

بررسی همبستگی ویژگی‌های شخصیتی با رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی مشاوران و روانشناسان

عزت‌اله احمدی^{۱*}، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۲، حسن بافنده قراملکی^۱

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی در مورد متخصصانی که به ارائه خدمات حرفه‌ای می‌پردازند، از اهمیت قابل توجه‌ای برخوردار است. این پژوهش با هدف بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی انجام گرفت.

روش بررسی: این مطالعه به روش توصیفی از نوع همبستگی بر روی تمامی مشاوران و روانشناسان شاغل در شهر تبریز در سال ۱۳۹۳ انجام شد. نمونه‌ها (۱۱۰ نفر) به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: در این مطالعه، بین ویژگی‌های شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($p < 0/05$). 41% از واریانس اخلاق حرفه‌ای مربوط به متغیرهای مستقل با وجدان بودن ($p < 0/001$, $B = 0/55$) و توافق‌پذیری ($p < 0/001$, $B = 0/23$) و 17% از واریانس پاسخگویی مربوط به متغیرهای مستقل با وجدان بودن ($p < 0/001$, $B = 0/33$) و توافق‌پذیری بود ($p < 0/04$, $B = 0/18$).

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاضر نشان داد ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری مرتبط با بهبود پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای در قبال ارباب رجوع است. لذا این نتایج می‌تواند به برنامه‌ریزان حوزه سلامت کمک کند تا با برنامه‌ریزی، شرایط را برای ایجاد بستر لازم برای سازگاری هرچه بیشتر مشاوران با این ویژگی‌ها فراهم کنند و عملکرد خود را بهبود بخشند. همچنین پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی در زمینه اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی مشاوران دیگر، ابعاد شخصیتی نیز مدنظر قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: با وجدان بودن؛ توافق‌پذیری؛ اخلاق حرفه‌ای؛ پاسخگویی اجتماعی؛ روانشناسی.

^۱استادیار روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

^۲استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

* نویسنده مسئول مکاتبات:

عزت‌اله احمدی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران؛

آدرس پست الکترونیکی:

amiraliahmad91@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Ahmadi EA, Ghasemzadeh Alishahi A, Bafandeh Gharamaleki H. A study of the correlation between personality traits and observance of professional ethics and individual accountability of counselors and psychologists. Qom Univ Med Sci J 2015;9(9):57-65. [Full Text in Persian]

مقدمه

انجام پژوهش در حوزه‌های مختلف، این امکان را فراهم می‌سازد که دست‌اندرکاران، یافته‌های آن را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در عرصه‌های نظری و عملی به کار گیرند. یکی از زمینه‌های پژوهشی جدید در کشور، روانشناسی کار است. بدون تردید یافته‌های علمی دقیق می‌تواند موجب ارتقای عملکرد شغلی افراد گردد. به‌همین منظور، پژوهشگران حاضر تلاش کردند تا برخی از خلاءهای موجود در این عرصه را با انجام این پژوهش پوشش دهند.

تردید نیست روانشناسان و مشاوران نیز در ارتباط خود با مراجعان از تأثیر باورها، ارزش‌ها، آرمان‌ها و گاه راز و رمزهای درونی خود رها نیستند، به‌همین دلیل گاه گفته می‌شود یک مشاور و روان‌درمانگر علاوه بر گذراندن آموزش‌های دقیق و طولانی، خود نیز باید دارای ویژگی‌های شخصیتی خاصی باشد تا بتواند روان‌درمانگر موفق گردد. مشاوره و روان‌درمانی شامل روابط عاطفی و فکری نزدیک میان دو انسان است و در این رابطه، خصوصیات شخصیتی مشاور، تأثیر به‌سزایی در مراجع دارد. یک روان‌درمانگر خوب باید با خلوص نیت، به مسائل درمانجو علاقمند باشد، ولی در عین حال، از مداخله عواطف خود در کار روان‌درمانی جلوگیری کند. افرادی که به‌منظور ارضای نیازهای ناشناخته خود، داوطلب کمک به دیگران هستند و افرادی که میل به رهبری، ارشاد، هدایت و نصیحت به دیگران در آنها تشدید شده است، نمی‌توانند روان‌درمانگران خوبی باشند و باید از اقدام آنها به مشاوره یا روان‌درمانگری جلوگیری کرد (۲، ۱). ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مشاوران و روانشناسان را باید در شخصیت، اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جستجو کرد. با توجه به نقش مهم مشاوران و روانشناسان در مشاوره مراجعان خود، انتظارات جوامع، به‌خصوص جوامع پایبند به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی مانند ایران، از این حرفه‌ها افزایش یافته است. در نتیجه، عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت فعالیت‌های آنها را زیر سؤال برده و موفقیت مشاوران را تحت تأثیر قرار دهد (۲). اگرچه تحقیقات پیشین برخی از پژوهشگران در کشورهای غربی (۳، ۴)، حاکی از رفتار مناسب حرفه‌ای‌ها با ارباب رجوعان خود می‌باشد،

در عین حال گزارش Munro و همکاران (۵) در مورد نظر کارمندان یکی از دانشکده‌های پزشکی کشور استرالیا حاکی از آن است که برخی از دانشجویان پزشکی در رفتار مناسب با بیماران خود مشکل داشته‌اند. لذا از جمله عواملی که می‌تواند در تبیین این نوع رفتارها نقش داشته باشند، ویژگی‌های شخصیتی افراد است (۶). بنابراین، این موضوع که ویژگی‌های شخصیتی یک فرد بر ارزش‌ها، نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای فرد تأثیرگذار است، کاملاً عقلایی و منطقی است (۷). در این میان، نظریه‌های مختلفی برای تعیین ویژگی‌های شخصیتی یا ابعاد شخصیت مطرح است، اما مدل پنج عاملی Costa و McCrae که در سالهای اخیر در مطالعات و پژوهش‌های زیادی مورد تأیید قرار گرفته، مبنای بقیه مدلها شناخته شده است (۸، ۹). در این نظریه، دو عامل با وجدان‌بودن و توافق‌پذیری در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی و روانشناسی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به‌طورکل، مطالعات نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی، پیامدهای فردی و شغلی، همبستگی معنی‌داری وجود دارد

(۱۰-۱۳). در عین حال، مطالعه‌ای که به‌طور مستقیم در مورد متغیرهای فوق بر روی مشاوران و روانشناسان صورت گرفته باشد، وجود ندارد که این حاکی از ضرورت مطالعه حاضر است.

از پیامدهای فردی که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی است.

اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (۱۴). هریک از حرفه‌های مرتبط با انسان، حوزه‌ها و ابعاد مختلفی دارند که برخی مشترک و برخی دیگر مختص آن حرفه هستند. باوجود این تفاوت، به‌نظر می‌رسد اصول اساسی در تمامی حرفه‌های یاری‌رسان، یکسان است (۲). در اوایل دهه ۱۹۸۰ برخی از پژوهشگران اصول اخلاقی را پایه اصلی اعمال یک مشاور و روانشناس می‌دانستند (۱۵). پژوهشگران معتقدند در علم مشاوره، مشاوران و روان‌درمانگران، روزانه و گاهی چندین بار در روز با مسائلی مواجه می‌شوند که مرتبط با این اصول اخلاقی و حرفه‌ای است (۱۶).

یکی دیگر از پیامدهای فردی باوجدان‌بودن، توافق‌پذیری و پاسخگویی است.

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی انجام گرفت.

روش بررسی

این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی مشاوران و روانشناسان شهر تبریز در سال ۱۳۹۳ بود که از میان آنها ۱۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. با توجه به اینکه فهرست کامل و روشنی از جامعه آماری در دسترس نبود، در این مطالعه سعی گردید تا حد توان از حداکثر روانشناسان و مشاوران که در مراکز و دفاتر مشاوره خصوصی و دولتی شهر تبریز به مشاوره و روان‌درمانی مشغول بودند، استفاده گردد. طیف پرسشنامه‌ها با طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شد. جهت یکسان‌سازی طیف پرسشنامه‌ها، طیف ۷ گزینه‌ای پرسشنامه پاسخگویی به صورت ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردید. میانگین نظری برای این طیف، ۳ می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

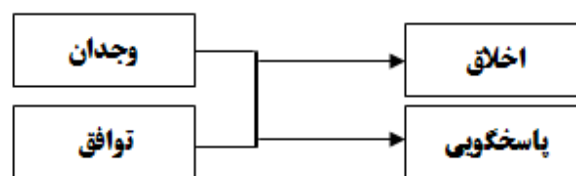
پرسشنامه پاسخگویی: در این پرسشنامه برای اندازه‌گیری پاسخگویی احساسی، از مقیاس تک‌بعدی ۸ سؤالی Hochwarter و همکاران (۲۳) استفاده شده است. Hochwarter و همکاران ضریب پایایی ۰/۸۴ را برای این ابزار گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه با مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) می‌باشد. در پژوهش حاضر جهت هماهنگی پرسشنامه‌ها، طیف ۷ گزینه‌ای پرسشنامه پاسخگویی به صورت ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) تغییر یافت و همه نمرات پرسشنامه‌ها با میانگین نظری ۳ (با طیف نمرات ۱-۵) تنظیم گردید. بدین صورت که نمره پایین، نشان‌دهنده احساس پاسخگویی پایین‌تر و نمره بالا، نشان‌دهنده احساس پاسخگویی بالاتر بود. روایی و پایایی این ابزار در تحقیقات خارجی (۲۴، ۲۳) و داخلی (۲۵، ۲۱) مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه ۸ سؤالی Bateman و Shell (۲۶) استفاده شد. این ابزار براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) با طیف نمرات ۱-۵ پاسخ داده می‌شود،

Hall و همکاران (۱۷) معتقد بودند شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و پاسخگویی فردی مورد استفاده قرار گیرد. مطالعات انجام‌شده توسط Frink، Ferris (۱۸)، Hall و همکاران (۱۷) از محدود مطالعاتی است که به همبستگی بین این دو متغیر پرداخته‌اند. Frink و Ferris (۱۸) به این نتیجه دست یافتند که افراد با وجدان تحت شرایط پاسخگویی از لحاظ عملکرد، تفاوتی با افراد با ویژگی شخصیتی وجدان پایین ندارند. در مطالعه حاضر نیز به طبع نتایج این پژوهشگران، دو ویژگی با وجدان بودن و توافق‌پذیری، به‌عنوان پیشایندهای پاسخگویی فردی و اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شد.

به دلیل اهمیتی که موضوع اخلاق و مسئولیت اجتماعی در حوزه سازمانی دارد، پژوهش‌های متعددی در خارج و داخل کشور در این زمینه صورت گرفته است (۱۵، ۱۹، ۲۰). کیانی و همکاران (۲) در مطالعه خود تحت عنوان "ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روانشناسان"، همبستگی معنی‌داری را بین پنج عامل شخصیت و اخلاق حرفه‌ای گزارش کردند. قاسم‌زاده و همکاران (۲۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با پاسخگویی فردی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین احمدی (۲۲) در مطالعه خود تحت عنوان "ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی" عوامل فردی را به‌عنوان یکی از پیشایندهای اخلاق حرفه‌ای معرفی کردند.

با بررسی مطالعات مختلف مشخص گردید تاکنون همبستگی ویژگی‌های شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی روانشناسان و مشاوران مورد بررسی قرار نگرفته است. در مجموع، براساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی با دو پیامد احتمالی نشان داده شده است (شکل).



شکل: مدل مفهومی و نظری روابط بین متغیرهای پژوهش

لازم به ذکر است که در ابتدا پرسشگر جهت دستیابی به مشارکت کنندگان، با ارائه معرفی نامه به مسئولان و با توضیح اهداف پس از اخذ موافقت، برای هر مشارکت کننده به توضیح و تشریح اهداف پژوهش پرداخت و با تعیین وقت قبلی، اجرای پرسشنامه‌ها آغاز گردید. پس از تعیین وقت قبلی و حصول اطمینان از محرمانه بودن، از مشاوران و روانشناسان خواسته شد در همان وقت تعیین شده پرسشنامه‌ها را تکمیل و تحویل پژوهشگر دهند.

داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به کمک نرم‌افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

از مجموع ۱۱۰ نفر مشاور و روانشناس شهر تبریز که در سال ۱۳۹۳ مشغول به خدمت بودند، ۳۵/۵٪ نمونه مرد و ۶۴/۵٪ زن بودند. میانگین سابقه خدمت ۵/۷ سال و اکثریت کارکنان نمونه پژوهشی (۵۷/۳٪) مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد داشتند.

براساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، میانگین و انحراف معیار متغیرهای اندازه‌گیری شده از توزیع نرمال پیروی می‌کرد (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	با وجدان بودن	توافق پذیری	اخلاق حرفه‌ای	پاسخگویی فردی
میانگین	۴/۰۶	۳/۵۲	۳/۳	۳/۰۳
انحراف معیار	۰/۵۶	۰/۶۷	۰/۶۴	۰/۷۸
ضریب کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۱۷	۰/۵۲	۰/۳۸	۰/۰۵۵

همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن ($r=0/60, p<0/05$) و توافق‌پذیری ($r=0/26, p<0/05$) با پاسخگویی فردی، همبستگی مثبت معنی‌داری مشاهده گردید (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: ضرایب همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی وجدان و توافق با اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی

متغیرها	با وجدان بودن	توافق پذیری	اخلاق حرفه‌ای	پاسخگویی
با وجدان بودن	۱			
توافق پذیری	۰/۲۳**	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۰**	۰/۳۶**	۱	
پاسخگویی	۰/۲۶**	۰/۳۷**	۰/۱۷*	۱

بدین صورت که نمره پایین، نشان‌دهنده اخلاق حرفه‌ای پایین تر و نمره بالا، نشان‌دهنده اخلاق حرفه‌ای بالاتر است. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی خارج (۲۶) و در داخل (۲۱) مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه با وجدان بودن و توافق‌پذیری: داده‌های مربوط به با وجدان بودن از طریق اجرای آزمون NEO-PI-R (نسخه ۶۰ سؤالی) به دست آمد که توسط McCrae و Costa و براساس نظریه پنج عاملی آنها تهیه شده است (۲۸، ۲۷، ۶). Garousifarshi (۲۷) در زمینه اعتبار این سیاهه، ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ را برای عامل‌های اصلی آن گزارش کرده است. Garousifarshi (۲۷)، روایی سازه این سیاهه را به وسیله تحلیل عاملی محاسبه و عوامل اصلی آن را شناسایی کرده است. در پژوهش حاضر، از نسخه هنجاریابی شده فارسی ۶۰ سؤالی NEO-PI-R (۲۶) استفاده گردید. با وجدان بودن و توافق‌پذیری نیز هرکدام دارای ۱۲ سؤال می‌باشد. در این آزمون، برای هر عبارت پرسشنامه یک مقیاس درجه‌بندی پنج رتبه‌ای وجود دارد که دارای ارزش ۴-۰ است. برای برخی از جمله‌ها، این نمره‌گذاری از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به ترتیب ۴-۰ تعلق می‌گیرد و برای برخی دیگر برعکس می‌باشد (۲۹). در پژوهش حاضر جهت رعایت اصول اخلاقی، توزیع و تکمیل تمامی پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر انجام شد.

بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن ($r=0/60, p<0/05$) و توافق‌پذیری ($r=0/36, p<0/05$) با اخلاق حرفه‌ای، همبستگی مثبت معنی‌داری وجود داشت.

در این مطالعه بین ویژگی‌های شخصیتی و پاسخگویی، همبستگی وجود داشت (جدول شماره ۳). در معادله رگرسیون نیز این متغیرها به دلیل معنی‌داری وارد معادله شدند. در این راستا، طبق همبستگی رگرسیون، ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری به‌عنوان متغیر پیش‌بین با پاسخگویی بررسی گردید (جدول شماره ۴). بنابر آزمون نتایج رگرسیون در مورد پیش‌بینی پاسخگویی از روی ویژگی‌های شخصیتی، نقش پیش‌بینی‌کننده ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن ($B=0/33, p<0/05$) و توافق‌پذیری ($B=0/18, p<0/05$) در پاسخگویی مورد تأیید قرار گرفت. برای تشریح بیشتر این همبستگی، هریک از ویژگی‌های شخصیتی به‌صورت جداگانه به‌عنوان متغیر پیش‌بین با پاسخگویی در قالب یک مدل مورد آزمون قرار گرفت که به ترتیب توافق‌پذیری و با وجدان بودن، نقش پیش‌بینی‌کننده را در پاسخگویی داشتند. طبق نتایج پژوهش حاضر، ۱۷٪ از واریانس پاسخگویی مربوط به متغیرهای مستقل با وجدان بودن و توافق‌پذیری بود (جدول شماره ۳ و ۴).

بحث

نقش ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری بر اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی، از جمله مفاهیم نوین در عرصه مباحث روانشناسی کار و رفتار سازمانی است، اما تاکنون در کشور، معدود پژوهش‌هایی به بررسی همبستگی این مفاهیم پرداخته‌اند. لذا در مطالعه حاضر همبستگی این متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق تلاش گردید سطح اخلاقی حرفه‌ای و پاسخگویی فردی در نمونه مورد نظر و در مرحله بعدی نقش شخصیت بر این پیامدهای فردی مورد مطالعه قرار گیرد. همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان گردید، با توجه به مقیاس اندازه‌گیری؛ متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و احساس پاسخگویی فردی در بین مشاوران و روانشناسان مورد بررسی در حد میانگین و همبستگی بین متغیرها معنی‌دار بود. از این منظر، بالاترین میزان همبستگی متعلق به همبستگی میان ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن با اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. با توجه به ضرایب معنی‌دار، هرگونه افزایش در نمرات ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای آن؛ یعنی اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی باشد.

بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($p<0/05$)، همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری با پاسخگویی فردی نیز تأیید شد ($p<0/05$).

براساس آزمون رگرسیون چندگانه، ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. در مورد پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای از روی ویژگی‌های شخصیتی، نقش پیش‌بینی‌کننده ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن ($B=0/55, p<0/05$) و توافق‌پذیری ($B=0/23, p<0/05$) در اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. برای تشریح بیشتر این همبستگی، هریک از ویژگی‌های شخصیتی به‌صورت جداگانه به‌عنوان متغیر پیش‌بین با اخلاق حرفه‌ای در قالب یک مدل، مورد آزمون قرار گرفت که به ترتیب با وجدان بودن و توافق‌پذیری، نقش پیش‌بینی‌کننده را در اخلاق حرفه‌ای داشتند. در مطالعه حاضر، ۴۱٪ از واریانس اخلاق حرفه‌ای مربوط به متغیرهای مستقل با وجدان بودن و توافق‌پذیری بود (جدول شماره ۳ و ۴).

جدول شماره ۳: خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون با وجدان بودن و توافق‌پذیری بر اخلاق

مدل	R	R ²	F	Sig
با وجدان بودن	۰/۶۰	۰/۳۶	۶۰	۰/۰۰۰
توافق‌پذیری	۰/۶۴	۰/۴۱	۳۶	۰/۰۰۰

متغیر/شاخص	B	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۰/۱۱		۰/۲۵	۰/۷۹
با وجدان بودن	۰/۶۹	۰/۵۵	۷/۱	۰/۰۰۰
توافق‌پذیری	۰/۲۴	۰/۲۳	۳	۰/۰۰۰

جدول شماره ۴: خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون با وجدان بودن و توافق‌پذیری بر پاسخگویی

مدل	R	R ²	F	Sig
با وجدان بودن	۰/۳۷	۰/۱۴	۱۷/۶	۰/۰۰۰
توافق‌پذیری	۰/۴۲	۰/۱۷	۱۱/۰۶	۰/۰۰۰

متغیر/شاخص	B	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۰/۶۴		۱/۱۵	۰/۲۵
با وجدان بودن	۰/۳۹	۰/۳۳	۳/۶	۰/۰۰۰
توافق‌پذیری	۰/۲۵	۰/۱۸	۲	۰/۰۴

در پایان باید گفت براساس مبانی نظری و پژوهشی و نتایج مطالعه حاضر، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر روی اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی تأیید شده است. با وجود این، آنچه حایز اهمیت است، چگونگی اعتبار ابزارهای به کار گرفته شده برای سنجش متغیرهای مورد پژوهش می‌باشد. اگرچه عده‌ای صفات و الگوی پنج عاملی شخصیت را (همچون Mount و Barrick) پیشرفت عده‌ای در پژوهش‌های شخصیت در محیط کار می‌دانند، ولی اولاً "این رویکرد تنها یکی از رویکردهای موجود در مطالعه شخصیت بوده، ثانیاً" تعاریف عملیاتی این رویکرد می‌تواند از فرهنگی به فرهنگ دیگر متغیر باشد".

از محدودیت‌های مطالعه حاضر، عدم وجود پرسشنامه‌های متناسب با فرهنگ جامعه آماری حاضر، مقطعی بودن مطالعه و خود گزارش دهی روش مطالعه بود. در پژوهش حاضر دو بُعد ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری مورد بررسی قرار گرفت، لذا پیشنهاد می‌گردد محققان بعدی، دیگر ابعاد شخصیتی را مدنظر قرار دهند.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و توافق‌پذیری مرتبط با بهبود پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای در قبال ارباب رجوع است. این یافته‌ها می‌تواند به برنامه‌ریزان حوزه سلامت کمک کند تا با برنامه‌ریزی، شرایط را جهت ایجاد بستر لازم برای سازگار شدن هرچه بیشتر مشاوران با این ویژگی‌ها فراهم کنند و با برخوردار شدن از ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی یادشده، عملکرد خود را بهبود بخشند. سازمان‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای می‌توانند با ایجاد زمینه و بستر مناسب، زمینه پاسخگویی و بهبود اخلاق حرفه‌ای بیشتر افراد را فراهم کنند. در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی درست، ترویج ارزش‌ها و اصول اخلاقی، عاملی در جهت ایجاد پاسخگویی بیشتر و در نهایت بهبود اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌گردد. این عوامل همه در جهت نگرشی ارگانیکی به عامل انسانی بوده و در ایجاد اعتماد در محیط کار و دلسوزانه کار کردن مؤثر می‌باشند.

این یافته با نتایج برخی مطالعات همخوانی داشت (۲، ۲۱). نقش دیگر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است (۲، ۵). همچنین نقش ویژگی‌های شخصیتی بر دیگر پیامدهای فردی و شغلی نیز در برخی از تحقیقات به اثبات رسیده است (۳۰). مطالعات نشان می‌دهد به‌طور کلی، بین ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در میان مشاوران و روانشناسان، همبستگی معنی‌داری وجود دارد (۲). Cohen و Williamson (۳۰) نیز نشان دادند افرادی که دارای ویژگی شخصیتی بی‌ثباتی هیجانی و درون‌گرایی هستند، فاقد مهارت اجتماعی‌اند. همچنین یافته کیانی و همکاران (۲) نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، بازبودن و توافق‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر آنچه گفته شد مطالعات Wu و Pei-Chuan (۳۱) نیز حاکی از آن بود که بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی و سازگاری، با ایجاد روابط صمیمی و ارتباط کاری گسترده، همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد (۳۱). Rany و Bakhshi (۳۲)، فرخ‌نژاد و همکاران (۳۳)، عالمیان و همکاران (۳۴) نیز در مطالعات خود به وجود همبستگی مستقیم میان وجدان و توافق‌پذیری با رفتار شهروندی سازمانی دست یافتند. یافته‌های پژوهش کیانی و همکاران (۲) نیز بیانگر این واقعیت بود که بین عملکرد مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای و توافق‌پذیری، همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افراد نوع‌دوست که با دیگران احساس همدردی کرده و مشتاق کمک به آنان هستند، در مقایسه با افرادی که خودمحورند و به قصد و نیت دیگران مظنون بوده و بیشتر اهل رقابتند تا همکاری، در ارتباط با اصول اخلاق حرفه‌ای، عملکرد بهتری دارند (۲، ۵).

خصوصیات شخصیتی مشاور، به اندازه‌ای مهم است که افراد در صورت دارا نبودن چنین ویژگی‌هایی، حتی با وجود تحصیلات و تجارب کافی نباید اجازه انجام این کار را داشته باشند. به نظر می‌رسد خصوصیات شخصیتی که برای مشاوران لازم است، با تعلیم و آموزش حاصل نمی‌شود (۲). اگر بعضی صفات در ابتدای آموزش دوره تخصصی در این افراد وجود نداشته باشد، آنان نخواهند توانست مشاوران مفیدی باشند (۱).

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همکاری و مساعدت آن دانشگاه و تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

مطالعه حاضر حاصل طرح تحقیقاتی مصوب (به شماره ۹۴۷۳/د/۲۱۷) دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می‌باشد که با حمایت مالی آن دانشگاه انجام گرفته است.

References:

1. Khakpour R. Personality traits and competenceis of counselors. Tehran: Allame Tabatabaei University of Tehran Press; 1995. [Text in Persian]
2. Kiani A, Navabi Nezhad Sh, Ahmadi Kh. Personality traits and observing professional ethics among counselors & psychologist. *Andishe va Raftar* 2008;8(2):79-89. [Full Text in Persian]
3. Powis D. Selecting medical students: An unresolved challenge. *Med Teach* 2015;37(3):252-60.
4. Powis D, Rolfe I. Selection and performance medical students at Newcastle, New South Wales. *Educa Health* 1998;11:15-23.
5. Munro D, Bore M, Powis D. Personality factors in professional ethical behavior: Studies of empathy and narcissim. *Aust J Psychol* 2005;57(1):49-60.
6. Pour Sharifi H. Clinical psychology. Tehran: Sanjesh Press; 2003. [Text in Persian]
7. Oliver JM, Mooradin TA. Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personal Individ Differ* 2003;35(1):109-25.
8. Caplan B. Stigler–Becker versus Myers–Briggs: Why preference-based explanations are scientifically meaningful and empirically important. *J Economic Behav Organ* 2003;50(4):391-405.
9. Sohrabizade S, Bastani P, Delgoshayi B, Tahernezhad K. Personality of employyes and its determiner. *Helth System J* 2005;2(1-2):67-75. [Full Text in Persian]
10. Rezaeian A, Naeiji M. Effects of affectivity and personality on job satisfaction. *J Management* 2009;33:49-66. [Full Text in Persian]
11. Shahsavarani AM, Rasoolzade SK, Allahyari AA, Ashayeri H, Sattari K. The Effect of Stress on visual selective attention regarding conscientiousness. *Iran J PsychiatryClin Psychol* 2010;16 (3):203-19. [Full Text in Persian]
12. Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Pers Psychol* 1991;44(1):1-26.
13. Ejeei J, Khodapanahi MK, Fathi-Ashtiani A, Sabeti A, Ghanbari S, Seyed Mosavi PS. Interactive between personality and meta motivational styles in job performance. *J Behav Sci* 2009;3(4):301-10. [Full Text in Persian]
14. Araste H, Jahed HA. Considering ethics in universities, the alternative for improvment of behavior. *Sci Cultiva J* 2011;1(2):31-39. [Full Text in Persian]
15. Hasani M, Heydari Gh. Structural modeling of islamic work ethics on social responsibility and individual accountability: Test of mediator role of Serving culture. *J Human Resour Manag Oil Ind* 2014;4(15):121-38. [Full Text in Persian]
16. Ahmadi Kh. Eethics in counseling & psychotrapy. Tehran: Danzhe Press; 2008. [Text in Persian]

17. Hall AT, Ferris GR. Accountability and extra-role behavior. *Employ Response Rights J* 2011;23:131-44.
18. Frink DD, Ferris GR. The moderating effects of accountability on the conscientiousness-performance relationship. *J Bus Psychol* 1999;13(4):515-24.
19. Salavati A, Rostami Norouzabad M, Rahmani Norouzabad S. Professional ethics and social responsibility in hotel industry. *Tourism Manag J* 2013;8(21):107-143. [Full Text in Persian]
20. Taghizadeh H, Soltani Gh. The influence of business on corporate and social responsibility. *J Ethics Sci Technol* 2009;5(3-4):94-104. [Full Text in Persian]
21. Ghasemzadeh A, Hasani M, Zavar T. Study of the fitness of the causal-structural relation among personality traits, stress and OCB considering the mediating effects of individual accountability. *Soc Psychol Res* 2013;3(9):79-94. [Full Text in Persian]
22. Ahmadi F. Evaluating factors affecting on professional ethics of service organizations. *Ethics Sci Technol* 2013;8(3):1-8. [Full Text in Persian]
23. Hachwarter WA, Perrew PL, Hall AT, Ferris GR. Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension. *J Org Behav* 2005;26(5):517-34.
24. Hall AT, Zinko R, Perryman AA, Ferris GR. Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction. *J Leader Organiz Stud* 2009;15(4):381-92.
25. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdiyoun R, Rezayi A. Relation between professional ethics with and social responsibility & individual accountability: Mediating role of serving culture. *Ethics Sci Technol* 2014;9(2):69-76. [Full Text in Persian]
26. Moghimi SM. *Management Research*. 8th ed. Tehran: Rahdan Press; 2011. [Text in Persian]
27. Garousifarshi M. *The new approaches in evaluating Personality*. Tabriz: Danial & Daneshpazhoh Perss; 2001. [Text in Persian]
28. Haghshenas H. Five factors of personality traits. Guide for scoring and norming of NEO- PI-R&NEO-FFI. Shiraz: Med Sci Univ of Shiraz Press; 2006. [Text in Persian]
29. Fathi-Ashtiani A. *Psychological tests: Personality and mental health*. Tehran: Besat Press; 2009. p. 44. [Text in Persian]
30. Cohen S, Williamson GM. Stress and infectious disease in human. *Psychol Bull* 1991;109:5-24.
31. Wu P, Foo M, Turban DB. The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success. *J Voc Behav* 2008;73(3):440-8.
32. Hodson R. Management citizenship behavior and its consequences. *Work Occup* 2009;29(1):46-96.
33. Farokhnezhad Kh, Salimi Gh, Fadaian B. Organizational citizenship behavior: Thinking about relationship between agreeableness and conscientiousness with counterproductive work behavior. *J Career Organ Couns* 2011;3(7):76-96. [Full Text in Persian]
34. Alamian V, Imani MR, Shahidi SA, Habibatbar Z. Study of the relationship between personality and organizational citizenship behavior. *J Manag Public Org* 2012;1(1):39-52. [Full Text in Persian]

A Study of the Correlation between Personality Traits and Observance of Professional Ethics and Individual Accountability of Counselors and Psychologists

Ezzatollah Ahmadi^{1}, Abolfazl Alishahi Ghasemzadeh², Hassan Bafandeh Gharamaleki¹*

¹Assistant Professor of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences & Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

²Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences & Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

*Corresponding Author:
Ezzat Allah Ahmadi,
Department of Psychology,
Faculty of Educational
Sciences & Psychology,
Azarbaijan Shahid Madani
University, Tabriz, Iran.

Email:
amiraliahmadi91@yahoo.com

Received: 20 Jan, 2015

Accepted: 23 May, 2015

Abstract

Background and Objectives: Professional ethics and accountability are of considerable importance for professionals who provide professional services. The aim of this study was to investigate the role of personality traits in professional ethics and individual accountability.

Methods: This study was performed as a descriptive-correlational study on all counselors and psychologists working in Tabriz city in 2014. The samples (N=110) were selected by convenience sampling. The data were collected using standard questionnaires. Data were analyzed by Pearson's correlation coefficient and multiple regressions tests.

Results: In this study, there was a significant positive correlation between personality traits and individual accountability ($p < 0.05$). Forty-one percent of the professional ethics variance was related to the independent variables of conscientiousness ($B=0.55$, $p < 0.001$) and agreeableness ($B=0.23$, $p < 0.001$) and 17 percent of accountability variance was related to the independent variables of conscientiousness ($B=0.33$, $p < 0.001$) and agreeableness ($B=0.18$, $p < 0.04$).

Conclusion: The results of the present study showed that personality traits of conscientiousness and agreeableness are related to the improvement of accountability and professional ethics to clients. Therefore, these findings can help health planners to provide conditions for creating the necessary ground for more compatibility of counselors with these traits in order to improve their performance. Moreover, it is suggested that in future studies on professional ethics and accountability of counselors, personality aspects also be taken into account.

Keywords: Conscientiousness; Agreeableness; Ethics, Professional; Social responsibility; Psychology.