

پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس صفات شخصیت، سبک‌های دلبستگی و در کارکنان قوه قضاییه طرحواره‌های شناختی، با میانجیگری سازگاری شغلی

حسین صادق^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۰۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف طراحی یک الگوی آماری به منظور پیش‌بینی اخلاق کاری و سازمانی بر اساس صفات شخصیت، سبک‌های دلبستگی و طرحواره‌های شناختی، با میانجیگری سازگاری شغلی، در میان کارکنان قوه قضاییه انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان قوه قضاییه بود. از این جامعه، تعداد ۷۶ نفر، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری پتی، سیاهه پنج‌عاملی شخصیت مک کری و کاستا، پرسشنامه سبک‌های دلبستگی هازن و شیور، پرسشنامه طرحواره‌های شناختی ناسازگار اولیه بانگ و پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوئیست بود. داده‌های حاصل از پژوهش، به شیوه تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزارهای اسپاس و آموس مورد تحلیل آماری قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، هر یک از مفاهیم صفات شخصیت، سبک‌های دلبستگی و طرحواره‌های شناختی، به طور مناسبی پیش‌بینی‌کننده اخلاق کاری بودند و متغیر سازگاری شغلی، در رابطه میان هر یک از متغیرهای صفات شخصیت، سبک‌های دلبستگی، طرحواره‌های شناختی و اخلاق کاری میانجی‌گری می‌کند. در مجموع، الگوی ارائه شده در پژوهش حاضر، به لحاظ مبانی نظری در روان‌شناسی معاصر، مورد تأیید می‌باشد و قابلیت کاربرد در گزینش کارکنان و مشاوره شغلی را دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق سازمانی، صفات شخصیت، سبک‌های دلبستگی، طرحواره‌های شناختی و سازگاری شغلی

۱. دانشجوی دکترای راهنمایی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

مقدمه

اخلاق، وجه ممیزه انسان از سایر موجودات و مجموعه صفات درخور ستایش آدمی است. علم اخلاق، یکی از شاخه‌های معارف دینی تلقی می‌شود. این علم، به بررسی فعل اخلاقی و حسن و قبح اخلاقی می‌پردازد (مطهری، ۱۳۸۲). کارکرد اخلاق، در کلیه حوزه‌های زندگی انسان مشاهده می‌شود. چنانکه می‌توان از اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق خانوادگی، اخلاق زناشویی، اخلاق والدینی (فرزندپروری) و اخلاق فرزندان نام برد. یکی از حوزه‌های اصلی اخلاق که مطالعات و تحقیقات فراوانی را به خود اختصاص داده است، اخلاق کاری^۱ و به عبارت بهتر، اخلاق در محیط کار می‌باشد. تعاریف متعددی از اخلاق کاری به عمل آمده است. لغتنامه کمبریج^۲، دو تعریف از اخلاق کاری ارائه داده است. در مورد اول، اخلاق کاری را اعتقاد به این که شغل، به عنوان یک فعالیت، امری ارزشمند است و به لحاظ اخلاقی مطلوب می‌باشد تعریف نموده است. در مورد دوم، نگرش فرد در باب اهمیت اشتغال و ضرورت سختکوشی را در تعریف اخلاق کاری آورده است (سایت کمبریج، ۲۰۱۹). لغتنامه میریام وبستر^۳، اخلاق کاری را به مطلوبیت اخلاقی شغل و مجموعه‌ای از ارزشها که نقطه تمرکز آنها بر اهمیت کار کردن واقع شده است و به ویژه حاکی از عزم راسخ شاغل به سخت کوشی می‌باشد تعریف کرده است (سایت میریام وبستر، ۲۰۱۹).

کیفیات فردی همچون شخصیت، عزت نفس^۴، مردم‌آمیزی^۵، مدیریت بر خود^۶ و انسجام^۷، به عنوان مهارت‌های اشتغال شناخته می‌شوند. لانکارد^۸ (۱۹۹۰)، مهارت‌های اشتغال را تحت عناوین تصویر شخصی^۹، مهارت‌های میان‌فردی^{۱۰} و خصایل^{۱۱} و نگرش‌های^{۱۲} مطلوب تعریف نموده است. مفهوم اخلاق کاری در میان نگرش‌های شغلی، با خصایص قابل مشاهده در یک شاغل ارتباط دارد. اساساً مهارت‌های شغلی مورد نیاز برای محیط شغلی با کارایی بالا^{۱۳} بیان ملموسی^{۱۴} از اخلاق کاری بنیادین می‌باشند که غالباً در گفتگوهای روزانه به کار می‌روند، اما به ندرت به تعریف درمی‌آیند (هیل و پتی^{۱۵}، ۱۹۹۵). پژوهش نگهداری (۱۳۹۵) نشان داد که میان بُعد استفاده از هیجان از هوش هیجانی و بُعد وظیفه‌شناسی از ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد (نگهداری، ۱۳۹۵). علاوه بر آن، از دو متغیر هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی رابطه نیرومندتری با اخلاق کاری دارد.

1. work ethic
2. Cambridge Dictionary
3. Merriam-Webster Dictionary
4. self-esteem
5. sociability
6. self-management
7. integrity
8. Lankard
9. personal image
10. interpersonal skills
11. habits
12. attitudes
13. the high-performance workplace
14. tangible
15. Hill & Petty

دریایی (۱۳۹۸) نیز نشان داد که میان سخت‌رویی و اخلاق کاری، رابطه معناداری وجود دارد (دریایی، ۱۳۹۸). در سایر کشورها نیز رابطه اخلاق کاری و مهارت‌های شغلی، مورد توجه محققان واقع شده است. چری^۱ و گرابوسکی^۲ (۲۰۱۵) نشان دادند که میان نگرش لذت‌طلبانه^۳ و اخلاق کاری با مشارکت شغلی در کارکنان رابطه وجود دارد (چری و گرابوسکی، ۲۰۱۵).

به اخلاق کاری در حوزه ادارات، سازمان‌ها و امور دفتری، اخلاق سازمانی گفته می‌شود. اخلاقیات سازمان، بر ارزش‌های عام و جهان‌شمول اخلاقی استوارند که به آنها اصول اخلاقی در سازمان گفته می‌شود. اصول اخلاقی در مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال حقوق محیط و عهدنامه اخلاقی منابع انسانی و صاحبان مشاغل متجلی می‌شوند. در کاربست اخلاق، شناخت دقیق، متمایز و روشن اصول اخلاقی و تعریفی سنجش‌پذیر از این اصول ضروری است. اصول اخلاقی، موارد متعددی را شامل می‌شوند. اما به هنگام بحث از اخلاق کاری و اخلاق سازمانی، اصول خاصی بیشتر اذهان را به خویش جلب می‌نمایند. اصولی همچون خودشناسی، حفظ حریم شخصی، رازداری، صداقت، پاسخگویی و نقدپذیری، در کلیه محیط‌های کاری، از اهم موضوعات مطرح در روابط میان کارکنان با یکدیگر و با مراجعان می‌باشند (قراملکی، ۱۳۹۵).

اخلاق کاری، توجه محققان فراوانی را به خود جلب نموده است. دریایی (۱۳۹۸) نشان داد که میان سخت‌رویی و اخلاق کاری، رابطه معناداری وجود دارد (دریایی، ۱۳۹۸). در سایر کشورها نیز رابطه اخلاق کاری و مهارت‌های شغلی، مورد توجه محققان واقع شده است. چری^۴ و گرابوسکی^۵ (۲۰۱۵) نشان دادند که میان نگرش لذت‌طلبانه^۶ و اخلاق کاری با مشارکت شغلی در کارکنان رابطه وجود دارد (چری و گرابوسکی، ۲۰۱۵).

در ۵۰ سال اخیر، تنی چند از محققان علوم روان‌شناختی، به منظور شناخت هزارتوی شخصیت انسانی، از روش آماری تحلیل عاملی استفاده نموده‌اند که صفات شخصیت را از میان انبوهی از داده‌های حاصل از آزمون‌ها غربال می‌کنند. در حال حاضر، اغلب محققان حوزه صفات شخصیت، متفقاً و موکداً اعلام می‌کنند که همواره ۵ صفت، نه کمتر و نه بیشتر، از خلال روش‌های تحلیل عاملی ظاهر می‌شوند. کاستا و مک‌کری، در اواخر دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ میلادی، همچون سایر تحلیل‌گران عاملی، طبقه‌بندی‌های مبسوطی را در رابطه با صفات شخصیت تشکیل دادند. آنها در این دوره، نخست بر دو بُعد اصلی روان‌رنجورخویی (N) و برون‌گرایی (E) متمرکز شدند. تقریباً بلافاصله بعد از کشف دو عامل N و E، کاستا و مک‌کری بر عامل سوم تمرکز نمودند که آن را تجربه‌پذیری یا گشودگی به تجربه نام نهادند. آنها تا سال ۱۹۸۵ میلادی، در باب پنج عامل شخصیت، گزارشی نداده بودند، تا این که پژوهش آنها به ساخت سیاهه شخصیت پنج‌عاملی جدید (NEO-PI) منتهی شد. NEO-PI نسخه تجدیدنظرشده سیاهه شخصیت منتشرشده قبلی بود که تنها سه بُعد اول را اندازه‌گیری می‌کرد: E، N،

1. Czerw & Grabowski

2. Grabowski

3. hedonic-autotelic attitude

4. Czerw & Grabowski

5. Grabowski

6. hedonic-autotelic attitude

و O. در نسخه ۱۹۸۵ این آزمون، دو بعد آخر، خوشایندی^۱ (A) و وظیفه‌شناسی^۲ (C)، فاقد خرده‌مقیاس‌های مرتبط بودند.

الگوی پنج‌عاملی شخصیت، یک حوزه پژوهشی بسیار جذاب، پرمطالعه و پویا در حال حاضر است، به گونه‌ای که تعداد قابل ملاحظه‌ای از محققان، سرگرم مطالعه در ابعاد مختلف آن و بررسی رابطه منطقی آن با سایر مفاهیم روان‌شناختی می‌باشند. بر اساس نتایج پژوهش رضایی شریف، کریمیان‌پور، مرادی و کریمیان‌پور (۱۳۹۶)، اخلاق کاری با تعهد به تغییر رابطه دارد. الگوی پنج‌عاملی شخصیت، به لحاظ کارکردهای اجتماعی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. آترتون، ساتین، تراچیانو و رابینز^۳ (۲۰۲۱)، در یک مطالعه طولی دریافتند که به لحاظ آماری، ارتباط معناداری میان ارزش‌های فرهنگی و برونگرایی، سازگاری و گشودگی وجود دارد.

یکی از ابعاد مهم شخصیت انسان، دلبستگی می‌باشد. می‌توان گفت که نظریه دلبستگی^۴، یکی از محصولات ارتقاء و اصلاح در نظریه روانکاوی فروید^۵ می‌باشد که توسط جان بالبی^۶، روان‌پزشک انگلیسی مطرح شد. بالبی، به واسطه مشاهدات بالینی خود بر روی کودکان و تجارب بعدی دریافت که گسستگی رابطه مادر-کودک، مبنایی برای آسیب روانی در بزرگسالی می‌باشد. مشاهدات بالبی، نه تنها این عقیده را در وی ایجاد کرد که رابطه با مادر برای عملکردهای آتی کودک مهم است، بلکه او دریافت که این رابطه برای کودک کارکرد حیاتی دارد. به طور کلی، دلبستگی را می‌توان فضا و جو هیجانی حاکم بر روابط کودک با مراقبش تعریف نمود. این که کودک، مراقب خود را که به طور معمول مادر اوست می‌جوید و اتصال محکمی را با او برقرار می‌سازد، موید وجود دلبستگی میان آنهاست (خوشابی و ابوحمره، ۱۳۹۹).

سبک‌های دلبستگی، تحقیقات فراوانی را برانگیخته‌اند و حرکت علمی حوزه نظری روان‌پویشی را در مسیر توسعه رویکرد تجربی به پیش برده‌اند. بر اساس یافته‌های فهمیراد، آقاجانی و انصاری‌نژاد (۱۳۹۸)، سبک دلبستگی ایمن نه تنها به صورت مستقیم، بلکه به طور غیرمستقیم از طریق میانجیگری متغیر رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد. اوپرتوس، هلمبرگ، شیلدز و ماتسون^۷ (۲۰۲۰) گزارش دادند که در رابطه با بیماران دریافت‌کننده بازتوانی قلبی، هنگامی که مراقبان به طور فزاینده‌ای دلبستگی اجتنابی و اضطرابی را نشان می‌دهند، یک مدل میانجی، دلبستگی فرد را راهبری می‌کند، به نحوی که دلبستگی ناایمن بیشتر در همراه بیمار، استفاده بسیار گسترده از راهبردهای مراقبت مفرط را پیش‌بینی می‌نماید که به ترتیب، با کارایی شخصی کمتر بیمار در تمرینات و میزان کمتر جدیت در برنامه درمان رابطه دارد. پُزارلیو، رُسی، و دی آنجلیس^۸ (۲۰۲۱) دریافتند که در موقعیت بیمارستانی، مراجعان دارای نمرات بالا در سبک دلبستگی اضطرابی، بر اساس داده‌های

1. agreeableness
2. conscientiousness
3. Atherton, Sutin, Terracciano & Robins
4. Attachment Theory
5. Freud
6. John Bowlby
7. O'Bertos, Holmberg, Shields and Matheson
8. Pozharliev, Rossi and De Angelis

شاخص ضربان قلب، به یک ربات خدمتکار در مقایسه با یک خدمتکار انسان، واکنش هیجانی خودکار محدودی نشان دادند.

نوع دلبستگی کودک، نظام شناختی خاصی را در او شکل می‌دهد. نظام شناختی فرد، دید او را نسبت به جهان پیرامون خود شکل می‌دهد. طرحواره‌های شناختی، واحدهای ساختاری تفسیری نظام شناختی می‌باشند که به پدیده‌های مورد مشاهده توسط فرد و تجارب او معنا می‌دهند و ممکن است سازگاران یا ناسازگاران باشند. در حیطه روان‌شناسی و روان‌درمانی، طرحواره به عنوان هر اصل سازمان‌بخش کلی منظور می‌شود که برای درک تجارب زندگی فرد ضروری می‌نماید. یکی از مفاهیم کلیدی و بنیادی در حوزه مشاوره و روان‌درمانی این است که بسیاری از طرحواره‌ها در اوایل زندگی شکل می‌گیرند، به حرکت خود ادامه می‌دهند، و خود را به تجارب بعدی زندگی تحمیل می‌کنند، حتی اگر کارکرد خود را از دست داده باشند. این مسئله، همان موضوعی است که در برخی مواقع، از آن به عنوان نیاز به «همانگی شناختی»^۱ یاد می‌شود. یعنی «حفظ دیدگاهی باثبات در رابطه با خود و دیگران»؛ حتی اگر این دیدگاه ناصحیح یا تحریف‌شده باشد. با این تعریف کلی، طرحواره می‌تواند مثبت یا منفی و سازگار یا ناسازگار باشد، و همین‌طور می‌تواند در اوایل زندگی یا در مراحل بعدی زندگی شکل بگیرد. جفری یانگ معتقد است پاره‌ای از این طرحواره‌ها، خاصه آنها که بر اثر تجارب ناگوار^۲ دوران کودکی ایجاد می‌شوند، ممکن است هسته اصلی اختلالات شخصیت، مشکلات منش‌شناختی خفیف‌تر و بسیاری از اختلالات مزمن محور I از نظام طبقه‌بندی اختلالات روانی موسوم به DSM را تشکیل بدهند. یانگ، جهت بررسی دقیق‌تر این فرضیه، مجموعه‌ای از طرحواره‌ها را ارائه کرده است که آنها را «طرحواره‌های ناسازگار اولیه» می‌نامد. «طرحواره‌های ناسازگار اولیه»، واجد خصوصیات بدین شرح می‌باشند: الگوها یا درون‌مایه‌های عمیق و فراگیری می‌باشند، از خاطرات، هیجانات، شناخت‌واره‌ها و احساسات بدنی تشکیل شده‌اند، در دوران کودکی یا نوجوانی شکل گرفته‌اند، در سیر زندگی تداوم دارند، در مورد خود و رابطه با دیگران هستند، و به شدت ناکارآمدند^۳. (یانگ، کلسکو و ویشار، ۲۰۰۳، ترجمه حمیدپور و اندوز، ۱۳۹۶).

طرحواره‌های شناختی، به عنوان یک چشم‌انداز نوین در روان‌شناسی، تحقیقات فراوانی را موجب شده است. حشمتی (۱۳۹۵) گزارش داد که طرحواره‌های محرومیت هیجانی، اطاعت، رهاشدگی و بازداری، از حوزه‌های بریدگی/طرد، دیگرجهت‌مندی، گوش‌به‌رنگی بیش از حد و بازداری، تعیین‌کننده‌های مهم درد مزمن می‌باشند. همین‌طور، پوزا، آلبرت و دتور^۴ (۲۰۲۰) دریافتند که میزان بالای طرحواره وابستگی/بی‌کفایتی، به طور معمول ابعاد متمرکز و خودکار متغیر پوست‌کنی^۵ را پیش‌بینی می‌نماید، در حالی که میزان پایین طرحواره آشفتگی هیجانی و سن کمتر، هر سه بُعد متغیر پوست‌کنی را پیش‌بینی می‌کنند. میزان بالای طرحواره‌های پذیرش‌جویی/جلب توجه، بی‌اعتمادی/

1. cognitive consistency

2. toxic

3. dysfunctional

4. Pozza, Albert and Dettore

5. skin picking

بدرفتاری و شکست در پیشرفت، به طور قابل ملاحظه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های خاص ابعاد متمرکز و مختلط پوست‌کنی هستند. میزان اندک طرحواره‌های انزوای اجتماعی/ایگانگی و خود تحوّل نیافته/ گرفتار، پیش‌بینی‌کننده‌های خاص بُعد متمرکز پوست‌کنی می‌باشند. نیکول، ماک، موری و کاوانا^۱ (۲۰۲۱) نشان دادند که طرحواره‌های شناختی ناسازگار، معیارهای مفیدی برای تمایز میان جوانانی که خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا را در مورد خود گزارش کرده‌اند و جوانانی که این رفتار را گزارش نکرده‌اند محسوب می‌شوند. سطوح بالای نمرات در طرحواره‌های نقص/شرم و رهاشدگی/بی‌ثباتی و میزان کمینه نمرات در طرح‌واره بازداری هیجانی، با پیشینه خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا رابطه داشتند. جنسیت، در ارتباط میان این طرحواره‌ها و پیشینه خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا فاقد عملکرد میانجی‌گرانه بود. بر اساس نتایج پژوهش، ابعاد حوزه بریدگی^۲ و طرد^۳، جهت شناسایی پیشینه خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا در ورای آشفتگی هیجانی جوانان حائز اهمیت می‌باشند.

اصطلاح «سازگاری شغلی» غالباً بیان موجز فرایندی است که طی آن هر فرد، مهارت‌های کلی و توانایی‌هایی را که به منظور تأمین الزامات محیط شغلی ضروری است در خود ارتقاء می‌دهد. در رابطه با سازش شغلی، تعاریف مختلفی ارائه شده است. می‌توان سازش شغلی را حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل خاص، پس از اشتغال دانست. سازگاری شغلی، با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌شود و شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای موثر و مطلوب وظایف مورد انتظار از افراد و نگرش مثبت به شغل جدید می‌شود. بر این اساس، در تعریف سازگاری شغلی بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تأکید می‌شود (فرهادی و اهرمیان، ۱۳۹۵).

محققان، سازگاری شغلی را در تحقیقات چندی مورد مطالعه قرار داده‌اند. موسوی (۱۳۹۹) نشان داد که تغییرات مربوط به عملکرد شغلی، از طریق دو متغیر اشتیاق و سازگاری شغلی، قابل تبیین و پیش‌بینی است. زونن، سیوینن، بلامکوویست، اولسون، ریپونن، هنتونن و واشراپینن^۴ (۲۰۲۱)، نشان دادند که عوامل ساختاری و بافتی، پیش‌بینی‌کننده‌های عمده سازگاری هستند و این همبستگی‌ها به وسیله مولفه‌های کیفیت رابطه و استفاده از فناوری ارتباطات تعدیل می‌شوند. بر اساس یافته‌های پژوهش، اعتماد در میان همکاران و سرپرستان، سازگاری با کار از راه دور را تسهیل نمی‌نماید. نویشوآندر وهافمن^۵ (۲۰۲۱)، در کشور سوئیس^۶، نشان دادند که حمایت والدین، کارایی شخصی را در حیطة تناسب شغل-فرد^۷ و انتظارات از شرایط کاری^۸ (میانجی) کاهش می‌دهد. همچنین انتظارات از شرایط کاری و حمایت شرکت^۹، به کارکنان جدیدالورود^۱، در دستیابی به افق‌های بالاتر تناسب شغل-فرد یاری می‌رساند.

1. Nicol, Mak, Murray and Kavanagh

2. Disconnection

3. Rejection

4. Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen and Viartiainen

5. Neuenschwander and Hafmann

6. Switzerland

7. person-job fit

8. expectations of work conditions

9. company's support

روش

روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان قوه قضاییه جمهوری اسلامی ایران بود که تعداد ۷۶ نفر از آنان به عنوان گروه نمونه، به روش هدفمند، غیر تصادفی و دردسترس انتخاب شدند. در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصله، از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در حیطه آمار توصیفی، از شاخصهای میانگین، میانه و نما و همینطور، جداول و نمودارهای آماری، برای توصیف آماری داده‌ها استفاده شده است. در حیطه آمار استنباطی، از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف، به منظور تعیین نوع توزیع داده‌ها به لحاظ هنجاری یا ناهنجاری بودن استفاده شد و در صورت هنجاری بودن توزیع داده‌ها از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون و در صورت غیرهنجاری بودن توزیع داده‌ها از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شد. به منظور بررسی همبستگی‌های چندگانه و تدوین معادله آماری مربوطه، از تحلیل مسیر استفاده شده است. جهت سرعت و دقت در تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای اسپاس و آموس استفاده شد. در نهایت، یک معادله آماری، به منظور پیش‌بینی اخلاق کاری، بر اساس صفات شخصیت، سبکهای دل‌بستگی و طرحواره‌های شناختی، با میانجیگری سازگاری شغلی در کارکنان قوه قضاییه ارائه شده است. در این پژوهش، از ابزارهای روان‌سنجی زیر به منظور جمع‌آوری و سنجش اطلاعات مربوط به شرکت‌کنندگان در پژوهش استفاده شده است:

پرسشنامه اخلاق کاری پتی: این ابزار اندازه‌گیری، به وسیله گریگوری، سی، پت در سال ۱۹۹۰ به همین منظور ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق کاری از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارتند از: دل‌بستگی و علاقه به کار، ۶ پرسش، پشتکار و جدیت در کار، ۶ پرسش، روابط سالم و انسانی در محل کار، ۶ پرسش، روح جمعی و مشارکت در کار، ۵ پرسش. پرسشنامه اخلاق کار از ۵ گویه در ظیف پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه این طورم، بیش تر وقت‌ها این طورم، بعضی وقت‌ها این طورم، بندرت این طورم، ابدأ این طور نیستم، تشکیل شده است (کوپشی، ۱۳۹۷).

سیاهه شخصیتی فرم کوتاه نئو (NEO-FFI): این آزمون توسط مک کری و کاستا ساخته شده است که پنج عامل روان‌رنجورخویی، برونگرایی، گشودگی، سازگاری و باوجدان بودن را اندازه می‌گیرد. این پرسشنامه، اولین بار در ایران، به وسیله گروسی فرشی (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. هر یک از سوالهای آن، معرف یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت از منظر مک کری و کاستا می‌باشد که به ترتیب، شامل روان‌رنجورخویی (N)، برونگرایی (E)، گشودگی (O)، سازگاری (A) و وظیفه‌شناسی (C) می‌باشد. در خصوص فرم کوتاه پرسشنامه نئو، نتایج مطالعات متعددی نشان می‌دهند که زیرمقیاس‌های این پرسشنامه، از همسانی درونی مطلوبی برخوردارند. کاستا و مک کری (۱۹۹۲)، ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (سازگاری) تا ۰/۸۶ (روان‌رنجورخویی) را گزارش نموده‌اند. بر اساس نتایج مطالعه مورادیان و نزلک به سال ۱۹۹۵، آلفای کرونباخ روان‌رنجورخویی (N)، برونگرایی (E)، گشودگی (O)، سازگاری (A)

و وظیفه‌شناسی (C)، به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۷۵، ۰/۷۴، ۰/۷۵ و ۰/۸۳ می‌باشد (فتحی آشتیانی، ۱۳۹۵).

پرسشنامه شخصیتی فرم کوتاه نفو (NEO-FFI)، در ایران توسط گروسی، به سال ۱۳۷۷ هنجاریابی شده است. اعتبار پرسشنامه، با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد، در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه، به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ برای عوامل روانرنجورخوبی (N)، برونگرایی (E)، گشودگی (O)، سازگاری (A) و وظیفه‌شناسی (C) محاسبه شده است. علاوه بر آن، در پژوهش ملّازاده، به سال ۱۳۸۱، ضرایب اعتبار آزمون-آزمون مجدد به فاصله ۳۷ روز، در مورد ۷۶ نفر از فرزندان شاهد، به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۸، ۰/۷۳، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ برای عوامل روانرنجورخوبی (N)، برونگرایی (E)، گشودگی (O)، سازگاری (A) و وظیفه‌شناسی (C) گزارش شده است. آلفای کرونباخ نیز برای روانرنجورخوبی ۰/۸۶، برون‌گرایی ۰/۸۳، گشودگی ۰/۷۴، سازگاری ۰/۷۶ و وظیفه‌شناسی ۰/۸۷ و آلفای کل برابر با ۰/۸۳ محاسبه شده است. روایی همزمان این پرسشنامه و آزمون سنخ‌نمای مایرز-بریگز، پرسشنامه چندجنبه‌ای شخصیتی مینه‌سوتا، پرسشنامه تجدید نظر شده کالیفرنیا، پرسشنامه بررسی مزاج گیلفورد و زاگرمین، فهرست رگه‌ها و مقیاس رگه بین‌فردی، بالا گزارش شده است. هر یک از عوامل، ۱۲ سوال مقیاس را پوشش می‌دهند. در کل، آزمودنی، در هر مقیاس، نمره‌ای از ۰ تا ۴۸ به دست می‌آورد (فتحی آشتیانی، ۱۳۹۵).

پرسشنامه دلبستگی‌هازن و شیور: این پرسشنامه، به وسیله‌هازن و شیور، به سال ۱۹۸۷ میلادی ساخته شده است، و در ایران، به وسیله رحیمیان بوگر و همکاران (۱۳۸۳)، بر روی پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان هنجاریابی شده است. این پرسشنامه، دارای ۱۵ گویه می‌باشد که سبکهای دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا را با استفاده از ۵ گویه برای هر سبک، به روش لیکرت (خیلی کم= ۱، کم= ۲، متوسط= ۳، زیاد= ۴، خیلی زیاد= ۵) اندازه می‌گیرد. حداقل نمره قابل دریافت در این آزمون ۵ و حداکثر آن ۲۵ می‌باشد. دامنه تغییرات در این آزمون، بین ۱۵ تا ۷۵ با میانه ۴۵ است. لذا اگر فردی در این آزمون نمره ۴۵ به بالا اخذ کند، دلبستگی او بیشتر و هرچه به ۷۵ نزدیک تر شود بالاتر است، و برعکس، هرچه از ۴۵ پایین تر برود، دلبستگی ضعیف تر می‌شود. در هر یک از مولفه‌ها که دامنه تغییرات، از ۵ تا ۲۵ می‌باشد، نمره دلبستگی ۱۵ نشان از دلبستگی بیشتر در آن مولفه و نمره پایین تر از ۱۵ نشان از ضعف دلبستگی در آن مولفه می‌باشد. هازن و شیور، پایایی این آزمون را به روش بازآزمایی ۰/۷۸ گزارش کردند. روایی این آزمون، از طریق همبستگی کندال، برای سبکهای دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۶۱ و ۰/۸۵ محاسبه شده است (کرمی، ۱۳۹۶).

پرسشنامه طرحواره فرم کوتاه یانگ (SQ-SF)؛ یانگ و براون، ۱۹۹۰، ۲۰۰۱): این پرسشنامه، یک ابزار خودگزارش‌دهی جهت ارزیابی طرحواره‌ها، در ۱۵ مقیاس، به نمایندگی ۱۵ طرحواره و ۷۵ سوال، به شیوه طیف لیکرت در ۶ درجه می‌باشد. آزمودنی، این مسئله را که جمله معین، تا چه میزان، توصیف صحیحی از وی ارائه می‌دهد، به شکل یک عدد، در خط تیره کنار جمله یادداشت می‌کند.

اعداد توصیف کننده آزمودنی، در یک مقیاس درجه بندی ارائه شده اند، به این شرح: کاملاً غلط=۱ ؛ تقریباً غلط=۲ ؛ بیشتر درست است یا غلط=۳ ؛ اندکی درست=۴ ؛ تقریباً درست=۵ ؛ کاملاً درست=۶ (یانگ، کلسکو و ویشار، ۲۰۰۳ ؛ ترجمه حمیدپور و اندوز، ۱۳۹۶).

آزمون سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست: این پرسشنامه، توسط شهرابی فراهانی (۱۳۸۹) با توجه به اصول اساسی نظریه دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱) ساخته شد که دارای ۳۶ سوال با ۷ عامل می‌باشد. هر عبارت دارای ۵ گزینه می‌باشد که نمره گذاری آنها بدین روال است: خیلی کم = ۱ ؛ کم = ۲ ؛ متوسط = ۳ ؛ زیاد = ۴ ؛ خیلی زیاد = ۵. این پرسشنامه، از مولفه‌های فرعی ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری تشکیل شده است. برای محاسبه همسانی درونی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرانباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرانباخ محاسبه شده برای پرسشنامه اصلی ۴۴ سؤالی ۰/۷۱۳ می‌باشد. ۸ سؤال بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند که از مجموعه سؤالات حذف شدند. سپس مجدداً همسانی درونی، بر اساس ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه ۳۶ سؤالی محاسبه گردید. ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه ۳۶ سؤالی ۰/۸۴ به دست آمد. ضریب آلفای کرانباخ برای مولفه‌های فرعی ارزش پیشرفت ۰/۷۹، ارزش راحتی ۰/۸۵، ارزش پایگاه ۰/۸۰، ارزش نوع دوستی ۰/۹۰، ارزش ایمنی ۰/۸۲، ارزش خودمختاری ۰/۷۰ و سبک سازگاری ۰/۷۶ محاسبه شد (شهرابی فراهانی، ۱۳۸۹).

یافته‌های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه اول (بین صفات شخصیت با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه رابطه وجود دارد)، به کمک آزمون همبستگی پیرسون و با در نظر گرفتن ملاحظات آماری لازم به بررسی روابط بین صفات شخصیت و اخلاق کاری پرداخته شده است که نتایج آن، در جدول (۱) ملاحظه می‌شود.

جدول (۱) - ماتریس همبستگی پیرسون بین صفات شخصیت و اخلاق کاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
روان آزرده‌گرایی	اخلاق کاری	۰,۰۸۷	۰,۴۵۶
برون‌گرایی		۰,۴۲۰	۰,۰۰۱
گشودگی		۰,۰۰۶	۰,۹۵۹
موافق بودن		۰,۲۵۳	۰,۰۲۷
باوجدان بودن		۰,۴۴۴	۰,۰۰۱

در آزمون فرضیه دوم (بین سبک‌های دلبستگی با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه رابطه وجود دارد)، نتایج حاصل ضریب همبستگی پیرسون به‌منظور بررسی روابط بین صفات شخصیت و اخلاق کاری به شرح جدول (۲) می‌باشد.

جدول (۲) - ماتریس همبستگی پیرسون بین سبک‌های دلبستگی و اخلاق کاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
اجتنابی	اخلاق کاری	-۰,۱۳۱	۰,۲۵۸
ایمن		۰,۲۶۰	۰,۰۲۵
اضطرابی/دوسوگرا		-۰,۱۸۹	۰,۱۰۱

در آزمون فرضیه سوم (بین طرحواره‌های شناختی با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه رابطه وجود دارد)، نتایج حاصل ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط بین طرحواره‌های شناختی و اخلاق کاری به شرح جدول (۳) می‌باشد.

جدول (۳) - ماتریس همبستگی پیرسون بین طرحواره‌های شناختی و اخلاق کاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
محرومیت هیجانی	اخلاق کاری	-۰,۰۴۲	۰,۷۱۹
رهاشدگی/ بی‌ثباتی		-۰,۲۶۸	۰,۰۱۹
بی‌اعتمادی/ بدرفتاری		۰,۰۷۳	۰,۵۲۹
انزوای اجتماعی/ بیگانگی		-۰,۲۹۸	۰,۰۰۹
نقص/شرم		-۰,۴۰۲	۰,۰۰۱
شکست		-۰,۳۶۹	۰,۰۰۱
وابستگی/ بی‌کفایتی		-۰,۴۷۴	۰,۰۰۱
آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری		-۰,۲۷۳	۰,۰۱۷
گرفتار/ خویشتن تحول نیافته		-۰,۴۲۴	۰,۰۰۱
اطاعت		-۰,۲۸۹	۰,۰۱۱
ایثارگری		-۰,۱۳۳	۰,۲۵۳
بازداری هیجانی		-۰,۲۸۲	۰,۰۱۴
معیارهای سرسختانه		-۰,۱۰۹	۰,۳۴۶
استحقاق/بزرگ‌منشی		-۰,۲۱۲	۰,۰۶۶
خویشتن‌داری/خودانضباطی ناکافی		-۰,۳۱۹	۰,۰۰۵

نتایج آزمون فرضیه چهارم، (سازگاری شغلی در رابطه میان صفات شخصیت با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه میانجیگری می‌کند)، در جدول (۴) ارائه شده است:

جدول (۴) - نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری

ردیف	مبدا رابطه: متغیرهای پنهان اثرگذار	مقصد رابطه: متغیر پنهان اثرپذیر	ضریب استاندارد (β)	ضریب معناداری (t-value)
۱	روان آزوده‌گرایی	سازگاری شغلی	-۰,۰۹	-۱,۵۹
۲	روان آزوده‌گرایی	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

نتایج آزمون فرضیه پنجم، (سازگاری شغلی در رابطه میان سبک‌های دلبستگی با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه میانجی‌گری می‌کند)، در جدول (۵) ارائه شده است:

جدول (۵) - نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری

ردیف	مبدا رابطه: متغیرهای پنهان اثرگذار	مقصد رابطه: متغیر پنهان اثرپذیر	ضریب استاندارد (β)	ضریب معناداری (t-value)
۱	سبک دلبستگی اجتنابی	سازگاری شغلی	-۰,۱۰	-۱,۷۰
۲	سبک دلبستگی اجتنابی	اخلاق کاری	-۰,۱۲	-۱,۸۰
۳	سبک دلبستگی ایمن	سازگاری شغلی	۰,۳۳	۴,۵۰
۴	سبک دلبستگی ایمن	اخلاق کاری	۰,۳۹	۵,۲۷
۵	سبک دلبستگی دوسوگرا	سازگاری شغلی	-۰,۱۵	-۱,۹۵
۶	سبک دلبستگی دوسوگرا	اخلاق کاری	-۰,۱۱	-۱,۷۶

نتایج آزمون فرضیه ششم، (سازگاری شغلی در رابطه میان طرحواره‌های ناسازگار با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه میانجی‌گری می‌کند)، در جدول (۶) ارائه شده است:

جدول (۶) - نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری

ردیف	مبدا رابطه:	مقصد رابطه:	ضریب استاندارد	ضریب معناداری
	متغیرهای پنهان اثرگذار	متغیر پنهان اثرپذیر	(β)	(t-value)
۱	طرحواره‌های ناسازگار	سازگاری شغلی	-۰,۳۸	۵,۲۵
۲	طرحواره‌های ناسازگار	اخلاق کاری	-۰,۴۸	۶,۱۹
۳	سازگاری شغلی	اخلاق کاری	۰,۴۲	۵,۸۳

بحث

در بررسی فرضیه اول پژوهش (میان اخلاق کاری و صفات شخصیت، در کارکنان قوه قضاییه رابطه وجود دارد)، نتایج پژوهش نشان داد که از میان پنج صفت شخصیت، رابطه معناداری میان سه صفت « برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی» با اخلاق کاری وجود دارد و در مقابل رابطه دو صفت « روان‌رنجورخویی و گشودگی» با اخلاق کاری معنادار نشده است. از بین صفات شخصیتی که رابطه معناداری با اخلاق کاری دارند، نتایج نشان داد که رابطه هر سه صفت شخصیتی مستقیم می‌باشد، به این معنا که با افزایش هر یک از آنها، میزان اخلاق کاری افزایش می‌یابد. این بدان معناست که صفات برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی، اخلاق کاری رشدیافته را در کارکنان پیش‌بینی می‌نمایند. در مقابل، دو صفت روان‌رنجورخویی و گشودگی، در پیش‌بینی میزان اخلاق کاری، فاقد کارایی می‌باشند. در تبیین رابطه اخلاق کاری با ابعاد برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی صفات شخصیت می‌توان اظهار داشت که این صفات، پشتوانه‌های ذی‌قیمتی برای اخلاق کاری محسوب می‌شوند. افراد دارای نمره بالا در برون‌گرایی، مهربان، خوشرو، خوش‌سخن و معاشرتی هستند. افراد برون‌گرا، رابطه‌ای سالم و انسانی با همکاران خود در محل کار برقرار می‌سازند. آنها در روابط خود با همکاران، آداب معاشرت را به نحو شایسته‌ای رعایت می‌کنند و در محل کار، به خوشرویی و رفتار مطلوب شناخته می‌شوند. آنها از روحیه مشارکت‌جویی بالایی برخوردار هستند و در کار گروهی و برنامه‌های مشارکت‌مدار سازمان یا شرکت همکاری مطلوبی نشان می‌دهند. افراد برون‌گرا، در مورد وظایف محوله به آنها با همکاران خود مشورت می‌نمایند و نظرات و تجارب همکاران را جهت حسن انجام وظایف خود جویا می‌شوند. آنها روابط کاری موثری با مراجعان و ذینفعان سازمان ایجاد می‌کنند. آنها سازمان محل کار خود و اهداف، وظایف و برنامه‌های آن را به اعضای جامعه می‌شناسانند و خود به یک رسانه زنده و مبلّغ سازمان بدل می‌شوند. در مقابل، افراد با برون‌گرایی پایین، فاقد توانایی موثر در ابراز هیجانات خود می‌باشند و در ایجاد رابطه و معاشرت با همکاران خود و فعالیت در برنامه‌های مشارکت‌مدار سازمان مشکل دارند (فیست، فیست و رابرتس، ۲۰۱۳، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۹۸). بر این اساس، نتایج پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش دریایی (۱۳۹۸) همسویی نشان می‌دهد. دریایی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود دریافت که میان اخلاق کاری با سخت‌رویی رابطه وجود دارد (دریایی، ۱۳۹۸).

در بررسی فرضیه دوم پژوهش (میان سبک‌های دل‌بستگی با اخلاق کاری، در کارکنان قوه قضاییه رابطه وجود دارد.)، نتایج نشان داد که تنها سبک دل‌بستگی ایمن رابطه معناداری با اخلاق کاری دارد و رابطه دو سبک دل‌بستگی غیرایمن «اجتنابی و اضطرابی» با اخلاق کاری معنادار نشده است. لازم به ذکر است جهت رابطه بین سبک دل‌بستگی ایمن با اخلاق کاری مستقیم می‌باشد و این موضوع دال بر این است که هر چه سبک دل‌بستگی پاسخگویان ایمن تر می‌شود، اخلاق کاری آنها نیز افزایش می‌یابد. نکته دیگری که در خصوص رابطه سبک‌های دل‌بستگی و بر مبنای نتایج بدست آمده می‌توان گفت این است که رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی نایمن (اجتنابی و اضطرابی) با اخلاق کاری معکوس شده است، یعنی با افزایش سبک‌های دل‌بستگی نایمن در کارکنان، اخلاق کاری آنها کاهش می‌یابد. به طور کلی می‌توان اظهار نمود که دل‌بستگی ایمن، قادر به پیش‌بینی اخلاق کاری رشدیافته در کارکنان است و می‌تواند به عنوان یکی از شاخص‌های ارتقاء شغلی محسوب شود. این نتایج، با یافته‌های فهم‌راد و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. بر اساس یافته‌های فهم‌راد و همکاران (۱۳۹۸)، سبک دل‌بستگی ایمن نه تنها به صورت مستقیم، بلکه به طور غیرمستقیم از طریق میانجیگری متغیر رضایت شغلی، با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد. این یافته‌ها با نتایج اوپرتوس^۱ و همکاران (۲۰۲۰) همسویی دارد. اوپرتوس و همکاران (۲۰۲۰) گزارش دادند که در رابطه با بیماران دریافت‌کننده بازتوانی قلبی، هنگامی که مراقبان به طور فزاینده‌ای دل‌بستگی اجتنابی و اضطرابی را نشان می‌دهند، یک مدل میانجی، دل‌بستگی فرد را راهبری می‌کند، به نحوی که دل‌بستگی نایمن بیشتر در همراه بیمار، استفاده بسیار گسترده از راهبردهای مراقبت مفرط را پیش‌بینی می‌نماید که به ترتیب، با کارایی شخصی کمتر بیمار در تمرینات و میزان کمتر جدیت در برنامه درمان رابطه دارد. در این رابطه، پژاریو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) دریافتند که در موقعیت بیمارستانی، مراجعان دارای نمرات بالا در سبک دل‌بستگی اضطرابی، بر اساس داده‌های شاخص ضربان قلب، به یک ربات خدمتکار در مقایسه با یک خدمتکار انسان، واکنش هیجانی خودکار محدودی نشان دادند.

در بررسی فرضیه سوم پژوهش (بین طرحواره‌های شناختی با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه رابطه وجود دارد.)، نتایج نشان داد که از بین پانزده طرحواره ناسازگار، ده طرحواره «رهاشدگی، انزوای اجتماعی، شرم، شکست، وابستگی، آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، بازداری هیجانی و خویش‌داری» رابطه معنادار و معکوسی با اخلاق کاری دارند، به نحوی که با افزایش هر یک از این طرحواره‌ها در کارکنان، اخلاق کاری آنها کاهش می‌یابد. همچنین نتایج نشان داد که از بین طرحواره‌های ناسازگار، طرحواره «وابستگی» قوی‌ترین رابطه معکوس و در مقابل طرحواره «بزرگ منشی» ضعیف‌ترین رابطه معکوس را با اخلاق کاری دارد. همچنین، پنج طرحواره «محرومیت هیجانی، بی‌اعتمادی، ایثارگری و معیارهای سرسختانه» رابطه معناداری با اخلاق کاری ندارند. بر این اساس، ده طرحواره «رهاشدگی، انزوای اجتماعی، شرم، شکست، وابستگی، آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، بازداری هیجانی و خویش‌داری» می‌توانند سطح نازل اخلاق کاری را پیش‌بینی

1. O'Bertos

2. Pozharliev, Rossi and De Angelis

نمایند و این نکته یک شاخص منفی برای کارکنان، در به‌کارگیری و ارتقاء شغلی آنان تلقی می‌شود. پنج طرحواره «محرومیت هیجانی، بی‌اعتمادی، ایثارگری و معیارهای سرسختانه» رابطه معناداری با اخلاق کاری ندارند. لذا قادر به پیش‌بینی اخلاق کاری نبوده و در حوزه مشاوره شغلی با هدف بهینه‌سازی اخلاق کاری شاغلین کارایی ندارند. این نتایج، با یافته‌های حشمتی (۱۳۹۵) که گزارش داد طرحواره‌های محرومیت هیجانی، اطاعت، رهاشدگی و بازداری، از حوزه‌های بریدگی/طرد، دیگرجهت‌مندی، گوش‌به‌رنگی بیش از حد و بازداری، تعیین‌کننده‌های مهم درد مزمن می‌باشند همسویی دارند. همینطور، پوزا، آلبرت و دتور^۱ (۲۰۲۰) دریافتند که میزان بالای طرحواره وابستگی/بی‌کفایتی، به طور معمول ابعاد متمرکز و خودکار متغیر پوست‌کنی^۲ را پیش‌بینی می‌نماید، در حالی که میزان پایین طرحواره آشفتگی هیجانی و سن کمتر، هر سه بُعد متغیر پوست‌کنی را پیش‌بینی می‌کنند. میزان بالای طرحواره‌های پذیرش‌جویی/جلب توجه، بی‌اعتمادی/بدرفتاری و شکست در پیشرفت، به طور قابل ملاحظه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های خاص ابعاد متمرکز و مختلط پوست‌کنی هستند. میزان اندک طرحواره‌های انزوای اجتماعی/بیگانگی و خود تحوّل‌نیافته/گرفتار، پیش‌بینی‌کننده‌های خاص بُعد متمرکز پوست‌کنی می‌باشند. نیکول، ماک، موری و کاوانا^۳ (۲۰۲۱) نشان دادند که طرحواره‌های شناختی ناسازگار، معیارهای مفیدی برای تمایز میان جوانانی که خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا را در مورد خود گزارش کرده‌اند و جوانانی که این رفتار را گزارش نکرده‌اند محسوب می‌شوند. سطوح بالای نمرات در طرحواره‌های نقص/شرم و رهاشدگی/بی‌ثباتی و میزان کمینه نمرات در طرح‌واره بازداری هیجانی، با پیشینه خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا رابطه داشتند. جنسیت، در ارتباط میان این طرحواره‌ها و پیشینه خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا فاقد عملکرد میانجی‌گرانه بود. بر اساس نتایج پژوهش، ابعاد حوزه بریدگی^۴ و طرد^۵، جهت شناسایی پیشینه خودآسیب‌رسانی غیرخودکشی‌گرا در ورای آشفتگی هیجانی جوانان حائز اهمیت می‌باشند.

در بررسی فرضیه چهارم پژوهش (سازگاری شغلی در رابطه میان صفات شخصیت با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضاییه میانجی‌گری می‌کند)، با توجه به این که تنها ابعاد «برونگرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی» رابطه معناداری با اخلاق کاری دارند، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سازگاری شغلی تنها در رابطه بین سه صفت شخصیتی «برون‌گرایی و موافق بودن و باوجدان بودن» و اخلاق کاری میانجی‌گری می‌کند. به طور کلی، وظیفه‌شناسی بیشترین تأثیر افزایشدهنده را بر اخلاق کاری داشته است. بر این اساس، لازم است که کارکنان دارای خصوصیت وظیفه‌شناسی شناسایی شوند و به عنوان سرمایه‌های انسانی ذیقیمت سازمان مورد توجه و حمایت قرار گیرند. این نتایج، با مطالعه کاویانی (۱۳۹۵) همسویی نشان می‌دهد که نشان‌دهنده آن است که سازگاری شغلی با رضایت شغلی و عاطفه

1. Pozza, Albert and Dèttore

2. skin picking

3. Nicol, Mak, Murray and Kavanagh

4. Disconnection

5. Rejection

مثبت، رابطه مثبت و معناداری دارد و با استرس شغلی و عاطفه منفی، رابطه‌ای منفی و معنادار دارد (کاوپانی، ۱۳۹۵).

در بررسی فرضیه پنجم پژوهش (سازگاری شغلی در رابطه میان سبک‌های دل‌بستگی با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضائیه میانجی‌گری می‌کند)، نتایج پژوهش نشان داد که تنها سبک دل‌بستگی ایمن بر سازگاری شغلی و اخلاق کاری تأثیر معناداری دارد، و در واقع سازگاری شغلی تنها در رابطه بین سبک دل‌بستگی ایمن و اخلاق کاری میانجی‌گری می‌کند. می‌توان اظهار داشت تأثیر سبک دل‌بستگی ایمن بر اخلاق کاری مستقیم می‌باشد، به عبارت دیگر با افزایش سبک دل‌بستگی ایمن در کارکنان، اخلاق کاری آنها افزایش می‌یابد. این نکته، به لحاظ‌گزینش و ارتقاء کارکنان و مشاوره شغلی با آنان حائز اهمیت بسیاری است. چرا که کارکنان دارای دل‌بستگی نایمن، مشکلات فراوانی را برای خود، همکاران و کل سازمان ایجاد می‌نمایند و لازم است که بر اساس رویکرد دل‌بستگی در مشاوره، مشکلات آنان مرتفع شود. این نتایج، با مطالعه زونن و همکاران (۲۰۲۱) که نشان می‌دهد کیفیت رابطه، عوامل ساختاری و بافتی را در سازگاری با کار از راه دور تعدیل می‌نمایند همسویی دارد (زونن و همکاران، ۲۰۲۱).

در بررسی فرضیه ششم پژوهش (سازگاری شغلی در رابطه میان طرحواره‌های ناسازگار با اخلاق کاری در کارکنان قوه قضائیه میانجی‌گری می‌کند)، نتایج پژوهش نشان داد که سازگاری شغلی در رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار و اخلاق کاری میانجی‌گری می‌کند. به دیگر سخن می‌توان اظهار داشت که گرچه طرحواره‌های شناختی ناسازگار، رابطه‌ای منفی را با اخلاق کاری نشان می‌دهند، اما متغیر سازگاری شغلی این رابطه را تعدیل نموده و اثر مخرب طرحواره‌های شناختی ناسازگار را بر اخلاق کاری کاهش می‌دهد. این یافته، نکته مهمی را در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مشاوره شغلی، به کارشناسان منابع انسانی ارائه می‌نماید و آن این که با ارائه مشاوره شغلی با هدف ارتقاء سازگاری شغلی کارکنان می‌توان طرحواره‌های شناختی ناسازگار آنان را شناسایی و تعدیل نمود و آنان را در ارتباط با افزایش کارایی و بهبود نحوه تعامل با محیط کار یاری رساند. این نتایج، با یافته‌های موسوی (۱۳۹۹) که نشان داد تغییرات مربوط به عملکرد شغلی، از طریق دو متغیر اشتیاق و سازگاری شغلی، قابل تبیین و پیش‌بینی است. علاوه بر آن، نتایج فوق با بخشی از یافته‌های نیوشواندر وهافمن (۲۰۲۱) همسو می‌باشد که بر اساس آن، انتظارات از شرایط کاری، به کارکنان جدیدالورود، در دستیابی به افاق‌های بالاتر تناسب شغل-فرد یاری می‌رساند (نیوشواندر وهافمن، ۲۰۲۱).

در یک نگاه کلی، یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که مدل‌های مفهومی مفروض در آن، به شکل مطلوبی قادر به تبیین اخلاق کاری می‌باشند. در واقع، هر یک از مفاهیم صفات شخصیت، سبک‌های دل‌بستگی و طرحواره‌های شناختی، به طور مناسبی می‌توانند اخلاق کاری را پیش‌بینی نمایند. در این میان، مفهوم سازگاری شغلی، در رابطه میان هر یک از متغیرهای صفات شخصیت، سبک‌های دل‌بستگی و طرحواره‌های شناختی میانجی‌گری می‌کند. در مجموع، مدل‌های طرح شده در

این پژوهش، به لحاظ نظری در علم روان‌شناسی، مورد تأیید می‌باشند و می‌توانند در حوزه گزینش کارکنان و مشاوره شغلی مورد استفاده واقع شوند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران و کارشناسان منابع انسانی، در گزینش داوطلبان استخدام در محیط‌های کاری و سازمانی، با استفاده از متخصصان مشاوره و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، به شناسایی علائم نشانه‌های روان‌رنجورخویی و طرحواره‌های ناسازگار شناختی داوطلبان استخدام بپردازند و در گزینش آنان به سلامت شخصیت آنان توجه نمایند. همچنین، با شناسایی زودهنگام این علائم در کارکنان، افراد واجد اختلال را به مشاوران و روان‌درمانگران مجرب ارجاع دهند. علاوه بر آن، به مدیران پیشنهاد می‌شود که سازگاری شغلی کارکنان را به طور جدی مورد امعان نظر قرار دهند. در آغاز، لازم است که به کارکنان، متناسب با خصوصیات شخصیتی و توانایی‌های آنها صورت پذیرد و به هر یک از کارکنان، وظایفی مطابق با صفات و خصایص شخصیتی‌شان محوّل شود. پس از آن، شرایط ایمنی، استقلال، آسایش و نوع‌دوستی را در محیط شغلی مورد نظر ایجاد نمایند و محیطی مستعد موفقیت و پیشرفت را در جهت نشاط و تعالی کارکنان ترتیب دهند. مدیران و کارشناسان منابع انسانی لازم است فرصت‌های رشد و تعالی همه‌جانبه کارکنان را که به تعالی سازمانی محیط شغلی منجر می‌شود تأمین نمایند.

منابع

- حشمتی، ر. (۱۳۹۵)؛ پیش‌بینی درد مزمن بر مبنای طرحواره‌های ناسازگار اولیه؛ فصلنامه علمی-پژوهشی بیهوشی و درد، دوره ۷، شماره ۱، ۴۹-۶۰.
- دریایی، ص. (۱۳۹۸). رابطه بین سخت‌رویی و تعارض نقش با اخلاق کاری در پرستاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک) <https://ganj.irandoc.ac.ir>
- رضایی شریف، ع.، کریمیان‌پور، غ.، مرادی، گ. و کریمیان‌پور، ا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳۴، شماره پیاپی ۳۴، ۶۴-۷۹.
- شهرابی فراهانی، ل. (۱۳۹۱). پرسشنامه سازگاری شغلی؛ بررسی مفهوم و مؤلفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲. برگرفته از سایت تحلیل آماری، به نشانی www.tahlilearari.ir.
- صفرزاده خوشابی، ک. و ابوحمز، ا. (۱۳۹۹)؛ جان‌بالی (نظریه دل‌بستگی)؛ چاپ چهارم، تهران؛ انتشارات دانژه. صص ۱۲-۷۳.
- فرامرزی قراملکی، ا. (۱۳۹۵). اخلاق سازمانی (مجموعه اخلاق حرفه‌ای ۲). چاپ سوم. تهران. سازمان مدیریت صنعتی. صص ۱۷۷-۱۹۵.
- فرهادی، ا. و اهرمیان، ا. (۱۳۹۵). توانمندسازی روان‌شناختی و سازگاری شغلی و سرزندگی. اصفهان: دانش. صص ۷۵-۸۳.
- فهیمراد، د.، آقاجانی، ط. و انصاری‌نژاد، ن. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی و تعهد سازمانی، در کارکنان اداره بهداشتی شهریار. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴۱، ۱۳۵-۱۵۸.
- فیست، جس، گریگوری جی. فیست و تامی آن رابرتس. (۲۰۱۳). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۳۹۸). ویراست هشتم. چاپ نوزدهم. تهران. نشر روان. صص ۵۴۳-۵۵۲.
- قدمی، م. (۱۳۹۳)؛ بررسی رابطه سبک‌های دل‌بستگی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر تهران؛ فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۲۱، ۱۳۲-۱۲۱.
- کریمی، ا. ا. ف. (۱۳۹۶). پرسشنامه سبک‌های دل‌بستگی هازن و شیور. تهران: روان‌سنجی.
- کوپشی، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه فشار روانی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی دبیران دوره متوسطه شهر جاسک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر جاسک. سایت گروه پژوهشی مدیریت ایران <https://imrg.ir>
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۲)؛ فلسفه اخلاق؛ تهران؛ انتشارات صدرا. ص ۱۹.

موسوی، م. (۱۳۹۹)؛ رابطه اشتیاق و سازگاری شغلی با عملکرد شغلی پرستاران بخش کرونای بیمارستان‌های قزوین؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ تهران؛ پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک) <https://ganj.irandoc.ac.ir>.

نگهداری، ل. (۱۳۹۵)؛ نقش هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی اخلاق کاری شرکت صنایع الکترونیک شیراز؛ تهران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک) <https://ganj.irandoc.ac.ir>.

یانگ، جفری، کلوسکو، ژانت و ویشار، مارجوری (۲۰۰۳)؛ طرح‌واره‌درمانی (راهنمای عملی برای متخصصان بالینی) (جلد ۱)؛ ترجمه حسن حمیدپور و زهرا اندوز؛ چاپ هفتم؛ ۱۳۹۶؛ تهران؛ انتشارات ارجمند. صص ۲۹-۳۳.

Atherton, O. E. / Sutin, A. R. / Terracciano, A. and Robins, R. W. (2021), Stability and change in the Big Five personality traits: Findings from a longitudinal study of Mexican-origin adults, *Journal of Personality and Social Psychology*, <https://psycnet.apa.org/>.

Czerw, Agnieszka and Grabowski, Damian (2015) ; Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees ; *Polish Psychological Bulletin*, Vol. 46(4) 503-512.

Hill, Roger B. and Petty, Gregory C. (1995), A New Look at Selected Employability Skills: Analysis of the Occupational Work Ethic, *Journal of Vocational Education Research*. Vol.20, No. 4, 60.

Marengo, S. M., Klibert, J., Langhinrichsen - Rohling, J., Warren, J. and Smalley, K. B. (2018). The Relationship of Early Maladaptive Schemas and Anticipated Risky Behaviors in College Students. *Journal of Adult Development*. 26(2). 1-11.

Neuenschwander, M. P. and Hafmann, J. (2021), Career Decision, Work Adjustment, and Person-Job Fit of Adolescents: Moderating Effects of Parental Support, *Journal of Career Development*, 49(1), 76-89.

Nicol, A., Mak, A. S., Murray, K. and Kavanagh, P. S. (2021), Early maladaptive schemas in young people who self-injure, *Journal of Clinical Psychology*, Volume 77, Issue 7, p. 1745-1762 .

O'Bertos, S. E., Holmberg, D., Shields, C. A., & Matheson, L. P. (2020), Partners' attachment styles and overprotective support as predictors of patient outcomes in cardiac rehabilitation, *Rehabilitation Psychology*, 65(3), 258-267.

Pozharliev, R., Rossi, D., & De Angelis, M. (2021), anxious attachment style and consumer physiological emotional responses to human-robot service interactions, *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 14(2), 59-70.

Pozza, A., Albert, D. and Dèttore, D. (2020), Early maladaptive schemas as common and specific predictors of skin picking subtypes, *BMC Psychology*, 27(8), 1-11.

The Prediction of Work Ethics Based on Personality Traits, Attachment Styles and Cognitive Schemas, With Mediation of Job Adjustment

Hossein Sadegh¹

Abstract

The purpose of this study was to design a statistical model to predict work and organizational ethics on the basis of personality traits, attachment styles and cognitive schemas by mediating job adjustment among the personnel of the judiciary. The study population consisted of all the employees of the judiciary. ۷۶ people were selected by convenience sampling method. The tools of data collection included of labour ethics questionnaire, NEO Personality Inventory, Hazan & Shaver attachment inventory questionnaire, Young's early maladaptive schema questionnaire and Davies and Lofquist job adjustment questionnaire. The data obtained from the study were analyzed by path analysis and SPSS and AMOS softwares. Based on the results of the research, each of the concepts of personality traits, attachment styles and cognitive schemas can predict work ethic appropriately. In the meantime, the concept of job adaptation mediates the relationship between personality traits, attachment styles, cognitive schemas and work ethics. In sum, the models presented in this research, theoretically in psychology, are confirmed and can be used in the field of selection of employees and career counseling and guidance .

KeyWords: Work/Organizational Ethics, Personality Traits, Attachment Styles, Cognitive Schemas, Job Adjustment.