

Effect of Professional Ethics on Staff's Personality Traits of Hazrate Zeinab College of Paramedical, Nursing and Midwifery of Langrud City

Mohammad Javad Tabarroei ¹, Rostam Fakhrinezhad ², Hormoz Mohammadpoor Lima ^{*2}

¹ Master of Public Management, Langerud Amini Hospital, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

² Master of Public Management, Azad University of Medical Sciences, Guilan, Iran.

Received: 15 January 2017 Accepted: 14 May 2017

Abstract

Background and Aim: Personality is a factor which increases organizational performance. Compromise and coordination between the type of personality and work environment leads to more compatibility with occupation and profession, which in turn leads to a positive organizational performance. Considering the importance of this subject, the main purpose of this study was to investigate the effect of personality ethics on the personal characteristics of the staff in "Hazrate Zeinab" college of Paramedical, nursing and midwifery of Langrud city.

Methods: The research was a descriptive-survey study which was conducted by using a researcher-made personality ethics questionnaire and NEO Personality Inventory-3 (NEO-3). The questionnaires had content validity and their reliability was computed by the Cronbach's alpha coefficient, which was 0.801 and 0.877, respectively. The sample size included 162 people who were selected by a simple random sampling method. After distribution and collecting the completed questionnaires, data were analyzed by using SPSS -16.

Results: Among the 162 participants, 103 were female and 59 were male. The findings showed that the effect of regression between professional ethics and personality traits of employees was 12.786, which indicates the high impact of professional ethics on personality traits of employees. The coefficients of the regression effect between professional ethics and the components of personality traits of employees were recorded as follows: coefficients of 11.998, 7.554, 6.891, 6.781, which were related to social responsibility, organizational responsibility, belonging to the scientific community and self-efficacy, respectively.

Conclusion: The results show a high impact of professional ethics on the personality traits of staff in Hazrate Zeinab College of Paramedical, Nursing and Midwifery of Langrud city. It can be concluded that professional ethics has the greatest impact on social responsibility.

Keywords: Professional Ethics, Personality Characteristics, Organizational Performance.

بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود

محمد جواد تبرعی^۱، رستم فخری نژاد^۲، هرمز محمدپور لیما^{۳*}

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، بیمارستان امینی لنگرود، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، گیلان، ایران

چکیده

زمینه و هدف: از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می شود شخصیت افراد می باشد. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می شود. با توجه به اهمیت این موضوع، هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود می باشد.

روش ها: نوع مطالعه توصیفی - پیمایشی بوده که با استفاده از پرسشنامه های اخلاق حرفه ای محقق ساخته و ویژگی های شخصیتی نئو سنجش ها انجام شد. پرسشنامه های مذکور از روایی محتوا برخوردار بوده و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های اخلاق حرفه ای و ویژگی های شخصیتی به ترتیب (۰/۸۰۱) و (۰/۸۷۷) تعیین گردید. حجم نمونه ۱۶۲ نفر بود که با روش نمونه گیری به شیوه تصادفی ساده انجام شد. پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه های تکمیل شده، داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ تحلیل گردید.

یافته ها: از کل افراد نمونه ۱۰۳ نفر زن و ۵۹ نفر مرد بودند. یافته ها نشان داد که تأثیر رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و ویژگی های شخصیتی کارکنان برابر ۱۲/۷۸۶ می باشد که نشان دهنده تأثیر بالای اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان می باشد. ضرایب تأثیر رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و مولفه های ویژگی های شخصیتی کارکنان به ترتیب زیر ثبت شد: ضرایب ۱۱/۹۹۸، ۷/۵۵۴، ۶/۸۹۱ که به ترتیب مربوط به مسئولیت اجتماعی، مسئولیت سازمانی، تعلق به اجتماع علمی و خود کارایی می باشد.

نتیجه گیری: نتایج نشان دهنده تأثیر بالای اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود می باشد طوریکه که اخلاق حرفه ای بیشترین تأثیر را بر مسئولیت اجتماعی دارد.

کلیدواژه ها: اخلاق حرفه ای، ویژگی های شخصیتی، عملکرد سازمانی

مقدمه

شاید بتوان شخصیت را اساسی ترین موضوع علم روان شناسی دانست؛ چرا که محور اساسی بحث در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است (۱). اگر شخصیت را به عنوان ترکیبی از اعمال و افکار، هیجانات و انگیزش های فرد بدانیم، مولفه های سازنده شخصیت در افراد متفاوت می باشد. از سوی دیگر، امکان دارد که این مولفه ها به طرق مختلفی ترکیب شده باشند، بطوری که الگوهای شخصیتی متفاوتی را بوجود آورند. بسیاری از محققان معتقدند که وجود تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی متفاوت واکنش افراد را نسبت به موقعیت ها و فشارها متمایز می گرداند (۲ و ۳). امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است.

شخصیت نقش تعیین کننده ای بر رفتار مشهود و آشکار فرد دارد. مطالعات نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی خاصی عملکرد را افزایش می دهد. به نظر می رسد مکانیزم اتصال این دو، نقش شخصیت در گرفتن کار درست و انجام درست کار است (۴-۶). شخصیت یک ساختار روانی است و به طور خاص تعیین آن به صورت کمی دشوار است، به این دلیل که بسیار متفاوت است و مشخص کردن تاثیر آن بر افکار و رفتار دشوار است.

از سوی دیگر اخلاق در اصل مفهومی است که به طور ذاتی هیچ اثری از خوبی و بدی را به دوش نمی کشد. اما به طور ساده به عادت ها، تمرین ها یا کاربرد ها اشاره دارد. اصول اخلاقی یک مجموعه محکمی از فعالیت ها را ارائه می دهد که اطاعت از آن را الزامی می سازد (۷). از سوی دیگر اخلاق حرفه ای را می توان بیان کننده باورهای یک گروه حرفه ای در مورد این که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست. هر یک از حرفه های مرتبط با انسان، حوزه ها و ابعاد مختلفی دارند که برخی مشترک و برخی دیگر، به طور ویژه، به یک حرفه تعلق دارند. گذشته از این تفاوت، به نظر می رسد، اصول اساسی در تمامی حرفه های یاری رسان، یکسان است.

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را

رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل ملاحظات لازم صورت پذیرد.

مطالعه اخلاق انسان در سازمانها یکی از موضوعات متمرکز در علوم روانشناسی است که به تجزیه و تحلیل نظامند و علمی افراد، گروهها و سازمانها می پردازد، وهدف آن درک، پیش بینی و عملکرد افراد و در نهایت سازمانهایی که در آن کار می کنند، است از مسائل مورد بررسی در اخلاق افراد، شناخت صفاتی است که در ساخت اخلاق او ایفای نقش می کند و شناخت اخلاق فردی فقط با تجزیه الگوی رفتار به یکسری صفات امکان پذیر است (۸). وجود تفاوت های شخصیتی در بین انسانها باعث می شود که افراد در ارتباط با محیط پیرامون خود عکس العملهای متفاوتی را بروز دهند که نشات گرفته از ویژگی های روحی روانی آنان می باشد. بنابراین روشهای گوناگونی برای نگرستن و تعبیر و تفسیر آن وجود دارد. در دنیای پیچیده ی امروز انسان ها هم پیچیده شده اند و رفتارها و سبک های رفتاری تابعی از نوع شخصیت پیچیده امروزی است. با این وجود شخصیت کارکنان از جمله یکی از محدود جنبه هایی است که کمتر به آن پرداخته شده است با وجود آنکه تاثیر بارزی بر نحوه نگرش، عملکرد و شیوه کار کارکنان دارد (۹). از سوی دیگر با توجه به این که بیشتر زمان و انرژی کارکنان در کار صرف می گردد و اینکه نیروی انسانی از مهم ترین سرمایه های هر سازمان است مساله اخلاقیات کارکنان در زمینه های گوناگون روانشناسی بسیار اهمیت دارد. اهمیت روانشناسی تا حدی است که می توان گفت یکی از دلایل توفیق صنعت کشورهای پیشرفته توجه آنها به روانشناسی و کاربرد آن است. بنابراین یکی از نیاز های ضروری برای یک کارکنان، شناخت خود و به کارگیری مهارت های شناختی، عاطفی و رفتاری مناسب برای کار با نیروی انسانی می باشد که البته این مهم در صورت آموزش کارکنان با تاکید واقعی به پرورش آنان از ابعاد گوناگون رفتاری میسر خواهد گردید (۱۰). در دو دهه گذشته، موضوع های مربوط به اخلاق حرفه ای پیشرفت قابل ملاحظه ای داشته و مطالعه های نظامند در این زمینه، رو به گسترش نهاده است (۱۱-۱۳). با توجه به مطالب بیان شده پژوهش حاضر سعی بر آن دارد تا به بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود بپردازد.

روش ها

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی - میدانی است. جامعه آماری مورد نظر ما در این پژوهش شامل کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی شهرستان لنگرود می باشد

که تعداد آنان تقریباً ۳۴۷ نفر می باشد. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه مناسب برای یک جامعه آماری ۳۴۷ نفری ۱۸۲ نفر تعیین گردیده است که در این تحقیق نیز ابتدا این تعداد مد نظر بود اما در نهایت پرسشنامه های جمع آوری شده و قابل قبول ۱۶۲ عدد شد.

مهم ترین روش های گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است. در این قسمت به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است. ابزار اصلی جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه است. پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده که در بخش اول شامل مقدمه پرسشنامه و مشخصات فردی پاسخ دهندگان که شامل سطح تحصیلات - جنسیت، سن و سابقه کاری است و در بخش دوم شامل سئوالاتی هدفدار در مورد تاثیر تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی می باشد که با نظر سنجی و مشورت با اساتید و کارشناسان مورد تایید قرار گرفته است و پس از بررسی روایی و پایایی آن به جمع آوری اطلاعات پرداخته شده تا از طریق آن به آزمون فرضیات بپردازیم. هر دو پرسشنامه این تحقیق استاندارد بودند. علاوه بر آن به منظور حصول اطمینان از روایی آن ها، از نظر اساتید محترم مشاور و راهنما و هم چنین کارشناسان و صاحب نظران نیز استفاده شده است

پایایی پرسشنامه، برای پرسشنامه های این پژوهش ضرایب آلفای کرونباخ زیر به دست آمد که در کل نشان می دهد که پرسشنامه ها از پایایی ۰/۸۳۶ برخوردارند.

برای انجام این تحقیق از پرسشنامه ارائه شده در بخش پیوست استفاده گردیده است این پرسشنامه از دو بخش سوال که بخش اول آن در مورد سنجش اخلاق حرفه ای که از ۱۶ سوال تشکیل شده است و بخش دوم سوالات در رابطه با ویژگی های شخصیتی می باشد که دارای ۲۲ سوال تشکیل شده است که طیف مورد استفاده آن در لیکرت پنج گزینه ای می باشد که دامنه این طیف از بسیار مخالفم تا تا بسیار موافقم می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها: برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از شاخص های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه در تحقیق شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری و... پرداخته شده است. در آمار تحلیلی این تحقیق از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نوع توزیع داده ها و به منظور آزمون معناداری روابط میان سوالات و متغیرها و برازش مدل های اندازه گیری، و همچنین در سطح استنباطی نیز پس از بررسی روایی سوالات پرسشنامه به منظور بررسی اثرات میان متغیرهای تحقیق از رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: افراد شرکت کننده، آگاهانه و با رضایت وارد مطالعه شدند و همه اطلاعات ایشان محرمانه حفظ شد.

نتایج

در این مطالعه ۱۶۲ نفر شرکت داشتند که ۳۶٪ (۵۹ نفر) از پاسخ دهندگان مرد و ۶۴٪ (۱۰۳ نفر) زن بودند. ۲۹٪ پاسخ دهندگان ۳۰ سال به پایین سن، ۴۵٪ در فاصله سنی ۳۰-۴۰، ۱۸٪ بین ۴۰-۵۰ سال و ۸ درصد ۵۰ سال به بالا بوده اند. ۳۲٪ دارای تحصیلات دیپلم، ۴۴٪ دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۴٪ کارشناسی ارشد، ۱۰٪ دکترا بوده اند.

آزمون رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تاثیر معنی دار دارد. طبق جدول ۱- ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۷۵۹ است و میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۶۳۲ بوده که از قدرت توضیح خوبی برخوردار است و برازش مناسبی از ویژگی های شخصیتی کارکنان توسط متغیر اخلاق حرفه ای ارائه می کند.

جدول-۱. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده بین دو متغیر اخلاق حرفه ای و ویژگی های شخصیتی کارکنان

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین همبستگی	مدل
۰/۴۶۹۲۳	۰/۶۲۹	۰/۶۳۲	۱

اخلاق حرفه ای بر مسئولیت اجتماعی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تاثیر دارد. طبق جدول ۲ ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۵۷۱ است و میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۶۳۲ بوده که از قدرت توضیح متوسطی برخوردار است و برازش مناسبی از تغییرات متغیر مسئولیت اجتماعی کارکنان توسط اخلاق حرفه ای ارائه می کند.

جدول-۲. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده بین دو متغیر اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی کارکنان

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین همبستگی	مدل
۰/۶۳۵۳۸	۰/۳۱۹	۰/۶۳۲	۱

اخلاق حرفه ای بر تعلق به اجتماع علمی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تاثیر دارد. طبق جدول ۳ ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۵۷۷ است و میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۶۳۳ بوده که از قدرت توضیح متوسطی برخوردار است و برازش مناسبی از تغییرات متغیر تعلق به اجتماع علمی کارکنان توسط متغیر اخلاق حرفه ای ارائه می کند.

جدول-۳. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده بین دو متغیر اخلاق حرفه ای و تعلق به اجتماع علمی کارکنان

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین همبستگی	مدل
۰/۶۳۲۰۱	۰/۳۲۶	۰/۶۳۳	۱

۰/۶۱۳ است و میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۶۷۵ بوده که از قدرت توضیح متوسطی برخوردار است و برازش مناسبی از تغییرات متغیر مسئولیت سازمانی کارکنان توسط متغیر اخلاق حرفه ای ارائه می کند.

جدول-۵. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده بین دو متغیر اخلاق حرفه ای و مسئولیت سازمانی کارکنان

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۶۱۱۷۹	۰/۳۶۹	۰/۶۷۵	۰/۶۱۳	۱

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون، نشان میدهد اخلاق حرفه ایی برویژگی های شخصیتی (مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی و مسئولیت سازمانی) کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تأثیر دارد (جدول-۶).

جدول-۶. بررسی تأثیر اخلاق حرفه ایی بر مولفه های متغیر ویژگی های شخصیتی

مولفه های ویژگی های شخصیتی	آماره تی	عدد معنی داری (sig)	نتایج
خود کارایی	۶/۷۸۱	۰/۰۰۱	تأثیر دارد
تعلق به اجتماع علمی	۶/۸۹۱	۰/۰۰۱	تأثیر دارد
مسئولیت اجتماعی	۱۱/۹۹۸	۰/۰۰۱	تأثیر دارد
مسئولیت سازمانی	۷/۵۵۴	۰/۰۰۱	تأثیر دارد

ترتیب زیر دیده می شود: ضرایب ۰/۱۱/۹۹۸، ۰/۷/۵۵۴، ۰/۶/۸۹۱، ۰/۶/۷۸۱ که به ترتیب مربوط به مسئولیت اجتماعی، مسئولیت سازمانی، تعلق به اجتماع علمی و خود کارایی میباشد. که با توجه به ترتیب بدست آمده می توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه ای بیشترین تأثیر را بر مسئولیت اجتماعی دارد.

مسئولیت اجتماعی سازمانی ها به ارائه روشهایی می پردازد که سازمانها در فضاهای کسب و کار خود به آن عمل می کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی، اخلاقی و اجتماعی آنان هستند. چرا که سازمانها مسئولیتهای بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال کارکنان، سهامداران، مشتریان، دولت، تامین کنندگان و تمامی ذینفعان خود برعهده دارند. بدون شک، چنانچه افراد، گروهها، سازمانها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحرانهای مختلف مسئول دانسته و هریک در حدود مسئولیت و حیطه کاری خویش در حل بحرانهای فوق تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته شده و جامعه ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد. به عبارت دیگر، سازمان به هر نحوی که عمل کند، عملکردش روی جامعه تأثیری گذارد. بنابراین سازمان ها باید به کارهایی دست بزنند که موردقبول جامعه و منطبق با ارزشهای آن باشد. سازمانهایی که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود. به عبارت دیگر، سازمانها برای آنکه بتوانند جایگاه

اخلاق حرفه ای بر خود کارایی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تأثیر دارد. طبق جدول ۴ ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۷۷۶ است و میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۶۰۲ بوده که از قدرت توضیح خوبی برخوردار است و برازش مناسبی از تغییرات متغیر خود کارایی کارکنان توسط متغیر اخلاق حرفه ای ارائه می کند (جدول-۴).

جدول-۴. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده بین دو متغیر اخلاق حرفه ای و خود کارایی کارکنان

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۴۸۸۰۴	۰/۵۹۸	۰/۶۰۲	۰/۷۷۶	۱

اخلاق حرفه ای بر مسئولیت سازمانی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تأثیر دارد. طبق جدول ۵ ضریب همبستگی بین متغیرها

بحث

تقریباً تمامی فعالیتهای پژوهشی در راستای دستیابی به نتایج معین و تبیین راهکارهای اجرایی و کاربردی انجام می پذیرند. تحقیق حاضر نیز با هدف تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان انجام گرفته است.

افرادی که در این پژوهش به پرسش نامهها پاسخ داده اند از کل افراد نمونه ۱۰۳ نفر زن و ۵۹ نفر مرد هستند. از کل افرادی نمونه ۱۳ نفر (۸٪) ۵۰ سال به بالا، ۲۹ نفر (۱۸٪) بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۷۳ نفر (۴۵٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۷ نفر (۲۹٪) ۳۰ سال به پایین سال سن داشتند در واقع تعداد زیاد از افراد نمونه کسانی هستند که بین ۳۰ تا ۴۰ سال دارند. از کل افرادی نمونه ۵۲ نفر (۳۲٪) دارای تحصیلات دیپلم، ۷۲ نفر (۴۴٪) دارای تحصیلات کارشناسی ۲۳ نفر (۱۴٪) دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۰ نفر (۱۰٪) دارای مدرک دکتری هستند.

با توجه به نتایج آماری بدست آمده در مورد بررسی وضعیت رگرسیون و تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان مشاهده می شود که بطور کلی تأثیر رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و ویژگی های شخصیتی کارکنان برابر ۱۲/۷۸۶ می باشد که نشان دهنده تأثیر بالای اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان می باشد. اما در مورد ضرایب تأثیر رگرسیون بین اخلاق حرفه ایی و مولفه های ویژگی های شخصیتی کارکنان به

ارزش بیشتری بدهند تا کارکنان در محل کار، خود را نسبت به مسئولیت هایشان پاسخگو بدانند و خود را ملزم به بهبود مستمر از طریق روشهای جدید انجام کار کنند.

یکی از اساسی ترین کارکردهای پژوهش، ایجاد بینشهای جدید برای دستیابی به کارکردهای بهینه است و این مساله در پیشنهادات پژوهش، مصداق و عینیت پیدا می کند. عودت ندادن بعضی از پرسشنامه ها به هر دلیل توسط کارکنان به خاطر امنیت شغلی و مسائل جانبی آن، جدی نگرفتن امر پژوهش توسط برخی از مدیران، محافظه کاری مدیران در پاسخگویی پرسشنامه به صورت صحیح و منطبق با حقایق از محدودیتهای قابل ذکر در مطالعه حاضر بود.

نتیجه گیری

اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت سازمانی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود تاثیر دارد.

تشکر و قدردانی: بدینوسیله از تمامی کارکنان دانشکده

پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب (س) شهرستان لنگرود که در اجرای مطالعه حاضر همکاری داشتند، صمیمانه قدردانی می شود. شایان ذکرست که مقاله حاضر از پایان نامه محمدجواد تبرعی در مقطع کارشناسی ارشد استخراج شده است.

تضاد منافع: بدینوسیله نویسندگان تصریح می نمایند که

هیچ گونه تضاد منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest. com. 2002.
2. Fassin Y. The reasons behind non-ethical behaviour in business and entrepreneurship. Journal of Business Ethics. 2005; 1;60(3):265-79.
3. Sama LM, Shoaf V. Ethical leadership for the professions: Fostering a moral community. Journal of Business Ethics. 2008; 1;78(1):39-46.
4. Jos PH. Social contract theory: implications for professional ethics. The American Review of Public Administration. 2006;36(2):139-55.
5. Moberg DJ, Seabright MA. The development of moral imagination. Business ethics quarterly. 2000;10(4):845-84.
6. Pennino CM. Managers and professional ethics. Journal of Business Ethics. 2004; 41:337-47.
7. Wilson I. The new rules: ethics, social responsibility and strategy. Strategy & Leadership. 2000; 1;28(3):12-6.
8. Zions LT, Shellady SM, Zions P. Teachers' perceptions of professional standards: Their

خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه بقای آنها و موفقیتشان در کار شود، لازم است که به مسئولیت اجتماعی توجه لازم را داشته باشند.

مسئولیت اجتماعی سازمان موضوع حساسیت برانگیز و رو به توجه در سال های اخیر بوده و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می شود. سازمان های سرآمد به عنوان سازمان هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزشهای خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می شوند و به این ترتیب مسئولیت پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه ای خواهد داشت بطوریکه هم سازمان از رویکرد اخلاقی تر و منسجم تر خود نفع می برد و هم جامعه و طرفهای ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت.

لذا در راستای ارتقای مسئولیت اجتماعی در دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی شهرستان لنگرود به تبعه آن پیشنهاد می شود: - سازمان زمینه های ارتقای مسئولیت اجتماعی را افزایش دهد. به عبارت دیگر فرصتهایی را برای کسب دانش و تشویق خلاقیت و توسعه توانایی ها برای کارکنان سازمان ایجاد کند و از طریق بکارگیری اخلاقیات باور ها و نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان را افزایش دهد. - مدیران باید تعهدات خود را به مسئولیت اجتماعی از طریق ارزشهای خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می شوند و موجب گسترش مسئولیت اجتماعی می گردد. - مدیران در سازمان به کار تیمی در جهت اهداف مشترک

- importance and ease of implementation. Preventing school failure: Alternative education for children and youth. 2006; 1;50(3):5-12.
9. McCrae RR, John OP. An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of personality. 1992; 1;60(2):175-215.
 10. Rayner S, Riding R. Towards a categorization of cognitive styles and learning styles. Educational psychology. 1997 Jan 1;17(1-2):5-27.
 11. McCrae RR, John OP. An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of personality. 1992;1;60(2):175-215.
 12. McCrae RR, Costa Jr PT. Personality trait structure as a human universal. American psychologist. 1997;52(5):509.
 13. Goldberg LR. An alternative "description of personality": the big-five factor structure. Journal of personality and social psychology. 1990;59(6):1216.