویان بین ۱ تا ۲۵ سال با میانگین حدود ۱۰ سال است. از نظر جایگاه سازمانی، اکثریت مطلق پاسخگویان در سطح کارشناس مشغول به فعالیت بودند.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

عامل	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
روان‌آورده‌گرایی	۲۱.۰۱	۶.۸۶	۰	۴۸
برون‌گرایی	۲۸.۸۳	۵.۶۸	۰	۴۸
گشودگی	۲۵.۰۹	۵.۳۲	۰	۴۸
موافق بودن	۲۹.۳۷	۶.۷۸	۰	۴۸
باوجدان بودن	۳۲.۲۵	۶.۶۱	۰	۴۸
روابط سالم و انسانی در محل کار	۴.۲۴	۰.۷۷	۱	۵
پشتکار و جدیت در کار	۴.۳۲	۰.۷۰	۱	۵
روح جمعی و مشارکت در کار	۴.۳۱	۰.۷۴	۱	۵
ارزش پیشرفت	۳.۲۴	۰.۸۰	۱	۵
ارزش راحتی	۲.۹۳	۰.۴۸	۱	۵

ارزش پایگاه	۲.۹۹	۰.۸۷	۱	۵
ارزش نوع دوستی	۳.۳۰	۰.۷۲	۱	۵
ارزش ایمنی	۳.۰۱	۰.۴۷	۱	۵
ارزش خودمختاری	۲.۹۴	۰.۸۱	۱	۵
سبک سازگاری	۲.۸۶	۰.۷۷	۱	۵

بر اساس نتایج حاصل از آماره‌های توصیفی، بیشترین میانگین در بین ابعاد پنج‌گانه صفات شخصیت مربوط به مؤلفه باوجدان بودن با میانگین ۳۲.۲۵ و کمترین میانگین مربوط به روان‌آزوده‌گرایی با مقدار ۲۱.۰۱ بوده است. در ابعاد اخلاق حرفه‌ای، بیشترین میانگین به پشتکار و جدیت در کار با میانگین ۴۳.۳۲ اختصاص دارد که بیانگر سطح بالایی از تلاش و پایداری شغلی در میان کارکنان است. در بین مؤلفه‌های سازگاری شغلی، ارزش نوع دوستی با میانگین ۳۳.۳۰ بالاترین و سبک سازگاری با میانگین ۲۸.۸۶ پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده‌اند. مقادیر انحراف معیار نیز نشان می‌دهند که پراکندگی نمرات در ابعاد شخصیتی نسبتاً بالا است، در حالی که در ابعاد اخلاق حرفه‌ای و سازگاری شغلی، انحراف معیارها در سطح پایین‌تری قرار دارند که نشان‌دهنده همگرایی بیشتر پاسخ‌ها در این زمینه‌ها می‌باشد. در مجموع، یافته‌های توصیفی نشان‌دهنده تنوع فردی در ابعاد شخصیتی و نیز سطوح نسبتاً مطلوبی از اخلاق کاری و برخی مؤلفه‌های سازگاری شغلی در میان کارکنان مورد مطالعه است.

جدول ۲. نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری

ردیف	متغیر پنهان اثرگذار	متغیر پنهان اثرپذیر	ضریب استاندارد (β)	مقدار t
۱	روان‌آزوده‌گرایی	سازگاری شغلی	-۰.۰۹	-۱.۵۹
۲	روان‌آزوده‌گرایی	اخلاق کاری	-۰.۱۱	-۱.۷۶
۳	برون‌گرایی	سازگاری شغلی	۰.۳۸	۵.۲۵
۴	برون‌گرایی	اخلاق کاری	۰.۳۴	۴.۶۳
۵	گشودگی	سازگاری شغلی	۰.۱۱	۱.۷۶
۶	گشودگی	اخلاق کاری	۰.۱۳	۱.۸۷
۷	موافق بودن	سازگاری شغلی	۰.۳۲	۴.۱۰
۸	موافق بودن	اخلاق کاری	۰.۳۷	۵.۱۶
۹	باوجدان بودن	سازگاری شغلی	۰.۴۲	۵.۸۳
۱۰	باوجدان بودن	اخلاق کاری	۰.۴۹	۶.۲۸

همان‌طور که نتایج جدول نشان می‌دهد، تنها مؤلفه‌های برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن دارای ضرایب معناداری بیشتر از ۱.۹۶ هستند که این امر بیانگر اثر مستقیم معنادار آن‌ها بر اخلاق کاری و سازگاری شغلی است. ضرایب روان‌آزوده‌گرایی و گشودگی از نظر آماری معنادار نیستند زیرا مقادیر t آن‌ها در بازه‌ی غیرمعنادار (بین -۱.۹۶ و ۱.۹۶) قرار دارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که فقط سه صفت شخصیتی مذکور در مدل به طور معنادار بر اخلاق کاری تأثیر می‌گذارند و سازگاری شغلی نیز نقش میانجی‌گری را تنها در رابطه با همین سه ویژگی ایفا می‌کند.

جدول ۳. نتایج تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل صفات شخصیت بر اخلاق کاری

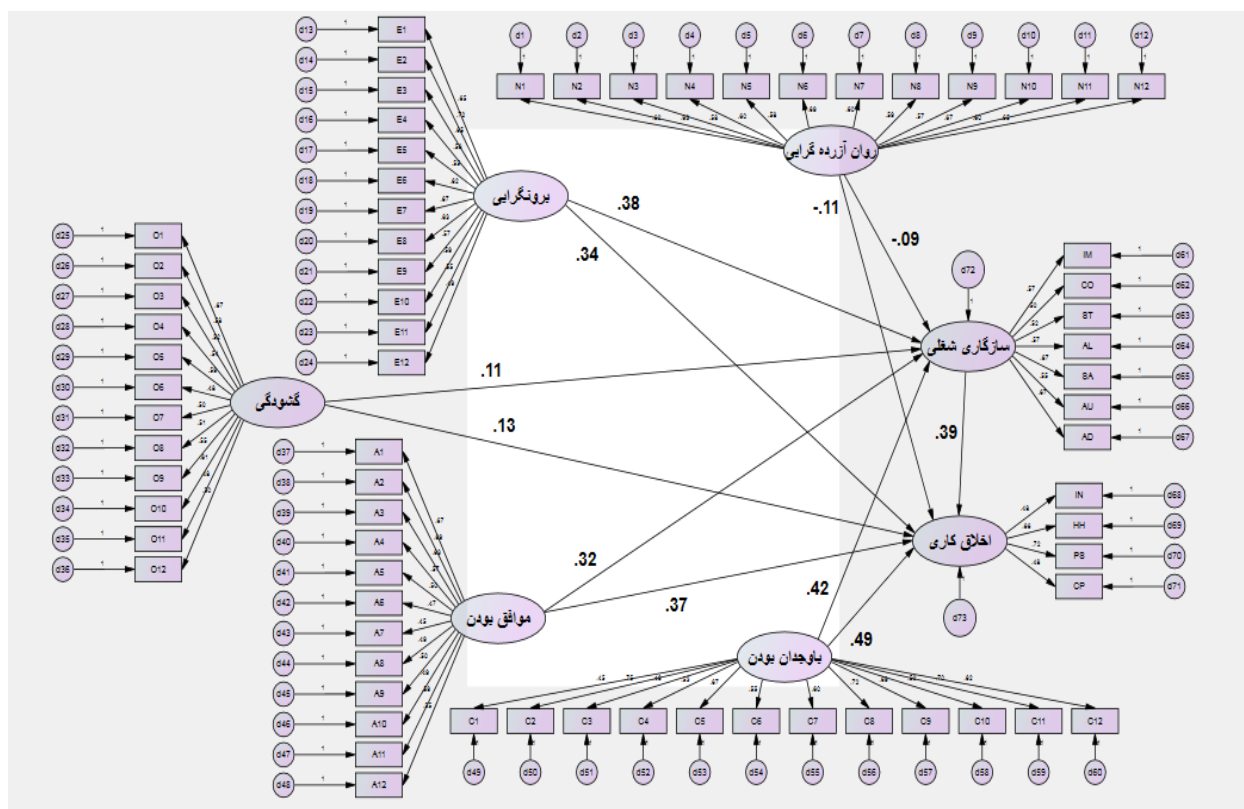
صفت شخصیت	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم (از طریق سازگاری شغلی)	اثر کل
برون‌گرایی	اخلاق کاری	۰.۳۴	$0.15 = (0.39 \times 0.38)$	۰.۴۹
موافق بودن	اخلاق کاری	۰.۳۷	$0.12 = (0.39 \times 0.32)$	۰.۴۹
باوجدان بودن	اخلاق کاری	۰.۴۹	$0.16 = (0.39 \times 0.42)$	۰.۶۵

یافته‌های این جدول نشان می‌دهد که باوجدان بودن بیشترین تأثیر ترکیبی را بر اخلاق کاری دارد؛ به طوری که مجموع اثر مستقیم و غیرمستقیم آن برابر با ۰.۶۵ است. اثر کل برون‌گرایی و موافق بودن بر اخلاق کاری نیز برابر با ۰.۴۹ می‌باشد. این نتایج بیانگر آن هستند که سازگاری شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بخشی از تأثیر این صفات شخصیت را بر اخلاق کاری توضیح می‌دهد و نقش مهمی در انتقال اثر دارد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

ردیف	شاخص برازش	نام اختصاری	مقدار	حد مطلوب	تفسیر
۱	نسبت کای‌دو به درجه آزادی	χ^2/df	۱.۸۷	< 3	مطلوب
۲	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۸	> 0.90	مطلوب
۳	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰.۹۵	> 0.90	مطلوب
۴	شاخص برازش چهار شده	NFI	۰.۹۵	> 0.90	مطلوب
۵	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۷	> 0.90	مطلوب
۶	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۶۹	< 0.08	مطلوب

براساس نتایج حاصل از شاخص‌های برازش مدل، می‌توان دریافت که مدل ساختاری تحقیق از تناسب آماری مناسبی برخوردار است. مقدار کای‌دو به درجه آزادی (۱.۸۷) کمتر از ۳ بوده و مقدار RMSEA برابر با ۰.۰۶۹ است که کمتر از حد آستانه ۰.۰۸ محسوب می‌شود. شاخص‌های برازش دیگر شامل GFI، AGFI، NFI و CFI همگی بیش از ۰.۹۰ هستند که نشان‌دهنده برازش خوب مدل می‌باشند. در نتیجه می‌توان گفت مدل مفهومی تحقیق به طور قابل قبولی با داده‌های تجربی انطباق دارد و ساختار روابط بین متغیرها مورد تأیید قرار گرفته است.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در پژوهش حاضر نشان داد که از میان صفات پنج‌گانه شخصیت، سه مؤلفه‌ی برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن تأثیر مستقیم و معناداری بر اخلاق کاری دارند و به‌صورت غیرمستقیم نیز از طریق سازگاری شغلی بر اخلاق کاری اثرگذارند. از سوی دیگر، صفات روان‌آزرده‌گرایی و گشودگی تأثیر معناداری بر اخلاق کاری نشان ندادند. همچنین، مدل مفهومی پژوهش با شاخص‌های برازش قابل قبولی مورد تأیید قرار گرفت که نشان می‌دهد چارچوب نظری طراحی‌شده در انطباق مناسبی با داده‌های تجربی است.

برون‌گرایی به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی شخصیت، تأثیر مثبتی بر اخلاق کاری داشت. این یافته با پژوهش‌های پیشین همسو است که برون‌گرایی را عامل مؤثری در تسهیل تعاملات بین‌فردی، احساس تعلق سازمانی و تعهد اخلاقی معرفی می‌کنند (Evans et al., 2021). افراد برون‌گرا با توانایی بالا در ارتباطات اجتماعی و تمایل به جلب رضایت دیگران، بیشتر در معرض پایبندی به هنجارهای اخلاقی سازمان قرار می‌گیرند. همچنین، یافته‌ها نشان داد که برون‌گرایی تأثیر معناداری بر سازگاری شغلی دارد، به‌گونه‌ای که افراد با این ویژگی، با انعطاف‌پذیری بالاتر و ظرفیت تعامل بهتر با محیط، تطابق بیشتری با شرایط کاری دارند، که این موضوع خود می‌تواند اخلاق کاری را تقویت کند (Farhangi et al., 2017).

مؤلفه‌ی موافق بودن نیز به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر قابل توجهی بر اخلاق کاری داشت. افرادی که در این بُعد شخصیتی نمرات بالاتری دارند، معمولاً همدل، باگذشت، و متمایل به همکاری هستند و از رفتارهای آسیب‌زننده به دیگران اجتناب می‌ورزند (Kalshoven et al., 2011). چنین ویژگی‌هایی در بستر سازمانی موجب شکل‌گیری تعاملات اخلاقی‌تر می‌شود. تأثیر موافق بودن بر سازگاری شغلی نیز معنادار بود، که این یافته با مطالعه‌ی (Asl et al., 2022) هم‌راستا است که نشان داد صفات شخصیت از طریق متغیرهای میانجی چون حمایت اجتماعی و کفایت شغلی در پیش‌بینی رفتارهای سازمانی مؤثر هستند.

از میان پنج صفت شخصیتی، باوجدان بودن بیشترین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم را بر اخلاق کاری نشان داد. افراد با این ویژگی شخصیتی معمولاً مسئولیت‌پذیر، دقیق، قانون‌مدار و هدف‌گرا هستند، که این ویژگی‌ها ارتباط مستقیمی با رفتارهای اخلاقی دارند. پژوهش (Goodarzi, 2018) نیز بر همین موضوع تأکید دارد که صفاتی چون باوجدان بودن و تعهد فردی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای قضاوت‌های اخلاقی در محیط کاری باشند. همچنین، مطالعه‌ی (Ok et al., 2023) نشان داده است که شخصیت باوجدان، نه‌تنها در عملکرد شغلی، بلکه در کنترل رفتارهای مخرب همچون اعتیاد به کار نیز نقش محافظتی ایفا می‌کند.

یافته‌ها همچنین نقش میانجی‌گرانه‌ی سازگاری شغلی را در رابطه میان صفات شخصیتی (برون‌گرایی، موافق بودن، باوجدان بودن) و اخلاق کاری تأیید می‌کنند. این بدان معناست که صفات شخصیتی بر سازگاری فرد با شرایط محیطی تأثیرگذار هستند و این تطابق نقش قابل توجهی در شکل‌گیری یا تقویت رفتارهای اخلاقی دارد. مطابق با مطالعه‌ی (Farajzadeh Dehkordi, 2019)، سازگاری شغلی به‌عنوان یک سازه روان‌شناختی، می‌تواند نقش واسطه‌ای بین متغیرهای شناختی و رفتاری ایفا کند و موجب بهبود اخلاق حرفه‌ای شود. یافته‌های مشابهی نیز در پژوهش (Jafar Bahadori et al., 2013) گزارش شده است که بیان می‌کند بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی، رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

در مقابل، یافته‌ها حاکی از آن بود که صفات روان‌آزرده‌گرایی و گشودگی تأثیر معناداری بر اخلاق کاری نداشته‌اند. اگرچه برخی مطالعات، مانند پژوهش (Pohling et al., 2016)، تأکید کرده‌اند که اضطراب و ناپایداری هیجانی ممکن است افراد را به سمت تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی سوق دهد، اما در این تحقیق این تأثیر در سطح معنادار ظاهر نشد. این امر می‌تواند به دلیل ویژگی‌های خاص جمعیت آماری یا فرهنگ سازمانی قوه قضاییه باشد که ممکن است چنین صفاتی را تحت تأثیر قرار دهد. از طرف دیگر، گشودگی به تجربه نیز تأثیر مشخصی بر اخلاق کاری نداشت. یافته‌ای که در تضاد با برخی پژوهش‌ها از جمله (Ayat et al., 2020) است که نشان دادند گشودگی می‌تواند خلاقیت اخلاقی را افزایش دهد. این ناهمخوانی ممکن است ناشی از تفاوت در نوع حرفه، سطح تحصیلات یا نگرش‌های ارزشی حاکم بر نهادهای دولتی باشد.

مطالعات پیشین نیز به سازوکارهای اخلاقی مرتبط با شخصیت اشاره کرده‌اند. برای مثال، در پژوهش (Wahab, 2017) مشخص شد که صفات شخصیت بر اخلاق کاری اسلامی تأثیرگذارند و ویژگی‌هایی نظیر باوجدان بودن و موافق بودن، با درونی‌سازی ارزش‌های دینی و اخلاقی رابطه دارند. این یافته‌ها در راستای نتایج پژوهش حاضر است که نشان می‌دهد صفات شخصیت با ابعاد اخلاقی در محیط‌های کاری که حساسیت شغلی بالا دارند، ارتباط تنگاتنگی دارند. همچنین، مطالعه‌ی (Alizadegan et al., 2022) در حیطه حساسیت شغلی نشان داده است که صفات شخصیتی نقش اساسی در تبیین شک‌گرایی حرفه‌ای و توانایی تشخیص رفتارهای غیراخلاقی دارند.

در این میان، توجه به عوامل سازمانی، فرهنگی و آموزشی نیز حائز اهمیت است. پژوهش (Emami et al., 2024) بیان می‌کند که ویژگی‌های فردی از جمله شخصیت، تنها در تعامل با سیاست‌های سازمانی از جمله انعطاف‌پذیری ساختاری، کارایی خود را نشان می‌دهند. بنابراین، می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی در خلأ تأثیرگذار نیستند، بلکه در تعامل با ساختارها و فرهنگ سازمانی معنا پیدا می‌کنند.

نتایج پژوهش همچنین از منظر نظریه‌های مرتبط با رفتار اخلاقی نیز قابل تفسیر هستند. بر اساس نظریه برنامه‌ریزی‌شده رفتار، باورهای رفتاری و نگرش‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی دارند. صفات شخصیتی می‌توانند این نگرش‌ها را شکل دهند و رفتار را از طریق متغیرهای میانجی مانند سازگاری شغلی هدایت کنند (Diefendorff et al., 2000). از این‌رو، تقویت سازگاری شغلی از طریق مداخلات سازمانی می‌تواند راهبردی مؤثر برای ارتقای رفتارهای اخلاقی در کارکنان باشد.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر، چارچوبی تلفیقی از روان‌شناسی شخصیت، رفتار اخلاقی و سازگاری شغلی را تأیید می‌کند و بر نقش چندعاملی این متغیرها در شکل‌گیری رفتار حرفه‌ای تأکید دارد.

این پژوهش، علیرغم دستاوردهای علمی ارزشمند، با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. نخست آنکه جامعه آماری تحقیق به کارکنان ستادی قوه قضاییه محدود بوده و نمی‌توان نتایج آن را به سایر نهادها یا بخش خصوصی تعمیم داد. دوم آن‌که داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی گردآوری شده‌اند که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی یا تمایل به ارائه تصویر مطلوب از خود قرار گرفته باشند. همچنین، به دلیل ماهیت مقطعی پژوهش، امکان استنتاج علیت قطعی میان متغیرها وجود ندارد.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، جامعه آماری متنوع‌تری در نظر گرفته شود تا قابلیت تعمیم نتایج افزایش یابد. همچنین بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی مانند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته یا تحلیل کیفی می‌تواند ابعاد عمیق‌تری از پیوند میان شخصیت و اخلاق کاری را آشکار سازد. انجام مطالعات طولی نیز می‌تواند روند شکل‌گیری و پایداری رفتارهای اخلاقی را در طول زمان بررسی کند. افزون بر آن، بررسی نقش متغیرهای میانجی دیگر نظیر سرمایه روان‌شناختی یا رهبری اخلاقی نیز می‌تواند الگوهای جامع‌تری ارائه دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در فرآیند جذب و گزینش کارکنان، به ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی به‌ویژه مؤلفه‌های برون‌گرایی، موافق بودن و باوجدان بودن توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین، برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی کارکنان باید با محوریت افزایش سازگاری شغلی طراحی شوند، چراکه این متغیر نقش میانجی کلیدی در تقویت اخلاق کاری ایفا می‌کند. ایجاد محیط کاری حمایتی، ساختارهای منعطف و سبک‌های رهبری مشارکتی نیز می‌توانند به ارتقای رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها کمک کنند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

Extended Abstract

Introduction

Work ethics play a critical role in ensuring the functional integrity, accountability, and productivity of modern organizations. As professional environments become more complex and value-driven, attention has

increasingly turned toward the psychological and dispositional underpinnings of ethical behavior in the workplace. Among the most prominent of these factors are personality traits—relatively stable psychological dispositions that influence individuals' behavioral tendencies across various contexts. Numerous studies have emphasized the predictive power of personality traits in shaping ethical judgment, interpersonal conduct, and job-related values (Goodarzi, 2018; Kalshoven et al., 2011; Pohling et al., 2016).

The Five-Factor Model (FFM) of personality—which includes neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness—has emerged as a robust framework for examining behavioral patterns in professional domains (Diefendorff et al., 2000; Kalshoven et al., 2011). In particular, conscientiousness and agreeableness are widely associated with greater adherence to organizational rules, empathy toward colleagues, and higher levels of responsibility—all of which align closely with ethical work conduct (Ok et al., 2023; Wahab, 2017). Extraversion, too, has been linked to prosocial workplace behavior, particularly through its correlation with interpersonal engagement and team-based cooperation (Evans et al., 2021). Conversely, neuroticism has often been correlated with impulsivity, emotional instability, and lower moral reasoning capacities, although empirical results in this domain remain mixed (Brenning et al., 2020). In the Iranian context, several studies have sought to explore how personality traits intersect with ethical behavior and decision-making, especially in public sector environments where compliance, integrity, and social responsibility are paramount (Alizadegan et al., 2022; Farajzadeh Dehkordi, 2019). This is particularly critical in judiciary organizations, where ethical standards are not only professional mandates but legal and social imperatives. The relevance of personality traits in predicting behavior is further underscored by studies linking them to work-related mediators such as job satisfaction, organizational commitment, and notably, job adaptability (Farhangi et al., 2017; Jafar Bahadori et al., 2013).

Job adaptability refers to an individual's capacity to align personal preferences, skills, and expectations with dynamic organizational demands. It encompasses both emotional flexibility and cognitive readiness to face shifting work challenges. As a potential mediator, job adaptability provides a psychological mechanism through which inherent personality traits might translate into ethical behavior. For instance, individuals high in conscientiousness and agreeableness may adapt more easily to ethical organizational norms, thereby reinforcing their ethical actions (Asl et al., 2022; Gholampour et al., 2020).

Despite these insights, research exploring the mediating role of job adaptability in the relationship between personality traits and work ethics remains limited—particularly in judiciary institutions within non-Western sociocultural settings. Addressing this gap, the present study aims to model the direct and indirect effects of personality traits on work ethics with job adaptability serving as a mediator. In doing so, it integrates core psychological constructs with applied organizational ethics in a culturally specific setting, offering empirical evidence and practical insights for human resource strategies, leadership development, and policy design.

Methods and Materials

This study employed a correlational, cross-sectional survey design grounded in structural equation modeling (SEM). The statistical population comprised all employees of the Judiciary of the Islamic Republic of Iran. From this population, a sample of 76 employees working at the Judiciary Headquarters of Tehran Province and the Judiciary Research Institute was selected using a convenience sampling method.

Data collection involved three standardized instruments: the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) for measuring personality traits, the Petty Work Ethics Questionnaire for assessing ethical conduct, and the Dawis and Lofquist Job Adaptability Scale for evaluating occupational adjustment. All scales were previously validated in Iranian samples and demonstrated acceptable reliability (Cronbach's α ranging from .74 to .87).

Data were analyzed using descriptive statistics, normality tests, and inferential methods including Pearson's correlation coefficients and SEM with LISREL software. Model fit was evaluated using multiple indices such as the chi-square/degrees of freedom ratio (χ^2/df), RMSEA, GFI, AGFI, NFI, and CFI.

Findings

Descriptive statistics revealed that conscientiousness had the highest mean among the five personality dimensions, while neuroticism had the lowest. In terms of work ethics dimensions, persistence and diligence scored the highest, indicating a strong work drive among participants.

Path analysis showed that three of the five personality traits—extraversion, agreeableness, and conscientiousness—had statistically significant and positive direct effects on work ethics. These traits also significantly predicted job adaptability, which in turn positively influenced work ethics. Neuroticism and openness, however, did not have significant effects on either job adaptability or work ethics.

The indirect effects of personality traits on work ethics via job adaptability were also significant for extraversion ($\beta = 0.15$), agreeableness ($\beta = 0.12$), and conscientiousness ($\beta = 0.16$). The total effect was highest for conscientiousness ($\beta = 0.65$), followed by extraversion and agreeableness ($\beta = 0.49$ each).

Model fit indices confirmed the adequacy of the structural model: $\chi^2/df = 1.87$, RMSEA = 0.069, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, NFI = 0.95, and CFI = 0.97, all of which met recommended thresholds for acceptable model fit.

Discussion and Conclusion

The results affirm the significant role of personality traits, particularly extraversion, agreeableness, and conscientiousness, in predicting ethical behavior in the workplace. These traits appear to enhance individuals' tendencies to conform to organizational values, follow professional norms, and demonstrate ethical responsibility in their job roles. This supports the conceptual alignment between dispositional psychology and normative organizational ethics.

Importantly, the findings underscore the mediating role of job adaptability, suggesting that individuals with desirable personality traits are more likely to adjust successfully to the demands of their work environments, which in turn facilitates ethical conduct. This mediation effect highlights the dynamic interplay between internal personality predispositions and external contextual adaptation, aligning with theories of behavioral mediation and cognitive-affective processing.

Interestingly, the lack of significant effects for neuroticism and openness suggests that not all personality traits are equally relevant in the context of ethical behavior in public sector organizations. While neuroticism's emotional volatility might be expected to undermine ethical decision-making, the structured and rule-oriented nature of judiciary work may neutralize such effects. Similarly, openness, often associated with innovation and creativity, may have limited influence in conservative or highly regulated professional settings.

From a practical standpoint, the results emphasize the importance of incorporating personality assessment into recruitment and human capital development strategies. Organizations may benefit from targeting individuals high in conscientiousness and agreeableness for roles requiring ethical sensitivity. Furthermore, initiatives aimed at improving job adaptability—such as training programs, role clarity interventions, and supportive leadership—can amplify the positive influence of personality traits on ethical conduct.

Finally, the study contributes to a growing body of research that bridges individual psychological attributes with organizational ethical outcomes, offering a culturally nuanced model relevant for Middle Eastern governance contexts. By highlighting the importance of both dispositional and situational factors, this research advocates for a more holistic approach to ethics in the workplace—one that considers not only who individuals are but also how they adapt to where they work.

References

- Alizadegan, L., SamadiLargani, M., & Imeni, M. (2022). The Effect of Personality Type and Professional ethics on Auditors' Ability to Detect Fraud Using the Theory of Planned Behavior by the Role of Professional Skepticism. *Financial Accounting and Auditing Research*, 54(14), 49-78. <https://doi.org/10.30495/faar.2022.693669>

- Asl, N., Dokaneifard, F., & Jahangir, P. (2022). Presenting a model for predicting emotional divorce based on personality traits and job self-efficacy mediated by perceived social support in working married women. *Journal of counseling research*. <https://publish.kne-publishing.com/index.php/QJCR/article/view/8844>
- Ayat, M., Mollaei, E., Javanfekr, E., & Shafiee, S. (2020). A Study of Relationship Between Managerial Roles and Personality Traits of Women in Islamic Teachings. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 18(4), 201-238. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2021.32839.2283>
- Brenning, K. M., De Clercq, B., Wille, B., & Vergauwe, J. (2020). Towards a fine-grained analysis of the link between borderline personality pathology and job burnout: Investigating the association with work-family conflict. *Personality and individual differences*, 162, 110030. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110030>
- Diefendorff, J. M., Hall, R. J., Lord, R. G., & Streat, M. L. (2000). Action-state orientation: Construct validity of a revised measure and its relationship to work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 250-263. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.250>
- Dilchert, S. (2018). Counterproductive sustainability behaviors and their relationship to personality traits. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 49-56. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12204>
- Emami, D., Ahmadi, M., & Ghaffari, R. (2024). Presenting a Pattern of Flexible working Hours in Government Organizations with an Emphasis on Increasing the Productivity Level of Academic Employees in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 57-65. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.6>
- Evans, A. M., Meyers, M. C., Philippe, P. F. M. V. d. C., & Stavrova, O. (2021). Extroversion and Conscientiousness Predict Deteriorating Job Outcomes During the COVID-19 Transition to Enforced Remote Work. *Social Psychological and Personality Science*. <https://doi.org/10.1177/19485506211039092>
- Farajzadeh Dehkordi, H. (2019). How Personality and Gender Relate to Ethical Judgment of Accountants: Evidence based on Discipline [Research]. *Iranian journal of Value & Behavioral Accounting*, 4(7), 181-208. <https://doi.org/10.29252/aapc.4.7.181>
- Farhangi, A. A., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., & Sarhadi Nezhad, M. (2017). The Role of Personality Traits on Job Involvement with Considering Quality of Work life as mediator. *Public Management Researches*, 10(37), 5-28. <https://doi.org/10.22111/jmr.2017.3676>
- Gholampour, M., pourshafei, h., Farasatkah, M., & Ayati, m. (2020). Components of Teachers' Professional Ethics: A Systematic Review Based on Wright's Model. *Journal of Curriculum Studies*, 15(58), 145-174. https://www.jcsicsa.ir/article_109377.html
https://www.jcsicsa.ir/article_109377_4d6abb7fa1187f64edb43b332577aed9.pdf
- Goodarzi, S., & Hajiha, Zahra. (2018). The Relationship between Personality Characteristics and the Formation of Ethical Judgments [Research]. *Ethics in Science and Technology*, 12(4), 167-173. <http://ethicsjournal.ir/article-1-891-en.html>
- Jafar Bahadori, K., Touraj Hashemi, N., & Mansoor, B. (2013). The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians' in public libraries in Tabriz. *Pajoohandeh*, 17(6), 313-319. <http://pajoohande.sbm.ac.ir/article-1-1420-en.html>
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349-366. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0685-9>
- Ok, C., Cho, E., & Park, J. (2023). The Impact of Workaholism on Job Satisfaction Depending on Personality: Focusing on the Moderating Role of Conscientiousness. *The Institute of Management and Economy Research*, 14(4), 217-231. <https://doi.org/10.32599/apjb.14.4.202312.217>
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2016). What is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five-Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 137(3), 449-474. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2569-5>
- Wahab, M. A. (2017). Investigating the Nexus Between Personality Traits and Islamic Work Ethics. *Asian Academy of Management Journal*, 22(1), 183-213. <https://doi.org/10.21315/aamj2017.22.1.8>