

Research Paper



The Mediating Role of Defense Mechanisms and Perfectionism in the Relationship Between Ego Strength and Job Adjustment of Nurses



Mohammad Ali Besharat¹, Mina Mohammadi², Jamil Mansouri^{3*}, Nazila Amani³

1. Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran.
2. MA in Career Counselling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
3. PhD student in Cognitive Psychology, Faculty of Psychology and Education, Kharazmi University, Alborz, Iran.



DOI: [10.22034/JMPR.2024.60160.6037](https://doi.org/10.22034/JMPR.2024.60160.6037)

URL: https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_18180.html



ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:
Job Adjustment,
Ego Strength,
Defense Mechanisms,
Perfectionism

Received: 2024/01/22
Accepted: 2024/03/06
Available: 2024/07/04

The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of defense mechanisms and perfectionism in the relationship between ego strength and job adjustment of nurses. The statistical population of this research was the employees of public hospitals in Karaj who were working in 2023. 250 nurses from the public hospitals of Karaj city were selected from among the research population and with the purpose sampling. The data of the research was collected by using Ego Strength Questionnaire (ESS), Defense Styles Questionnaire (DSQ), Tehran Multidimensional Perfectionism Scale (TPMS) and Job Adjustment Questionnaire (JAQ). The collected data were analyzed using structural equation method in SPSS version 25 and Mplus version 8.3 software. The research findings show that ego strength positively and significantly predicts job adjustment. The results also showed that defense mechanisms and perfectionism mediate the relationship between ego strength and job adjustment. According to the results of the research, it can be concluded that ego strength through defense mechanisms and perfectionism can predict the level of job adjustment in nurses.



* **Corresponding Author:** Jamil Mansouri
E-mail: mansourijamil1992@gmail.com

مقاله پژوهشی



نقش واسطه‌ای سازوکارهای دفاعی و کمال‌گرایی در رابطه بین استحکام من و سازگاری شغلی پرستاران



محمدعلی بشارت^۱، مینا محمدی^۲، جمیل منصوری^{۳*}، نازیلا امانی^۳

۱. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳. دانشجوی دکترا روانشناسی شناختی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، البرز، ایران.



DOI: [10.22034/JMPR.2024.60160.6037](https://doi.org/10.22034/JMPR.2024.60160.6037)

URL: https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_18180.html



چکیده

مشخصات مقاله

کلیدواژه‌ها:

سازگاری شغلی، استحکام من، سازوکارهای دفاعی، کمال‌گرایی

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سازوکارهای دفاعی و کمال‌گرایی بین استحکام من و سازگاری شغلی پرستاران انجام شد. جامعه پژوهش کارکنان بیمارستان‌های دولتی کرج بود که در سال ۱۴۰۲ مشغول به خدمت بودند. از میان جامعه پژوهش و با هدف نمونه‌گیری هدفمند ۲۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرج انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه استحکام من (ESS)، پرسشنامه سبک‌های دفاعی (DSQ)، مقیاس چندبعدی کمال‌گرایی تهران (TPMS) و پرسشنامه سازگاری شغلی (JAQ) گردآوری شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ و Mplus نسخه ۸.۳ تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که استحکام من به صورت مثبت و معناداری سازگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که سازوکارهای دفاعی و کمال‌گرایی رابطه استحکام من و سازگاری شغلی را واسطه‌گری می‌کند. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که استحکام من از راه سازوکارهای دفاعی و کمال‌گرایی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده میزان سازگاری شغلی در پرستاران باشد.

دریافت شده: ۱۴۰۲/۱۱/۰۲

پذیرفته شده: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

منتشر شده: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴

* نویسنده مسئول: جمیل منصوری

رایانامه: mansourijamil1992@gmail.com

مقدمه

موفقیت‌آمیز نیازهای غریزی، بازداری‌های درونی و واقعیت اجتماعی دارد و به فهم ما از عملکرد سازگاران کمک می‌کند (کاستا و مک‌کرا^{۱۳}، ۱۹۹۲؛ به نقل از منصوری و همکاران، ۱۳۹۸). مفهوم استحکام من بیانگر عملکرد روانی افراد در ارتباط با خود و محیط است. عنصری که با هم توانمندی کلی من را می‌سازند مواردی همچون توانایی افراد در تحمل اضطراب، ظرفیت فرد در تعدیل فشارهای غریزی و مطالبات فرمان در فضای درون و برون‌روانی است (موره و فاین^{۱۴}، ۱۹۹۰).

پژوهش‌های با محوریت بررسی استحکام من در پیش‌بینی سازگاری شغلی اندک است؛ باوجوداین، اهمیت نقش استحکام من در تعیین پیامدهای شغلی مختلف نشان می‌دهد که می‌تواند نقش بالقوه‌ای در پیش‌بینی سازگاری شغلی افراد داشته باشد. برای نمونه، صادقی و ملازاده (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به نقش استحکام من در پیش‌بینی رضایت شغلی پلیس‌یاران مراکز نیروی انتظامی اشاره کرده‌اند. همچنین شکری و همکاران (۱۴۰۰) به ارتباط استحکام ساختار من و موفقیت شغلی فرد توجه داشته‌اند. این مطالعات می‌تواند از اهمیت نقش متغیر استحکام من در پیش‌بینی سازگاری شغلی افراد حمایت کند. همچنین باید این نکته را مد نظر داشت که برخی از مطالعات در کنار توجه به نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی سازگاری شغلی افراد، تلاش کرده‌اند به این سؤال پاسخ دهند که ویژگی‌های شخصیتی از چه طریقی می‌توانند سازگاری شغلی افراد را پیش‌بینی کنند (تت و همکاران^{۱۵}، ۱۹۹۱؛ هوگان و هولاند^{۱۶}، ۲۰۰۳).

سازوکارهای دفاعی به‌عنوان یکی از توانمندی‌های ساختار من، می‌تواند در پیش‌بینی سازگاری افراد نقش ایفا کند (کرامر^{۱۷}، ۲۰۰۰). سازوکارهای دفاعی به‌عنوان روش مقابله من با سطح اضطراب درونی و بیرونی در نظر گرفته می‌شود (کرامر، ۲۰۱۲). اندروز و همکاران^{۱۸} (۱۹۹۳) سازوکارهای دفاعی را در قالب سه سبک دفاعی روان‌آزرده و رشدنیافته که سازوکارهای ناهنجار هستند و سبک دفاعی رشدیافته که سازوکار بهنجار و کارآمد است، طبقه‌بندی کرده‌اند. شرایط تنش‌زا و غیرقابل‌پیش‌بینی می‌تواند قدرت ساختار من را در به کار بستن سازوکارهای دفاعی رشدیافته یا رشدنیافته در مقابله با سطح اضطراب تحت تأثیر قرار داده و تضعیف یا تقویت کند. باوجوداین، می‌توان گفت افرادی که ساختار من آن‌ها دارای قدرت بالاتری است، در شرایط تنش‌زا توانایی بیشتری در به کار بردن سازوکارهای بهنجار دارند و به‌این‌ترتیب می‌توانند به‌طور مناسب با اضطراب مقابله کنند و سطح اضطراب را کاهش دهند (پان و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۷)؛ در مقابل، افرادی که ساختار من ضعیف‌تری دارند با به کار بردن سازوکارهای رشدنیافته و روان‌آزرده موجب فقدان آگاهی فرد از سطح اضطراب و تعارضات درون‌روانی

سازگاری شغلی به‌عنوان سازه‌ای مهم در حوزه شغلی، به‌صورت محصول درگیر شدن فرد در محیط شغلی و نحوه پاسخ او به تغییرات شغلی تعریف می‌گردد که به شکل‌گیری حس مطلوب از خود می‌انجامد (گراجو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). سازگاری شغلی فرد را برای مدیریت وظایف، رویارویی با خواسته‌ها، تغییرات و آسیب‌های شغلی آماده و توانمند می‌کند (چان و همکاران^۲، ۲۰۱۶). افراد احتمالات مختلف در شرایط پیش‌بینی‌ناپذیر را در نظر داشته باشند و با عملکرد بهتر در چنین شرایطی بهترین نتیجه را حاصل کنند (رودلف و همکاران^۳، ۲۰۱۷). کارکنان محیط‌های بیمارستانی از جمله شاغلانی هستند که در معرض بیشترین رویدادهای تنش‌زا و شرایط غیرقابل پیش‌بینی قرار می‌گیرند و از این نظر موضوع سازگاری شغلی در آنها اهمیت ویژه‌ای دارد.

سازگاری شغلی می‌تواند با عملکرد بهتر کارکنان بیمارستانی همراه باشد. مطالعات مختلف اهمیت عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان را مورد توجه قرار داده‌اند. براساس نتایج این مطالعات می‌توان گفت عملکرد بهتر کارکنان بیمارستان با خطر مرگ‌ومیر کمتر برای بیماران (نیدلمن و همکاران^۴، ۲۰۲۰)، مدت اقامت کمتر بیماران در بیمارستان (شلاک و همکاران^۵، ۲۰۲۱) و رضایت بیشتر آنان (تان و همکاران^۶، ۲۰۱۹؛ اموک و همکاران^۷، ۲۰۲۰) همراه است. بر این اساس در سازمان‌های مختلف در راستای ارتقای توانمندی کارکنان در مواجهه با چالش‌های محل کار، به‌دنبال تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی سازگاری شغلی هستند (رشید و همکاران^۸، ۲۰۲۰). به این ترتیب، شناسایی عواملی اهمیت می‌یابد که می‌تواند در ارتقای سطح سازگاری شغلی کارکنان نقش داشته باشد.

ویژگی‌های شخصیتی یکی از عواملی است که مطالعات در سازگاری شغلی فرد به اهمیت آن اشاره کرده‌اند. ویژگی‌های شخصیتی نحوه ادراک افراد از شرایط محیطی را تحت تأثیر قرار داده و از طریق فرایندهای خودتنظیمی می‌توانند موجب انطباق فرد در شرایط محیطی تنش‌زا گردند (روسیر و همکاران^۹، ۲۰۱۲). بررسی ویژگی‌های شخصیتی در قالب مدل پنج عاملی نشان داده است سازگاری شغلی با روان‌رنجورخویی ارتباط منفی دارد درحالی‌که با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی و به‌ویژه وظیفه‌شناسی ارتباط مثبت دارد (ایسپسر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ بنکالی و سارسیکوگلو^{۱۱}، ۲۰۲۱).

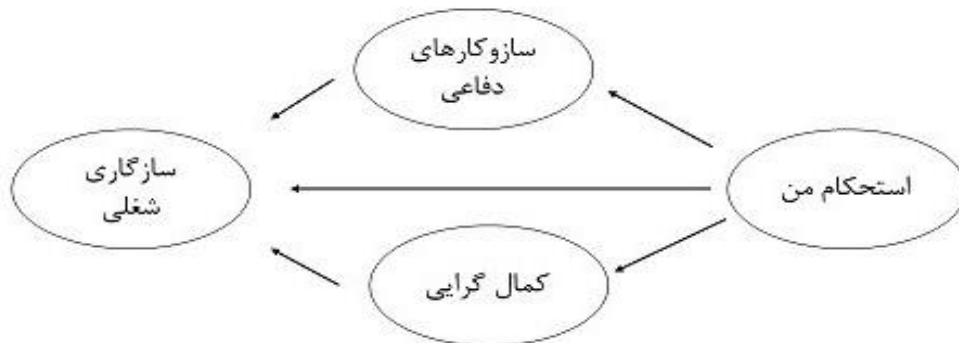
استحکام من^{۱۲} به‌عنوان یکی از ساختارهای شخصیتی در پیش‌بینی سازگاری شغلی افراد نقش دارد (برای نمونه، نک، شکری و همکاران، ۱۴۰۰؛ صادقی و ملازاده، ۱۴۰۱). استحکام من اشاره به توانایی شخص در مدیریت

11. Bacanlı, F., & Sarsikoğlu, A. F.
12. Ego strength
13. Costa, P. T., & McCrae, R. R.
14. Moore, B. E., & Fine, B. D.
15. Tett, R. P., et al.
16. Hogan, J., & Holland, B.
17. Cramer, P.
18. Andrews, G., et al.
19. Pan, X., et al.

1. Grajo, L. et al.
2. Chan, S. H., et al.
3. Rudolph, C. W., et al.
4. Needleman, J., et al.
5. Schlak, A. E., et al.
6. Tan, C. N. L., et al.
7. Umoke, M., et al.
8. Rasheed, M. I., et al.
9. Rossier, J., et al.
10. İspir, Ö., et al.

رضایت‌مندی بیشتری را گزارش و سازگاری بیشتری را در مواجهه با تغییرات شغلی تجربه می‌کنند (هاموند و همکاران^۶، ۲۰۱۹).

با توجه به اهمیت موضوع سازگاری شغلی کارکنان بیمارستان، پژوهش حاضر در پی آن است تا با هدف ارتقای سازگاری شغلی آن‌ها، به شناسایی عوامل پیش‌بین و واسطه‌ای سطح سازگاری شغلی در محیط‌های بیمارستانی بپردازد. براساس پیشینه مورد بررسی و مبانی نظری مطرح‌شده، پژوهش حاضر در این راستا انجام شد تا با بررسی عوامل شخصیتی استحکام من، سازوکارهای دفاعی و کمال‌گرایی در قالب مدلی مفهومی اطلاعات جامع و منسجم‌تری در پیش‌بینی سازگاری شغلی فرد ارائه دهد. بر اساس مدل مفهومی که در تصویر ۱ نمایش داده شده است، ارتباط استحکام من و رضایت شغلی با واسطه‌گری متغیرهای سبک‌های دفاعی و کمال‌گرایی مورد توجه قرار گرفت. از این رو، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که آیا استحکام من می‌تواند با واسطه‌گری سبک‌های دفاعی و کمال‌گرایی، سازگاری شغلی را در پرستاران پیش‌بینی کند؟ فرضیه پژوهش حاضر بدین شکل است که استحکام من نه تنها میزان سازگاری شغلی پرستاران را پیش‌بینی می‌کند بلکه این پیش‌بینی با واسطه‌گری سبک‌های دفاعی و کمال‌گری صورت می‌گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با استفاده از فرمول شکل ۲، حجم جامعه ۲۰۰۰ نفری (علی‌اکبری و همکاران، ۱۴۰۱) و مقادیر پیش فرض ($q=p=0.5$, $d=0.06$, $z=1.96$) حجم نمونه ۲۳۶ نفر به دست آمد که با در نظر گرفتن احتمال وجود داده‌های پرت تعداد ۲۵۰ نفر شرکت‌کننده به‌عنوان گروه نمونه در پژوهش شرکت کردند. برای گردآوری اطلاعات لازم از ابزارهای زیر استفاده شد:

ابزارهای پژوهش

مقیاس استحکام من^۷: برای ارزیابی میزان استحکام ساختار من در واکنش به موقعیت‌های دشوار، از مقیاس استحکام من استفاده شد که یک ابزار ۲۵ گویه‌ای است و بشارت (۱۳۸۶) در تدوین آن‌ها از ابزارهای سنجش مهار من و تاب‌آوری من (کانر و دیویدسون^۸، ۲۰۰۳)، سازوکارهای دفاعی (اندروز و همکاران، ۱۹۹۳) و راهبردهای مقابله‌ای (کارور و همکاران^۹، ۱۹۸۹) اقتباس

6. Kundi, Y. M., et al.
7. Hammond, R. K., et al.
8. Ego Strength Scale
9. Connor, K.M., & Davidson, J.R.T.
10. Carver, C.S., et al.

می‌گردد و با مختل شدن فرایند یادگیری، فرد نمی‌تواند به شیوه سازگاران با شرایط مقابله کند (سیوککا و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

یکی از ویژگی‌های شخصیتی دیگری که در محیط‌های شغلی می‌تواند سازگاری فرد را علاوه بر استحکام من و سازوکارهای دفاعی تحت تاثیر قرار دهد، کمال‌گرایی^۲ است. کمال‌گرایی به‌عنوان سبک شخصیتی تعریف می‌شود که با تلاش برای بی‌عیب و نقص بودن و تمایل به ارزیابی بیش‌ازحد انتقادی و تعیین استانداردهای سطح بالا همراه است (وانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۰). این مفهوم دو جانبه می‌تواند در کنار بعد مثبت آن که شامل تأکید بر نظم و دقت در دست‌یابی به اهداف است، دارای ویژگی‌های منفی همچون نگرانی درباره اشتباهات و مقایسه با عملکرد خود با دیگران باشد (توماس و بیگاتی^۴، ۲۰۲۰). مطالعات مختلفی که بر اهمیت نقش کمال‌گرایی در تعیین پیامدهای شغلی متمرکز شده‌اند، نشان داده‌اند کمال‌گرایی منفی و ناسازگاران می‌تواند بر سازگاری فرد با محیط شغلی اثرات نامطلوبی داشته باشد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ چن و همکاران^۵، ۲۰۲۲؛ کندی و همکاران^۶، ۲۰۲۲). افرادی که ساختار من نیرومندتری دارند، می‌توانند با در نظر گرفتن واقعیات و دامنه توانمندی‌های شخصی، استانداردهای شغلی مناسب و معقول‌تری برای خود تنظیم کنند. به‌این‌ترتیب، از عملکرد شغلی خویش

روش

پژوهش حاضر در دسته پژوهش همبستگی قرار دارد. جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان بیمارستان‌های دولتی کرج بود که در سال ۱۴۰۲ مشغول به کار بوده‌اند و از میان آن‌ها با روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۵۰ نفر در پژوهش حاضر شرکت کرده‌اند. کفایت حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شده است که در شکل زیر نشان داده شده است:

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

شکل ۲: فرمول کوکران محاسبه حجم نمونه

1. Ciocca, I., et al.
2. Perfectionism
3. Wang, D., et al.
4. Thomas, M., & Bigatti, S.
5. Chen, H., et al.

مقیاس چندبعدی کمال‌گرایی تهران^{۱۰}: مقیاس کمال‌گرایی چندبعدی تهران توسط بشارت (۱۳۸۶) با اقتباس از مقیاس‌های فرست و همکاران^{۱۱} (۱۹۹۰)، هویت و همکاران^{۱۲} (۲۰۰۲) و هویت و فلت (۱۹۹۱) طراحی شده است. این مقیاس شامل ۳۰ گویه است که در قالب سه عامل کمال‌گرایی خودمحور^{۱۳}، کمال‌گرایی دیگرمحور^{۱۴} و کمال‌گرایی جامعه‌محور^{۱۵} طبقه‌بندی می‌گردد. تمامی گویه‌ها در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از نمره ۱ (کاملاً موافقم) تا نمره ۵ (کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌گردد. ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در پژوهش بشارت (۱۳۸۶) مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی هرکدام از زیرمقیاس‌های کمال‌گرایی خودمحور، کمال‌گرایی دیگرمحور و کمال‌گرایی جامعه‌محور با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۱ و ۰/۸۱ و با استفاده از روش بازآزمایی در فاصله دو تا شش هفته به ترتیب برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۴ گزارش شده است. هم‌چنین در این پژوهش روایی هم‌زمان مقیاس کمال‌گرایی چندبعدی تهران با استفاده از مقیاس مشکلات بین شخصی^{۱۶} (هرویتز و همکاران^{۱۷}، ۱۹۸۸)، مقیاس سلامت روانی (ویت و ویر، ۱۹۸۳) و زیرمقیاس‌های روان‌رنجوری و برون‌گرایی از مقیاس شخصیتی پنج عامل بزرگ (کاستا و مک‌کرا^{۱۸}، ۱۹۹۲) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه سازگاری شغلی^{۱۹}: برای ارزیابی میزان سازگاری افراد در محیط‌های شغلی شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) پرسشنامه سازگاری شغلی را طراحی کرده است که براساس نظریه سازگاری شغلی لافکویست و دیویس^{۲۰} (۱۹۷۸) است. این پرسشنامه ۳۶ گویه دارد که شامل ۷ عامل کلی ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش نوع‌دوستی، ارزش پایگاه، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و ارزش سبک سازگاری است. طیف پاسخگویی این پرسشنامه در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای است که از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) متغیر است. فرجام و همکاران (۱۴۰۰) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برابر با ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به‌طور هم‌زمان پرسشنامه سازگاری شغلی با پرسشنامه رضایت دانت را بررسی و به همبستگی بین نمره‌های دو ابزار با ضریب همبستگی ۰/۷۳ رسید که نشانگر روایی سازه کافی و قابل قبول برای پرسشنامه سازگاری شغلی است.

یافته‌ها

در بخش اول یافته‌ها، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان به‌طور مختصر توصیف می‌گردد. تمامی شرکت‌کنندگان از کارکنان خدمات درمانی

کرده است. گویه‌های این مقیاس در یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از نمره ۱ (خیلی کم) تا نمره ۵ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌گردد و نمرات بالاتر در آن نشان‌دهنده استحکام بیشتر ساختار من است. در پژوهش بشارت (۱۳۹۵) بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار نشان می‌دهد که پایایی زیرمقیاس‌های آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ در بازه ۰/۷۳ تا ۰/۹۳ و روش بازآزمایی با فاصله زمانی دو تا شش هفته در بازه ۰/۶۵ تا ۰/۸۸ قرار دارد. روایی همگرا و تشخیصی این ابزار با اجرای هم‌زمان مقیاس سلامت روانی^۱ (ویت و ویر^۲، ۱۹۸۳)، مقیاس دشواری تنظیم هیجان^۳ (گرتز و رومر^۴، ۲۰۰۴) و فهرست عواطف مثبت و منفی^۵ (واتسون، کلارک و تلگن^۶، ۱۹۸۸) در نمونه گروه بیمار و گروه بهنجار مورد بررسی قرار گرفته است. هم‌چنین با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و با تعیین پنج عامل (مهار من، تاب‌آوری من، سازوکارهای دفاعی رشدیافته، راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور و راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌محور مثبت) روایی سازه ابزار مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه سبک‌های دفاعی^۷: پرسشنامه سبک‌های دفاعی دارای ۴۰ گویه است که توسط اندروز و همکاران (۱۹۹۳) با اقتباس از پرسشنامه اولیه باند و همکاران^۸ (۱۹۸۳) تدوین و طراحی شده است. این پرسشنامه ۲۰ سازوکار دفاعی را به‌صورت سه عامل کلی سبک دفاعی رشدیافته، رشدنیافته و روان‌آزرده طبقه‌بندی می‌کند. گویه‌های این پرسشنامه در مقیاس لیکرت نه درجه‌ای از نمره ۱ (کاملاً موافق) تا نمره ۹ (کاملاً مخالف) نمره‌گذاری می‌گردد و به هر کدام از سازوکارهای دفاعی نمره‌ای بین دو تا ۱۸ اطلاق می‌گردد. هرچه نمره فرد در یک سازوکار بیشتر باشد، نشان می‌دهد فرد به‌مراتب از آن سازوکار دفاعی بیشتر استفاده می‌کند. اندروز و همکاران (۱۹۹۳) پایایی زیرمقیاس‌های سازوکار دفاعی رشدیافته، روان‌آزرده و رشدنیافته را به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۷۱ و ۰/۶۸ گزارش کرده‌اند. در پژوهش دیگری نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هر کدام از زیرمقیاس‌های سبک دفاعی رشدیافته برابر با ۰/۷۰، سبک دفاعی روان‌آزرده برابر با ۰/۶۱ و سبک دفاعی رشدنیافته برابر با ۰/۸۳ گزارش شده است و روایی هم‌زمان این پرسشنامه با علائم افسردگی و اضطراب بررسی و تأیید شده است (ییلماز و همکاران^۹، ۲۰۰۷). پایایی این ابزار در ایران در پژوهش بشارت (۱۳۸۶) مورد توجه قرار گرفته است و پایایی ابزار به روش بازآزمایی با فاصله دو تا شش هفته برای سبک دفاعی رشدیافته از ۰/۷۳ تا ۰/۸۷، سبک دفاعی روان‌آزرده از ۰/۶۹ تا ۰/۷۸ و سبک دفاعی رشدنیافته از ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ گزارش شده است.

11. Frost, R. O., et al.
12. Hewitt, P. L., et al.
13. Self-oriented perfectionism
14. Other-oriented Perfectionism
15. Social-oriented Perfectionism
16. Inventory of Interpersonal Problems
17. Horowitz, L. M., et al.
18. Costa, P. T., & McCrae, R. R.
19. Job Adjustment Questionnaire
20. Lofquist, L. H., & Dawis, R.

1. Mental Health Inventory
2. Veit, C. T. & Ware, J. E.
3. Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS)
4. Gratz, K. L., & Roemer, L.
5. Positive and Negative Affect Schedule
6. Watson, D., et al.
7. Defense style questionnaire
8. Bond M, et al.
9. Yilmaz, N., et al.
10. Tehran Multidimensional Perfectionism Scale

نظر میزان تحصیلات شرکت‌کنندگان با مدرک تحصیلی کارشناسی با فراوانی ۵۰/۴ درصد (۱۲۶ نفر) بیشترین شرکت‌کنندگان را تشکیل دادند.

بیمارستان‌های دولتی کرج بودند و میانگین و انحراف استاندارد سنی شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر با ۳۶/۵۶ و ۷/۹۹ بود. براساس تحلیل یافته‌های به‌دست‌آمده از نظر جنسیت زنان با فراوانی ۶۱/۲ درصد (۱۵۳ نفر) و از نظر وضعیت تأهل افراد متأهل با فراوانی ۵۷/۲ درصد (۱۴۳ نفر) و از

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد شرکت‌کنندگان براساس جنسیت، تأهل، مقطع و رشته تحصیلی

متغیر	سطوح	فراوانی (درصد)	متغیر	سطوح	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	(۳۸/۸)۹۷	رشته تحصیلی	پرستار	(۴۲)۱۰۵
	زن	(۶۱/۲)۱۵۳		آزمایشگاه	(۹/۶)۲۴
وضعیت تأهل	مجرد	(۴۲/۸)۱۰۷	مقطع تحصیلی	کمک پرستار	(۱۵/۲)۳۸
	متأهل	(۵۷/۲)۱۴۳		پزشک	(۶)۱۵
مقطع تحصیلی	دیپلم	(۱۰/۴)۲۶	روان‌شناس	(۴)۱۰	
	کاردانی	(۴)۱۰	ماما	(۸)۲۰	
	کارشناسی	(۵۰/۴)۱۲۶	هوشبری	(۶)۱۵	
	کارشناسی ارشد	(۲۷/۲)۶۸	تکنسین اتاق عمل	(۹/۲)۲۳	
	دکتری	(۸)۲۰			

موضوع که قدر مطلق شاخص‌های کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش از ۱/۹۶ بزرگ‌تر نیست، می‌توان نتیجه گرفت تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

نتایج بررسی وضعیت توصیفی متغیرها با استفاده از شاخص میانگین و انحراف استاندارد و همچنین وضعیت نرمال بودن متغیرها با استفاده از شاخص‌های کجی و کشیدگی در جدول ۲ گزارش شده است. با توجه به این

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای سازگاری شغلی، کمال‌گرایی، سبک‌های دفاعی و استحکام من

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
سازگاری شغلی	ارزش پیشرفت	۷/۴۶	۲/۶۵	۰/۵۸	-۰/۳۳
	ارزش راحتی	۳۸/۵۳	۷/۱۰	۰/۴۲	۰/۳۶
	ارزش پایگاه	۱۱/۳۲	۳/۳۶	۰/۱۵	-۰/۴۳
	ارزش نوع‌دوستی	۱۳/۱۴	۳/۳۱	۰/۳۵	۰/۰۷
	ارزش ایمنی	۱۷/۵۴	۳/۱۲	۰/۱۶	۰/۳۶
	ارزش خودمختاری	۶/۰۸	۲/۰۴	-۰/۰۷	-۰/۶۴
	سبک سازگاری	۸/۹۲	۲/۴۰	-۰/۰۷	۰/۱۳
سازوکار دفاعی	رشد نایافته	۱۰۱/۵۶	۲۵/۱۸	۰/۳۴	۰/۰۰۱
	رشد یافته	۳۶/۲۴	۱۱/۴۷	۰/۵۱	-۰/۰۴
	روان‌آزوده	۳۸/۵۸	۱۰/۷۵	۰/۰۲	-۰/۴۸
کمال‌گرایی	خودمحور	۲۸/۶۲	۷/۲۵	-۰/۱۱	-۰/۵۸
	دیگرمحور	۲۷/۶۵	۶/۹۱	-۰/۰۴	۰/۱۶
	جامعه‌محور	۳۰/۱۸	۷/۸۸	۰/۰۱	-۰/۴۶
استحکام من	مهار من	۱۳/۹۹	۳/۷۳	۰/۱۸	-۰/۲۴
	تاب‌آوری من	۱۳/۹۷	۳/۶۹	۰/۱۲	-۰/۳۴
	سازوکار دفاعی رشد یافته	۱۴/۵۶	۳/۶۷	۰/۴۵	-۰/۰۷
	راهبردهای مقابله مسئله محور	۱۲/۸۸	۳/۲۷	۰/۳۸	۰/۰۵
	راهبردهای مقابله هیجان محور مثبت	۱۳/۸۳	۳/۲۵	۰/۰۸	-۰/۰۹

رشدیافته) و کمال‌گرایی رابطه منفی دارد. هم‌چنین رابطه هر کدام از متغیرهای سبک دفاعی (به‌استثنای سازوکار رشدیافته) و کمال‌گرایی با سازگاری شغلی منفی است.

جدول ۳ نتایج مربوط به ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در نتایج جدول مشاهده می‌شود، استحکام من با سازگاری شغلی رابطه مثبت دارد و با سبک‌های دفاعی (به‌استثنای سازوکار

جدول ۳: ماتریس همبستگی سازگاری شغلی، کمال‌گرایی، سبک‌های دفاعی و استحکام من

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	
۱	ارزش پیشرفت																		
۲	ارزش راحتی	۰/۶۱																	
۳	ارزش پایگاه	۰/۶۱	۰/۶۵																
۴	ارزش نوع‌دوستی	۰/۵۰	۰/۴۱	۰/۴۳															
۵	ارزش ایمنی	۰/۳۵	۰/۳۳	۰/۲۲	۰/۴۳														
۶	ارزش خودمختاری	۰/۵۳	۰/۵۴	۰/۳۳	۰/۵۵	۰/۱۴													
۷	سبک سازگاری	۰/۳۶	۰/۴۰	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۱۹	۰/۳۵												
۸	رشد نیافته	۰/۱۰	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۳۱	۰/۰۶	۰/۱۱											
۹	رشد یافته	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۳۱	۰/۲۸	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۲۸	۰/۲۹										
۱۰	روان آزوده	۰/۲۵	۰/۲۸	۰/۱۶	۰/۲۱	۰/۲۷	۰/۲۰	۰/۰۸	۰/۴۵	۰/۵۵									
۱۱	خودمحور	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۱۲	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۲۱	۰/۱۱	۰/۱۸	۰/۳۵	۰/۰۴								
۱۲	دیگرمحور	۰/۱۶	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۲۶	۰/۱۸	۰/۰۱	۰/۶۱							
۱۳	جامعه‌محور	۰/۳۲	۰/۲۴	۰/۳۰	۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۲۶	۰/۱۷	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۴۸	۰/۴۹						
۱۴	مهار من	۰/۴۲	۰/۴۰	۰/۳۴	۰/۲۹	۰/۲۵	۰/۲۹	۰/۲۸	۰/۰۶	۰/۵۴	۰/۲۴	۰/۳۸	۰/۳۱	۰/۳۶					
۱۵	تاب‌آوری من	۰/۴۵	۰/۴۴	۰/۳۳	۰/۳۲	۰/۲۰	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۱۴	۰/۵۶	۰/۲۵	۰/۳۲	۰/۱۷	۰/۳۰	۰/۶۹				
۱۶	سازوکار دفاعی رشد یافته	۰/۳۹	۰/۴۰	۰/۲۶	۰/۲۱	۰/۳۲	۰/۲۷	۰/۲۴	۰/۲۲	۰/۶۷	۰/۳۰	۰/۳۸	۰/۲۴	۰/۱۷	۰/۵۹	۰/۶۱			
۱۷	راهبردهای مقابله مسئله‌محور	۰/۴۹	۰/۴۰	۰/۳۲	۰/۳۷	۰/۳۲	۰/۲۵	۰/۲۹	۰/۱۶	۰/۵۶	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۱۹	۰/۲۴	۰/۶۸	۰/۶۵	۰/۵۳		
۱۸	راهبردهای مقابله هیجان‌محور مثبت	۰/۳۸	۰/۴۳	۰/۳۴	۰/۳۲	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۵۵	۰/۳۸	۰/۳۱	۰/۱۹	۰/۲۷	۰/۵۶	۰/۵۵	۰/۴۸	۰/۶۰	

نکته: مقادیر کمتر از ۰/۱۰ غیر معنادار است. N=۲۵۰

می‌دهد. براساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت تمام مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در مدل ساختاری پژوهش معنادار هستند. بررسی‌های دقیق‌تر نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که استحکام من اثر مستقیم و معنادار بر سازگاری شغلی داشته است ($p < 0.05$; $\beta = 0.51$). اثر مستقیم استحکام من بر متغیرهای کمال‌گرایی ($p < 0.05$; $\beta = -0.48$) و سبک‌های دفاعی ($p < 0.05$; $\beta = -0.78$) نیز معنادار است. هم‌چنین متغیرهای کمال‌گرایی ($p < 0.05$; $\beta = -0.13$) و سبک‌های دفاعی ($p < 0.05$; $\beta = -0.05$) نیز اثر مستقیم و معناداری بر سازگاری شغلی دارد. بررسی مسیر غیرمستقیم نشان داده شده است که استحکام من به‌واسطه متغیرهای کمال‌گرایی و سبک‌های دفاعی اثر غیرمستقیم و معناداری بر سازگاری شغلی دارد ($p < 0.05$; $\beta = 0.12$) و در مجموع قادر به پیش‌بینی ۴۴ درصد از واریانس سازگاری شغلی هستند.

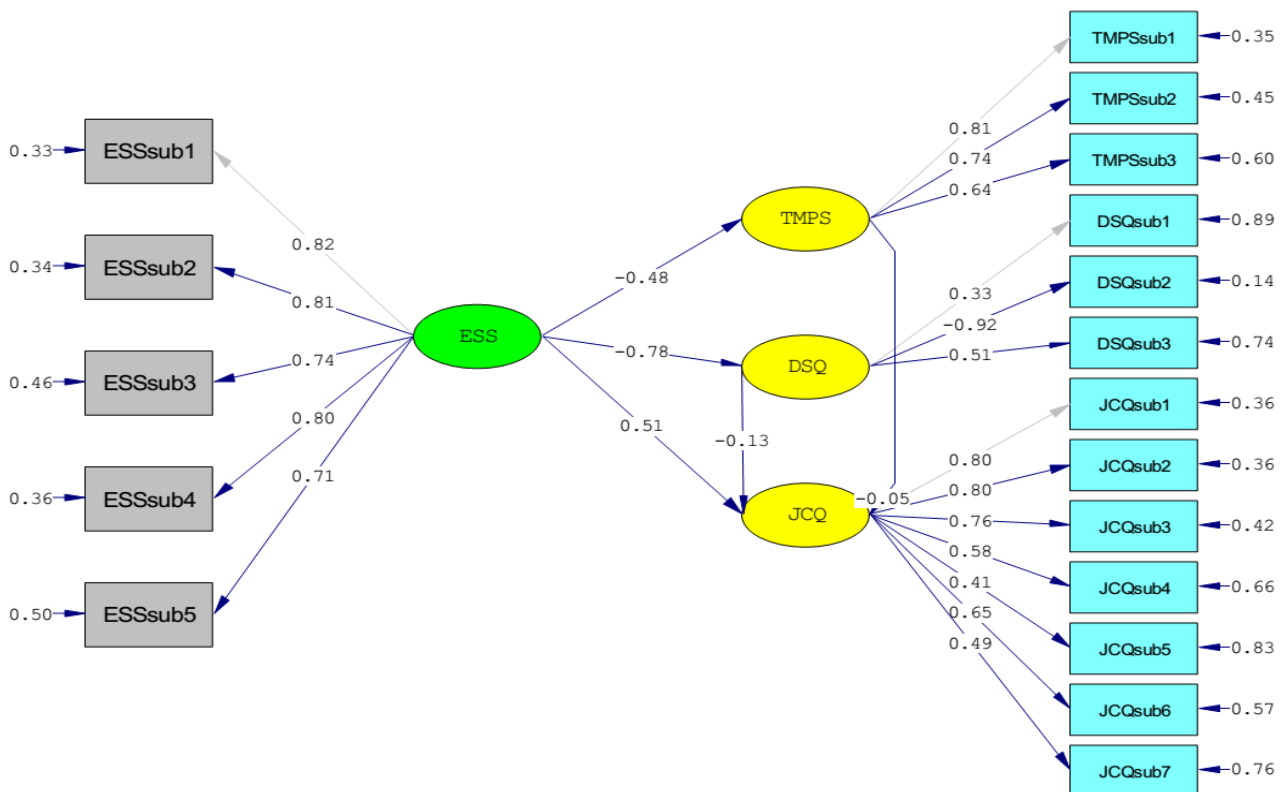
در ادامه با توجه به برقرار بودن مفروضه‌های روش تحلیل مدل معادلات ساختاری مدل مفهومی ارائه شده در پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. در ابتدا شاخص‌های برازندگی مدل با دامنه مطلوب هر کدام از شاخص‌ها مقایسه شده است. نتایج مقایسه شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش در دامنه مطلوب قرار دارند ($RMSEA = 0.09$ ، $CFI = 0.96$ ، $GFI = 0.95$ ، $\chi^2/df = 3.03$ ، $p = 0.01$ ، $df = 130$ ، $\chi^2 = 394.30$) و تنها شاخص‌های دو نسبی کمی با دامنه مطلوب فاصله دارد. لازم به ذکر است که این شاخص به‌طور کلاسیک در پژوهش‌ها استفاده شده است و به‌دلیل تأثیرپذیری آن از حجم نمونه، میزان اشباع مدل و مفروضه نرمال چند متغیری شاخص با ثبات و معتبری برای ارزیابی برازندگی مدل محسوب نمی‌گردد (هوپر، کاکلان و مولر، ۲۰۰۸).

نتایج مربوط به ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۴ گزارش شده است و در تصویر ۱ نمایی از مدل ساختاری پژوهش را نشان

جدول ۴: ضرایب استانداردشده، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل مفهومی پژوهش

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
روی سازگاری شغلی (JCQ) از:	کمال‌گرایی	-۰/۱۳**	-	-۰/۱۳**	۰/۴۴
	سبک‌های دفاعی	-۰/۰۵**	-	-۰/۰۵**	
	استحکام من (ESS)	*۰/۵۱	*۰/۱۲	-۰/۶۳*	
روی کمال‌گرایی (TMPS) از:	استحکام من	-۰/۴۸*	-	-۰/۴۸*	۰/۲۵
روی سازوکار دفاعی (DSQ) از:	استحکام من	-۰/۷۸*	-	-۰/۷۸*	۰/۰۸

$P < 0.01$ * $P < 0.05$ ** $N = 250$



شکل ۲: مدل ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس استحکام من با نقش واسطه‌ای سازوکار دفاعی و کمال‌گرایی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف در نظر گرفتن عوامل شخصیتی استحکام من، سبک‌های دفاعی و کمال‌گرایی در قالب یک مدل مفهومی به پیش‌بینی سازگاری شغلی انجام شد. رابطه استحکام من با سازگاری شغلی و با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای سبک‌های دفاعی و سازگاری شغلی از راه تحلیل مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل‌های انجام شده نشان داد که مدل ارائه شده برازش مطلوبی با داده‌های تجربی به دست آمده داشت. علاوه بر این، بررسی نتایج تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل ارائه شده نشان داد که استحکام من هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم و با

در نظر گرفتن نقش متغیرهای سبک‌های دفاعی و کمال‌گرایی به عنوان متغیرهای واسطه‌ای به صورت معناداری توانسته سطوح سازگاری شغلی پرستاران را پیش‌بینی کند. این نتایج با پژوهش‌های صادقی و ملازاده (۱۴۰۱)، شگری و همکاران (۱۴۰۰)، پان و همکاران (۲۰۱۷) و سیوککا و همکاران (۲۰۱۷) همراستا بود.

مرور مطالعات پژوهشی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی سازگاری افراد در محیط‌های اجتماعی به ویژه محیط شغلی نقش برجسته‌ای دارند (واشیش و همکاران، ۲۰۲۳؛ الخمیری و همکاران، ۲۰۲۱؛ ایسپیر و همکاران، ۲۰۱۹؛ هو و همکاران، ۲۰۲۱). در این پژوهش‌ها

3. Hu, X., et al.

1. Vashisht, S., et al.
2. AlKhomeiri, A. K., et al.

۲۰۲۳). از همین رو، فرد در محیط شغلی دچار انزوا و بدکارکردی شده و توانایی سازگاری با تغییرات شغلی را از دست می‌دهد.

نتایج مسیره‌های غیرمستقیم مدل ساختاری پژوهش معناداری نقش کمال‌گرایی را در پیش‌بینی سطوح سازگاری شغلی تأیید کرد. این نتایج با مطالعه وانگ و همکاران (۲۰۲۰) و کندی و همکاران (۲۰۲۲) همراستا است. پژوهش حاضر نیز در قالب مدل معادلات ساختاری نقش کمال‌گرایی را در رابطه استحکام من و سازگاری شغلی مورد توجه قرار داد و نتایج نشان داد که استحکام من می‌تواند با محدود کردن نقش کمال‌گرایی باعث افزایش سطح سازگاری در پرستاران گردد. افراد کمال‌گرا از شکست می‌ترسند و به دنبال دستیابی به اهداف و استانداردهای غیرمنطقی و دست‌نیافتنی هستند. این افراد در صورت مواجهه با تغییرات شغلی دچار اضطراب بالایی می‌شوند و به دلیل ترس زیادی که از شکست خوردن دارند، تصمیم‌گیری و عملکرد آن‌ها در محیط شغلی مختل می‌شود. اختلال عملکرد شغلی فرد به تدریج با سرزنش خود و خودارزیابی منفی همراه می‌گردد که این خود موجب کاهش سازگاری شغلی فرد می‌گردد (چن و همکاران^۳، ۲۰۲۲).

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که استحکام ساختار من به‌طور مستقیم و با واسطه‌گری متغیرهای سبک‌های دفاعی و کمال‌گرایی به‌صورت معنادار سطوح سازگاری شغلی پرستاران را پیش‌بینی می‌کند. به بیان دیگر، در پژوهش حاضر با تأکید بیشتر بر ساختار شخصیتی تلاش شد تا مدلی ارائه شود که بتواند تبیین منسجمی در حوزه سازگاری شغلی ارائه دهد. در محیط‌های پرتنش و غیرقابل پیش‌بینی استحکام من بالا با ارتقای توانمندی‌های روان‌شناختی و بهره‌گیری از سازوکارهای دفاعی رشدیافته فرد در مقابله با شرایط تنش‌زا و حل‌وفصل کردن تعارض بین خواسته‌های درونی و تقاضاهای بیرونی به سازگاری او در محیط‌های شغلی کمک می‌کند. همان‌طور که در یافته‌های پژوهش به آن اشاره شد، استحکام من از طریق دو سازوکار کاهش به کار بستن سازوکارهای رشدنیافته و روان‌رنجور و همچنین کاهش سطح کمال‌گرایی ناسازگارانه و منفی نقش خود را در ارتقای سطح سازگاری شغلی فرد ایفا می‌کند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود که اشاره به آن‌ها می‌تواند در تعمیم محتاطانه یافته‌ها مورد توجه قرار گیرد. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی بود و باید از نتیجه‌گیری علی از آن اجتناب کرد. جامعه آماری پژوهش حاضر محدود به پرستاران دولتی کرج بوده است و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. بنابراین، این امکان وجود دارد که واریانس جامعه پژوهش به‌خوبی مطالعه نشده و نتایج تحت سوگیری قرار گرفته باشد. از همین رو، پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی برای دستیابی به نتایج بهتر، رابطه استحکام من و سازگاری شغلی با در نظر گرفتن روش‌های تجربی و جوامع مختلف از مشاغل دیگری مورد توجه قرار گیرد که در موقعیت‌های پرتنش قرار دارند.

بیشتر بر مدل پنج‌عاملی شخصیت و شخصیت فعال تأکید داشته‌اند و بیان می‌کنند که داشتن شخصیت فعال و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی و به‌ویژه وظیفه‌شناسی ارتباط مثبت با سازگاری شغلی افراد دارد. در همین راستا، پژوهش حاضر با در نظر گرفتن استحکام من به‌عنوان یک جنبه از عوامل شخصیتی، بر نقش استحکام من در پیش‌بینی سطح سازگاری افراد تأکید کرد. به بیان دقیق‌تر، می‌توان گفت هرچه ساختار من در افراد قدرت بیشتری داشته باشد، سازگاری آن‌ها در محیط‌های شغلی بیشتر خواهد بود.

استحکام ساختار من دربرگیرنده توانمندی‌های روان‌شناختی مختلف از جمله توانایی مهار من، تاب‌آوری من، سازوکارهای دفاعی رشدیافته، راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌محور و مسئله‌محور است و به‌واسطه این توانمندی‌های روان‌شناختی است که من می‌تواند در شرایط تنش‌زا و غیرقابل پیش‌بینی با برقراری توازن و برطرف کردن تعارضات میان خواسته‌های درونی و مقتضیات محیطی به ثبات هیجانی فرد کمک کرده و احساس یکپارچگی را حفظ کند (منصوری و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه سازگاری شغلی سازه‌ای است که با توانایی افراد در مواجهه با تغییرات شغلی و رویارویی با تقاضاهای پیچیده شغلی در ارتباط است، می‌توان گفت سازگاری پرستاران به ظرفیت پویای مهار من، توانایی تاب‌آوری، سازوکار دفاعی رشدیافته و راهبردهای مقابله‌ای مناسب در مواجهه با شرایط تنش‌زا و غیرقابل پیش‌بینی محیط شغلی‌شان نیاز دارند. بنابراین، هر چه ساختار من در افراد از نیرومندی بیشتری برخوردار باشد، با افزایش سطح سازگاری شغلی در محیط‌های شغلی همراه خواهد بود. همان‌طور که اشاره شد، استحکام من می‌تواند به‌واسطه سازوکارهای دفاعی که یکی از توانمندی‌های ساختار من است، نقش معناداری در پیش‌بینی سازگاری شغلی افراد داشته باشد. نام و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که سازوکارهای دفاعی رشدیافته می‌تواند به سازگاری فرد کمک کند. باوجوداین، در پژوهش حاضر در بررسی نقش متغیر سبک‌های دفاعی تأکید بیشتری بر سازوکارهای رشدنیافته و روان‌رنجور بود و بر این اساس نتایج پژوهش نشان داد که رابطه سبک‌های دفاعی و سازگاری شغلی افراد منفی و معنادار است. به بیان دیگر، افرادی که ساختار من نیرومندتری دارند، با تکیه کمتر بر استفاده از سازوکارهای دفاعی رشدنیافته و روان‌رنجور سطوح بالاتر سازگاری شغلی را در محیط کاری گزارش می‌کنند.

سبک‌های دفاعی فرد زمانی به کار بسته می‌شوند که با احساسات، امیال و افکار بیش‌ازحد دردناک دست‌وپنجه نرم می‌کند. سازوکارهای دفاعی سالم و رشدیافته به فرد کمک می‌کند تا ضمن تعامل با واقعیت به مقابله با شرایط تنش‌زا بپردازد و ابعاد مختلف شرایط تنش‌زا را پردازش و تعدیل نمایند. با این حال، اساس سازوکارهای دفاعی رشدنیافته و روان‌رنجور، تکیه بر تحریف واقعیت است. بنا بر این نتیجه، به کار بستن سازوکارهای دفاعی روان‌رنجور و رشدنیافته می‌تواند اجتناب از موقعیت و بی‌عملی باشد که به مرور با اثرات منفی بر وضعیت روان‌شناختی فرد همراه خواهد بود (گیویا و همکاران^۲،

3. Chen, H., et al.

1. Nam, J. et al.

2. Gioia, F., et al.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله مراتب تشکر خود را از تمامی شرکت‌کنندگانی دارند که برای شرکت در پژوهش حاضر وقت گذاشتند.

منابع

- career decision-making difficulties of college students. *BMC psychology*, 10 (1), 1-12.
- Ciocca, I., Collazon, A., Limoncin, E., Franchi, C., Mollaili, D., Diloarenzo, G., Santarnecchi, E., Troisi, A., Siracusano, A., Rossi, A., & Jannini, E.A. (2017). Defense mechanisms and attachment styles in paranoid ideation evaluated in a sample of non-clinical young adults. *Journal of RIV Psichiatr*, 52 (4): 162-167.
- Cockerham, M., Beier, M. E., Branson, S., & Boss, L. (2022). Nurse adaptability and post-traumatic stress disorder symptoms during the COVID-19 pandemic: The effects of family and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 12 (5), 749-763.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18 (2), 76-82.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEOFFI) professional manual. Odessa. *Psychological Assessment Resources*. 3 (5). 32-50.
- Cramer, P. (2000). Defense mechanisms in psychology today: Further processes for adaptation. *American psychologist*, 55 (6), 637-650.
- Cramer, P. (2017). Psychological Maturity and Change in Adult Defense Mechanisms. *Journal of Research in Personality*, 46 (10); 306-316.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment Minneapolis *University of Minnesota Press*. Minnesota, America.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14 (7), 449-468.
- Gioia, F., Imperato, C., Boursier, V., Franceschini, C., Schimmenti, A., & Musetti, A. (2023). The role of defense styles and psychopathological symptoms on adherence to conspiracy theories during the COVID-19 pandemic. *Scientific Reports*, 13 (1), 34-82.
- Grajo, L., Boisselle, A., & DaLomba, E. (2018). Occupational Adaptation as a Construct: A Scoping Review of Literature. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 6 (1). 50-65.
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 26 (4), 41-54.
- Hammond, R. K., Gnilka, P. B., & Ravichandran, S. (2019). Perceived stress as a moderator of perfectionism, burnout, and job satisfaction among the millennial service workforce. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18 (1), 122-143.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of applied psychology*, 88 (1), 100-121.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology*, 60 (3), 456-470.
- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۶). ویژگی‌های روانسنجی مقیاس استحکام من. گزارش پژوهشی، دانشگاه تهران.
- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۶). ساخت و اعتباریابی مقیاس کمال‌گرایی چند بعدی تهران. *پژوهش‌های روانشناختی*، ۱۹ (۱ و ۲)، ۶۷-۴۹.
- شکری، آرزو، شفیق‌آبادی، عبدالله، دوکانه‌ای فرد، فریده (۱۴۰۰). مدل‌یابی ساختاری قدرت ایگو با موفقیت شغلی و میانجی‌گری رضایت زناشویی و عزت نفس. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۱۲ (۴۵)، ۲۱۳-۲۳۸.
- شهرابی فراهانی، لیلا (۱۳۹۱). بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوستو ساخت ابزاری برای سنجش آن در معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴ (۱۶)، ۱۶۲-۱۸۰.
- حیدری‌نسب، لیلا و شعیری، محمدرضا (۱۳۹۰). ساخت عاملی پرسشنامه سبک‌های دفاعی (DSQ-40) در نمونه‌های غیربالینی ایرانی. *پژوهش‌های نوین روانشناختی*، ۶ (۲۱)، ۹۷-۷۷.
- صادقی، جعفر، ملازاده، علیرضا (۱۴۰۱). بررسی تاثیر استحکام من و عزت نفس بر رضایت شغلی با نقش میانجی کمال‌گرایی در پلیس‌یاران مرکز انتظام فراجا. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۶۵ (۱۷)، ۱۶۳-۱۹۴.
- منصوری، جمیل، بشارت، محمدعلی و غریبی، حمیدرضا (۱۳۹۸). پیش‌بینی سطوح بهوشیاری بر اساس استحکام من. *نشریه علمی رویش روان‌شناسی*، ۱ (۶)، ۴۵-۵۰.
- AlKhomeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2021). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45 (4/5), 285-300.
- Andrews, G., Singh, M., & Bond, M. (1993). The defense style questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*, 181 (4), 246-256.
- Bacanli, F., & Sarsikoğlu, A. F. (2021). Personality traits as predictors of career adaptability of young adults. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50 (1), 217-246.
- Bond, M., Gardner, S. T., Christian, J., & Sigal, J. J. (1983). Empirical study of self-rated defense styles. *Archives of general psychiatry*, 40 (3), 333-338.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56 (2), 267-280.
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92 (3), 167-175.
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (2022). "Be perfect in every respect": the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and

- measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of vocational behavior*, 98 (4), 17-34.
- Schlak, A. E., Aiken, L. H., Chittams, J., Poghosyan, L., & McHugh, M. (2021). Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (2), 610-621.
- Tan, C. N. L., Ojo, A. O., Cheah, J. H., & Ramayah, T. (2019). Measuring the influence of service quality on patient satisfaction in Malaysia. *Quality Management Journal*, 26 (3), 129-143.
- Tavsanlı, N. G., & Nehir, S. (2022). Intern Healthcare Students' Correlation between Their Career Adaptability and Ability to Manage Emotions during the COVID-19 Pandemic. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1224792/v1>
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 44 (4), 703-742.
- Thomas, M., & Bigatti, S. (2020). Perfectionism, impostor phenomenon, and mental health in medicine: a literature review. *International journal of medical education*, 11 (5), 201-221.
- Umoke, M., Umoke, P. C. I., Nwimo, I. O., Nwalieji, C. A., Onwe, R. N., Emmanuel Ifeanyi, N., & Samson Olaoluwa, A. (2020). Patients' satisfaction with quality of care in general hospitals in Ebonyi State, Nigeria, using SERVQUAL theory. *SAGE open medicine*, 8 (5), 210-223.
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2023). Emotional intelligence, personality variables and career adaptability: a systematic review and meta-analysis. *Vision*, 27 (3), 316-328.
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of consulting and clinical psychology*, 51 (5), 730-741.
- Wang, D., Hou, Z.-J., Ni, J., Tian, L., Zhang, X., Chi, H.-Y., & Zhao, A. (2020). The Effect of Perfectionism on Career Adaptability and Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Development*, 47 (4), 469-483.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54 (6), 1063-1075.
- Yilmaz, N., Gencoez, T., & Ak, M. (2007). Psychometric properties of the defense style questionnaire: a reliability and validity study. *Turk Psikiyatri Dergisi. Turkish Journal of Psychiatry*, 18 (3), 244-253.
- Zhang, J., Zhao, C., Li, F., Wang, X., Xu, H., Zhou, M., ... & Zhang, G. (2023). Longitudinal relationships among career adaptability, resilience, and career commitment in chinese nursing undergraduates: testing differences in career interest between cross-lagged models. *BMC nursing*, 22 (1), 1-11.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., Habke, M., Parkin, M., Lam, R. W., ... & Stein, M. B. (2003). The interpersonal expression of perfection: perfectionistic self-presentation and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 84 (6), 1303-1320.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. *In 7th European Conference on research methodology for business and management studies*, 20 (8), 195-200.
- Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., Baer, B. A., Ureño, G., & Villaseñor, V. S. (1988). Inventory of interpersonal problems: psychometric properties and clinical applications. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56 (6), 885-900.
- Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating model of college students' proactive personality and career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69 (3), 216-230.
- İspir, Ö., Elibol, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse education today*, 79 (2), 41-47.
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2022). Career adaptability, job crafting and subjective career success: the moderating roles of lone wolf personality and positive perfectionism. *Personnel Review*, 51 (3), 945-965.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12 (1), 12-19.
- Moore, B. E., & Fine, B. D. (1990). Psychoanalytic terms and concepts. Yale University Press.
- Nam, J. W., Ha, J. H., Choi, E., Park, D. H., & Ryu, S. H. (2019). Mature defense mechanisms affect successful adjustment in young Adulthood-Adjustment to military service in South Korea. *Psychiatry investigation*, 16 (7), 484-495.
- Needleman, J., Liu, J., Shang, J., Larson, E. L., & Stone, P. W. (2020). Association of registered nurse and nursing support staffing with inpatient hospital mortality. *BMJ quality & safety*, 29(1), 10-18.
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 4 (4): 378-383.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of hospitality and tourism management*, 44 (5), 98-107.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 734-743.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with