رویش روان شناسی، سال۱۱، شماره۹، شماره پیاپی ۷۸، آذر ۱۴۰۱
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),11(9), 2022

رابطه ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان: نقش واسطه‌ای مکانسیم‌های دفاعی

Relationship between personality traits of Temperament and Character with professional ethics of hospital staff: The mediating role of defense mechanisms

فاطمه حاجی صفری(نویسنده مسئول)
گروه روانشناسی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.
دکتر الناز پوراحمدی
گروه روانشناسی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

Fatemeh Haji Safari*
Department of Psychology, BandarGaz Branch, Islamic Azad University, BandarGaz, Iran.
Fatemeh6651@gmail.com
Dr. Elnaz Pourahmadi
Department of Psychology, BandarGaz Branch, Islamic Azad University, BandarGaz, Iran.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان با نقش واسطه‌ای مکانسیم‌های دفاعی انجام شد. روش پژوهش توصیفی_همبستگی بود. جامعه آماری را تمامی ۲۱۴ نفر کارمندان بیمارستان آل جلیل شهر آق قلا در سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند. با توجه به تعداد جامعه هدف، به روش تمام شمار تعداد ۲۱۴ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (PEQ، آرمیتو و همکاران، ۲۰۱۲)، مکانیسم‌های دفاعی (DSQ، آندرز و همکاران، ۱۹۹۳) و پرسشنامه ویژگی شخصیتی سرشت و منش (TCI، کلونینجر، ۱۹۹۴) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر با نرم افزار SPSS18 و Amos23 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که همبستگی منفی و معناداری بین مکانیسم‌های رشد نایافته و مکانیسم‌های روان آزرده با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد (P<۰/۰۱). همبستگی مثبت معناداری بین مکانیسم‌های رشدیافته، سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد (P<۰/۰۱). همچنین مکانیسم‌های دفاع روان‌شناختی در رابطه بین ویژگی شخصیتی سرشت و منش بر اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای دارد (P<۰/۰۱). مدل پژوهش دارای برازش مطلوبی بود و مقدار ضریب تبیین کلی در مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم توسط ویژگی شخصیتی سرشت و منش و مکانیسم‌های دفاع روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای برابر با R^2=۰/۵۱ بود. به طور کلی با افزایش ویژگی‌های شخصیتی سرشت و منش می‌توان شاهد استفاده بهینه از مکانیسم‌های دفاعی سازگارانه در شرایط متفاوت بود که می‌تواند احتمال بروز رفتارهای مبتنی بر اعمال اخلاق حرفه‌ای را در کارکنان بیمارستان تقویت نماید.

واژه‌های کلیدی: *اخلاق حرفه‌ای، بیمارستان، مکانیسم‌های دفاعی، سرشت و منش.*

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between personality traits Temperament and Character with the professional ethics of hospital staff with the mediating role of defense mechanisms. The method of research was descriptive-correlational. The statistical population consisted of all 214 employees of Al-Jalil Hospital in Aq Qala in 2022. According to the target population, 214 people were selected by the whole number method. In this study, the Professional Ethics Questionnaire (PEQ) of Armito (2012), the Defense Mechanisms Questionnaire (DSQ) of Anders (1993), and the personality traits of Temperament and Character Questionnaire (TCI) of Cloninger (1994) were used. Data were analyzed using the Pearson correlation method and path analysis with SPSS 18 and Amos 23 software. There is a significant negative correlation between underdeveloped mechanisms and psychosocial mechanisms with professional ethics (P<0.01). There is a significant positive correlation between the developed mechanisms, temperament, and character with professional ethics (P<0.01). Psychological defense mechanisms also mediate the relationship between personality traits of Temperament and Character with professional ethics (P<0.01). The research model had a good fit and also, and the value of the general explanation coefficient in direct and indirect paths by personality traits of Temperament and Character and psychological defense mechanisms on professional ethics was equal to R^2=0.51. In general, by increasing the personality traits of Temperament and Character, we can see the optimal use of adaptive defense mechanisms in different situations, which can increase the likelihood of behaviors based on professional ethics in hospital staff.

Keywords: *professional ethics, hospital, defense mechanisms, temperament and character.*

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت : فروردین ۱۴۰۱** | **پذیرش: اردیبهشت ۱۴۰۱** | **ویرایش نهایی: آذر ۱۴۰۱**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

مقدمه

یکی از مباحث مطرح و مهم در اخلاق پزشکی، اخلاق حرفه‌ای[۱] است (مرکوری[۲] و همکاران، ۲۰۱۷). حرفه پزشکی دارای قوانین اخلاقی است که اصول عملکرد کارکنان آنها را تشریح می‌کند (کلوندی و همکاران، ۱۳۹۹). علم پزشکی سعی می‌کند اخلاقیات را به صورت کاربردی در حوزه تصمیم گیری‌های اخلاقی در طب وارد نماید (آزادیان و همکاران، ۲۰۲۱). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول شناختی، رفتاری و یک فرایند تفکر عقلانی افراد و گروه‌ها است که هدف آن تحقق ارزش‌های سازمانی است (سیلوا[۳] و همکاران، ۲۰۱۸). اخلاق حرفه‌ای شامل مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است (حداد و بیگر[۴]، ۲۰۲۰) و نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است (تسوهاراکا و آساهارا[۵]، ۲۰۱۸). به طور کلی اخلاق، بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی است که در جستجوی درست و نادرست در مجموعه‌ای از باورها و رفتارها در شرایط مختلف می‌باشد (کیم و جیون[۶]، ۲۰۱۸).

در ایجاد باورهای اخلاقی افراد عوامل روان‌شناختی نقش بسزایی دارند و مفهوم مکانیسم‌های دفاعی[۷] دراین بین به عنوان یک سازه روان‌شناختی با اهمیت به نظر می‌رسد (پروت[۸] و همکاران، ۲۰۱۸). در نظام روان تحلیل‌گری هر اختلال روانی با مکانیسم‌های دفاعی غیرانطباقی مشخص همراه است (دی گیوسپ[۹] و همکاران، ۲۰۱۸) و دفاع نقش مهمی در سلامت روانی افراد ایفا می‌کند، بررسی های متعددی از این فرضیه حمایت کردند و در تحقیقات مشخص شده که سلامت جسمی و روانی افراد به طور معناداری با مکانیسم‌های دفاعی آنها در ارتباط است (آهنگر و آلیجوما[۱۰]، ۲۰۱۸). مکانیسم‌های دفاعی به عنوان نیروهای مخالف در برابر تکانه‌ها و سائق‌های غریزی تعریف شده‌اند (بولدراینی[۱۱] و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع مکانیسم‌های دفاعی، فرایندهای تنظیم‌کننده خودکاری هستند که برای کاهش ناهماهنگی روان‌شناختی و به حداقل رساندن تغییرات ناگهانی در واقعیت درونی و بیرونی از طریق تاثیرگذاری بر چگونگی ادراک حوادث تهدیدکننده، عمل می‌کنند (دی گیوسپ و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین مکانیسم‌های دفاعی به منزله مانورهای روان‌شناختی خودکاری تعریف شده‌اند که از افراد در مقابل اضطراب و رویدادهای استرس آفرین بیرونی و درونی حمایت می‌کنند و موجبات بهزیستی روان‌شناختی آنها را فراهم می‌سازند (رومیو[۱۲] و همکاران، ۲۰۲۲).

مکانیسم های دفاعی تحت تاثیر عوامل نسبتاً پایدار مانند ویژگی‌های شخصیتی است و ماهیت شخصیت از اجزای سرشت[۱۳] و منش[۱۴] تشکیل شده است (کونتارتی[۱۵] و همکاران، ۲۰۲۰)، که به ترتیب شامل سازمان یافتگی کارکردی متشکل از سامانه‌های متفاوت و دریافت‌های منطقی درباره خود، دیگران و دنیا است (کیم[۱۶]و همکاران، ۲۰۲۰). این ابعاد در مدل کلونینجر[۱۷] (۱۹۹۴) شامل دو بُعد سرشتی و منش است. جنبه‌های منشی شخصیت، علی رغم سرشت که به تفاوت‌های موجود در واکنش‌های هیجانی خودکار و عادت‌ها اختصاص دارد، به تفاوت‌های فردی در خصوص خودانگاره‌های مربوط به اهداف و ارزش‌ها می‌پردازد (میهایلویچ[۱۸] و همکاران، ۲۰۲۲). چنین خود انگاره‌هایی می‌توانند ارزش و معنای هر آنچه تجربه می‌شود را تعریف کنند. بنابراین از این رهگذر

1. Professional Ethics
2. Mercuri
3. Silva
4. Haddad &Bigger
5. Tsuruwaka &Asahara
6. Kim & Jeon
7 .defense mechanisms
8. Prout
9. Di Giuseppe
10. Ahanger & Aljumah
11. Boldrini
12. Romeo
13 . temperament
14 . character
15. Kuntarti
16. Kim
17 .Cloninger
18. Mihailovic

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

می‌توانند واکنش‌های هیجانی را تغییر دهند (هوانگ[1] و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی ویژگی شخصیتی سرشت و منش به عنوان یک الگوی زمینه‌ای و پایدار با شکل‌دهی طرحوارها و باورهای بنیادین به طور مستمر بر شناخت‌ها و رفتار تاثیرگذار است (مویلیت[2]، ۲۰۱۹) و این اثرگذاری در موقعیت‌های متفاوت در نوع پاسخ‌های روان‌شناختی و رفتاری یا اصطلاحاً مکانیسم‌های دفاعی در مقابل موقعیت‌های اضطراب‌زا می‌تواند بر تصمیمات رفتاری مانند رعایت اخلاق حرفه‌ای موثر واقع شود (پروت[3] و همکاران، ۲۰۱۹). به بیان ساده‌تر مکانیسم‌های دفاعی افراد یک واکنش ناخودآگاه روان‌شناختی و رفتاری است که در برابر اضطراب‌ها به کار برده می‌شود تا افراد بتوانند اضطراب را کاهش، شرایط را کنترل و خودش را با محیط سازگار کند (وان[4] و همکاران، ۲۰۲۱). در کارکنان بیمارستان با توجه به حساسیت‌های بسیار زیاد شغلی این افراد داشتن سطح بهینه‌ای از عملکرد شناختی و رفتاری و حتی هیجانی بسیار حایز اهمیت است (باک[5] و همکاران، ۲۰۲۱). عواملی مانند ویژگی های سرشتی و منشی که در تعامل بین شناخت، رفتار و هیجان در کارکنان بیمارستان به طور همزمان نقش ایفا می‌نماید می‌تواند در میزان بهره‌وری شغلی و سلامت کاری آنان تاثیرگذار باشد (اصلان[6] و همکاران، ۲۰۲۲). منظور از عوامل سرشتی در کارکنان بیمارستانی، نگرش گسترده‌ی آنان در برابر محیط کاری است (سومویلی[7] و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع پاسخ‌های شناختی، رفتاری و هیجانی خودکای دارد که می‌تواند مکانیسم‌های دفاع روان‌شناختی کارکنان را در شرایط پرفشار کاری را تحت تاثیر قرار دهد (هیپنتس[8] و همکاران، ۲۰۱۳). در مقابل، منش در کارکنان بیمارستانی، به خودپنداره‌ها و تفاوت‌های این افراد در انتخاب‌ها و ارزش‌های زندگی و معانی برگفته از انتخاب مکانیسم‌های دفاعی در مقابل شرایط متفاوت برمی‌گردد که متاثر از یادگیری اجتماعی است (شین و لی[9]، ۲۰۱۶) و این شرایط می‌تواند باورهای افراد در خصوص ارتباطات، حفظ موازین اخلاقی و رشد اجتماعی را به همراه داشته باشد (دکر[10] و همکاران، ۲۰۲۲). در همین راستا جعفری و حنیفی (۲۰۲۱) دریافته‌اند که مکانیسم‌های دفاعی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران نقش واسطه‌ای دارد. سپهری و همکاران (۱۳۹۹) و مویلیت (۲۰۱۹) نشان داده‌اند که بین تیپ‌های شخصیتی و رعایت از منشور اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

به طور کلی انجام پژوهش در خصوص شناسایی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در مشاغل حساسی مانند کارکنان بیمارستانی که تاثیر مستقیمی در سلامت جامعه دارند، می‌تواند تاحدودی ضامن سطح عملکرد مناسب نظام بهداشت و درمان در نظر گرفته شود (سیگر و گودفری[11]، ۲۰۱۴). شناخت همه جانبه عوامل شخصیتی و مکانیسم‌های دفاعی به عنوان متغیرهایی که در شرایط متفاوت علی الخصوص در موقعیت پرفشار کاری بر کیفیت کارکنان بیمارستان اثرگذار است، می‌تواند بر ایجاد روش‌های بهبود دهنده عملکرد حرفه‌ای کارکنان موثر واقع شود (هیپنتس و همکاران، ۲۰۱۳). در همین جهت بررسی تاثیر ویژگی شخصیتی سرشت و منش و مکانیسم‌های دفاعی بر اخلاق حرفه‌ای علاوه بر این که می‌تواند مشخص‌کننده سطح و میزان تاثیرات این عوامل بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستانی باشد، همچنین می‌تواند با ارائه راهکارهای موثر جهت ارتقا اخلاق حرفه‌ای به سازمان‌های بهداشتی و درمانی کمک‌کننده باشد. از طرفی انجام پژوهشی که به بررسی همزمان تاثیر عوامل شناختی شامل مکانیسم‌های دفاع روان‌شناختی و عوامل شناختی- رفتاری شامل ویژگی شخصیتی سرشت و منش در میزان اخلاق حرفه‌ای کارمندان بیمارستان می تواند سبب درک صحیحی از تاثیرات عوامل شناختی و رفتاری بر اخلاق حرفه‌ای کارمندان بیمارستان شود، بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان با نقش واسطه‌ای مکانسیم های دفاعی بود.

1. Hwang
2. Maulit
3. Prout
4. Wan
5. Bak
6. Aslan
7. Somville
8. Hyphantis
9. Shin & Lee
10. Decker
11. Crigger & Godfrey

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های بنیادین و از لحاظ روش از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی ۲۱۴ نفر کارمند بیمارستان آل‌جلیل شهر آق‌قلا (شامل پزشکان، پرستاران و کادر اداری) در سال بهار ۱۴۰۰ تشکیل دادند. با توجه به تعداد جامعه هدف، به روش تمام شمار ۲۱۴ نفر انتخاب شدند. در فرآیند اجرایی پس از دریافت مجوز از دانشگاه، پس از مراجعه به بیمارستان آل‌جلیل شهر آق‌قلا قبل از شروع نمونه‌گیری توضیحاتی در خصوص هدف مطالعه و حفظ رازداری مطالب به افراد داده شد و همزمان رضایت نامه آگاهانه در خصوص شرکت در پژوهش از افراد دریافت گردید، سپس پرسشنامه‌ها توزیع شدند. ملاک های ورود به این پژوهش آن بود که شرکت‌کنندگان از کارکنان رسمی بخش‌های مختلف بیمارستان آل جلیل شهر آق قلا بوده و جهت شرکت در پژوهش رضایت داشته باشند. همچنین بازه سنی ۲۰ تا ۵۰، ساکن شهر آق قلا و دارای سابقه کاری حداقل دو سال بودند. ملاک های خروج از پژوهش نیز شامل انصراف از تکمیل پرسشنامه و ناقص بودن پرسشنامه‌ها بود. پس از توزیع پرسشنامه‌ها و جمع آوری اطلاعات، داده‌ها با روش تحلیل مسیر با نرم افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و AMOS نسخه ۲۳ تجزیه و تحلیل شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای[1](PEQ): پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای توسط آرمیتو و همکاران[2] در سال (۲۰۱۲) با ۱۹ سوال طراحی شد. نمره‌گذاری آن به صورت لیکرت (از کاملا موافقم ۵ تا کاملا مخالفم ۱) است. دارای یک نمره کلی است و نمره بالاتر نشان‌دهنده اخلاق حرفه‌ای بیشتر است. توسط سازندگان در روایی سازه مقادیر بدست آمده در تحلیل عاملی گویه‌ها مقادیربالاتر از سطح ۰/۵۳ گزارش شد، در روایی محتوا در شاخص ضرورت و ارتباط مقدار بالاتر از ۰/۷۰ بدست آمده است. همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. در ایران در پژوهش شفیقی و همکاران (۱۳۹۷) مقادیر بدست آمده در روایی محتوا در شاخص ضرورت و ارتباط بالاتر از ۰/۶۲ بود و در روایی همزمان با متغیرهای دینداری در کار و عملکرد شغلی به ترتیب رابطه ۰/۴۲ و ۰/۶۸ بدست آمد. همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

مکانیسم‌های دفاعی[3](DSQ): این پرسشنامه توسط آندرز و همکاران[4] در سال (۱۹۹۳) با ۴۰ سوال تنظیم شد. دارای سه عامل رشد یافته ۸ سوال، رشد نایافته ۲۴ سوال و روان ازرده ۸ سوال است. نمره‌گذاری به صورت لیکرت ۹ گزینه‌ای (از کاملا موافقم ۹ تا کاملا مخالفم ۱) می‌باشد. توسط سازندگان در روایی سازه مقادیر بدست آمده در تحلیل عاملی گویه‌ها مقادیر بالاتر از سطح ۰/۴۸ گزارش شد، در روایی محتوا در شاخص ضرورت و ارتباط مقدار بالاتر از ۰/۶۵ بدست آمده است. همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ برای سه عامل رشد یافته ۰/۸۲، رشد نایافته ۰/۸۰ و روان آزرده ۰/۸۷ بدست آمد. در ایران در پژوهش حیدری نسب و شعیری (۱۳۹۰) مقادیر بدست آمده در روایی محتوا در شاخص ضرورت و ارتباط بالاتر از ۰/۵۳ بود و در روایی سازه به روش تحلیل عاملی در بررسی گویه ها مقادیر بالاتر از سطح ۰/۳۸ بدست آمد. همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ برای سه عامل رشد یافته ۰/۷۸، رشد نایافته ۰/۷۹ و روان آزرده ۰/۸۳ بدست آمد. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای سه عامل رشد یافته ۰/۸۰، رشد نایافته ۰/۷۹ و روان آزرده ۰/۸۱ بدست آمد.

پرسشنامه ویژگی شخصیتی سرشت و منش[5](TCI): پرسشنامه سرشت و منش توسط کلونینجر[6] و همکاران در سال (۱۹۹۴) با ۱۲۵ سوال تنظیم شد. دارای دو عامل سرشت و منش است. نمره‌گذاری به صورت دو عاملی بله (صفر) و خیر و (یک) می‌باشد. توسط توسط سازندگان در روایی سازه مقادیر بدست آمده در تحلیل عاملی گویه‌ها مقادیر بالاتر از سطح ۰/۴۶ گزارش شد، در روایی محتوا در شاخص ضرورت و ارتباط مقدار بالاتر از ۰/۶۸ بدست آمده است. همچنین پایایی به روش کودرریچاردسون برای سرشت ۰/۷۷ منش ۰/۸۱ بدست آمد. در ایران در پژوهش دادفر و همکاران (۱۳۸۹) در روایی سازه به روش تحلیل عاملی در بررسی

1 . Professional Ethics Questionnaire
2 . Arimoto
3 . Defense Style Questionnaire
4. Andrews
5 . The Temperament and Character Inventory
6. Cloninger

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

گویه ها مقادیر بالاتر از سطح ۰/۴۰ و در همسانی درونی بالاتر از سطح ۰/۵۵ بدست آمد. همچنین پایایی به روش کودرریچاردسون برای سرشت ۰/۶۸ منش ۰/۷۴ بدست آمد. در پژوهش حاضر پایایی به روش کودرریچاردسون برای سرشت ۰/۷۳ منش ۰/۷۰ بدست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱ اطلاعات جمعیت شناختی گروه نمونه در شاخص جنسیت ۹۳ نفر مرد (۴۳/۴۵) و ۱۲۱ نفر زن (۵۶/۵۴)، در شاخص سمت شغلی ۸۶ نفر پرستار (۴۰/۱۸)، ۹۱ نفر کادر اداری (۴۲/۵۲) و ۳۷ نفر پزشک (۱۷/۲۸)، در شاخص وضعیت تاهل ۱۶۹ نفر متاهل (۷۸/۹۷)، ۲۳ نفر مجرد (۱۰/۴۷)، ۱۶ نفر مطلقه (۷/۴۷)، ۶ نفر سایر (۲/۸۰)، سابقه کار ۱۳۹ نفر سابقه ۲ تا ۱۰ ساله (۶۴/۹۵) و ۷۵ نفر ۱۱ تا ۳۰ سال (۳۵/۰۴)، همچنین میانگین و انحراف استاندارد سن برابر با ۳۳/۴۷ و ۱/۵۶۹ را نشان می‌دهد.

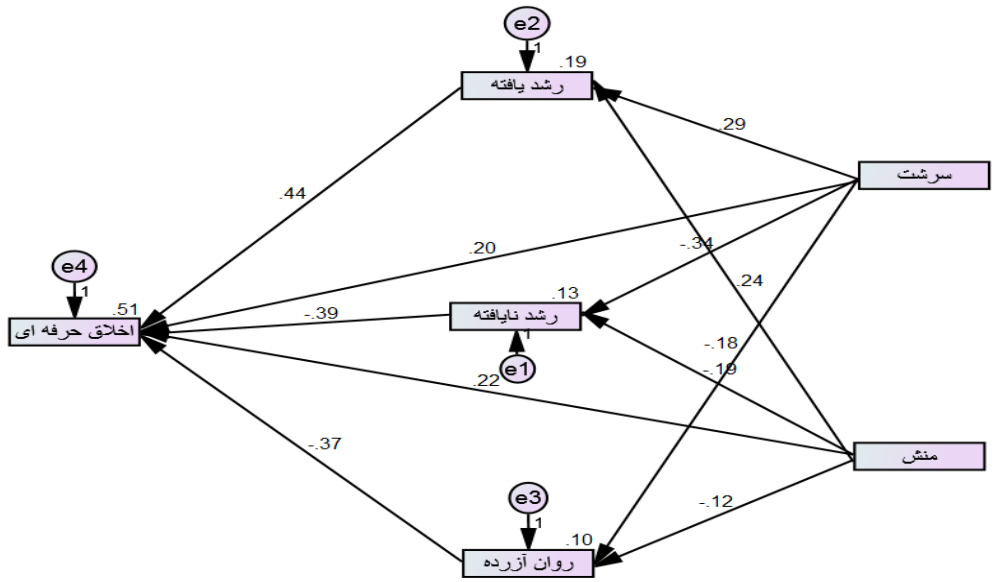
جدول ۱. آمار توصیفی، کجی، کشیدگی و همبستگی بین مکانیسم‌های دفاع روان‌شناختی و ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. مکانیسم‌های رشد یافته	۱					
۲. مکانیسم‌های رشد نایافته	۰/۵۵**	۱				
۳. مکانیسم‌های روان‌آزرده	۰/۳۸**	-۰/۴۳**	۱			
٤. سرشت	۰/۳۵**	-۰/۳۹**	-۰/۲۲**	۱		
٥. منش	۰/۲۹**	-۰/۲۳**	-۰/۱۶*	۰/۱۷**	۱	
٦. اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۹**	-۰/۲۴**	-۰/۲۲**	۰/۲۶**	۰/۲۸**	۱
میانگین	۲۱/۶۴	۵۶/۲۹	۱۹/۲۲	۴۱/۷۸	۳۶/۸۰	۴۳/۰۹
انحراف استاندارد	۴/۱۷	۹/۴۳	۳/۵۴	۷/۷۸	۶/۹۷	۶/۵۸
کجی	۰/۶۶	۰/۵۴	۰/۳۹	۰/۰۶	۰/۵۱	۰/۴۴
کشیدگی	۰/۳۲	۰/۷۸	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۹۴	۰/۷۳

P ‹ *۰/۰۵ **P ‹۰/۰۱

مطابق جدول ۱ مقادیر بدست آمده از آمار توصیفی شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد و کجی و کشیدگی و در آمار استنباطی ماتریس همبستگی پیرسون نشان داده می‌شود. در پیش از ورود به تحلیل در خصوص مقادیر گمشده، داده های پرت تک متغیره از نمودار جعبه‌ای استفاده شد که ۵ مورد از نمونه‌ها از مقادیر نرمال خارج بودند و از تحلیل حذف گردید. همچنین در خصوص بررسی چندمتغیره داده های پرت بر اساس آماره به دست آمده از ماهلانوبیس انحراف ۸ نمونه با توجه به مقدار خی دو معیار برای تعداد متغیرها ۱۱/۰۷ مشهود بود که پس از اصلاح داده‌ها تعداد نمونه‌ها به ۲۰۱ نفر کاهش یافت. داده‌ها نشان داد که شاخص مربوط به کجی و کشیدگی هیچکدام از عامل‌ها، از مرز ۲± عبور نکرده و توزیع داده‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش نرمال است. نتایج آزمون کولموگروف اسیمرنوف نیز نشان داد که این پیش‌فرض برقرار است (p>۰/۰۵)، بنابراین می‌توان گفت توزیع از منحنی نرمال پیروی می‌کند. به طور مشخص همبستگی منفی و معناداری بین مکانیسم‌های رشد نایافته و مکانیسم‌های روان آزرده با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد (P<۰/۰۱). همچنین همبستگی مثبت معناداری بین مکانیسم‌های رشدیافته، سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد (P<۰/۰۱). نتایج آزمون همگنی ضریب رگرسیون نیز برای هیچ کدام از متغیرها معنادار نبود (F=۰/۶۷۹ p>۰/۰۵) لذا، پیش‌فرض همگنی رگرسیون نیز برقرار است. جهت بررسی استقلال خطاها با دوربین واتسون مقدار به دست آمده برابر با ۱/۷۸ بود که این مقدار در دامنه بین ۱ تا ۳، نشان از مستقل بودن خطاها داشته است. منظور بررسی عدم هم خطی چندگانه از شاخص vif استفاده شد که با توجه به اینکه مقدار ۱/۲۱ به دست آمد، بنابراین می‌توان گفت که پیش‌فرض عدم هم خطی چندگانه نیز برقرار است.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]



شکل ۱: مدل رابطه ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان با نقش واسطه‌ای مکانسیم های دفاعی

شکل ۱، مدل رابطه ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان با نقش واسطه‌ای مکانسیم های دفاعی در مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم به همراه ضرایب مسیر نشان داده می‌شود. در مجموع مقدار ضریب تبیین کلی در مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم توسط ویژگی شخصیتی سرشت و منش و مکانیسم‌های دفاع روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای برابر با R^2=۰/۵۱ بود

جدول ۲: برآورد مدل مستقیم به روش حداکثر درست نمایی[1]

مسیر مستقیم	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد (β)	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
سرشت ← اخلاق حرفه ای	۰/۲۵۷	۰/۲۰۳	۳/۱۶۶	۰/۰۱
منش ← اخلاق حرفه ای	۰/۲۶۸	۰/۲۲۱	۳/۵۴۶	۰/۰۱
مکانیزم‌های رشد یافته ← اخلاق حرفه ای	۰/۲۵۰	۰/۲۱۰	۲/۹۵۶	۰/۰۱
مکانیزم‌های رشد نایافته ← اخلاق حرفه ای	۰/۲۲۶	۰/۱۸۷	۲/۸۶۴	۰/۰۱
مکانیزم‌های روان‌آزرده ← اخلاق حرفه ای	۰/۱۹۷	۰/۱۶۱	۲/۶۷۴	۰/۰۱

با توجه به جدول (۲)، مسیرهای ویژگی شخصیتی سرشت و منش و مکانیزم‌های دفاع روان‌شناختی بر اخلاق حرفه ای در کارکنان بیمارستان تأثیر مستقیم و معناداری اخلاق حرفه ای دارند (P<۰/۰۱). در جدول ۴ اطلاعات مربوط به نتایج آزمون بوت استرپ برای‌مسیرهای غیرمستقیم ارائه شده است.

جدول ۳: برآورد غیرمستقیم مدل به روش بوت استرپ

مسیر غیر مستقیم	مقادیر	حد پایین	حد بالا	معنی داری
سرشت← مکانیسم‌های رشد یافته ← اخلاق حرفه ای	۰/۳۵۱	۰/۲۹۷	۰/۴۱۰	۰/۰۱
سرشت ← مکانیسم‌های رشد نایافته ← اخلاق حرفه‌ای	-۰/۳۳۰	-۰/۳۹۴	-۰/۲۹۱	۰/۰۱
سرشت ← مکانیسم‌های روان‌آزرده← اخلاق حرفه‌ای	-۰/۳۱۹	-۰/۳۸۶	-۰/۲۶۲	۰/۰۱

1 . maximum likelihood

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

منش← مکانیسم‌های رشد یافته← اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۷۵	۰/۳۰۲	۰/۴۴۳	۰/۰۱
منش ← مکانیسم‌های رشد نایافته ← اخلاق حرفه‌ای	-۰/۳۴۹	-۰/۴۰۸	-۰/۲۸۳	۰/۰۱
منش ← مکانیسم‌های روان‌آزرده ← اخلاق حرفه‌ای	-۰/۳۳۵	-۰/۴۰۶	-۰/۲۵۷	۰/۰۱

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود، مسیر غیرمستقیم تاثیر ویژگی شخصیتی سرشت و منش بر اخلاق حرفه ای با نقش واسطه ای مکانیزم‌های دفاع روان‌شناختی در کارکنان بیمارستان با روش بوت استرپ تایید شده است (P<۰/۰۱). همچنین مقدار ضریب تبیین کلی در مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم توسط ویژگی شخصیتی سرشت و منش و مکانیزم‌های دفاع روان‌شناختی بر اخلاق حرفه ای برابر با ۰/۵۱ بود.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پژوهش

شاخص‌های برازش	X^2	DF	χ2/df	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA	P
مدل پژوهش	۱۸۹/۹۳	۷۸	۲/۴۳	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۰۲	۰/۰۱
مقادیر قابل قبول	-	-	<۳	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۸	<۰/۰۵

مطابق جدول ۴ مقدار شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد[1] برابر با ۰/۰۲ که کمتر از ۰/۱ است که نشان دهنده مناسب بودن میانگین مربعات خطاهای مدل و قابل قبول بودن مدل است. همچنین مقدار خی دو در درجه آزادی (۲/۴۳) بین ۱ تا ۳ وشاخص نیکویی برازش[2] با مقدار ۰/۹۸ ، شاخص برازش هنجارشده[3] با مقدار ۰/۹۹، شاخص برازش فزاینده[4] با مقدار ۰/۹۷، و شاخص برازش تطبیقی[5] با مقدار ۰/۹۹ برازش خوب مدل را نشان می‌دهند و نشان می دهند مدل متغیرهای پژوهش یک مدل مناسب است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان با نقش واسطه‌ای مکانسیم‌های دفاعی بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ویژگی شخصیتی سرشت، منش و مکانیسم‌های دفاع با اخلاق حرفه‌ای کارکنان بیمارستان رابطه وجود دارد. همچنین مکانیسم‌های دفاعی در رابطه بین ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای دارند. در جهت رابطه ویژگی شخصیتی سرشت، منش با اخلاق حرفه‌ای کارکنان این یافته با نتایج پژوهش سپهری و همکاران (۱۳۹۹) و مویلیت (۲۰۱۹) همسو بود. در تبیین این نتایج بر اساس دیدگاه شناختی- رفتاری می‌توان بیان نمود که ویژگی های سرشت و منش سبب ایجاد تفاوت‌های فردی کارکنان در مفهوم خود است که منعکس‌کننده‌ی اهداف و ارزش‌های متفاوت اجتماعی، رفتاری و حتی اخلاقی می‌باشد و فرد این اهداف و ارزش‌ها را به طور منطقی و ارادی می‌سازد (سومویلی و همکاران، ۲۰۲۲) و این شرایط می تواند انگیزه های رفتارهای اخلاقی و نگرش‌های مبتنی بر رشد رفتارهای اخلاق مدارانه را تقویت نماید. ویژگی های سرشتی و منشی به عنوان الگوی دیرپا و معمول پندار، کردار و گفتار فرد در واقع بیان کننده ی هر دو جنبه ی اجتماعی و شخصی است این موضوع می تواند مشخص کننده سطح تاثیرات این ویژگی‌ها، بر شناخت، رفتار و حتی هیجان باشد (اصلان و همکاران، ۲۰۲۲). از طرفی ویژگی شخصیتی سرشتی و منشی یک نفر انواع معین و متفاوتی از واکنش‌ها را در فرد فرا می‌خواند و بالطبع اخلاق حرفه‌ای کارمندان را متاثر می‌سازد. افراد دارای ویژگی شخصیتی سرشتی و منشی باورهای سازگارانه و نوع دوستانه در روابط اجتماعی دارند (کیم و همکاران، ۲۰۲۰). در روابط با دیگران مهربان، پذیرا و در مقابل تغییرات انعطاف‌پذیر بوده و خود را با مشکلات سازگار می‌کنند (میهایلویچ و همکاران، ۲۰۲۲). اخلاق حرفه‌ای هم قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بنابراین کارمندانی که این

1 . root mean square error of approximation(RMSEA)
2 . goodness of fit index (GFI)
3 . normed fit index(NFI)
4 . incremental Fit Index(IFI)
5 . comparative fit Index(CFI)

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

ویژگی را در کار خود دارند احتمالا اخلاق حرفه‌ای بالایی دارند (کلوندی و همکاران، ۱۳۹۹). این کارمندان بسیار تلاش‌گر بوده و در پاسخ به نشانه‌های احتمالی در مقابل تنبلی، بسیار سخت‌کوش بوده و در رعایت موازین اخلاقی همواره تمام تلاش خود را می نمایند (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین با افزایش ویژگی‌هایی مانند سرشت و منش که مبتنی بر توانمندی شخص در بهبود رفتاری هستند، استفاده وی از راهبردهای کارآمد تنظیم شناختی و حتی هیجانی بیشتر و در نتیجه احتمال رفتارهای سازگارانه و حتی اخلاق مدارانه بیشتر می‌شود.

در زمینه رابطه مکانیسم‌های دفاعی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان این یافته با نتایج پژوهش جعفری و حنیفی (۲۰۲۱) و پروت و همکاران (۲۰۱۹) همسو بود. در تبیین این نتایج بر اساس دیدگاه شناختی- رفتاری می‌توان بیان نمود که به طور خودکار و ناخودآگاه از مکانیسم‌های دفاعی برای مقابله با چنین احساساتی استفاده می‌کند، زیرا مکانیسم‌های دفاعی پدیده‌ای رایج در زندگی روزمره‌ی افراد (کارمندان) و همچنین در محل کار آنان است (وان و همکاران، ۲۰۲۱). که به منظور کاهش یا جلوگیری از اضطراب و احساسات ناخوشایند مورد استفاده قرار می‌گیرند. همچنین این مکانیسم‌های دفاعی به آنها کمک می‌کند تا عزت نفس خود را حفظ کنند (دی گیوسپ و همکاران، ۲۰۱۸) و به دفاع از خود در برابر اضطراب هنگام مواجهه با ناکامی‌ها متوسل شوند زیرا مکانیسم‌های دفاعی رفتار خود نظارتی است که به منظور کاهش تعارض شناختی از طریق به حداقل رساندن تغییرات در واقعیت‌ها درونی و بیرونی به وسیله تاثیر بر ادراک حوادث و تهدیدها است (سیلوا و همکاران، ۲۰۱۸). به همین خاطر می‌توان گفت که بین مکانیسم‌های دفاع روان شناختی با اخلاق حرفه‌ای کارمندان رابطه وجود دارد و این شرایط ترسیم کننده شکل یا الگویی از مکانیسم های دفاعی روانی در شرایط متفاوت از جمله شرایط کاری پرفشار در بیمارستان خواهد بود که می تواند انگیزه های رفتارهای اخلاقی و نگرش‌های مبتنی بر رشد رفتارهای اخلاق مدارانه را تقویت نماید.

در زمینه نقش واسطه‌ای مکانیسم‌های دفاعی در رابطه بین ویژگی شخصیتی سرشت و منش با اخلاق حرفه‌ای این یافته با نتایج پژوهش جعفری و حنیفی (۲۰۲۱) و مویلیت (۲۰۱۹) همسو بود. در تبیین این نتایج بر اساس می‌توان بیان نمود که مطابق نظریه کلونینجر که براساس مدل زیستی و اجتماعی می باشد در این نظریه ویژگی های شخصیتی سرشت و منشی از دو مفهوم تحریک و بازداری تشکیل شده است که در برگیرنده اساسی مکانیسم‌های دفاع روانی یا رفتاری افراد است از طرفی می‌تواند در موقعیت‌های متفاوت سبب بروز رفتارهای سازگارانه یا ناسازگارانه شود (پروت و همکاران، ۲۰۱۹). به بیان دیگر، ویژگی های سرشتی و منشی آن چیزی است که هر کس به گونه ای ارادی یا غیرارادی از خویش نمایان سازد. بنابراین نکته می تواند به صورت هوشیار و یا ناهشیار در مکانیسم های روانی افراد تاثیر بگذار به صورتی که بتوانند نسبت به مسایل پیرامون فعالانه برخورد نمایند یا این که رفتاری منفعلانه داشته باشند (وان و همکاران، ۲۰۲۱). از آنجایی که اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کنند، بنابراین تفکری عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های افراد در محل کار آن‌ها است (تسوهاراکا و آساهارا، ۲۰۱۸). پس ممکن است در کارمندان بیمارستانی در صورت عدم رعایت این قواعد به صورت عمدی یا سهوی، دچار استرس یا اضطراب شوند و هنگامی که یک شخص با برخی احساسات نامطلوب (مثل: اضطراب، ناکامی، تعارض و تهدید) در زندگی و در محل کار خود مواجه می‌شود (دی گیوسپ و همکاران، ۲۰۲۱). البته که اخلاق در نظام حرفه‌ای منعکس‌کنندهٔ هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها یا کارکنان و نهادهای تخصصی مرتب با کارکنان باشد و در برگیرنده در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی تحمیل نمی‌باشد (سیگر و گودفری، ۲۰۱۴). در بیمارستان‌ها به دلیل ماهیت شغلی و پرخطر بودن این شغل اغلب افراد دارای اضطرابی طبیعی از بیمار شدن دارند و همچنین ساعات کاری و حجم کار سبب می‌گردد که افراد همواره در تنشی بالا قرار داشته باشند این شرایط مکانیسم‌های دفاعی را فعال می‌نماید و درصورتی که افراد از ویژگی‌های سازگارانه سرشتی و منشی برخوردار باشند در موازین اخلاقی حتی در شرایط آسیب زا از بهره وری کاری خود نمی‌کاهند (باک و همکاران، ۲۰۲۱).

در نتیجه‌گیری از یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان نمود که با افزایش ویژگی‌های شخصیتی سرشت و منش که در برگیرنده بسیاری از عوامل شناختی، رفتاری و حتی هیجانی است می‌توان شاهد استفاده بهینه از مکانیسم‌های دفاعی سازگارانه در شرایط متفاوت بود که می‌تواند احتمال بروز رفتارهای مبتنی بر اعمال اخلاق حرفه‌ای را در کارکنان بیمارستان تقویت نماید.

این پژوهش نیز مانند پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی داشت: محدودیت در تعمیم‌پذیری نتایج به به سایر بیمارستان‌ها و مناطق، محدودیت دسترسی به کارکنان بیمارستانی در بازه زمانی شیوع بیماری کرونا و محدودیت به استفاده از ابزار پرسشنامه و محدودیت عدم امکان علت‌یابی در روش همبستگی، از اساسی ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر بودند.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

پیشنهاد می‌شود که در جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان بیمارستان به صورت دوره‌های آموزش‌هایی مرتبط با شناخت کافی از ویژگی‌ها و توانمندی‌های شخصیتی و استفاده از آن‌ها به عنوان مکانیسم‌های دفاعی سازگارانه در شرایط پرفشار ارایه شود. پیشنهاد می‌شود که با تدوین دستورالعمل‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز بیمارستانی به نقش عوامل تاثیرگذار در اخلاق حرفه‌ای مانند ویژگی‌های شخصیتی و مکانیسم‌های دفاعی توجه ویژه شود. همچنین به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد در جهت افزایش تعمیم‌پذیری نتایج با توجه به اعمال کنترل بیشتر در متغیرهای جمعیت شناختی مانند سطح تحصیلات پژوهش‌هایی را در سایر مناطق مشابه به انجام برسانند.

تشکر و قدردانی: این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرگز می‌باشد. این پژوهش بدون همکاری جامعه هدف کارکنان بیمارستان آل جلیل شهرستان اق قلا پژوهش انجام نمی‌گرفت.

منابع

حیدری نسب، ل؛ شعیری، م. (۱۳۹۰). ساخت عاملی پرسشنامه سبک‌های دفاعی(DSQ-40) در نمونه‌های غیربالینی ایرانی. *فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی*، ۶(۲۱)، ۷۷-۹۷. https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_4170.html?lang=fa

دادفر، م؛ بهرامی، ف؛ دادفر، ف؛ یونسی، س. (۱۳۸۹). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه سرشت و منش. *مجله توانبخشی*. ۱۱ (۳) :۱۵-۲۴. https://rehabilitationj.uswr.ac.ir/browse.php?a_id=638&sid=1&slc_lang=en

شفیقی، ف؛ کلانتری، م؛ ذوالفقاری زعفرانی، ر. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان). *پژوهش در نظام های آموزشی*، ۱۲(ویژه‌نامه)، ۹۸۵-۱۰۰۸. http://www.jiera.ir/article_65037_8201.html?lang=fa

کلوندی، ن؛ غلامی، ا. ح؛ سلطانیان، ع؛ خلیلی، آ. (۱۳۹۹). بررسی میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه پرستاران و عوامل مرتبط با آن در مراکز آموزشی درمانی شهر همدان. *مجله سلامت و مراقبت*. ۲۲ (۱) :۸۳-۷۵. jhc.22.1.75/10.29252

سپهری، پ؛ آزادی، ک؛ وطن پرست، م؛ اکبری، ب. (۱۳۹۹). تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای. *حسابداری مدیریت*، ۱۳(۴۴)، ۲۰۵-۲۱۵. https://jma.srbiau.ac.ir/article_15518.html?lang=fa

Ahanger, T. A., & Aljumah, A. (2018). Internet of Things: A comprehensive study of security issues and defense mechanisms. *IEEE Access*, *7*, 11020-11028. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2018.2876939

Andrews, G., Singh, M., & Bond, M. (1993). The defense style questionnaire. *Journal of Nervous and mental Disease*. https://doi.org/10.1097/00005053-199304000-00006

Arimoto, A., Gregg, M. F., Nagata, S., Miki, Y., & Murashima, S. (2012). Evaluation of doctoral nursing programs in Japan by faculty members and their educational and research activities. *Nurse education today*, *32*(5), e1-e7. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.06.007

ASLAN, E., SAĞLAM, F., & NAYCI, S. Temperament, Character Traits and Alexithymia in Patients with Asthma; A University Hospital Sample. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, *12*(1), 86-94. https://doi.org/10.31020/mutftd.927090

Azadian, M., Rahimi, A., Mohebbi, M., Iloonkashkooli, R., Maleki, M., & Mardani, A. (2021). The barriers to observing professional ethics in the practice of nursing care from nurses' viewpoints. *Clinical Ethics*, *16*(2), 114-121. https://doi.org/10.1177/1477750920959549

Bak, W. S., Oh, K. M., & Yu, J. S. (2021). The Effects of Temperament and Character, Emotional Intelligence on Self-leadership of Clinical Nurses. *Journal of muscle and joint health*, *28*(3), 263-274. https://doi.org/10.5953/JMJH.2021.28.3.263

Boldrini, T., Buglio, G. L., Giovanardi, G., Lingiardi, V., & Salcuni, S. (2020). Defense mechanisms in adolescents at high risk of developing psychosis: an empirical investigation. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process, and Outcome*, *23*(1). https://dx.doi.org/10.4081%2Fripppo.2020.456

Crigger, N., & Godfrey, N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. Journal of Professional Nursing, 30(5), 376-382. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2014.03.004

Cloninger, C. R., Przybeck, T. R., Svrakic, D. M., & Wetzel, R. D. (1994). The Temperament and Character Inventory (TCI): A guide to its development and use. https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=678776

Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. (2022). A 30-year systematic review of professional ethics and teacher preparation. *The Journal of Special Education*, *55*(4), 201-212. https://doi.org/10.1177%2F0022466921989303

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]

Di Giuseppe, M., Ciacchini, R., Micheloni, T., Bertolucci, I., Marchi, L., & Conversano, C. (2018). Defense mechanisms in cancer patients: a systematic review. *Journal of psychosomatic research*, *115*, 76-86. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2018.10.016

Di Giuseppe, M., Perry, J. C., Prout, T. A., & Conversano, C. (2021). Recent Empirical Research and Methodologies in Defense Mechanisms: Defenses as Fundamental Contributors to Adaptation. *Frontiers in psychology*, *12*. https://dx.doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2021.802602

Haddad, L., & Bigger, S. (2020). Radiology nursing ethics and moral distress. *Journal of Radiology Nursing*, *39*(4), 278-285. https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2020.06.003

Hyphantis, T., Goulia, P., & Carvalho, A. F. (2013). Personality traits, defense mechanisms and hostility features associated with somatic symptom severity in both health and disease. *Journal of psychosomatic research*, *75*(4), 362-369. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2013.08.014

Hwang, H. C., Kim, S. M., Han, D. H., & Min, K. J. (2020). Associations of temperament and character with coping strategies among office workers. *Psychiatry investigation*, *17*(1), 37. https://dx.doi.org/10.30773%2Fpi.2019.0084

Jafari, A., & Hanifi, A. (2021). The relation between Psychological Capital and Professional Ethics among Nurses: mediating role of Defense Mechanisms. *Career and Organizational Counseling*, *13*(2), 113-128. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_100622.html

Kim, M. S., & Jeon, M. K. (2018). Influence of perception of patient rights and ethical values on biomedical ethics awareness in nursing students. *Journal of East-West nursing research*, *24*(1), 1-9. https://doi.org/10.14370/jewnr.2018.24.1.1

Kim, E., & Kim, G. (2020). Subjective Happiness according to Temperament and Character Type of Nursing Students. *Korean Journal of Stress Research*, *28*(2), 76-83. https://doi.org/10.17547/kjsr.2020.28.2.76

Kuntarti, R. Y., Umar, J., & Irawati, D. (2020). Concept analysis of caring personality for nursing: a review. *Pertanika J Soc Sci Humanit*, *28*(4), 2485-504. http://dx.doi.org/10.47836/pjssh.28.4.01

Maulit, M. (2019). Professional Ethics of General Emilio Aguinaldo National High School Teachers: Basis for Personality Development Program. *Ascendens Asia Journal of Multidisciplinary Research Abstracts*, *3*(2M). https://ojs.aaresearchindex.com/index.php/AAJMRA/article/view/8260

Mercuri, J. J., Iorio, R., Zuckerman, J. D., & Bosco, J. A. (2017). Ethics of total joint arthroplasty gainsharing. *JBJS*, *99*(5), e22. doi: 10.2106/JBJS.16.00594

Mihailovic, M., Garcia, D., Amato, C., Lindskär, E., Rosenberg, P., Björk, E., ... & Cloninger, C. R. (2022). The personality of newly graduated and employed nurses: Temperament and character profiles of Swedish nurses. *International Journal of Nursing Studies Advances*, *4*, 100058. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2021.100058

Prout, T. A., Gottdiener, W. H., Camargo, A., & Murphy, S. (2018). The relationship between defense mechanisms and religious coping using a new two-factor solution for the Defense Style Questionnaire-40. *Bulletin of the Menninger Clinic*, *82*(3), 224-252. https://doi.org/10.1521/bumc.2018.82.3.224

Prout, T. A., Malone, A., Rice, T., & Hoffman, L. (2019). Resilience, defense mechanisms, and implicit emotion regulation in psychodynamic child psychotherapy. Journal of Contemporary Psychotherapy, 49(4), 235-244. https://doi.org/10.1007/s10879-019-09423-w

Romeo, A., Benfante, A., Geminiani, G. C., & Castelli, L. (2022). Personality, Defense Mechanisms and Psychological Distress in Women with Fibromyalgia. *Behavioral Sciences*, *12*(1), 10. https://doi.org/10.3390/bs12010010

Shin, E. S., & Lee, S. (2016). The emotional intelligence, defense mechanism and interpersonal caring behavior by enneagram personality types in nursing students. The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 22(4), 514-526. https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.4.514

Silva, T. N. D., Freire, M. E. M., Vasconcelos, M. F. D., Silva Junior, S. V. D., Silva, W. J. D. C., Araújo, P. D. S., & Eloy, A. V. A. (2018). Deontological aspects of the nursing profession: understanding the code of ethics. *Revista brasileira de enfermagem*, *71*, 3-10. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0565

Somville, F., Van der Mieren, G., De Cauwer, H., Van Bogaert, P., & Franck, E. (2022). Burnout, stress and Type D personality amongst hospital/emergency physicians. International Archives of Occupational and Environmental Health, 95(2), 389-398. https://doi.org/10.1007/s00420-021-01766-z

Tsuruwaka, M., & Asahara, K. (2018). Narrative writing as a strategy for nursing ethics education in Japan. *International Journal of Medical Education*, *9*, 198. https://dx.doi.org/10.5116%2Fijme.5b39.d5d2

Wan, M., Li, J., Liu, Y., Zhao, J., & Wang, J. (2021). Characteristic insights on industrial cyber security and popular defense mechanisms. *China Communications*, *18*(1), 130-150. https://doi.org/10.23919/JCC.2021.01.01

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.9.12.5]