Relationship between personality traits with professional ethics in the nurses of 5Azar Hospital in Gorgan, 2021

Kimia Kamrani [1], Mitra Joodi Mashhad [2], Abdolhalim Rajabi[3], Zolaykha Karamelahi[4, 5*]

1. Medical Student, Golestan Research Center of Psychiatry, 5azar Hospital, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
2. Assistant Professor of Child and Adolescent Psychiatry, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
3. Assistant Professor of Epidemiology, Department of Biostatistics and Epidemiology, Faculty of Health, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
4. MSc of Midwifery, Clinical Research Development Unit (CRDU), 5azar Hospital, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
5. MSc of Midwifery, Department of Midwifery, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

*** Corresponding Author:** Zolaykha Karamelahi, **Email:** mohamad20101@gmail.com, **Tel:** 09183408521

Received: 31 March 2023 **Accepted:** 30 May 2023

Abstract

Background & Aim: The moral values of nurses, which are one of the most important issues in the nursing profession, can overshadow the most scientific and best nursing care. Personality traits also affect the quality of ethics and professional behavior. This research was conducted with the aim of investigating the relationship between personality traits and professional ethics in nurses of 5 Azar Gorgan patients, 1400.

Materials & methods: This cross-sectional-correlation study was conducted on 253 nurses working in 5 Azar Teaching Hospital in Gorgan in 1400. Sampling was done in a simple random manner and in equal proportions among the nurses of all departments. The data were collected by using NEO's 60-question scale to determine personality traits and nurses' performance evaluation questionnaire according to nursing ethics (34 items). Then they were analyzed using SPSS version 18 software and tests of mean ± standard deviation, chi-square, independent t, one-way analysis of variance and Pearson's correlation coefficient. A significance level of 0/05 was considered.

Results: The results showed that there is no statistically significant relationship between personality traits and professional ethics ($p>0.05$). The average score of nurses' professional ethics was at an excellent level (169 ± 1.11). Personality traits have a significant relationship with marital status, employment status and gender ($p<0.05$). Professional ethics had no significant relationship with demographic characteristics ($p>0.05$).

Conclusion: The results showed that although the performance commitment to nursing ethics is at a high level. But professional ethics values did not have a statistically significant relationship with personality traits.

Key words: Personality characteristics, professional values, nurse

How to cite this article: Kamrani K, Joodi Mashhad M, Rajabi A, Karamelahi Z. Relationship between personality traits with professional ethics in the nurses of 5Azar Hospital in Gorgan, 2021. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2023; Vol 8(4), spring, pp 1-12. https://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-529-fa.html.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

بررسی ارتباط صفات شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰

کیمیا کامرانی[۱]، میترا جودی مشهد[۲]، عبدالحلیم رجبی[۳]، ذلیخا کرم الهی*[۴،۵]

۱. دانشجویی پزشکی، مرکز تحقیقات روانپزشکی، بیمارستان پنج آذر، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
۲. استادیار روانپزشکی کودک و نوجوان، ، گروه اعصاب و روان، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
۳. استادیار اپیدمیولوژی، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
۴. کارشناس ارشد مامایی، واحد توسعه تحقیقات بالینی، مرکزآموزشی درمانی بیمارستان پنج آذر، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
۵. کارشناس ارشد مامایی، گروه مامایی ، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

***نویسنده مسئول:** ذلیخا کرم الهی، **ایمیل:** mohamad20101@gmail.com ، **تلفن:** ۰۹۱۸۳۴۰۸۵۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۱ **تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۹**

چکیده

زمینه و هدف: ارزش‌های اخلاقی پرستاران که از مهمترین موضوعات در حرفه پرستاری هستند می‌تواند علمی‌ترین و بهترین مراقبت پرستاری را تحت الشعاع قرار دهند. صفات شخصیتی نیز بر کیفیت اخلاق و رفتار حرفه‌ای تاثیر گذار است. این پژوهش با هدف بررسی ارتباط صفات شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیماران ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام شد.

مواد و روش ها: این پژوهش مقطعی همبستگی بر روی ۲۵۳ پرستار شاغل در بیمارستان آموزشی ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام شد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و به نسبت مساوی از میان پرستاران تمام بخش ها انجام شد. داده‌ها با استفاده از مقیاس ۶۰ سوالی NEO برای تعیین ویژگی های شخصیتی و پرسشنامه سنجش عملکرد پرستاران به آیین اخلاق پرستاری (۳۴ گویه) جمع‌آوری شدند. سپس با استفاده نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و آزمون‌های میانگین ± انحراف معیار، کای اسکوئر، تی مستقل، آنالیز واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای رابطه آماری معنی‌داری وجود ندارد ($p>0/05$). میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای پرستاران در سطح عالی بود(۱/۱۱ ۱۶۹±). ویژگی‌های شخصیتی با وضعیت تاهل، وضیعت استخدامی و جنسیت ارتباط معنی‌دار داشتند($p<0/05$). اخلاق حرفه‌ای با مشخصات دموگرافیک ارتباط معنی‌داری نداشتند($p>0/05$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد با اینکه تعهد عملکرد به آیین اخلاق پرستاری در سطح عالی قرار دارد. اما ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای با ویژگی‌های شخصیتی رابطه آماری معنی‌داری نداشتند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌های حرفه‌ای، پرستار

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

مقدمه

پرستاران از ارکان سیستم‌های مراقبت سلامتی هستند و نقش عمده‌ای در ارائه مراقبت مداوم و با کیفیت به بیماران دارند(۱). یکی از زیربنایی‌ترین موضوعات در حرفه پرستاری که سبب می‌شود بیمار با اطمینان و اعتماد بیشتری مراقبت‌های پرستاری را دریافت نماید، رعایت اخلاق پرستاری است. هرچند اخلاق در همه مشاغل ضروری است اما در حرفه پرستاری این عامل ضرورت بیشتری دارد زیرا هرگونه اختلال در ارزش‌های اخلاقی پرستاران می‌تواند علمی‌ترین و بهترین مراقبت پرستاری را تحت‌الشعاع قرار دهد(۲) و به‌شدت بر بهبود سلامت بیماران تأثیر بگذارد(۳). ارزش‌های اخلاقی و ارزش‌های حرفه‌ای در هر شغل علاوه بر اینکه ریشه در باورها و شخصیت افراد دارند(۴) ارتباط تنگاتنگی با هم دارند رعایت اصول اخلاق نقش بسزای در تصمیم‌گیری حرفه‌ای، عملکرد حرفه‌ای و هدایت رفتارهای حرفه‌ای پرستاران دارد(۵). نتایج تحقیقات مختلف نشان می دهدکه عوامل فرهنگی، آموزش‌های حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و تجارب فردی و سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای افراد موثر هستند(۹-۶). ویژگی‌های شخصیتی، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی هستند که براساس آن‌ها می‌توان افراد را طبقه‌بندی کرد. این ویژگی‌های به صورت پایدار بر رفتارهای حرفه‌ای تأثیر دارند و براساس این ویژگی‌ها می‌توان ارزش‌های خاص حرفه‌ای افراد را در موقعیت‌های گوناگون کار تعیین نمود. ویژگی‌های شخصیتی گاهی به صورت مستقیم و بی‌واسطه و گاهی باواسطه‌ای عوامل دیگر سبب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود (۶). مطالعات انجام شده در زمینه ارزش‌های و اخلاق حرفه‌ای نتایج مختلفی را گزارش کرده‌اند برخی اخلاق حرفه‌ای پرستاران را در سطح پایین(۱۰)، برخی در سطح متوسط(۱۱) و برخی دیگر در سطح بالا (۱۲)گزارش کرده‌اند. همچنین در زمینه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی پرستاران با تعهدات اخلاقی پرستاران نتایج متناقض به‌دست‌آمده است. مسمویی و همکاران(۲۰۲۰) و جاسمی و همکاران (۲۰۲۰)در مطالعات خود بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند بر رفتار حرفه‌ای تأثیرگذار باشند(۱۳،۱۲) اما حجازی و همکاران(۲۰۰۲) اذعان داشتند که ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار حرفه موثر نیستند(۱۴).

تحولات دنیای کنونی نیاز به اخلاق در حرفه‌های مرتبط با پزشکی را تبدیل به ضرورتی انکارناپذیر کرده است (۱۵). با نظر به اینکه پرستاران بیشترین ارتباط انسانی را با بیماران ازنظر مدت زمان و عمق ارتباط دارند (۱۶)لذا اخلاق و ارزش‌های حرفه‌ای، در بهبود کیفیت مراقبت‌های

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

بالینی و تسریع روند بهبودی بیماران تاثیر بسزایی دارند. همچنین با توجه به تضاد در نتایج مطالعات انجام‌شده در زمینه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای پرستاران، مطالعه حاضر نیز با هدف بررسی ارتباط صفات شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نوع مقطعی، توصیفی همبستگی و تحلیلی است که با هدف تعیین ارتباط صفات شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام شد. بیمارستان ۵آذر شهر گرگان سانتر مرکزی در استان گلستان است که دارای بخش‌های تروما، اورژانس، جراحی عمومی، ارتوپدی، اعصاب و روان، گوش و حلق و بینی ، هماتولوژی و انکولوژی می‌باشد. معیارهای ورود به مطالعه شامل: اشتغال به حرفه پرستاری، عدم ابتلا به بیماری حاد یا مزمن روانی و جسمی وعدم حاملگی در مورد پرستاران خانم و تمایل به شرکت در مطالعه بود. حجم نمونه در این مطالعه با توجه به مطالعه الهیاری و همکاران (۱۱)، و با درنظر گرفتن میزان همبستگی ۰/۱۸ بین صفات شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای و هم چنین سطح اطمینان ۹۵٪ و توان ۸۰ درصدی حداقل حجم نمونه در این مطالعه با استفاده از فرمول زیر ۲۴۰ نفر محاسبه شد که با در نظر گرفت احتمال ریزش نمونه‌ها در مجموع ۲۵۳ پرسشنامه توضیع شد.

نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و به نسبت مساوی از میان پرستاران تمام بخش‌های بیمارستان ۵ آذر گرگان در چهار نوبت شیفت‌های ثابت صبح، عصر، شب و شیفت درگردش صورت پذیرفت.

$$N = \left[\frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}} + Z_{1-\beta}}{C} \right]^2 + 3$$

$$C = \left(\frac{1}{2}\right) \times Ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)$$

برای تعیین ویژگی‌های شخصیتی از مقیاس ۶۰ سوالی NEO استفاده شد. این مقیاس یک آزمون شخصیتی است که پنج بعد اصلی شامل روان نژندی(Neuroticism) ، گشودگی به تجارب(Openness to Experience)، برونگرایی(Extroversion)، توافق پذیری(Agreeableness)، و با وجدان بودن(Conscientiousness) را بررسی می‌کند. هر بعد ۱۲عبارت دارد که مجموع نمره فرد در هر بعد از ۰-۴۸ می‌باشد. برای به دست آوردن امتیاز کلی هر بعد از شخصیت، نمره تمام عبارات مربوط به بعد مورد نظر با هم جمع می‌شود. هر بعد نمره بیشتری کسب کند بعد غالب در نظر گرفته می‌شود. این ابزار در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (نمره صفر) تا کاملاً مخالفم (نمره ۴) پاسخ

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

داده می شود. این پرسشنامه در ابتدا توسط Costa و McCrae طراحی و شده است(۱۷). اسفندیاری و همکاران(۲۰۱۳) از فرم ۶۰ سوالی این پرسشنامه استفاده کرده‌اند و مقدار آلفای کرونباخ را برای ابعاد شخصیتی مختلف به این ترتیب به دست آوردند: روان نژندی ۰/۸۲، گشودگی در تجربه ۰/۶۹، وظیفه مداری ۰/۷۶، توافق پذیری ۰/۷۳، و برونگرایی ۰/۷۰، که همگی در حد قابل قبول می‌باشند (۱۸). در مطالعه حاضر پایایی ابعاد شخصیتی مختلفی با آزمون Test-Retest و تعیین آلفا کرونباخ تایید شد. بدین صورت که پرسشنامه توسط ۲۰ نفر از نمونه‌ها تکمیل و مقدار آلفای کرونباخ برای روان نژندی ۰/۷۵، گشودگی در تجربه ۰/۸۰، وظیفه مداری ۰/۸۱، توافق پذیری ۰/۷۱، و برونگرایی ۰/۷۹، تایید شد.

پرسشنامه سنجش عملکرد پرستاران به آیین اخلاق پرستاری دارای ۳۴ گویه است در ۵ بعد شامل، پرستاری و جامعه(۳سوال)؛ پرستاری و تعهد حرفه‌ای (۱۳ سوال)؛ پرستاری و ارائه خدمات بالینی(۱۲سوال)؛ پرستاری و همکاران تیم درمان(۲ سوال) و پرستاری با آموزش و پژوهش(۴سوال) است. این ابزار با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (همیشه تا نمی‌دانم) و هر قسمت دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. توزیع نمرات کسب شده است از این ابزار به صورت تعهد عملکرد ضعیف(۵۶-۰)، تعهد عملکرد متوسط(۱۱۳-۵۷) و تعهد عملکرد بالا(۱۷۰-۱۱۴) بیان می‌شود(۱۹). اسمعیل پور زنجانی و همکاران با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی بالای ۰/۷۰ بدست آوردند (۲۰). در مطالعه حاضر نیز پایایی ۰/۷۴ به دست آمد.در این مطالعه هربخش بیمارستان بعنوان یک طبقه در نظر گرفته شد و تصادفی سازی در طبقات شکل گرفت. یعنی به نسبت پرستاران هر بخش تعداد شرکت‌کنندگان در مطالعه مشخص گرددید. برای پرستاران هر بخش در مورد هدف و نحوه‌ی انجام مطالعه توضیحات لازم داده شد و از پرستاران خواسته شد که درصورت تمایل به شرکت در مطالعه نسبت به تکمیل پرسشنامه و فرم های مطالعه اقدام نمایند. پرسشنامه و فرم ها توسط پژوهشگر توزیع گردید پس از یک هفته از محل ایستگاه پرستاری هر بخش جمع‌آوری شد. داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ با استفاده از آمارهای توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کای اسکوئر) و استنباطی (آزمون تی مستقل،آنالیز واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی پیرسون) تجزیه و تحلیل شدند. سطح معنی‌داری ۰/۰۵در نظر گرفته شد.

یافته ها

در مطالعه حاضر ۶۴/۴۳ درصد پرستاران زن و ۶۹/۵۶ درصد آن‌ها متاهل بودند. میانگین سنی پرستاران حدود۹/۱۸±۳۴/۹۵ سال بود و میانگین سابقه کاری آن‌ها در حدود ۸/۹۴±۱۱/۰۷ سال بود(جدول شماره ۱).

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

جدول شماره ۱: فراوانی متغیرهای دموگرافیک پرستاران مورد مطالعه

متغیر کیفی		تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۹۰(۳۵/۵۷)
	زن	۱۶۳(۶۴/۴۳)
وضعیت تاهل	متاهل	۱۷۶(۶۹/۵۶)
	مجرد	۷۷(۳۰/۴۴)
وضعیت استخدامی	رسمی	۱۴۶(۵۷/۷۱)
	پیمانی	۷۷(۳۰/۴۴)
	طرحی	۳۰(۱۱/۸۵)
متغیر کمی		انحراف معیار ± میانگین
سن(سال)		۳۴/۹±۹۵/۱۸
سابقه کار(سال)		۱۱/۸±۰۷/۹۴

از نظر صفات شخصیتی ۸۱/۸۲ درصد پرستاران (۲۰۷ نفر) دارای ثبات هیجانی متوسط و ۱۸/۱۸ درصد پرستاران (۴۶ نفر) دارای ثبات هیجانی بالایی بودند، ۳/۹۵ درصد پرستاران (۱۰ نفر) دارای ویژگی شخصیتی برونگرا و ۹۶/۰۵ درصد پرستاران (۲۴۳ نفر) دارای ویژگی شخصیتی معتدل بودند، از نظر گشودگی به تجربیات جدید ۴/۳۵ درصد پرستاران (۱۱ نفر) دارای ویژگی شخصیتی محافظه‌کار و ۹۵/۶۵ درصد پرستاران (۲۴۲ نفر) دارای ویژگی شخصیتی معتدل بودند و هیچ موردی از اشتیاق به تجربیات جدید در جامعه موردمطالعه مشاهده نشد. ۱۰۰ درصد پرستاران (۲۵۳ نفر) دارای توافق پذیری بالایی بودند، و از نظر وظیفه شناسی ۳۸/۷۴ درصد پرستاران (۹۸ نفر) دارای ویژگی شخصیتی متوسط وظیفه‌شناسی و ۶۱/۲۶ درصد پرستاران (۱۵۵ نفر) دارای ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناس و قانون‌مدار بودند.

نتایج جدول شماره۲ نشان می‌دهد که جنسیت پرستاران با صفات شخصیتی شامل گشودگی به تجربیات جدید ($p<۰/۰۰۱$)، توافق پذیری ($p=۰/۰۱۳$)، و وظیفه‌شناسی ($p<۰/۰۰۱$) رابطه آماری معنی‌دار داشت. بنابراین در پرستاران زن میانگین نمره برونگرای، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربیات جدید ، توافق و روان رنجوری بالاتر از پرستاران مرد بود. نتایج جدول شماره۳ نشان می‌دهد که وضعیت استخدامی پرستاران با صفات شخصیتی روان رنجوری (<۰/۰۰۱)، برونگرایی (۰/۰۰۷)، گشودگی به تجربیات جدید (<۰/۰۰۱)، و وظیفه‌شناسی (۰/۰۰۲) رابطه آماری معنی‌دار وجود داشت. بنابراین در پرستاران استخدام رسمی میانگین نمره برونگرای، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربیات جدید و توافق پذیری بالاتر و میانگین نمره روان رنجوری پایین تر از پرستاران استخدام پیمانی و طرح

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

بود(جدول شماره ۲). نتایج جدول شماره۳ همچنین نشان می دهدکه وضعیت تاهل پرستاران با صفت شخصیتی برونگرایی (p<۰/۰۰۱) رابطه آماری معنی‌دار داشت. در پرستاران متاهل میانگین نمره برونگرای و توافق پذیری بالاتر از پرستاران مجرد بود اما میانگین نمره روان رنجوری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربیات جدید در پرستاران مجرد بیشتر از پرستاران متاهل بود(جدول شماره ۲).

جدول شماره۲: مقایسه میانگین نمرات صفات شخصیتی پرستاران براساس متغیرهای دموگرافیک

متغیر	جنسیت		وضعیت تاهل		وضعیت استخدامی		
	مرد (۹۰ نفر)	زن (۱۶۳ نفر)	متاهل (۱۷۶ نفر)	مجرد (۷۷ نفر)	رسمی (۱۴۶ نفر)	پیمانی (۷۷)	طرحی (۳۰ نفر)
روان رنجوری	۲۸/۹۸±۶/۱۷	۳۰/۰۳±۵/۴۶	۲۹/۲۳±۵/۷	۳۰/۴۱ ۵±/۷۲	۲۸/۳۲±۶/۳۳	۳۱/۴۸±۴/۲۷	۳۱/۹۰±۳/۵۱
برونگرایی	۴۰/۱۶±۵/۸۸	۴۰/۴۷±۴/۵۲	۴۱/۱۶±۴/۸۹	۳۸/۵۱ ۴±/۹۰	۴۱/۰۱±۵/۲۴	۴۰/۰۱±۴/۴۸	۳۸/۰۷±۳/۶۹
گشودکی به تجربیات جدید	۲۹/۸۴±۳/۹۶	۳۲/۷۰±۳/۶۴	۳۱/۳۶±۴/۱۶	۳۲/۴۳ ۳±/۵۱	۳۰/۵۳±۳/۶۹	۳۳/۲۱±۳/۸۸	۳۳/۴۰±۳/۸۹
توافق پذیری	۳۹/۷۹±۳/۸۹	۴۱/۰۹±۳/۵۱	۴۰/۹۳±۳/۶۹	۳۹/۹۳±۳/۶۳	۴۰/۸۱±۳/۵۸	۴۰/۵۷±۴/۰۴	۳۹/۸۷±۳/۳۱
وظیفه شناسی	۴۶/۳۱±۶/۶۹	۵۰/۰۷±۴/۴۳	۴۸/۶۷±۵/۶۳	۴۸/۸۸±۵/۶۵	۴۹/۱۴±۵/۵۶	۴۹/۲۷±۵/۵۷	۴۵/۴۰±۵/۱۰

جدول شماره۳: ارتباط بین متغیرهای دموگرافیک با صفات شخصیتی پرستاران

متغیر	متغییرهای جمعیت شناختی		
	جنسیت**	تاهل**	وضعیت استخدامی***
روان رنجوری	۰/۰۶۹	۰/۱۴۸	۰/۰۰۱
برونگرایی	۰/۹۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷
گشودکی به تجربیات جدید	۰/۰۰۱	۰/۰۸۶	۰/۰۰۱
توافق پذیری	۰/۰۱۳	۰/۰۸۶	۰/۳۱۱
وظیفه شناسی	۰/۰۰۱	۰/۹۹۶	۰/۰۰۲

t مستقل، * آنالیز واریانس یک طرفه

میانگین نمرات تعهد عملکرد به آیین اخلاق ۱/۱۱ ± ۱۶۹ با محدوده ۱۶۴ – ۱۷۰ بود. بنابراین پرستاران از نظر میزان تعهد عملکرد به آیین اخلاق پرستاری در سطح عالی قرار داشتند. با توجه به نتایج جدول شماره ۴، میانگین نمرات، تعهد پرستاران به آیین اخلاق پرستاری با متغییرهای جنسیت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدامی پرستاران رابطه آماری معنی‌دار وجود نداشت (p>۰/۰۵).

جدول شماره۴: مقایسه نمرات تعهد پرستاران به آیین اخلاق پرستاری براساس ویژگی‌های دموگرافیک

متغیر	انحراف از معیار ± میانگین	p-Value

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

جنسیت	مرد	۱۶۹/۰±۱/۱۶	۰/۹۹۴
	زن	۱۶۹/۰۱±۱/۰۸	
تاهل	متاهل	۱۶۹/۰۳±۱/۱۰	۰/۵۱۲
	مجرد	۱۶۸/۹۵±۱/۱۱	
وضعیت استخدامی	رسمی	۱۶۸/۹۶±۱/۱۰	۰/۴۰۴
	پیمانی	۱۶۹/۰۰±۱/۱۶	
	طرحی	۱۶۹/۲۳±۱/۰۱	

نتایج جدول شماره۵ نشان می‌دهد که صفات شخصیتی در پرستاران با اخلاق حرفه‌ای همبستگی معنی‌داری نداشت($p>۰/۰۵$).

جدول شماره۵: همبستگی میان اخلاق حرفه ای با صفات شخصیتی در پرستاران

اسپیرمن		روان‌رنجوری	برونگرایی	گشودگی به تجارب	توافق پذیری	وظیفه شناسی
اخلاق حرفه ای	ضریب r	-۰/۰۰۲۵	۰/۰۳۹	۰/۰۵۸	-۰/۰۱۱	۰/۰۹۳
	p-Value	۰/۶۹۸	۰/۵۳۷	۰/۳۶۱	۰/۸۵۹	۰/۱۴۱

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط صفات شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان ۵ آذر گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام شد. نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران با اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری نداشت. حجازی و همکاران (۲۰۰۲) در مطالعه خود نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی رابطه آماری معنی‌داری ندارد(۱۶) که این نتایج با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. Masmouei و همکاران (۲۰۲۰) و بیاتی‌نیا و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه‌های جداگانه خود نشان دادند که ویژگی‌های حرفه‌ای پرستاری با برخی از ویژگی‌های شخصیتی مثل، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، و توافق پذیری رابطه مستقیمی دارد درحالی‌که رابطه معکوسی میان ویژگی‌های حرفه‌ای پرستاری با روان رنجوری وجود داشت. اما بین گشودگی به تجارب و ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری رابطه آماری معنی‌داری وجود نداشت(۱۲،۱۱). جاسمی و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند که خصوصیات شخصیتی با پایبندی به ارزش‌های حرفه‌ای دانشجویان پرستاری رابطه معنی‌داری دارد(۱۳). که نتایج این مطالعات با مطالعه حاضر همخوانی ندارد. از جمله علل این تضاد می‌توان به جامعه مورد مطالعه اشاره نمود که در مطالعه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

حاضر پرستاران با میانگین سنوات کاری ۱۱ سال و میانگین سنی ۳۴ بودند درحالی‌که در مطالعه جاسمی و همکاران (۲۰۲۰) جامعه مورد مطالعه دانشجویان پرستاری بوده‌اند و در مطالعه مسمویی و همکاران(۲۰۲۰) سن و سابقه‌ی شغلی پرستاران نسبت به مطالعه حاضر پایینتر بود(۱۲،۱۳). نتایج برخی مطالعات حاکی از آن است که افزایش سن پرستاران با ارزش‌های حرفه‌ای رابطه‌ای معکوس دارد و یعنی با افزایش سن پرستاران شاغل، احترام آنان برای ارزش‌های حرفه‌ای کمتر می‌شود(۲۱، ۲۲). همچنین تفاوت‌های جغرافیایی و قومی در مناطق مختلف را نیز باید به عنوان عاملی در نظر گرفت که ممکن است بر نحوه‌ی عملکرد حرفه‌ای پرستاران تاثیر گذار باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که ویژگی‌های دموگرافیک شامل وضعیت استخدامی، وضعیت تاهل و جنسیت پرستاران با صفات شخصیتی رابطه آماری معنی‌داری دارند. در مطالعه Alan و همکاران (۲۰۱۸) سن، جنسیت، و ضعیت تاهل، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی و سنوات کاری از عوامل موثر بر ویژگی‌های شخصیتی پرستاران ذکر شده‌اند(۲۳) که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. در مطالعه حاضر در پرستاران زن میانگین نمره وظیفه شناسی، گشودگی به تجربیات جدید و توافق پذیری بالاتری از پرستاران مرد بود. همسو با مطالعه حاضر نتایج مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهند که زنان شاغل نسبت به مردان توافق پذیری بالاتر، وظیفه شناس تر و گشودگی به تجربیات بالاتری دارند(۱۲،۲۱، ۲۳- ۲۵). در مطالعه حاضر بیشتر پرستاران شرکت‌کننده زن بودند با توجه به اینکه زنان نسبت به مردان بخشنده‌تر، موافق‌تر، کمک‌کننده‌تر و برانگیخته‌کننده اعتماد بیشتر هستند(۲۴) این توضیح می‌تواند دلیل تضاد در صفات شخصیتی مردان و زنان پرستار باشد.

نتایج مطالعه حاضر بیانگر آن است که پرستاران با وضعیت استخدام رسمی میانگین نمره برونگرای، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربیات جدید و توافق پذیری بالاتر و میانگین نمره روان رنجوری پایین تر از پرستاران استخدام پیمانی و طرحی دارند. نتایج مطالعات دیگر نیز حاکی از آن است که پرستاران با سنوات کاری بالاتر و تعهد سازمانی بیشتر، گشودگی به تجارب بهتر و وظیفه‌شناسی بالاتری برخوردارند(۲۳،۲۵). مستخدمین رسمی که دارای سوابق کاری بالاتر هستند دارای ارتباطات حرفه و تیمی بالاتری هستند و همین امر سبب افزایش اعتمادبه‌نفس پرستاران و توانایی آن‌ها در تصمیم‌گیری آزادانه و راحت تر می‌شود. از طرفی ثابت نبودن وضعیت اشتغال و نگران در مورد آینده کاری در پرستاران طرحی می‌تواند عاملی موثر در توضیح تضاد موجو در نتایج باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که وضعیت تاهل پرستاران با برونگرایی رابطه آماری معنی‌دار داشت. در پرستاران متاهل میانگین نمره برونگرای و توافق پذیری بالاتر از پرستاران مجرد بود اما میانگین نمره روان رنجوری،

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربیات جدید در پرستاران مجرد بیشتر از پرستاران متاهل بود. Alan و همکاران (۲۰۱۸) نیز درمطالعه خود نشان دادند که در افراد متاهل میانگین نمرات وضیفه شناسی و توافق پذیری بالاتر از افراد مجرد است (۲۳). اما گشودگی به تجارب در کارکنان مجرد بیشتر از افراد متاهل است(۲۵). افراد متاهل به دلیل روابط خانوادگی و مسئولیت‌پذیری که نسبت به همسر و فرزندان خود دارند، روابط اجتماعی گسترده‌تری دارند. درحالی‌که در افراد مجرد به دلیل داشتن اوقات آزاد بیشتر، تمایل به فراگیر علمی و کسب تجارب بیشتر از افراد متاهل است. همین موضوع می‌تواند دلیل اختلاف در نمرات صفات شخصیتی در میان پرستاران متاهل و مجرد باشد.

در مطالعه حاضر میزان تعهد پرستاران به ارزش‌ها و آیین اخلاق پرستاری در سطح عالی قرار داشتند اما تعهد پرستاران به ارزش‌های و آیین اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای دموگرافیک شامل جنسیت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدامی رابطه آماری معنی‌دار نداشت. در مطالعه کلوندی و همکاران(۲۰۲۰) نیز تعهد پرستاران به ارزش‌ها و آیین اخلاقی در سطح بالای قرار داشت(۲۶) که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. نتایج بعضی مطالعات برخلاف مطالعه حاضر عملکرد اخلاقی پرستاران را نامطلوب گزارش کرده‌اند(۱۰، ۲۷). Ciftcioglu وهمکاران (۲۰۱۹) و جعفری و همکاران (۲۰۱۹) عملکرد اخلاقی را در بین دانشجویان پرستاری و مامایی سنجیده‌اند و همین موضوع می‌تواند دلیل تضاد در نتایج باشد. همسو با نتایج مطالعه حاضر نتایج مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهند که ارزش‌های اخلاقی پرستاران با سن، جنسیت، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی، سطح تحصیلات و قومیت ارتباط معنی‌داری ندارد(۱۲ ،۲۱،۲۶). نتایج برخی مطالعات نشان دادند که ویژگی‌های دموگرافیک مانند جنسیت و سطح تحصیلات(۲۸) شیفت کاری، سابقه کاری و سن(۲۹) از عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌دانند. که این نتایج با نتایج مطالعه حاضر همخوانی ندارد. تفاوت‌های فرهنگی، قومیتی، شرایط محیط کار و نگرش نسبت به حرفه‌ای پرستاری می‌تواند از دلایل تضاد در نتایج باشد. از محدودیت‌ها پژوهش حاضر این است که نمونه‌گیری در بین پرستاران شاغل در بیمارستان آموزشی درمانی انجام گرفته است و نتایج قابل‌تعمیم به پرستاران مراکز خصوصی نیست.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که با اینکه ویژگی‌های شخصیتی مثل وظیفه شناسی و گشودگی به تجربیات جدید و توافق پذیری در خانم‌های با وضعیت استخدام رسمی بالاتر از مردان با وضعیت استخدامی پیمانی و طرحی است و همچنین ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای با ویژگی‌های شخصیتی و مشخصات دموگرافیکی رابطه آماری معنی‌داری نداشتند. اما تعهد عملکرد به آیین اخلاق پرستاری در سطح عالی قرار دارد. بنابراین ارزش‌های

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

حرفه‌ای برای پرستاران کاملا شناخته شده هستند لذا تبدیل وضعیت استخدامی پرستاران می‌تواند عاملی موثر بر بهبود عملکرد شغلی پرستاران باشد.

تشکر و قدردانی

این پژوهش حاصل پایان‌نامه مقطع پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی گلستان با کد اخلاق به شماره IR.GOUMS.REC.1400.351 می‌باشد. نویسندگان مراتب سپاس و قدردانی خود را از معاونت تحقیقات و فن آوری دانشگاه علوم پزشکی گلستان، مرکز تحقیقات روان‌پزشکی گلستان، مسئولین و پرستاران بیمارستان ۵ آذرشهر گرگان اعلام می‌نمایند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منابعی در ارسال و یا انتشار این مقاله از سوی نویسندگان وجود ندارد.

References

1. Gholamhosseini L, Hanafiye Moghadas M, Vandaee O. Value and Status of Professional Morality in the Providing Nursing Services. JPSMH. 2015; 10(1):55-62.
2. Brunt BA, Bogdan BA. Nursing Professional Development Leadership. Available from: https://www ncbi nlm nih gov/books/NBK519064. 2020.
3. Sanjari M, Zahedi F, Larijani B. Ethical codes of nursing and the practical necessity in iran. Iranian J Publ Health, A supplementary issue on Bioethics. 2008;37(1):22-7.
4. Shahriari M, Mohammadi E, Abbaszadeh A, Bahrami M. Nursing ethical values and definitions: A literature review. Iran J Nurs Midwifery Res. 2013; 18(1):1-8.
5. Razmjoei S, Abedi H, Masoudi R. Professional and ethical values in providing nursing care: The perspective of nurses. Iran J Med Educ. 2016;16(1):430-39.
6. Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. Quarterly journal of nursing management. 2013; 1(4):36-44.
7. Wros PL, Doutrich D, Izumi S. Ethical concerns: Comparison of values from two cultures. Nurs Health Sci. 2004; 6(2): 131-40.
8. Askari A, Oreyzi HR, Nouri A. The Relationship between Personal (Instrumental and Terminal) and Professional Values among Nurses in Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, Iran. H I M. 2012; 8(8): 1039-50. [Persian]
9. Rassin M. Nurses' professional and personal values. Nurs ethics. 2008; 15(5): 614-30.
10. Ciftcioglu G, Alan H, Bekar EO. The Effect of Satisfaction in Implementing Professional Behaviors in Nursing Students. IJCS. 2019;12(2): 844.
11. Allahyari Bayatiani F, Fayazi S, Jahani S, Saki Malehi A. The relationship between the personality characteristics and the professional values among nurses affiliated to Ahwaz University of medical sciences in 2014. J Rafsanjan Univ Med Sci. 2015; 14:367-78.
12. Masmouei B, Bazvand H, Harorani M, Bazrafshan MR, Karami Z, Jokar M. Relationship Between Personality Traits and Nursing Professionalism. JCCNC. 2020: 6(3); 157-62.
13. Jasemi M, Cheraghi R, Azimzadeh R, Namadi F. The relationship between personality characteristics and adherence to professional values among nursing students. Nurs Midwifery Stud. 2020; 9(1):29-35.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]

14. Poorchangizi B, Farokhzadian J, Abbaszadeh A, Mirzaee M, Borhani F. The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. BMC Med Ethics. 2017; 18(1):1-7.
15. Mokhtari Lakeh N, Nafar M, Ghanbari Khanghah A, Kazemnezhad Leili E. Nursing students' views on code of ethics, commitment to the ethic of, academic dishonesty and neutralization behaviors. Journal of Holistic Nursing And Midwifery. 2014;24(3):64-71.
16. Hejazi Y, Irvani M. The relationship between personality traits and job performance. Psychology Edu Sci. 2002; 2(32): 171-89.
17. Costa Jr PT, McCrae RR. Overview: innovations in assessment using the revised NEO personality inventory. Assessment. 2000; 7(4):325-27.
18. Esfandiary Z, Jafari A, Amirimajd M. The role of coping strategies in explanation of relationship between personality traits and job stress in nurses. Nurs Management. 2013; 1(4):36-44. [Persian]
19. Sanjari M, Zahedi F, Peymani M, Parsapoor A, Aramesh K, Seyed Bagher Maddah S, Cheraghi MA, Mirzabeigi Gh, Larijani B.[Codes Ethics for Iranian nurses]. Journal of Medical Ethics and History of Medicine. 2012; 5 (1): 17-28. [Persian]
20. Esmaeilpourzanjani s, Mashouf S, khaki s. Evaluation of Professional Ethics Observance in Nursing Practice from Nurses and Patients' Point of View in Shahid Beheshti University of Medical Sciences' Teaching Hospitals. Iran J Med Educat. 2015; 15(0):447-59.
21. Shahriari M, Baloochestani E. Applying professional values: the perspective of nurses of Isfahan hospitals. J Med Ethics Hist Med. 2014; 7(1):1-7.
22. Parvan K, Hosseini F, Zamanzadeh V. Professional values fromnursing students' perspective in Tabriz University of medical sciences: A pilot study. Iran J Nurs. 2012; 25:28-41.
23. Alan H, Baykal U. Personality characteristics of nurse managers: The personal and professional factors that affect their performance. J Psychiatric Nurs. 2018: 1; 9(2).119-28.
24. Tatar A. The Comparison of Personality Profiles of Female and Male Sportsmen by Five Factor Personality Model. Hacettepe J of Sport Sciences. 2009; 20(1):70-9.
25. Demir C. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belir-lemeye Yönelik Bir Uygulama. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. 2012:18(30); 723-45.
26. kalvandi N, Gholami A, Soltanian A, Khalili A. The Survey of Professional Ethics Observance from Nurses' Perspective and Its Related Factors in Hamadan Medical Education Centers. JHC. 2020; 22(1):75-83
27. Jafari H, Khatony A, Abdi A, Jafari F. Nursing and midwifery students' attitudes towards principles of medical ethics in Kermanshah, Iran. BMC medical ethics. 2019;1:20(1):1-6. [Persian]
28. Goldman A, Tabak N. Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. Nursing Ethics. 2010;17(2):233-46.
29. Dehghani A, Radbeh F, Parviniannasab AM, Khaki S, Shamsizadeh M, Beyramijam M. Enactment of Professional Ethics Standards Compliance in Patients and Nurses Prospective. Journal of Holistic Nursing and Midwifery. 2015;25(4):64-72. [Persian]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-18]