Journal of Intelligent Financial Management
ISSN: 3116-0964

Explaining the Relationship between Personality Traits, Ethical Behavior, and Ethical Decision-Making: A Comparative Study of the Accounting, Medical, and Judicial Professions

Mohammad MoeiniFar [1], Reza Golami Gamkarani[*2], Mozhgan Safa [3], Zohreh Hajiha [4]

[1] *PhD student of accounting, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran*
[2*] *Associate Professor, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran (Coresponding autour), Email: Reza.gholami@iau.ac.ir*
[3] *Assistant Professor, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran*
[4] *Professor, Department of Accounting, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

ARTICLE INFO

Article history:
Received:06/07/2026
Received in revised form:13/08/2026
Accepted:17/09/2026
Available online:17/09/2026

Keywords:

Personality Traits
Ethical Behavior
Ethical Decision-Making
Rest's Four-Component Model
Moral Intensity

ABSTRACT

This study examines the relationships among personality traits, ethical behavior, and ethical decision-making, comparing three high-stakes professions: accounting/auditing, medicine, and the judiciary. Using stratified random sampling, data were collected from 595 professionals in Iran (210 accountants and auditors, 220 physicians, and 165 judges) through the 60-item NEO-FFI, profession-specific ethical-scenario questionnaires developed on the basis of Rest's four-component model and Jones's moral-intensity model, and short scales measuring Rest's components and Jones's dimensions. Content validity (CVR/CVI) and reliability (Cronbach's alpha = 0.775-0.889) of the instruments were confirmed. Data were analyzed in SPSS using multiple regression, the Sobel test with bootstrap mediation analysis, hierarchical moderated regression, multi-group confirmatory factor analysis, and formal tests of coefficient equality across groups. Results show that conscientiousness, agreeableness, and openness positively, and neuroticism negatively, predict ethical behavior ($R^2 = 0.253$). Ethical behavior is the strongest predictor of ethical decision-making alongside conscientiousness ($R^2 = 0.281$) and partially mediates the effects of neuroticism, agreeableness, and conscientiousness. Moral sensitivity, moral judgment, and moral action (Rest), as well as temporal immediacy, magnitude of consequences, and probability of effect (Jones), significantly strengthen the behavior-decision link. Welch's robust tests with Games-Howell comparisons showed that physicians score significantly lower than accountants and judges on ethical behavior, ethical decision-making, and conscientiousness, with judges highest on ethical decision-making; nevertheless, measurement invariance of the NEO-FFI was established and formal multi-group tests indicated that the overall pattern of explanatory relationships is homogeneous across the three professions. The findings support designing shared, profession-sensitive interventions for strengthening professional ethics.

Article Type: Research Paper

Journal of Intelligent Financial Management, 2026, Vol. 2, No.2, pp. 281- 294

Publish by:
Tolou-e Binish-e Ayandeh Scientific Institute

https://doi.org/10.25843/JIFM.2025.8563.28119

©Authors

Cite: MoeiniFar, M., Golami Gamkarani, R., Safa, M., & Hajiha, Z. (2026). Explaining the Relationship between Personality Traits, Ethical Behavior, and Ethical Decision-Making: A Comparative Study of the Accounting, Medical, and Judicial Professions. Journal of Intelligent Financial Management, 2(2), 281-294.

نگرش های
مدیریت مالی هوشمند
Journal of Intelligent Financial Management
ISSN: 3116-0964

تبیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و تأثیر آن بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی: مطالعه تطبیقی حرفه‌های حسابداری، پزشکی و قضاوت

محمد معینی فر[1]، رضا غلامی جمکرانی[2 و*]، مژگان صفا [3]، زهره حاجیها [4]

۱ - دانشجوی مقطع دکترای حسابداری،گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۲ و * - دانشیار، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول)، ایمیل نویسنده مسئول:*Reza.gholami@iau.ac.ir*

۳ - استادیار گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۴ - استاد گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۴/۱۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۶/۲۶

کلیدواژه‌ها:

ویژگی‌های شخصیتی
رفتار اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی
مدل رست، شدت اخلاقی

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی و مقایسه این روابط در سه حرفه حساس حسابداری و حسابرسی، پزشکی و قضاوت است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی – همبستگی و پیمایشی است. داده‌ها از ۵۹۵ نفر شامل ۲۱۰ حسابدار و حسابرس، ۲۲۰ پزشک و ۱۶۵ قاضی که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند، با پرسشنامه ۶۰ گویه‌ای شخصیت، پرسشنامه‌های سناریومحور اخلاقی هر حرفه و مقیاس‌های مؤلفه‌های رست و ابعاد شدت اخلاقی جونز گردآوری شد؛ روایی محتوایی ابزارها با شاخص‌های CVR و CVI و پایایی آن‌ها با آلفای کرونباخ (۰/۷۷۵ تا ۰/۸۸۹) تأیید گردید. تحلیل داده‌ها با رگرسیون چندگانه، آزمون سوبل و بوتاسترپ میانجی‌گری، رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیل‌شده، تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی و آزمون هم‌ارزی ضرایب در نرم‌افزار SPSS انجام شد. یافته‌ها نشان داد وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری اثر مثبت و روان‌رنجوری اثر منفی بر رفتار اخلاقی دارند؛ رفتار اخلاقی در کنار وظیفه‌شناسی قوی‌ترین پیش‌بین تصمیم‌گیری اخلاقی است و در رابطه روان‌رنجوری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با تصمیم‌گیری اخلاقی نقش میانجی جزئی دارد. حساسیت، قضاوت و عمل اخلاقی از مدل رست و فوریت زمانی، بزرگی پیامد و احتمال تأثیر از مدل جونز، رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی را تقویت می‌کنند. آزمون Welch نشان داد میانگین پشکان در رفتار اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی و وظیفه شناسی به‌طور معنادار پایین‌تر از دو حرفه دیگر است؛ با این حال، الگوی کلی روابط تبیینی در سه حرفه همگن است. این یافته‌ها امکان طراحی برنامه‌های ارتقایی مشترک اما زمینه‌آگاه برای تقویت اخلاق حرفه‌ای را فراهم می‌سازد.

نشریه مدیریت مالی هوشمند، ۱۴۰۵، دوره ۲، شماره ۲، صفحه ۲۸۱-۲۹۴.

ناشر: موسسه علمی طلوع بینش آینده

https://doi.org/ 10.25843/JIFM.2025.8563.28119

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

استناد: معینی فر، محمد و غلامی جمکرانی، رضا و صفا، مژگان و حاجیها، زهره. (۱۴۰۵). تبیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و تأثیر آن بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی: مطالعه تطبیقی حرفه‌های حسابداری، پزشکی و قضاوت. *مدیریت مالی هوشمند*،(۲)۲ ، ۲۸۱- ۲۹۴.

مقدمه

در عصر حاضر که پیچیدگی و ارتباطات متقابل در جوامع به‌طور فزاینده‌ای رو به افزایش است، رفتار اخلاقی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی صداقت حرفه‌ای، به‌ویژه در حوزه‌های حسابداری، پزشکی و قضاوت اهمیت ویژه‌ای یافته است. این حرفه‌ها نه‌تنها بر زندگی افراد اثر می‌گذارند، بلکه هنجارهای اجتماعی و اعتماد عمومی به نهادها را نیز شکل می‌دهند (گیسبی[1]، ۲۰۲۳). تصمیم‌گیری اخلاقی در این حوزه‌ها از آن رو حیاتی است که خطاهای احتمالی می‌توانند پیامدهای حقوقی، کاهش اعتماد عمومی و آسیب جدی به رفاه جامعه را به دنبال داشته باشند (پیلای[2]، ۲۰۱۸).

در میان عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی –که نحوه تفکر، احساس و رفتار افراد را شکل می‌دهند – به‌عنوان عوامل تبیین کننده بالقوه تصمیم‌گیری اخلاقی توجه پژوهشگران را جلب کرده‌اند. مدل پنج‌عاملی شخصیت[3] (مک‌کری و جان[4]، ۱۹۹۲) به‌طور گسترده در مطالعات رابطه شخصیت و اخلاق به‌کار رفته و شواهد نشان می‌دهد وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری با رفتار اخلاقی رابطه مثبت و روان‌رنجوری با تصمیم‌های غیراخلاقی رابطه دارد (عباسی‌اصل و هاشمی[5]، ۲۰۱۹؛ دیباکیا و همکاران[6]، ۲۰۲۲). در همین راستا، وانگ، گائو و جیا(Wang, Gao & Jia ، ۲۰۲۵) در مطالعه‌ای بر روی پرستاران نشان دادند صفات پنج‌گانه شخصیت پیش‌بین معنادار تصمیم‌گیری اخلاقی در موقعیت‌های بالینی است؛ یافته‌ای که اهمیت بررسی این رابطه را در سایر حرفه‌های حساس برجسته می‌سازد.

مطالعات پیشین سازوکارهای میانجی و تعدیل‌گرِ پیونددهنده شخصیت به تصمیم اخلاقی را کمتر به‌صورت هم‌زمان آزموده‌اند. پژوهش حاضر می‌کوشد این شکاف را با سه نوآوری در سه سطح پر کند:

نخست (نوآوری تجربی)، بررسی تطبیقی هم‌زمان سه حرفه حساس حسابداری و حسابرسی، پزشکی و قضاوت؛

دوم (نوآوری نظری)، تلفیق سه چارچوب نظری مدل پنج‌عاملی شخصیت، مدل چهارمؤلفه‌ای رست و مدل شدت اخلاقی جونز در یک مدل مفهومی واحد؛

و **سوم** (نوآوری روش‌شناختی)، آزمون رسمی هم‌ارزی اندازه‌گیری و هم‌ارزی ضرایب بین حرفه‌ها که مقایسه بین‌گروهی را از نظر روان‌سنجی قابل دفاع می‌سازد. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش، تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی و تحلیل چگونگی تأثیر این عوامل بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی در سه حرفه یادشده است.

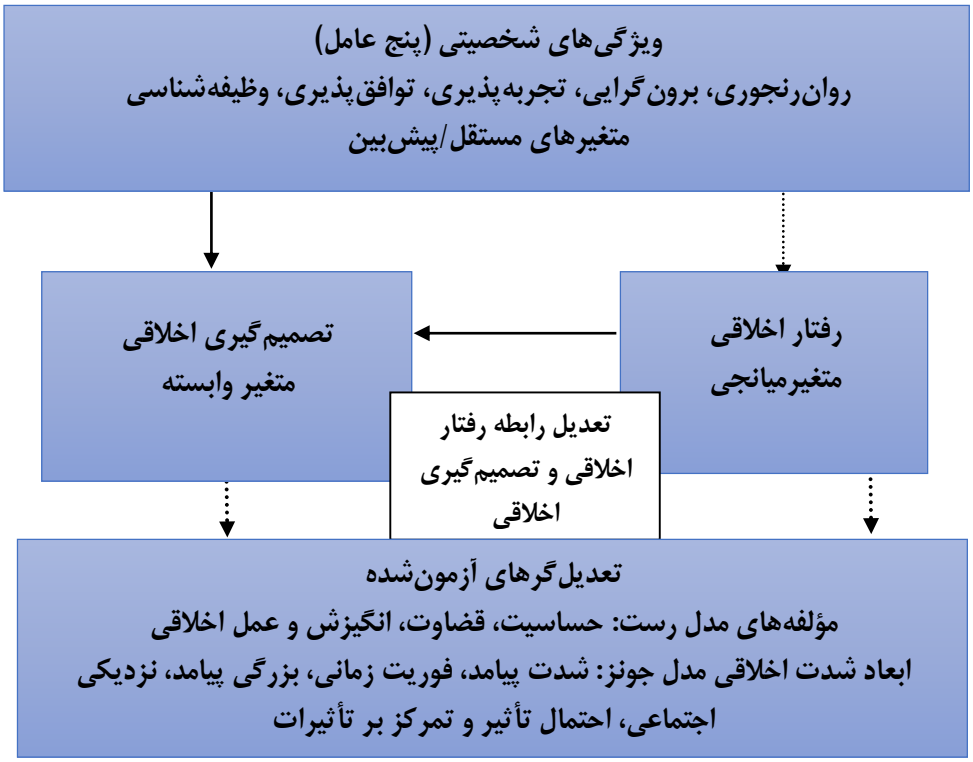
مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

مدل پنج‌عاملی شخصیت، پنج بُعد بنیادی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را چارچوب توصیف تفاوت‌های فردی می‌داند (مک‌کری و جان، ۱۹۹۲). وظیفه‌شناسی با خود نظم‌دهی، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به استانداردها، و توافق‌پذیری با همدلی، اعتماد و توجه به حقوق دیگران همراه است؛ ازاین‌رو انتظار می‌رود این دو صفت با رفتار اخلاقی حرفه‌ای رابطه مثبت داشته باشند، در حالی که روان‌رنجوری با ناپایداری هیجانی و کاهش مقاومت در برابر فشارهای موقعیتی، رابطه‌ای منفی نشان دهد. شواهد تجربی در بافت حسابداری و حسابرسی نیز از این الگو حمایت می‌کند: پوربهرامی، یعقوب‌نژاد، توانگر و روحی (۱۴۰۰) نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی حسابداران رسمی بر رعایت آداب حرفه‌ای اثر معنادار دارد؛ گلپایگانی و رحمانی‌نیا (۱۴۰۰) اثرپذیری تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران حرفه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و رفتار آنان را تأیید کردند و محسنی، قاسمی و کرمی (۱۳۹۶) رابطه ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان را گزارش کردند. در بافت قضایی نیز کیانیان و امامی‌پور (۱۳۹۵) رابطه ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت اخلاقی قضات را نشان دادند. در سطح بین‌المللی، سعدالله[7] (۲۰۱۴) شکل‌گیری نیت اخلاقی حسابداران را تابع صفات پنج‌گانه دانست، انور[8] (۲۰۲۲) اثر صفات شخصیتی بر رفتار اخلاقی را تأیید کرد و آساره، ون‌برنک و دمک[9] (۲۰۲۳) شواهدی درباره همگنی صفات شخصیتی درون حرفه حسابرسی ارائه کردند.

---

[1] Gisby
[2] Pillay
[3] Five-Factor Model (FFM)
[4] McCrae & John
[5] Abbasi-Asl & Hashemi
[6] Dibakia et al.
[7] Saadullah
[8] Anwar
[9] Asare, van Brenk & Demek

مدل چهارمؤلفه‌ای رست[1] (۱۹۸۶) فرایند اخلاقی را برایند چهار مؤلفه حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزش اخلاقی و عمل اخلاقی می‌داند و شکست در هر مؤلفه می‌تواند زنجیره تصمیم اخلاقی را قطع کند. از این منظر، رفتار اخلاقی – به‌مثابه آمادگی رفتاری فرد برای ترجیح گزینه اخلاقی در موقعیت‌های وسوسه و فشار – متغیر مؤثر در تبیین تصمیم‌گیری اخلاقی است و هم می‌تواند حلقه واسط اثر صفات شخصیتی بر آن باشد. با وجود جایگاه فرایندی این مؤلفه‌ها در نظریه رست، در مدل تجربی پژوهش حاضر، هر مؤلفه به‌صورت مستقل به‌عنوان تعدیل‌گر رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی عملیاتی و آزمون شد. مدل شدت اخلاقی جونز[2] (۱۹۹۱) نیز تصمیم‌گیری اخلاقی را موقعیت وابسته می‌داند و شش ویژگی موقعیت شامل شدت پیامد اخلاقی، فوریت زمانی، بزرگی پیامد، نزدیکی اجتماعی، احتمال تأثیر و تمرکز بر تأثیرات[3] را بر فرایند اخلاقی مؤثر می‌شمارد؛ بدین معنا که ادراک شدت اخلاقی بالاتر، پردازش اخلاقی فرد را فعال‌تر کرده و رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی را تقویت می‌کند. (دیباکیا و همکاران، ۲۰۲۲). تلفیق این سه چارچوب، مدل مفهومی پژوهش را شکل می‌دهد. در این مدل، ویژگی‌های شخصیتی با رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی مرتبط‌اند و رفتار اخلاقی در رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری اخلاقی نقش میانجی دارد. همچنین، مؤلفه‌های مدل رست و ابعاد شدت اخلاقی مدل جونز، رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی را تعدیل می‌کنند. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

ویژگی‌های شخصیتی به‌طور مستقیم و از مسیر رفتار اخلاقی با تصمیم‌گیری اخلاقی مرتبط‌اند. مؤلفه‌های مدل رست و ابعاد شدت اخلاقی مدل جونز، رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی را تعدیل می‌کنند. پایداری مسیرهای اصلی و اثرهای غیرمستقیم در سه حرفه حسابداری و حسابرسی، پزشکی و قضاوت بررسی شد.

درباره جایگاه تعدیل‌گری مؤلفه‌های رست ذکر یک نکته نظری ضروری است: در این پژوهش، مؤلفه‌های رست با گویه‌های کوتاه نگرشی در سطح «ظرفیت‌های نسبتاً پایدار فردی» عملیاتی شده‌اند (عملیاتی‌سازی صفت‌گونه)، نه در سطح «مراحل موقعیتی حل یک مسئله اخلاقی خاص»؛ در حالی که تصمیم‌گیری اخلاقی با سناریوهای فرایندمحورِ موقعیت‌ویژه هر حرفه سنجیده شده است. بنابراین مدل ادعا نمی‌کند «مراحل تصمیم، تعدیلگر خودِ تصمیم‌اند»؛ بلکه فرض می‌کند افرادی که ظرفیت‌های اخلاقی بالاتری دارند، گرایش رفتاری اخلاقی خود را

[1] Rest
[2] Jones
[3] Moral Intensity

با احتمال بیشتری به تصمیم نهایی تبدیل می‌کنند و این ظرفیت‌ها شرط تسهیل‌کننده پیوند «گرایش–تصمیم» هستند. ابعاد مدل جونز نیز ویژگی ادراک‌شده موقعیت‌اند و تعدیل‌گری آنها مستقیماً با منطق نظریه «مشروط به مسئله» جونز (۱۹۹۱) هم‌خوان است. قرابت مفهومی «عمل اخلاقی» و «انگیزش اخلاقی» با سازه گرایش رفتاری اخلاقی به‌صراحت پذیرفته شده و تفسیر تعدیل‌گری این دو مؤلفه با احتیاط انجام می‌شود. جدول زیر جایگاه هر سازه را جمع‌بندی می‌کند.

جدول ۱. تفکیک سازه‌های پژوهش، جایگاه نظری و شیوه سنجش آنها

سازه	تعریف در این پژوهش	جایگاه نظری	ابزار	نوع سنجش
ویژگی‌های شخصیتی	صفات پایدار پنج‌گانه	پیشایند فردی	NEO-FFI (۶۰ گویه)	خودگزارشی نگرشی
رفتار اخلاقی (گرایش رفتاری اخلاقی)	آمادگی/گرایش فرد به انتخاب گزینه اخلاقی در موقعیت حرفه‌ای	میانجی	سناریوهای رفتارمحور	سناریومحور -گرایش رفتاری
تصمیم‌گیری اخلاقی	برایند ادراک، قضاوت، نیت و اقدام در سناریوهای حرفه‌ای	پیامد	سناریوهای فرایندمحور	سناریومحور -فرایندی
مؤلفه‌های رست	ظرفیت‌های فردی حساسیت، قضاوت، انگیزش و عمل اخلاقی	تعدیل‌گر (تفاوت فردی)	مقیاس ۱۲گویه‌ای	خودگزارشی کوتاه
ابعاد شدت اخلاقی جونز	ویژگی ادراک‌شده موقعیت اخلاقی	تعدیل‌گر (موقعیتی)	مقیاس ۱۸گویه‌ای	خودگزارشی موقعیتی

بر این اساس فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه ۱. ویژگی‌های شخصیتی با رفتار اخلاقی در میان شاغلان حرفه‌های حسابداری، پزشکی و قضاوت رابطه معنادار دارند (فرضیه‌های فرعی ۱الف تا ۱ه، متناظر با پنج بُعد شخصیت).

فرضیه ۲. رفتار اخلاقی با تصمیم‌گیری اخلاقی رابطه معنادار دارد.

فرضیه ۳. ویژگی‌های شخصیتی با تصمیم‌گیری اخلاقی رابطه معنادار دارند (فرضیه‌های فرعی ۳ الف تا ۳ ه).

فرضیه ۴. رفتار اخلاقی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری اخلاقی نقش میانجی معنادار ایفا می‌کند.

فرضیه ۵. مؤلفه‌های مدل رست (حساسیت، قضاوت، انگیزش و عمل اخلاقی) رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی را تعدیل می‌کنند (فرضیه‌های فرعی ۵ الف تا ۵ د).

فرضیه ۶. ابعاد مدل جونز (شدت پیامد اخلاقی، فوریت زمانی، بزرگی پیامد، نزدیکی اجتماعی، احتمال تأثیر و تمرکز بر تأثیرات) رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی را تعدیل می‌کنند (فرضیه‌های فرعی ۶ الف تا ۶ و). فرضیه ۷

الگوی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی در سه گروه حرفه‌ای متفاوت است.

فرضیه ۸ الف. الگوی نقش میانجی رفتار اخلاقی در سه گروه حرفه‌ای متفاوت است؛ تفاوت الگوی تعدیل‌گری مؤلفه‌های رست و ابعاد جونز میان سه حرفه، به دلیل الزامات برآورد تعامل سه‌گانه و توان آماری موردنیاز، به‌صورت سؤال اکتشافی (۸ب) مطرح می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی ـ همبستگی، از نظر شیوه اجرا پیمایشی و از نظر بعد زمانی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش با توجه به محتوای سناریوهای اخلاقی طراحی‌شده برای هر حرفه تعیین شد. بر این اساس، در هر گروه حرفه‌ای، افرادی در جامعه هدف قرار گرفتند که از نظر حوزه فعالیت، مسئولیت شغلی و مواجهه حرفه‌ای با موقعیت‌های اخلاقی مطرح‌شده در سناریوها، با موضوع پژوهش تناسب داشتند.

جامعه آماری شامل سه گروه حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان (۲,۲۰۶ نفر)، پزشکان(۳۷,۴۳۷ نفر) و قضات شهر تهران (حدود۲,۵۰۰نفر) بود که حجم آن‌ها از منابع رسمی یا استعلام‌های حرفه‌ای مربوط استخراج شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جوامع محدود، در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای مجاز ۵ درصد، برای حسابداران و حسابرسان ۳۲۷ نفر، برای پزشکان ۳۸۰ نفر و برای قضات ۳۳۳ نفر برآورد شد. با این حال، در اجرای میدانی، تعداد پرسشنامه‌های کامل و قابل استفاده به ۲۱۰ حسابدار و حسابرس، ۲۲۰ پزشک و ۱۶۵ قاضی، در مجموع ۵۹۵ نفر، رسید. ازاین‌رو، نتایج مربوط به هر سه گروه، به‌ویژه گروه قضات، باید با احتیاط تعمیم داده شوند.

نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انجام شد؛ طبقات در گروه حسابداران و حسابرسان بر اساس رده‌های حرفه‌ای و مؤسسات حسابرسی، در گروه پزشکان بر اساس رشته‌های تخصصی و در گروه قضات بر اساس سمت‌ها و رده‌های قضایی تعریف و پرسشنامه‌ها میان اعضای هر طبقه توزیع گردید. از مجموع پرسشنامه‌های توزیع‌شده، ۵۹۵ پرسشنامه کامل و قابل استفاده بازگشت (نرخ پاسخ حدود ۵۷ درصد نسبت به حجم نمونه برآوردی) و امکان مقایسه پاسخ‌دهندگان و غیرپاسخ‌دهندگان فراهم نبود؛ این موضوع باید در تعمیم نتایج مدنظر قرار گیرد.

ابزار گردآوری داده‌ها چهار بخش داشت:

(۱) پرسشنامه ۶۰ گویه‌ای ویژگی‌های شخصیتی مبتنی بر NEO-FFI[1] با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای؛

(۲) پرسشنامه سناریومحور اختصاصی هر حرفه شامل ۱۵ سناریو برای حسابداری و حسابرسی، ۱۵ سناریو برای پزشکی و ۱۴ سناریو برای قضاوت که هر سناریو چهار گزینه مرتب شده از پایین‌ترین (نمره ۱) تا بالاترین سطح اخلاق حرفه‌ای (نمره ۴) دارد و برای سنجش رفتار اخلاقی (سناریوهای رفتارمحور) و تصمیم‌گیری اخلاقی (سناریوهای فرایندمحور) به‌کار رفت - با توجه به سنجش سناریومحور، سازه رفتار اخلاقی در این مقاله معرف گرایش/نیت رفتاری اخلاقی است، نه مشاهده مستقیم رفتار واقعی؛

(۳) مقیاس ۱۲ گویه‌ای مؤلفه‌های رست و مقیاس ۱۸ گویه‌ای ابعاد شدت اخلاقی جونز (هر مؤلفه/بُعد ۳ گویه، لیکرت پنج‌درجه‌ای)؛ و (۴) فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی. روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط پانل ۱۵ نفره خبرگان هر حرفه و با شاخص‌های نسبت روایی محتوا[2] (لاوشه، ۱۹۷۵) و شاخص روایی محتوا[3] (والتز و باوسل، ۱۹۸۱) ارزیابی و تأیید شد.

پایایی ابزارها مطلوب بود: آلفای کرونباخ ابعاد پنج‌گانه شخصیت ۰/۸۷۸ تا ۰/۸۸۹ (کل پرسشنامه ۰/۸۴۶)، پرسشنامه سناریومحور در سه حرفه ۰/۸۰۳ تا ۰/۸۲۹، زیرمقیاس‌های رست ۰/۷۹۷ تا ۰/۸۵۸ و زیرمقیاس‌های جونز ۰/۷۷۵ تا ۰/۸۲۷

تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار SPSS انجام شد. پس از آزمون‌های مقدماتی (کولموگروف–اسمیرنوف، بررسی هم‌خطی با VIF و استقلال خطاها با دوربین–واتسون)، فرضیه‌های ۱ تا ۳ با رگرسیون خطی چندگانه به روش ورود هم‌زمان، فرضیه ۴ با رویکرد بارون و کنی (۱۹۸۶)[4]، آزمون سوبل و بوت‌استرپ ۵۰۰۰ بازنمونه‌ای (با فواصل اطمینان اصلاح‌شده سوگیری)[5]، و فرضیه‌های ۵ و ۶ با رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیل‌شده با متغیرهای متمرکزشده حول میانگین آزمون شدند. برای مقایسه میانگین متغیرها در سه حرفه، با توجه به معنادار بودن آزمون لوین در برخی متغیرها (از جمله تصمیم‌گیری اخلاقی و تجربه‌پذیری)، از آزمون مقاوم Welch[6] و آزمون تعقیبی گیمز–هاول[7] استفاده شد که نسبت به ناهمگنی واریانس‌ها و تفاوت حجم نمونه گروه‌ها مقاوم‌اند. برای فرضیه‌های ۷ و ۸، نخست هم‌ارزی اندازه‌گیری[8] پرسشنامه شخصیت با تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی و معیار ترکیبی چن[9] (۲۰۰۷) بررسی و سپس هم‌ارزی ضرایب با آزمون F تغییرِ جملات تعاملی «حرفه × پیش‌بین» (آزمون از نوع چاو[10])، آزمون Z مقایسه دوبه‌دوی ضرایب (پاترنوستر و همکاران[11]، ۱۹۹۸) و آزمون Z تفاوت اثرهای غیرمستقیم ارزیابی شد.

ملاحظات اخلاقی: مشارکت در پژوهش داوطلبانه بود، پاسخ‌دهندگان درباره هدف پژوهش و محرمانگی اطلاعات توجیه شدند، پرسشنامه‌ها بدون ثبت اطلاعات هویتی تکمیل گردید و داده‌ها صرفاً به‌صورت تجمیعی و برای اهداف علمی گزارش شده است.

یافته‌های پژوهش

از ۵۹۵ پاسخ‌دهنده، در گروه حسابداران و حسابرسان ۱۱۹ مرد و ۹۱ زن (میانگین سنی ۳۸/۳۸ و سابقه ۱۲/۶۱ سال)، در گروه پزشکان ۱۳۳ مرد و ۸۷ زن (میانگین سنی ۴۱/۴۴ و سابقه ۱۵/۶۶ سال) و در گروه قضات ۱۴۲ مرد و ۲۳ زن (میانگین سنی ۴۴/۳۰ و سابقه ۱۸/۴۱ سال) حضور داشتند. نگاره (۲) آماره‌های توصیفی و پایایی متغیرهای اصلی را در کل نمونه نشان می‌دهد. میانگین رفتار اخلاقی ۳/۱۹۰ و تصمیم‌گیری اخلاقی ۳/۲۴۸ است و چولگی و کشیدگی همه متغیرها در دامنه قابل قبول قرار دارد. آزمون کولموگروف–اسمیرنوف نرمال

---

[1] NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)
[2] Content Validity Ratio (CVR); Lawshe
[3] Content Validity Index (CVI); Waltz & Bausell
[4] Baron & Kenny
[5] Sobel Test
[6] Welch's Robust Test
[7] Games–Howell Post-hoc Test
[8] Measurement Invariance
[9] Chen
[10] Chow-type Test
[11] Paternoster, Brame, Mazerolle & Piquero

بودن توزیع ابعاد شخصیت را تأیید کرد و انحراف جزئی نمرات رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی از نرمال، با توجه به حجم نمونه و شاخص‌های چولگی و کشیدگی، مانع کاربرد آزمون‌های پارامتریک ارزیابی نشد. مقادیر VIF در همه مدل‌ها کمتر از ۱/۴۰ و آماره دوربین–واتسون در محدوده قابل قبول بود.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی و ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش — کل نمونه (n=۵۹۵)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	آلفای کرونباخ
روان‌رنجوری	۳/۰۵۹	۰/۷۸۶	۱/۱۷	۵	۰/۸۸۹
برون‌گرایی	۳/۱۲۳	۰/۷۸۷	۱/۰۹	۴/۹۱	۰/۸۸۲
تجربه‌پذیری	۳/۱۵۸	۰/۷۵۶	۱/۰۸	۴/۹۲	۰/۸۸۱
توافق‌پذیری	۳/۱۸۳	۰/۷۶۶	۱/۰۸	۵	۰/۸۸۴
وظیفه‌شناسی	۳/۱۷۵	۰/۷۳۲	۱/۱۵	۴/۷۷	۰/۸۷۸
رفتار اخلاقی	۳/۱۹۰	۰/۶۰۵	۱/۲۵	۴	۰/۸۰۳ تا ۰/۸۲۹
تصمیم‌گیری اخلاقی	۳/۲۴۸	۰/۶۰۸	۱/۱۴	۴	۰/۸۰۳ تا ۰/۸۲۹

نگاره (۳) ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش را در کل نمونه نشان می‌دهد. وظیفه‌شناسی قوی‌ترین رابطه مثبت را با رفتار اخلاقی (۰/۴۰۸) و تصمیم‌گیری اخلاقی (۰/۴۰۵) دارد و روان‌رنجوری با هر دو متغیر رابطه منفی معنادار نشان می‌دهد. رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی نیز مثبت و معنادار است ($r = ۰/۴۲۳$; $p < ۰/۰۱$)

جدول ۳. ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش — کل نمونه (n=۵۹۵)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- روان‌رنجوری	۱						
۲- برون‌گرایی	۰/۲۵۳-**	۱					
۳- تجربه‌پذیری	۰/۱۵۵-**	۰/۳۱۸**	۱				
۴- توافق‌پذیری	۰/۱۸۶-**	۰/۲۲۳**	۰/۱۳۴**	۱			
۵- وظیفه‌شناسی	۰/۲۶۸-**	۰/۱۲۱**	۰/۲۶۴**	۰/۱۷۴**	۱		
۶- رفتار اخلاقی	۰/۳۱۱-**	۰/۱۸۲**	۰/۲۲۰**	۰/۲۸۲**	۰/۴۰۸**	۱	
۷- تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۳۱۴-**	۰/۱۲۹**	۰/۱۷۰**	۰/۲۶۱**	۰/۴۰۵**	۰/۴۲۳**	۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱

نتایج مدل‌های رگرسیونی در نگاره (۴) ارائه شده است.

در مدل نخست (فرضیه ۱)، ابعاد شخصیت در مجموع ۲۵/۳درصد از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین می‌کنند ($R2=0.253, F=39.800, p<0.001$) وظیفه‌شناسی($\beta=$ ۰/۳۰۵)، توافق‌پذیری ($\beta=$ ۰/۱۷۸) و تجربه‌پذیری ($\beta=0.077, p=0.048$) اثر مثبت و روان‌رنجوری($\beta=-0.175$) اثر منفی معنادار دارند و اثر برون‌گرایی معنادار نیست؛ بنابراین فرضیه ۱ تأیید می‌شود.

در مدل دوم (فرضیه ۳)، ابعاد شخصیت ۲۳/۸ درصد از واریانس تصمیم‌گیری اخلاقی را تبیین می‌کنند ($R2=0.238$). روان‌رنجوری ($\beta=-0.195$) منفی و توافق‌پذیری ($\beta=0.167$) و وظیفه‌شناسی ($\beta=0.315$) مثبت و معنادارند؛ فرضیه ۳ نیز تأیید می‌شود.

در مدل سوم (فرضیه ۲)، با ورود رفتار اخلاقی، ضریب تعیین به (R2=0.281) می‌رسد و رفتار اخلاقی پیش‌بین مثبت و معنادار تصمیم‌گیری اخلاقی است (β=0.240, t=5.942, p<0.001) این رابطه در هر سه حرفه معنادار است حسابداران (β=0.242)، پزشکان (β=0.275) و قضات (β=0.166) و فرضیه ۲ تأیید می‌شود.

جدول ۴. نتایج مدل‌های رگرسیون چندگانه — کل نمونه (ضرایب استاندارد Beta)

متغیر پیش‌بین	مدل ۱: رفتار اخلاقی	مدل ۲: تصمیم‌گیری اخلاقی	مدل ۳: تصمیم‌گیری اخلاقی
روان‌رنجوری	۰/۱۷۵-**	۰/۱۹۵-**	۰/۱۵۳-**
برون‌گرایی	۰/۰۳۷	۰/۰۰۷-	۰/۰۱۶-
تجربه‌پذیری	۰/۰۷۷*	۰/۰۳۷	۰/۰۱۸
توافق‌پذیری	۰/۱۷۸**	۰/۱۶۷**	۰/۱۲۴**
وظیفه‌شناسی	۰/۳۰۵**	۰/۳۱۵**	۰/۲۴۲**
رفتار اخلاقی	—	—	۰/۲۴۰**
R^2	۰/۲۵۳	۰/۲۳۸	۰/۲۸۱
F	۳۹/۸۰۰**	۳۶/۷۵۹**	۳۸/۳۰۲**
دوربین–واتسون	۱/۹۸۷	۱/۹۵۵	۱/۹۹۵

* معنادار در سطح ۰/۰۵؛ ** معنادار در سطح ۰/۰۱

برای آزمون فرضیه ۴، اثرهای غیرمستقیم ابعاد شخصیت بر تصمیم‌گیری اخلاقی از مسیر رفتار اخلاقی با آزمون سوبل بررسی شد (نگاره ۵). اثر غیرمستقیم روان‌رنجوری منفی و معنادار (a×b=−0.033, Z=−3.626)و اثرهای غیرمستقیم توافق‌پذیری (a×b=0.034, Z=3.731)و وظیفه‌شناسی(a×b=0.061, Z=4.765) مثبت و معنادارند؛ اما اثر غیرمستقیم برون‌گرایی (p=0.358) و تجربه‌پذیری (p=0.059) معنادار نیست. با توجه به باقی‌ماندن اثرهای مستقیم معنادار در مدل نهایی، نقش میانجی رفتار اخلاقی برای سه بُعد یادشده از نوع جزئی است و فرضیه ۴ به‌صورت جزئی تأیید می‌شود. افزون بر سوبل، مسیرهای میانجی با بوت‌استرپ ۵۰۰۰ بازنمونه‌ای نیز آزمون شد و همین الگو تأیید گردید: فاصله اطمینان ۹۵ درصد اصلاح‌شده سوگیری برای روان‌رنجوری (-۰٫۰۵۳ تا -۰٫۰۱۷)، توافق‌پذیری (۰٫۰۱۸ تا ۰٫۰۵۵) و وظیفه‌شناسی (۰٫۰۳۹ تا ۰٫۰۸۸) صفر را در بر نمی‌گیرد، برای برون‌گرایی شامل صفر است و برای تجربه‌پذیری تنها به‌صورت مرزی از صفر فاصله می‌گیرد (۰٫۰۰۱ تا ۰٫۰۳۲).

جدول ۵. نتایج آزمون سوبل — اثر غیرمستقیم ابعاد شخصیت از مسیر رفتار اخلاقی

بُعد شخصیت	اثر غیرمستقیم (a×b)	آماره Z	معناداری	نتیجه
روان‌رنجوری	۰/۰۳۳-	۳/۶۲۶-	۰/۰۰۰۳	معنادار
برون‌گرایی	۰/۰۰۷	۰/۹۱۹	۰/۳۵۸	غیرمعنادار
تجربه‌پذیری	۰/۰۱۵	۱/۸۹۱	۰/۰۵۹	غیرمعنادار
توافق‌پذیری	۰/۰۳۴	۳/۷۳۱	۰/۰۰۰۲	معنادار
وظیفه‌شناسی	۰/۰۶۱	۴/۷۶۵	<۰/۰۰۱	معنادار

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی تعدیل‌شده برای فرضیه‌های ۵ و ۶ در نگاره (۶) آمده است. از مؤلفه‌های مدل رست، حساسیت اخلاقی (B=0.127, p<0.001, ΔR2=0.017)، قضاوت اخلاقی (B=0.104, p=0.004) و عمل اخلاقی(B=0.091, p=0.021) نقش تعدیل‌گر مثبت و معنادار دارند، اما انگیزش اخلاقی معنادار نیست (p=۰٫۰۵۸)؛ بنابراین سه فرضیه فرعی ۵الف، ۵ب و ۵د تأیید و فرضیه فرعی ۵ج رد می‌شود. از ابعاد مدل جونز، احتمال تأثیر قوی‌ترین اثر تعدیل‌گر را دارد (B=0.165, p<0.001, ΔR2=0.025) و بزرگی پیامد

(B=0.124, p=0.001) و فوریت زمانی (B=0.080, p=0.036) نیز معنادارند؛ اما شدت پیامد اخلاقی، نزدیکی اجتماعی و تمرکز بر تأثیرات اثر تعاملی معناداری نشان نمی‌دهند؛ بنابراین سه فرضیه فرعی ۶ب، ۶ج و ۶ه تأیید و فرضیه‌های فرعی ۶الف، ۶د و ۶و رد می‌شوند.

جدول ۶. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیل‌شده — تعامل با رفتار اخلاقی

تعدیل‌گر	B تعامل	آماره t	معناداری	ΔR^2	نتیجه
حساسیت اخلاقی (رست)	۰/۱۲۷	۳/۵۲۶	<۰/۰۰۱	۰/۰۱۷	معنادار
قضاوت اخلاقی (رست)	۰/۱۰۴	۲/۸۹۵	۰/۰۰۴	۰/۰۱۱	معنادار
انگیزش اخلاقی (رست)	۰/۰۷۰	۱/۹۰۲	۰/۰۵۸	۰/۰۰۵	غیرمعنادار
عمل اخلاقی (رست)	۰/۰۹۱	۲/۳۱۵	۰/۰۲۱	۰/۰۰۷	معنادار
شدت پیامد اخلاقی (جونز)	۰/۰۶۶	۱/۷۵۴	۰/۰۸۰	۰/۰۰۴	غیرمعنادار
فوریت زمانی (جونز)	۰/۰۸۰	۲/۰۹۷	۰/۰۳۶	۰/۰۰۶	معنادار
بزرگی پیامد (جونز)	۰/۱۲۴	۳/۲۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۱۴	معنادار
نزدیکی اجتماعی (جونز)	۰/۰۵۸	۱/۵۶۱	۰/۱۱۹	۰/۰۰۳	غیرمعنادار
احتمال تأثیر (جونز)	۰/۱۶۵	۴/۲۸۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۲۵	معنادار
تمرکز بر تأثیرات (جونز)	۰/۰۶۳	۱/۵۷۰	۰/۱۱۷	۰/۰۰۳	غیرمعنادار

با توجه به اجرای ده آزمون تعدیل‌گری جداگانه، نتایج با تصحیح بونفرونی αadjusted=0.05/10=0.005 نیز بازبینی شد. در این حالت، تعدیل‌گری حساسیت اخلاقی (p<0.001)، قضاوت اخلاقی(p=0.004) و احتمال تأثیر (p<0.001) همچنان معنادار باقی می‌ماند؛ اما عمل اخلاقی (p=0.021)، فوریت زمانی(p=0.036) به آستانه تصحیح‌شده نمی‌رسند و باید به‌عنوان یافته‌های نیازمند تکرار تلقی شوند. مقادیر ΔR2، در دامنه 0.0060 تا .0.0250 نیز بیانگر اندازه اثر تعاملی کوچک است که با ماهیت اثرهای تعاملی در پژوهش‌های میدانی هم‌خوان است.

پیش از آزمون فرضیه‌های تطبیقی، میانگین متغیرهای پژوهش در سه حرفه با آزمون مقاوم Welch مقایسه شد (نگاره ۷). تفاوت میانگین‌ها در رفتار اخلاقی (FWelch=5.759, p=0.003)، تصمیم‌گیری اخلاقی (FWelch=16.056, p<0.001) و وظیفه‌شناسی FWelch) (8.811, p<0.001= معنادار است؛ اما در روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و توافق‌پذیری تفاوت کلی معناداری مشاهده نشد. آزمون تعقیبی گیمز–هاول نشان داد میانگین پزشکان در هر سه متغیر به‌طور معناداری پایین‌تر از حسابداران و حسابرسان و قضات است، در تصمیم‌گیری اخلاقی هر سه مقایسه زوجی معنادار است و قضات بالاترین میانگین (M=3.429) را دارند، و تفاوت حسابداران و حسابرسان با قضات در رفتار اخلاقی و وظیفه‌شناسی معنادار نبود. بنابراین، تفاوت در سطح میانگین برخی متغیرها میان حرفه‌ها، لزوماً به معنای تفاوت در الگوی روابط تبیینی میان متغیرها نیست؛ این موضوع در آزمون‌های هم‌ارزی ضرایب بررسی شد. اندازه اثر این تفاوت‌ها بر حسب مجذور اتا برای رفتار اخلاقی (η2=0.020)، تصمیم‌گیری اخلاقی (η2=0.044) و وظیفه‌شناسی (η2=0.030)بود. بنابراین، تفاوت‌های بین‌حرفه‌ای، با وجود معناداری آماری، از نظر اندازه اثر کوچک‌اند و سهم عمده واریانس این متغیرها به تفاوت‌های درون‌حرفه‌ای بازمی‌گردد. این نتیجه با یافته بعدی، یعنی همگنی الگوی روابط میان حرفه‌ها، سازگار است.

جدول ۷. مقایسه میانگین متغیرهای دارای تفاوت معنادار در سه حرفه

متغیر	حسابداران و حسابرسان SD ± M	پزشکان SD ± M	قضات SD ± M	F Welch	p	نتیجه آزمون گیمز–هاول
رفتار اخلاقی	۳/ ۲۳۶± ۰/۵۶۰	۳/ ۰۸۱± ۰/۶۱۷	۳/ ۲۷۸± ۰/۶۲۵	۵/۷۵۹	۰/۰۰۳	پزشکان < حسابداران و حسابرسان، پزشکان < قضات
تصمیم‌گیری اخلاقی	۳/ ۲۵۲± ۰/۶۳۲	۳/ ۱۰۸± ۰/۶۳۴	۳/ ۴۲۹± ۰/۴۸۵	۱۶/۰۵۶	<۰/۰۰۱	قضات < حسابداران و حسابرسان < پزشکان
وظیفه‌شناسی	۳/ ۲۱۸± ۰/۷۰۳	۳/ ۰۲۰± ۰/۷۴۱	۳/ ۳۲۶± ۰/۷۲۰	۸/۸۱۱	<۰/۰۰۱	پزشکان < حسابداران و حسابرسان، پزشکان < قضات

یادداشت: در رفتار اخلاقی و وظیفه شناسی، تفاوت حسابداران و حسابرسان با قضات معنادار نبود. در تصمیم گیری اخلاقی، هر سه مقایسه زوجی معنادار بود. آزمون Welch به دلیل مقاومت در برابر ناهمگنی واریانس ها استفاده شد.

برای فرضیه‌های ۷ و ۸، نخست هم‌ارزی اندازه‌گیری پرسشنامه شخصیت با تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی احراز شد: مدل پیکربندی برازش مناسب داشت (CFI=0.955, TLI=0.954, RMSEA=0.013, SRMR=0.057) و هم‌ارزی متریک (ΔCFI=−0.007, ΔRMSEA=0.001)، اسکالر (ΔCFI=0.000)و سخت‌گیرانه بر اساس معیار چن (۲۰۰۷) برقرار بود. در گام بعد، هم‌ارزی اندازه‌گیری دو سازه سناریومحور نیز با همان روش آزمون شد. برای رفتار اخلاقی (۹ سناریوی رفتارمحور)، مدل پیکربندی برازش مطلوب داشت (CFI=۰,۹۸۹، RMSEA=۰,۰۲۷)؛ هم‌ارزی متریک کامل برقرار نشد (Δχ۲=۵۳,۳۲، Δdf=۱۶، p<۰,۰۰۱)، اما با آزادسازی بار عاملی چهار سناریو در گروه‌های پزشکان و قضات، هم‌ارزی جزئی متریک (Δχ۲=۱۳,۸۵، Δdf=۸، p=۰,۰۸۶، ΔCFI=−۰,۰۰۵) و اسکالر جزئی (Δχ۲=۱۵,۳۰، Δdf=۸، p=۰,۰۵۴، ΔCFI=−۰,۰۰۷) برقرار شد. برای تصمیم‌گیری اخلاقی بر پایه پنج سناریوی فرایندمحور مشترک سه گروه (سناریوی دوازدهم در گروه قضات در بازنگری خبرگان حذف شده بود)، هم‌ارزی پیکربندی (CFI=۱,۰۰۰)، متریک کامل (Δχ۲=۴,۹۹، Δdf=۸، p=۰,۷۵۹) و اسکالر کامل (Δχ۲=۶,۳۰، Δdf=۸، p=۰,۶۱۳) برقرار بود. بنابراین اکثریت گویه‌ها در سه حرفه هم‌ارز عمل می‌کنند و مقایسه ضرایب مدل‌ها پشتوانه روان‌سنجی دارد؛ مقایسه میانگین رفتار اخلاقی بین حرفه‌ها به دلیل جزئی بودن هم‌ارزی اسکالر آن همچنان با احتیاط تفسیر می‌شود. سپس آزمون رسمی هم‌ارزی ضرایب (نگاره ۸) نشان داد ورود تعامل‌های «حرفه × ابعاد شخصیت» تغییر معناداری در تبیین رفتار اخلاقی ایجاد نمی‌کند (ΔR2=0.004, F(10,577)=0.310, p=0.979)و در مدل تصمیم‌گیری اخلاقی نیز افزایش ضریب تعیین از $R^2 = 0.298$ به $R^2 = 0.323$ در سطح ۰,۰۵ معنادار نبود. *(ΔR2=0.025, F(12,574)=1.764, p=0.051)* تعامل «حرفه × رفتار اخلاقی» برای قضات (p=0.164) و پزشکان (p=0.923) معنادار نبود و مقایسه دوبه‌دوی اثرهای غیرمستقیم نیز هیچ تفاوت معناداری میان زوج‌های حرفه‌ای نشان نداد (p>0.05). بنابراین فرضیه ۷ در شکل کلی تأیید نمی‌شود و فرضیه ۸ الف (تفاوت الگوی میانجی‌گری) نیز تأیید نمی‌شود. سؤال اکتشافی ۸ ب (تفاوت الگوی تعدیل‌گری) موضوع نتیجه‌گیری تأییدی یا ردّی نیست؛ زیرا آزمون رسمی آن مستلزم برآورد تعامل سه‌گانه «رفتار اخلاقی × متغیر تعدیل‌گر × حرفه» است؛ برآورد تعامل سه‌گانه مستلزم افزودن هم‌زمان ده جمله تعاملی مرتبه سوم و اجزای آن‌ها به مدل است که با توجه به حجم نمونه گروه‌ها (به‌ویژه قضات با ۱۶۵ نفر)، توان آماری کافی برای برآورد پایدار این ضرایب فراهم نبود؛ ازاین‌رو آزمون این بخش، به‌جای گزارش برآوردهای کم‌توان و مستعد خطای نوع دوم، به پژوهش‌های آتی با نمونه‌های بزرگ‌تر واگذار شد. شایان

توجه است که آزمون کلی مدل تصمیم‌گیری اخلاقی در مرز معناداری قرار دارد (p=۰/۰۵۱) و بنابراین شواهد علیه همگنی ضعیف اما غیرصفر است. دو مقایسه دوبه‌دوی معنادار (وظیفه‌شناسی میان حسابداران و حسابرسان و قضات؛ توافق‌پذیری میان پزشکان و قضات) نیز در صورت اعمال تصحیح بونفرونی برای ۱۸ مقایسه زوجی (آستانه ۰/۰۰۳)، معنادار باقی نمی‌مانند؛ ازاین‌رو این تفاوت‌ها موضعی و اکتشافی تلقی شده و آزمون تأییدی آن‌ها به پژوهش‌های آتی با نمونه بزرگ‌تر واگذار می‌شود.

جدول ۸. آزمون هم‌ارزی ضرایب مدل‌ها بین سه حرفه (F تغییرِ جملات تعاملی حرفه × پیش‌بین)

مدل	R^2 بدون تعامل	R^2 با تعامل	ΔR^2	درجه آزادی	F تغییر	معناداری	نتیجه
رفتار اخلاقی	۰/۲۵۹	۰/۲۶۳	۰/۰۰۴	۵۷۷ و ۱۰	۰/۳۱۰	۰/۹۷۹	همگن
تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۲۹۸	۰/۳۲۳	۰/۰۲۵	۵۷۴ و ۱۲	۱/۷۶۱	۰/۰۵۱	همگن (مرزی)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی و مقایسه این روابط در سه حرفه حسابداری و حسابرسی، پزشکی و قضاوت بود. یافته‌ها نشان داد وظیفه‌شناسی قوی‌ترین پیش‌بین مثبت رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی است، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری اثر مثبت و روان‌رنجوری اثر منفی دارند و برون‌گرایی در مدل‌های چندمتغیره نقش معناداری ندارد. این الگو با منطق مدل پنج‌عاملی و شواهد پیشین هم‌سو است: افراد وظیفه‌شناس به‌واسطه خودنظم‌دهی و پایبندی به تعهدات و افراد توافق‌پذیر به‌واسطه همدلی و توجه به حقوق دیگران، در موقعیت‌های حرفه‌ای رفتار سازگارتری با اصول اخلاقی نشان می‌دهند (مک‌کری و جان، ۱۹۹۲؛ عباسی‌اصل و هاشمی، ۲۰۱۹) و این نتایج با یافته‌های پوربهرامی و همکاران (۱۴۰۰)، گلپایگانی و رحمانی‌نیا (۱۴۰۰)، محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، سعدالله (۲۰۱۴) و انور (۲۰۲۲) نیز هم‌خوان است. معنادار نبودن برون‌گرایی نشان می‌دهد جهت‌گیری اجتماعی به‌خودی‌خود تضمین‌کننده انتخاب اخلاقی نیست؛ یافته‌ای که با نتایج ناهمگون پیشینه درباره این صفت سازگار است.

تأیید نقش میانجی جزئی رفتار اخلاقی برای روان‌رنجوری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی، با منطق مدل چهارمؤلفه‌ای رست (۱۹۸۶) هم‌خوان است: تصمیم اخلاقی هنگامی به‌صورت پایدار ظاهر می‌شود که فرد افزون بر تشخیص و داوری، آمادگی رفتاری برای اجرای گزینه اخلاقی داشته باشد. تأیید نقش تعدیل‌گر حساسیت، قضاوت و عمل اخلاقی نیز مؤید هم‌افزایی مؤلفه‌های مدل رست است و معنادار نشدن انگیزش اخلاقی می‌تواند ناشی از هم‌پوشی مفهومی آن با خود سازه رفتار اخلاقی باشد. شایان ذکر است مؤلفه عمل اخلاقی نیز از نظر مفهومی به سازه رفتار اخلاقی نزدیک است؛ این دو در سطح سنجش متمایز عملیاتی شده‌اند (گویه‌های نگرشی کوتاه در برابر انتخاب در سناریوهای حرفه‌ای)، اما تفسیر نقش تعدیل‌گر عمل اخلاقی باید با احتیاط و با توجه به این قرابت مفهومی صورت گیرد. در چارچوب مدل جونز (۱۹۹۱)، معناداری تعدیل‌گری احتمال تأثیر، بزرگی پیامد و فوریت زمانی نشان می‌دهد هرچه فرد پیامدهای موقعیت را محتمل‌تر، بزرگ‌تر و فوری‌تر ادراک کند، پیوند منش اخلاقی با تصمیم نهایی قوی‌تر می‌شود؛ در حالی که در حرفه‌هایی که ذی‌نفعان تصمیم غالباً ناآشنا و پراکنده‌اند، نزدیکی اجتماعی کمتر به‌عنوان علامت اخلاقی عمل می‌کند و استانداردهای حرفه‌ای جایگزین آن می‌شوند. این یافته‌ها با نتایج دیباکیا و همکاران (۲۰۲۲) درباره نقش شدت اخلاقی ادراک‌شده هم‌سو است.

یافته محوری بخش تطبیقی، تمایز دو سطح از مقایسه است که باید به‌عنوان دو یافته متمایز تفسیر شوند: در سطح میانگین‌ها، آزمون ولش و گیمز–هاول نشان داد پزشکان در رفتار اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی و وظیفه‌شناسی میانگین پایین‌تری از دو حرفه دیگر دارند و قضات بالاترین میانگین تصمیم‌گیری اخلاقی را نشان می‌دهند؛ تصویری که می‌تواند بازتاب فشار کاری، فوریت تصمیم‌ها و تعدد ذی‌نفعان در محیط درمان و در مقابل، سازوکارهای گزینشی و ساختار مستند و نظارت‌پذیر حرفه قضاوت باشد، نه لزوماً ضعف اخلاقی فردی. افزون بر این، چون سناریوها حرفه‌محور بوده‌اند، مقایسه میانگین‌های اخلاقی بین حرفه‌ها با احتیاط تفسیر می‌شود؛ در این ابزار و در چارچوب سناریوهای مورد استفاده، میانگین پاسخ‌های اخلاقی گروه‌ها متفاوت بود و این تفاوت به معنای اخلاقی‌تر بودن یک حرفه نسبت به حرفه دیگر نیست. اما در سطح الگوی تبیینی روابط، سه حرفه همگن‌اند: هم‌ارزی اندازه‌گیری پرسشنامه شخصیت و نیز سازه‌های رفتار اخلاقی (به‌صورت جزئی) و تصمیم‌گیری اخلاقی (به‌صورت کامل) برقرار بود، آزمون‌های هم‌ارزی ضرایب تفاوت فراگیر معناداری نشان ندادند و اثرهای غیرمستقیم نیز میان حرفه‌ها تفاوت معناداری نداشتند. این نتیجه با شواهد آساره و همکاران (۲۰۲۳) درباره همگنی صفات درون حرفه حسابرسی قابل مقایسه است و از نظر کاربردی دلالت مهمی دارد: مداخلات ارتقای اخلاق حرفه‌ای را می‌توان بر پایه اصول مشترک طراحی و متناسب با اقتضائات

هر حرفه اجرا کرد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای افزون بر مقررات، چهار مؤلفه حساسیت، قضاوت، انگیزش و عمل اخلاقی را با روش‌های سناریومحور تقویت کنند؛ در گزینش و توسعه منابع انسانی، وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و توان مدیریت فشار هیجانی در کنار توانایی تخصصی لحاظ شود؛ سازمان‌ها سازوکارهای محرمانه مشاوره اخلاقی و حمایت از گزارش‌دهندگان تخلف ایجاد کنند؛ و آموزش‌ها در حسابداری بر استقلال حرفه‌ای و تعارض منافع، در پزشکی بر تصمیم‌گیری در شرایط فوریت و منافع بیمار، و در قضاوت بر بی‌طرفی، استقلال و مستندسازی استدلال متمرکز شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه است: طرح مقطعی امکان استنباط علّی قطعی را محدود می‌سازد؛ داده‌ها عمدتاً خودگزارشی‌اند و از یک منبع واحد در یک مقطع زمانی گردآوری شده‌اند؛ ازاین‌رو احتمال سوگیری مطلوبیت اجتماعی و واریانس روش مشترک وجود دارد و رابطه رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی — که هر دو از یک ابزار سناریومحور استخراج شده‌اند — باید با لحاظ این سوگیری تفسیر شود؛ حجم نمونه نهایی در هر سه گروه کمتر از برآورد کوکران بود؛ هم‌ارزی اندازه‌گیری برای ابزار شخصیت و نیز سازه‌های رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی شد؛ برای تصمیم‌گیری اخلاقی هم‌ارزی متریک و اسکالر کامل و برای رفتار اخلاقی تنها هم‌ارزی جزئی برقرار شد و هم‌ارزی مؤلفه‌های مدل رست و ابعاد مدل جونز آزمون نشد. از آنجا که سناریوهای اخلاقی متناسب با هر حرفه طراحی شده بودند، مقایسه‌های بین‌حرفه‌ای میانگین رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی همچنان باید با احتیاط تفسیر شوند. برای رفع اتکای آزمون سوبل به فرض نرمال بودن توزیع اثر غیرمستقیم، مسیرهای میانجی با بوت‌استرپ ۵۰۰۰ بازنمونه‌ای و فواصل اطمینان اصلاح‌شده سوگیری نیز آزمون شد و الگوی نتایج دو روش همسو بود. همچنین پژوهش‌های آتی، با تکیه بر هم‌ارزی احرازشده رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی و پس از بررسی هم‌ارزی مؤلفه‌های رست و ابعاد جونز، تفاوت نقش تعدیل‌گر مؤلفه‌های مدل رست و ابعاد شدت اخلاقی جونز را با آزمون تعامل‌های سه‌گانه «رفتار اخلاقی × متغیر تعدیل‌گر × حرفه» بررسی کنند. در صورت معناداری تعامل سه‌گانه، تحلیل شیب‌های ساده و گزارش اندازه اثر می‌تواند جهت و شدت تفاوت تعدیل‌گری را در هر حرفه روشن سازد. نتیجه نهایی آنکه تصمیم‌گیری اخلاقی حرفه‌ای برایند تعامل شخص و موقعیت است: صفات شخصیتی – به‌ویژه وظیفه‌شناسی به‌عنوان عامل محافظ و روان‌رنجوری به‌عنوان عامل خطر – هم مستقیم و هم از مسیر رفتار اخلاقی بر آن اثر می‌گذارند و ادراک شدت اخلاقی موقعیت و مؤلفه‌های فرایند اخلاقی، شدت این پیوند را تنظیم می‌کنند؛ الگویی که در هر سه حرفه مورد مطالعه از ثبات قابل توجهی برخوردار است.

منابع:

پوربهرامی، بابک؛ یعقوب‌نژاد، احمد؛ توانگر، افسانه؛ روحی، علی. (۱۴۰۰). تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آداب حرفه‌ای توسط حسابداران رسمی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۴۰): ۲۶۷-۲۷۹.

کیانیان، زهره؛ امامی‌پور، سوزان. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عدالت اجتماعی با قضاوت اخلاقی در قضات دادگستری شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

گلپایگانی، آیدا؛ رحمانی‌نیا، احسان. (۱۴۰۰). بررسی تاثیرپذیری تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران حرفه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و رفتار ایشان. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱(۲): ۵۶-۸۳.

محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی؛ کرمی، محسن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۴): ۱۷۷-۱۸۹.

Abbasi-Asl, R., & Hashemi, S. (2019). Personality and morality: Role of the Big Five personality traits in predicting the four components of moral decision-making. International Journal of Behavioral Sciences, 13(3), 123-128.

Anwar, S. (2022). Impact of personality traits on ethical behavior. The Government: Research Journal of Political Science, 6.

Asare, S. K., van Brenk, H., & Demek, K. (2023). Evidence on the homogeneity of personality traits within the auditing profession. Critical Perspectives on Accounting, 92, 102534.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182. 10.1037/0022-3514.51.6.1173

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. Structural Equation Modeling, 14(3), 464-504. 10.1080/10705510701301834

Dibakia, P., Khanmohammadi, M., & Yazdani, S. (2022). Effect of accountants' moral awareness and moral judgement on whistleblowing intention: The moderating role of perceived moral intensity. Iranian Journal of Value and Behavioral Accounting, 6(12), 168-212. (in Persian)

Gisby, P. (2023). Accountants and ethics: Promoting trust in the public sector. Accountancy Europe.

Golpayegani, A., & Rahmaninia, E. (2021). Investigating the influence of personality traits and behavior on professional accountants' ethical decision-making. Professional Auditing Research, 1(2), 56-83. (in Persian)

Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. Academy of Management Review, 16(2), 366-395. https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958

Kianian, Z., & Emamipour, S. (2016). The relationship between personality traits and social justice with moral judgment among judges in Tehran. Master's thesis. (in Persian)

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology, 28(4), 563-575. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of Personality, 60(2), 175-215. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x

Mohseni, A., Ghasemi, M., & Karami, M. (2017). Investigating the relationship between personality traits and auditors' ethical intention. Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge, 6(24), 177-189. (in Persian)

Paternoster, R., Brame, R., Mazerolle, P., & Piquero, A. (1998). Using the correct statistical test for the equality of regression coefficients. Criminology, 36(4), 859-866. https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1998.tb01268.x

Pillay, P. (2018). Ethics, public trust and corruption: Reflections on South African realities. Administratio Publica, 26(4), 22-38.

Pourbahrami, B., Yaghoubnejad, A., Tavangar, A., & Roohi, A. (2021). The effect of certified accountants' personality traits and thinking style on compliance with professional ethics. Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge, 10(40), 267-279. (in Persian)

Rest, J. R. (1986). Moral development: Advances in research and theory. New York: Praeger.

Saadullah, S. M. (2014). The "Big Five personality traits" and accountants' ethical intention formation. Business & Psychology.

Waltz, C. F., & Bausell, R. B. (1981). Nursing research: Design, statistics and computer analysis. Philadelphia: F. A. Davis.

Wang, X., Gao, H., & Jia, Y. (2025). Big Five personality traits and ethical decision-making among nurses. Nursing Ethics. https://doi.org/10.1177/09697330251333371

پیوست: نمونه گویه‌ها و سناریوهای پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه شخصیت (۶۰ گویه؛ لیکرت ۵ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم») - نمونه گویه‌ها: «در موقعیت‌های شغلی پرتنش، سریعاً دچار اضطراب یا دل‌شوره می‌شوم» (روان‌رنجوری)؛ «از حضور فعال در جلسات و بحث‌های حرفه‌ای لذت می‌برم» (برون‌گرایی)؛ «از آشنایی با رویکردها و روش‌های نوین در رشته خود استقبال می‌کنم» (تجربه‌پذیری)؛ «تلاش می‌کنم حتی در شرایط اختلاف‌نظر جدی، احترام و ادب را حفظ کنم» (توافق‌پذیری)؛ «قبل از امضای هر سند، نسخه یا گزارش، آن را با دقت کافی بازبینی می‌کنم» (وظیفه‌شناسی).

پرسشنامه سناریومحور (هر سناریو با چهار گزینه از پایین‌ترین تا بالاترین سطح اخلاق حرفه‌ای؛ نمره ۱ تا ۴) - نمونه سناریوی حرفه حسابداری و حسابرسی: «مدیر شرکت از شما می‌خواهد با شناسایی سود غیرواقعی در صورت‌های مالی، وضعیت شرکت را بهتر نشان دهید تا سرمایه‌گذاران جدید جذب شوند.» گزینه‌ها از پذیرش درخواست (نمره ۱) تا مخالفت و طرح محرمانه موضوع با هیئت‌مدیره یا نهاد نظارتی (نمره ۴). نمونه سناریوی حرفه پزشکی: «در حین درمان خطایی رخ داده است که می‌تواند در آینده پیامد داشته باشد؛ افشای خطا ممکن است به شکایت و کاهش اعتماد بینجامد.» گزینه‌ها از پنهان‌کردن خطا (نمره ۱) تا افشای کامل و پذیرش مسئولیت (نمره ۴). نمونه سناریوی حرفه قضاوت: «در جریان رسیدگی، متهم یا نزدیکان او در قبال دریافت پول، صدور حکم سبک‌تر را پیشنهاد می‌دهند.» گزینه‌ها از پذیرش پیشنهاد (نمره ۱) تا رد قاطع و گزارش فوری به مراجع نظارتی (نمره ۴).

مقیاس مؤلفه‌های رست (۱۲ گویه؛ ۳ گویه برای هر یک از مؤلفه‌های حساسیت، قضاوت، انگیزه و عمل اخلاقی) و مقیاس شدت اخلاقی جونز (۱۸ گویه؛ ۳ گویه برای هر یک از ابعاد شش‌گانه)، هر دو بر طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای. متن کامل پرسشنامه‌ها در صورت درخواست در دسترس است.