

پیش‌بینی سطح اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی

سیده طاهره حیدری*، دکتر سید ایمان قطب

گروه روان‌شناسی، موسسه عالی غیر انتفاعی شاندیز، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۳/۲۵، تاریخ پذیرش: ۹۹/۵/۲۶)

چکیده

زمینه: پژوهش حاضر با هدف تبیین پیش‌بین سطح اخلاق حرفه‌ای براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی در بین مشاوران و روان‌شناسان شهر مشهد صورت گرفت. با توجه به افزایش نارضایتی مراجعینی که به کلینیک‌ها مراجعه می‌کنند و همچنین کسانی که مشکلاتی دارند ولی حاضر نیستند از مشاوران و روان‌شناسان کمک بگیرند این پژوهش انجام گرفت.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که بر روی ۷۰ نفر از روان‌شناسان و مشاوران کلینیک‌های خصوصی شهر مشهد انجام گرفت. نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد، ویژگی‌های شخصیتی نئو، هوش معنوی کینگ و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر استفاده و داده‌ها نیز توسط نرم‌افزار SPSS-23 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چند گانه و ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نمایانگر این است که بین دو مؤلفه برون‌گرایی و با وجدان بودن از ویژگی‌های شخصیتی با اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌دار می‌باشد و بین گشودگی و هوش معنوی با اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنی‌داری دیده نشد.

نتیجه: بر اساس نتایج این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و برون‌گرایی در اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان تاثیر بسزایی دارد با علم به این موضوع می‌شود با برنامه‌ریزی شرایط را برای ایجاد سازگار شدن هر چه بیشتر مشاوران و روان‌شناسان با این ویژگی‌ها فراهم نمود تا آنان بتوانند عملکرد بهتری در برابر مراجعان خود داشته باشند، سلامت افراد جامعه برابر است با پیشرفت جامعه در سایه رضایت، آرامش و متعالی شدن افراد. مشغول به کار شدن روان‌شناسان و مشاوران تنها بر اساس داشتن مدرک برای جامعه می‌تواند تبعاتی بدنبال داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی، هوش معنوی

سرآغاز

دوراهی اخلاقی عبارت است از موقعیتی که در آن باید از بین احکام اخلاقی متضاد و متناقض یکی را انتخاب کرد. اصول اخلاقی، چارچوبی را برای حل دوراهی‌ها و جهت‌دهی به تفکر اخلاقی آینده، ارائه می‌دهند، بنابراین مشاوران برای مواجهه با دوراهی‌های اخلاقی و گرفتن تصمیمات سازنده باید از اصول و استانداردهای اخلاقی آگاه باشند (۴). به طور کلی در روان‌شناسی امروز دیدگاه‌های متفاوتی در مورد شخصیت وجود دارد، یکی از رویکردها که نزد اهل فن از پذیرش نسبی برخوردار است، نظریه پنج عاملی شخصیت است، که با استفاده از تحلیل عاملی به این نتیجه رسیده‌است که می‌توان بین تفاوت‌های فردی در عوامل شخصیتی، پنج بعد عمده را از یکدیگر منفک و جدا کرد.

اصول اخلاق حرفه‌ای از دغدغه‌های بسیار مهم مشاوره و روان‌درمانی به شمار می‌رود و علی‌رغم اینکه موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای در خارج از کشور گسترش قابل توجهی یافته است (۱). با این وجود به نظر می‌رسد هنوز مباحث اخلاق حرفه‌ای در کشورمان جایگاه خود را در برنامه‌های آموزشی و دوره‌ای دانش افزایی پیدا نکرده و عمده مباحث اساتید حول محور نظریه و فنون حرفه‌ای است (۲). اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها از اهمیت بسیاری برخوردار است (۳). اگر نظام نامه اخلاقی برای حل مسئله به اندازه کافی جامع یا مانع نباشد باید برای حل آن به سراغ اصول اخلاقی رفت. این اصول برای تصمیم‌گیری درباره موضوعات اخلاقی که همراه با یک دوراهی اخلاقی خاص، می‌باشد مورد استفاده قرار می‌گیرد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Maryamhey0@gmail.com

بی‌ثباتی هیجانی^۱، به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، تنش، خصومت، تکانش‌وری^۲، افسردگی و خودکم‌بینی اشاره دارد. برون‌گرایی^۳، به تمایل فرد برای مثبت بودن، جرأت‌طلبی^۴، پرانرژی بودن و صمیمی بودن اشاره می‌کند. گشودگی با تمایل فرد برای کنجکاوی، عشق به هنر، هنرمندی، منعطف بودن و خردورزی اطلاق می‌گردد، در حالی که توافق به تمایل فرد برای بخشنده بودن، مهربانی، سخاوت، همدلی و هم‌فکری، نوع‌دوستی و اعتمادورزی اشاره می‌کند. وظیفه شناسی نیز به منظم بودن، کارا بودن، داشتن قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن فرد اطلاق می‌گردد. بنابراین این موضوع که ویژگی‌های شخصیتی یک فرد بر ارزش‌ها، نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای فرد تأثیرگذار است، کاملاً منطقی و درست است (۵).

همچنین در تحقیقاتی تحت عنوان «ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان» همبستگی معنی‌داری بین پنج عامل شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای دیده شده است (۶). در مطالعات دیگری تحت عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای» ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان یکی از پیشایندهای اخلاق حرفه‌ای معرفی کرده است بطوریکه بین بی‌ثباتی هیجانی با اصول سودمندی، خودمختاری و عدالت به ترتیب به میزان $-0/31$ ، $-0/23$ و $-0/32$ همبستگی وجود داشت. این بدان معنی است که افرادی که گرفتار حالات عصبی و نوروتیک هستند و از احساسات منفی همچون ترس، غم و برانگیختگی^۵ رنج می‌برند، کمتر از سایر متخصصان اصول اخلاقی را در کارشان رعایت می‌کنند. همچنین ملاحظه شد که بین ویژگی برون‌گرایی با سودمندی و عدالت به ترتیب به میزان $0/21$ و $0/30$ همبستگی وجود دارد. به عبارت دیگر، افراد برون‌گرا در مقایسه با افراد درون‌گرا^۶ برای مراجعان‌شان سودمندتر بوده و اصل عدالت را بیشتر رعایت می‌کنند. رابطه گشودگی^۷ با اصول اخلاق حرفه‌ای^۸ نشان می‌دهد که بین ویژگی گشودگی با اصول اخلاق سودمندی، خودمختاری و عدالت به ترتیب $0/28$ ، $0/19$ و $0/24$ همبستگی وجود دارد و ویژگی شخصیتی توافق^۹ تنها با اصل اخلاقی عدالت به میزان $0/27$ رابطه معنی‌دار دارد. یافته‌ها، بیانگر وجود رابطه معنی‌دار بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، با همه اصول اخلاقی مورد بررسی است. به لحاظ مفهومی ویژگی شخصیتی به راه‌هایی اشاره دارد که یک فرد جهت رویارویی با مسائل جدید انتخاب می‌کند. این ویژگی‌ها معمولاً ثابت و غیر قابل تغییرند (۷). هوش مجموعه‌ای از توانایی‌هاست که فرد را در حل مشکلات توانا می‌کند و این راه حل‌ها را در فرهنگی خاص جا می‌دهد. هوش معنوی^{۱۰} ترکیبی از عناصر هوش و معنویت می‌باشد (۸). مفهوم هوش معنوی دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره را در بر می‌گیرد و فرد در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید در واقع نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند، همچنین معنی‌دار بودن یک

مرحله از زندگی‌مان را نسبت به مرحله دیگر مورد کنکاش قرار می‌دهد (۹).

همچنین میان بهداشت روانی و هوش معنوی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۰). افراد با هوش معنوی بالا هرگز دیگران را برای هر چیزی سرزنش نمی‌کنند و همیشه مسئولیت اعمالشان را می‌پذیرند و ارتباط خوبی با ارباب رجوع و همکاران برقرار می‌کنند و خدمات بهتری را ارائه می‌دهند (۱۱).

از آنجایی که هوش معنوی در افراد کاملاً قابل پرورش و توسعه دادن است و بالا رفتن آن باعث بازگشت به خلوص درون و به دنبال آن موفقیت‌های بیشتر مشاوران و روان‌شناسان می‌شود، لذا پرداختن به این موضوع راه‌گشای بسیاری از مسائل مشاوره و روان‌شناسی است. نظریه پردازان معتقدند که هوش معنوی بر روی رسالت، توانایی یافتن معنا، تعالی، کمال، اخلاقیات، درک فرد از معنای زندگی و معنی‌دار شدن فعالیت‌های روزمره دلالت دارد (۱۲). در تأیید مطالب فوق تحقیقاتی نیز انجام شده است در تحقیقی (۱۳) نیز دیده شده است که توسعه هوش معنوی در بهبود روابط درون فردی، دستیابی به هدف، انگیزه، تعهد، مسئولیت‌پذیری^{۱۱}، خودآگاهی، روحیه تیمی، مدیریت استرس و مدیریت زمان نیروهای انسانی موفق عمل کرده است. همچنین در پژوهشی (۱۴) نشان داده شده که کارکنان با هوش معنوی بالاتر، با عشق و دلسوزی و خرد رفتار می‌کنند، مسئولیت‌پذیر بوده و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری صبورند و متعهد به وظایف خویش هستند. در پژوهشی، (۱۵) بین دو مفهوم هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و سطح رضایت دانشجویان وجوه مشترکی دیده شده که تمرکز بر تقویت آن‌ها باعث افزایش موفقیت‌ها و رضایت هرچه بیشتر مراجعان می‌باشد. همچنین در تحقیقی بیان شده است که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثر بخشی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین نشان داده است که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی و مسئولیت مالی) و مولفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه آگاهی و آگاهی) رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۶). همچنین مسائلی چون تعارضات زناشویی، طلاق، اختلالات رفتاری، اضطراب، افسردگی، بزهکاری نوجوانی، ازدواج ناموفق و تکرار الگوهای یادگرفته شده از زندگی پدر و مادر مواردی هستند که اگر در انجام مشاوره و روان‌شناسی آن‌ها، روان‌درمانگران پایبند اصول اخلاقی نباشند سلامت جامعه به خطر می‌افتد (۱۷). با توجه به اینکه توفیق در امر اخلاق حرفه‌ای، پاسخگویی و تعهد و الزام کارکنان به وظایف خویش، نیازمند بسترهای علمی، فرهنگی و اجتماعی و البته اقتصادی است (۱۸). و اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد، داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند و یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (۱۹). اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص، هنگام انجام کار حرفه‌ای قابل درک است که این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر کار دیگری



نامه‌ها و پژوهش‌های موجود کشور در حوزه اخلاق حرفه‌ای روان-شناسان بسیار ناچیز است و این موضوع می‌تواند زنگ خطری برای جامعه ارزشی ما باشد از این رو ضرورت انجام این گونه پژوهش‌ها به منظور پیشگیری از وقوع تخلفات اخلاقی حرفه‌ای و رشد و اعتلای خدمات مشاوره‌ای برای پژوهشگر قطعی و روشن است (۲). از این رو این پژوهش با فراهم آوردن معادله‌ای در جهت پیش‌بینی صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان می‌تواند به بالا بردن کیفیت خدمات مشاوره‌ای کمک کند.

روش

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت، هدف‌ها و فرضیه‌های پژوهش توصیفی و از انواع همبستگی می‌باشد. این پژوهش جزء پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش تمامی روان-شناسان و مشاورانی مراکز و دفاتر مشاوره خصوصی شهر مشهد بودند، که حجم نمونه با توجه به تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام تعداد ۷۰ نفر به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است.

اطلاعات مورد نظر برای انجام این پژوهش از طریق سه پرسشنامه زیر جمع آوری شده است. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از مقیاس اخلاق حرفه‌ای کادویر استفاده شده است. مقیاس اخلاق حرفه‌ای در سال ۲۰۰۲ تدوین شد (۲۵). این مقیاس دارای ۱۶ سؤال می‌باشد که هر سؤال دارای ۵ گزینه می‌باشد؛ هر کدام از سؤالات بدین صورت نمره گذاری می‌شود که گزینه خیلی کم نمره ۱، گزینه کم نمره ۲، متوسط نمره ۳، زیاد نمره ۴ و خیلی زیاد نمره ۵ می‌گیرد. این مقیاس دارای ۸ بعد می‌باشد و هر بعد به وسیله دو سؤال اندازه‌گیری می‌شود. در پژوهشی با عنوان "مدلیابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت^{۱۲} در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه" روایی محتوایی این مقیاس به وسیله تحلیل عاملی اکتشافی در سطح ۰/۰۵ معنادار شد. در پژوهش ذکر شده پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد (۲۶).

برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه پنج عاملی NEO استفاده شد. پرسشنامه NEO یکی از جدیدترین پرسشنامه‌های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت براساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می‌شود پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. نمره گذاری فرم کوتاه این پرسشنامه یعنی NEO-FFI در تمام موارد یکسان نیست. به این معنی که در نمره-گذاری برخی از موارد فرم کوتاه پرسشنامه، به کاملاً مخالفم نمره ۴، مخالفم نمره ۳، بی تفاوت نمره ۲، موافقم نمره ۱ و کاملاً موافقم نمره ۰ تعلق می‌گیرد. در حالی که برخی دیگر از مواد این فرم کوتاه به

باشد (۲۰). ضرورت آموزش اخلاق حرفه‌ای و به کارگیری اصول اخلاقی تدوین شده در منشور اخلاقی، این اصول را برجسته‌تر می‌سازد. همچنین درک این نیارهای آموزشی به تسهیل استفاده از استراتژی‌ها و راهکارهای پیشگیرانه به منظور افزایش ارائه خدمات اخلاقی توسط مسئولان می‌انجامد (۲۱).

همچنین آموزش عملی موازین اخلاقی موثرتر از آموزش تئوریک می‌باشد و صرفاً تأکید بر آموزش‌های تئوریک نمی‌تواند منجر به رعایت موازین و کدهای اخلاقی شود بنابراین بهتر است در این زمینه از آموزش کارگاهی یا سایر روش‌های عملی آموزش استفاده شود (۲۲).

با بررسی مطالعات مختلف مشخص گردید تاکنون رابطه میان اخلاق حرفه‌ای با ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی روان‌شناسان و مشاوران مورد بررسی قرار نگرفته است. در این پژوهش برآنیم که همگی این متغیرها در کنار یکدیگر و در قالب یک فرمول رگرسیون جهت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بررسی کنیم و سهم هر یک از متغیرها، مستقل در تبیین اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شود.

این پژوهش در خصوص ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روان-شناسان است. این موضوع یکی از مهم‌ترین و با اهمیت‌ترین مباحثی است که در نظام‌نامه‌های اخلاقی مشاوران و روان‌شناسان مورد تأیید قرار گرفته است.

خصوصیات شخصیتی مشاوره 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 روان‌درمانگران ضروری است، با تعلیم و آموزش حاصل نمی‌شود. اگر بعضی صفات شخصیتی در ابتدای آموزش دوره‌ی تخصصی در این افراد وجود نداشته باشد، آنان نمی‌توانند درمانگران مفیدی باشند، حتی اگر برنامه آموزشی در سطح عالی باشد، زیرا آموزش فقط خصوصیات شخصیتی افراد آماده و علاقمند به شغل را تقویت می‌کند، یک مشاور باید مقید به اصول اخلاقی باشد تا بتواند با گرفتن تصمیمات اخلاقی برای مراجعانش سودمند و مفید باشد (۶). همچنین سرمایه ارتباطی بیشترین تأثیر را در اخلاق حرفه‌ای دارد. بعد ارتباطی بر احترام، دوستی و جنبه‌های انتظارات روابط شخصی که مردم از طریق تعاملاتشان توسعه می‌دهند متمرکز است که اعتماد مهمترین عامل در این بعد است (۲۳). در سال ۱۹۶۹ در مجموعه مطالعاتی نشان داده شده است که تفاوت اصلی بین مشاور مؤثر و غیرمؤثر در عقاید و خصایص شخصی خود آن‌ها است (۲۴). بدیهی است نادیده گرفتن اصول اخلاقی و حرفه‌ای، تبعات و آسیب‌های فراوانی برای مراجع به دنبال خواهد داشت و اقبال عمومی و اعتماد آحاد جامعه را نسبت به این حرفه مخدوش خواهد ساخت. این در حالی است که متأسفانه، فارغ‌التحصیلان رشته‌های روان‌شناسی و مشاوره به منظور دریافت مجوز فعالیت از نظر خصوصیات شخصیتی ارزیابی نمی‌شوند. ورود همه افراد، بدون در نظر گرفتن خصوصیات شخصیتی به این رشته آزاد است. دانشجویان رشته روان‌شناسی و مشاوره در مدت تحصیل اطلاعات کافی در خصوص اخلاق حرفه‌ای دریافت نمی‌کنند. بررسی‌ها نشان داده است که پایان-

هوشیاری می‌باشد. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. کینگ آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۵ و پایایی آن را از طریق تصنیف ۰/۸۴ گزارش نمود. در پژوهشی با عنوان سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۸۹ با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمده است، در پژوهشی روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید کارشناسان و متخصصان قرار گرفت و روایی محتوایی پرسشنامه در سطح ۰/۰۵ معنادار به دست آمد (۳۱). روش اجرا به این ترتیب بود که ابتدا تمامی مراکز از طریق بهزیستی شناسایی شدند و از بین این تعداد کلینیک‌هایی که معروف‌تر بودند و سابقه طولانی‌تر و مراجع بیشتر داشتند انتخاب شدند و سپس مراکزی تمایل به همکاری داشتند انتخاب شدند. تعداد پرسشنامه‌های مشخص شده برای هر مرکز در یک پوشه گذاشته شده و همراه با توضیحات لازم در اختیار مدیر مرکز قرار می‌گرفت و با بازه زمانی یک الی دو هفته‌ای جمع‌آوری می‌شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-23 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

صورت عکس حالت گفته شده نمره‌گذاری می‌شوند (۲۷). در تحقیقی که با استفاده از آزمون فرم کوتاه نئو ۶۰ سؤال بر روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان انجام دادند. پایایی‌های قابل قبولی را برای پنج بعد ویژگی-شخصیتی را به دست آوردند. پایایی‌های بدست آمده برای بی‌ثباتی-هیجانی (N) ۰/۸۳، برون‌گرایی (E) ۰/۷۵، گشودگی (O) ۰/۸۰، موافق‌بودن (A) ۰/۷۱ و باوجدان بودن (C) ۰/۷۹ از این قرار بود (۲۸). هم چنین همسانی درونی این آزمون در نمونه ایالات متحده برای عوامل C, A, O, E, N به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۷۶ و ۰/۸۶ بوده است (۲۹).

همچنین برای سنجش هوش معنوی پرسشنامه هوش معنوی کینگ انتخاب گردید. این پرسشنامه در سال ۲۰۰۸ ساخته و طراحی شد (۳۰). این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و چهار زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی^{۱۳}، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی^{۱۴} و بسط حالت هشیاری. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای نمره‌گذاری می‌شود بدین صورت که گزینه کاملاً نادرست نمره ۱، نادرست نمره ۲، تا حدودی درست نمره ۳، درست نمره ۴ و کاملاً درست نمره ۵ می‌گیرد. در این پرسشنامه سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به تفکر انتقادی وجودی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به تولید معنای شخصی، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به آگاهی متعالی و سؤالات ۱۹ تا ۲۴ مربوط به بسط حالت

جدول ۱: فراوانی و فراوانی درصدی شرکت کنندگان بر حسب تحصیلات و سابقه خدمت

وضعیت	گروه بندی	فراوانی (درصد)
تحصیلات	فوق لیسانس	۷۱/۴٪
	دکتری	۲۷/۱٪
	عدم پاسخ	۱/۴٪
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۵۰٪
	۵-۱۰ سال	۲۰٪
	۱۰-۱۵ سال	۱۳/۳٪
	۱۵-۲۰ سال	۲/۰۹٪
	۲۰ به بالا	۲/۰۹٪
	عدم پاسخ	۱۲/۵۲٪

گرفت و در نهایت جهت تحلیل فرضیات پژوهش از آزمون‌های پارامتریک تحلیل رگرسیون چندمتغیره (به روش گام به گام) و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. فرضیه پژوهش: اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روان‌شناسان براساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی قابل پیش‌بینی است.

یافته‌ها

در این پژوهش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. بخش توصیفی دربرگیرنده شاخص‌های مرکزی و پراکندگی - فراوانی، فراوانی درصدی، کمترین و بیشترین داده، میانگین و انحراف استاندارد می‌باشد و در بخش استنباطی ابتدا به وسیله آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها و به وسیله آزمون دوربین واتسون مفروضه استقلال خطاها مورد ارزیابی قرار

جدول ۲: ضرایب چندگانه متغیرهای پیش‌بین و مجذور آن‌ها

مدل	همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی	مجذور همبستگی چندگانه تعدیل شده	خطای معیار	دوربین واتسون
1	۰/۴۷۱	۰/۲۲۲	۰/۱۹۵	۵/۵۷	۱/۹۶

برآورد می‌کند. ۱/۹۶۷ آماره آزمون دوربین واتسون است که نشان‌دهنده استقلال متغیرهای مستقل و یا به عبارت دیگر عدم ارتباط نمره‌های خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر است. علاوه بر این تحت‌تأثیر حجم نمونه و تعداد متغیر پیش‌بین است. اگر مقدار آماره این آزمون بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشته باشد می‌توان استقلال مشاهدات را پذیرفت با توجه به مقدار ۱/۹۶۷ می‌توان استقلال متغیرها در این پژوهش را پذیرفت.

جدول ۳: سطح معنی داری و مقدار F متغیرهای پیش‌بینی

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig.
۲۵۲/۸۲۶	۱	۲۵۲/۸۲۶	۸/۲۸۷	۰/۰۰۷
۸۸۴/۷۲۲	۲۹	۳۰/۵۰۸		
۱۱۳۷/۵۴۸	۳۰			

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد مقدار ۰/۴۷۱ مربوط به رابطه چندگانه ویژگی‌های شخصیتی، هوش معنوی با اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران است. مقدار ۰/۲۲۲ مجذور همبستگی چندگانه است، به بیان دیگر در حدود ۲۲ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران توسط ویژگی برون‌گرایی در آزمودنی‌ها قابل پیش‌بینی است. مقدار ۵/۵۲۳۳۷ خطای معیار برآورد رگرسیون است که همانند خطای معیار میانگین، میزان تغییر آماری آزمون را از یک نمونه به نمونه دیگر

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقدار F متناظر با این همبستگی ۰/۴۷۱ برابر با ۸/۲۸۷ و در سطح $P < ۰/۰۵$ از لحاظ آماری معنادار است بنابراین فرضیه چندگانه پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		T	Sig	ضرایب استاندارد
	B	خطای استاندارد			Beta
مقدار ثابت	۷۶/۶۵۶	۵/۳۳۰	۱۴/۳۸۳	۰/۰۰۰	
برون‌گرایی	-۰/۷۱۲	۰/۲۴۷	-۲/۸۷۹	۰/۰۰۷	-۰/۴۷۱

در انحراف استاندارد متغیر برون‌گرایی، -۰/۴۷۱- انحراف استاندارد در متغیر اخلاق حرفه‌ای تغییر ایجاد می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیش‌ترین تأثیر را متغیر برون‌گرایی بر اخلاق حرفه‌ای دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد ضرایب غیراستاندارد که تحت عنوان (بتا) نشان داده شده از تحلیل رگرسیون روی نمره‌های خام به دست می‌آیند و برای ساختن معادله رگرسیون که در حقیقت مهم‌ترین کاربرد این روش آماره است، مناسب است. با توجه به این فرمول $Y = a + (b1 \times X1)$ می‌توان گفت در ازای یک واحد تغییر

جدول ۵: ماتریس ضرایب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱ اخلاق حرفه‌ای	-				
۲ برون‌گرایی	۰/۳۹۵**	-			
۳ گشودگی	-۰/۲۰۳	۰/۳۹۲*	-		
۴ باوجدان بودن	۰/۴۵۵**	۰/۲۰۲	۰/۴۰۷**	-	
۵ هوش معنوی	-۰/۰۰۵	-۰/۰۷۵	-۰/۰۰۸	-۰/۱۱۹	-

$P < 0/05$ * $p < 0/01$ ** $p < 0/001$ ***

معناداری وجود ندارد اما بین برون‌گرایی و باوجدان بودن با اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد در مقادیر همبستگی بین گشودگی و هوش معنوی با اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران رابطه

نتایج این پژوهش نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای با ویژگی برون‌گرایی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های حاصل از تحلیل این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین (۳۳،۳۲) همسو نمی‌باشد. همچنین در پژوهشی تحت عنوان ویژگی‌های شخصیت و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان همبستگی معنی‌داری بین پنج عامل شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای گزارش دادند (۲). در تحقیقی نشان داده شده است که برون‌گرایی مهمترین پیش‌بینی عواطف مثبت می‌باشد (۳۴).

بحث

در تبیین یافته‌های این پژوهش باید گفت کسانی که اجتماعی‌تر، دوستدار دیگران، هیجان‌خواه، باجرات، سرخوش با انرژی، خوش‌بین، فعال و اهل گفتگو هستند، لزوماً از عملکرد اخلاق حرفه‌ای بهتری برخوردار نیستند. با توجه به بررسی‌های انجام شده شاید بتوان به این نتیجه رسید که افراد درون‌گرا عملکرد بهتری از لحاظ اخلاق حرفه‌ای نسبت به افراد برون‌گرا دارند و شاید این به دلیل خویشتن‌داری، استقلال و تکانه‌ای نبودن این افراد باشد و یا به عبارتی ویژگی‌های برون‌گرایی در طیف بالا مانند شتاب‌زدگی، پرخاشگری، خودانگیختگی^{۱۵}، ماجراجویی و عجل بودن در تصمیم‌گیری و هیجان‌خواهی^{۱۶} می‌تواند مغایر با اخلاق حرفه‌ای باشد.

و همچنین نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های حاصل از تحلیل این فرضیه پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین (۳۶،۳۵،۲۶،۱۵) نا همسو می‌باشد، اما در پژوهشی با عنوان تاثیر هوش معنوی و مولفه‌های آن بر اخلاق حرفه‌ای که بر روی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران صورت گرفت بدین نتیجه دست یافتند که وضعیت کلی هوش معنوی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران معنادار نبوده‌است (۳۷).

همچنین (۳۸) در بررسی سلامت روانی، وضعیت مذهبی و هوش معنوی در دانش‌آموزان شرکت‌کننده در مسابقات کشوری قرآن عترت و نماز به این نتیجه رسیدند که بین وضعیت مذهبی و سلامت روانی رابطه مثبت معنی‌دار و بین مولفه‌های نشانه‌های جسمانی، اضطراب و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و افسردگی با وضعیت مذهبی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. همچنین، بین هوش معنوی و سلامت روانی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین مولفه‌های اضطراب، اختلال خواب و افسردگی با هوش معنوی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد (۳۸). با توجه به اینکه بین هوش معنوی و مولفه‌های اضطراب و ... رابطه مستقیم وجود دارد این نا همسویی می‌تواند ناشی از اضطرابات بوجود آمده در جامعه و همچنین اهمیت ندادن به سوالات پرسشنامه از طرف آزمودنی‌ها بدلیل آگاهی از سوالات و همچنین عدم حوصله، جهت پاسخگویی کامل به سوالات توسط آزمودنی دانست. با توجه به اینکه رابطه این دو متغیر معنی‌دار نشده است پس می‌توان نتیجه گرفت که هوش معنوی به این دلیل که در بین عموم مردم تصور بر این است که

معنویت یعنی سطوح ظاهری ایمان و همچنین رفتارهای مذهبی سطحی و بدون عمق که منجر به تغییرات زندگی نمی‌شود پس تأثیر قابل توجهی بر اخلاق حرفه‌ای ندارد.

همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که بین گشودگی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد و همچنین میزان همبستگی بین گشودگی و اخلاق حرفه‌ای منفی می‌باشد. یافته‌های حاصل از تحلیل این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین ناهمسو می‌باشد (۳۳،۶). و از طرفی تعدادی پژوهش نیز وجود دارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد (۳۶). و همچنین در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای پرستاران شاغل به این نتیجه دست یافتند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و با وجدان بودن با برخی ارزش‌های حرفه‌ای رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و بین ویژگی-شخصیتی گشودگی به تجارب با هیچ یک از متغیرهای ارزش حرفه‌ای رابطه معنی‌دار مشاهده نشد (۳۲).

عامل گشودگی (باز بودن به تجربه‌ها) بسیار کمتر از بی‌ثباتی هیجانی و برون‌گرایی در نزد اهل فن شناخته شده است و در نظر بسیاری از روان‌شناسان نمرات گشودگی با آموزش و نمرات هوش همبسته است و با جنبه‌های مختلف هوش چون تفکر واگرا که عاملی در خلاقیت است، مربوط می‌شود. اما گشودگی مترادف هوش نیست. برخی اشخاص خیلی باهوش در مقابل تجربه بسته هستند، متقابلاً برخی اشخاص خیلی گشوده ظرفیت هوشی خیلی محدودی دارند. گشودگی در قالب تحلیل عوامل اندازه‌های قابلیت ذهنی عامل ششم مستقیماً را تشکیل می‌دهند که مولفین آن را خارج از حیطه شخصیت در نظر گرفته‌اند. باز بودن نسبت به تجارب یا همان گشودگی ممکن است معادل سالم‌تر بودن به نظر آید اما ارزش گشودگی وابسته به ضرورت‌ها در موقعیت‌هاست (۴۰). همچنین تحقیقات نشان داد که بعد گشودگی با بسیاری از رفتارهای ناسالم در ارتباط است و بین این بعد از شخصیت و تهییج‌پذیری^{۱۷} (پرخاشگری، اضطراب، خشم و خصومت) رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۴۱). اخلاق حرفه‌ای خود سازه مهمی در کارها می‌باشد که با توجه به آن می‌توان زمینه بهبود بسیاری از زمینه‌های کاری را فراهم آورد (۴۲).

با توجه به نتایج و بررسی‌های صورت گرفته می‌توان گفت که از آنجا که برخی محققان به این نتیجه رسیدند که گشودگی ضرورتاً عامل مثبتی نیست و اخلاق حرفه‌ای عاملی مثبت است و افرادی که دارای ویژگی گشودگی هستند لزوماً با اخلاق نیستند، می‌توان گفت که این دو متغیر رابطه معنی‌داری با یکدیگر ندارند.

در مورد پژوهش حاضر باید دقت نظر داشت که همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود نیز وجود دارد از جمله اینکه جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه جنبه خودگزارشی دارد و امکان سوگیری با توجه به اینکه نمونه‌ها روان‌شناس می‌باشند زیاد است و موقعیت‌های ویژه فردی مانند خستگی، اضطراب، وضعیت روحی و روانی در پاسخگویی تأثیر گذار می‌باشد، بنابراین توصیه می‌شود از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در کنار پرسشنامه استفاده شود و

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 12. Spirituality | معنویت |
| 13. Existential thinking | تفکر وجودی |
| 14. Transcendent consciousness | آگاهی متعالی |
| 15. Self-motivation | خود انگیزشی |
| 16. Sensation Seeking | هیجان خواهی |
| 17. Excitability | تهییج پذیری |

References

- Powis D. (2015). Selecting medical students: An unresolved challenge. *Med Teach*;37(3):252-60
- Kiani, A. (2012). Professional ethics for counselors and psychologists of schools and centers. Tehran: Vara Danesh Publications.
- Saebi Z, the custodian of M. (2019). The relationship between professional ethics and the effectiveness of managers. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 14 (2): 209-212. (In Persian)
- Kitchener S. (1984). Intuition critical evaluation and ethical principals: the foundation- for ethical decisions in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*; 12: 43-55
- Hasani M, Heydari G. (2014). Structural modeling of Islamic work ethics on social responsibility and individual accountability: Test of mediator role of Serving culture. *Journal Human Resource Management in the Oil Industry*;4(15):121-38. (In Persian).
- Kiani A, Navabi Nezhad Sh, Ahmadi Kh. (2008). Personality traits and observing professional ethics among counselors & psychologist. *Andishe va Raftar*; 8(2):79-89. (In Persian)
- Ahmadi A. Alishahi A. Bafande H. (2015). Investigating the correlation between personality traits, professional ethics, and individual and counseling of counselors and psychologists. *Journal of Qom University of Medical Sciences*; 9(9): 57-65.
- Moeini B, Barati M, Farhadian M, Ara MH. (2018). The association between social support and happiness among elderly in Iran. *Korean Journal of Family Medicine*; 39(4):260.
- Zohar D, Marshall I. (2004). *Spiritual capital: Wealth we can live*. USA: Berrett-Koehler Publishers.
- Bashirian S, Barati M, Mohammadi Y, Moaddabshoar L, Dogonchi M. (2019). An application of the protection motivation theory to predict breast self-examination behavior among female healthcare workers. *European Journal of Breast Health*. 2019; 15(2):90-97.
- Zakiani S, Ghaffari S. (2019). The relationship between librarians' spiritual intelligence and the quality of services in the libraries of Gholum Shahid Beheshti University of Medical Sciences with a professional ethics approach. *Journal of Arak University of Medical Sciences*; 22 (3): 71-80. (In Persian)

همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی حجم نمونه بیشتر باشد. در این پژوهش تعداد ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شد که متأسفانه تنها ۷۰ مورد نتیجه بخش بود.

نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان دادند که بین با وجدان بودن و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد، با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و دیگر پژوهش‌ها می‌توان گفت از آنجا که با وجدان بودن شامل مقیاس‌های کفایت، نظم، وظیفه شناسی، پشتکار و خویشتن‌داری است می‌تواند پیش‌بینی کننده اخلاق حرفه‌ای بالا باشد. بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت مشاوران و روان‌شناسانی که در برابر مراجعان خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و مشتاق کمک به آنان می‌باشند و از عملکرد اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردار می‌باشند.

متأسفانه فارغ‌التحصیلان رشته‌های روان‌شناسی و مشاوره بدون هیچ ارزیابی شخصیتی و همچنین بدون اطلاعات کافی در زمینه شغلی با توجه به اینکه دانشگاه‌ها اطلاعات کاربردی ناچیزی در حوزه اخلاق- حرفه‌ای به دانشجویان منتقل می‌کنند، در کلینک‌های خصوصی مشغول بکار شوند، که این امر آسیب‌های فراوانی را برای مراجع بدنبال خواهد داشت.

ملاحظه های اخلاقی

با توجه به اینکه نمونه موردپژوهش تمامی اطلاعات پرسشنامه‌ها را در اختیار داشتند سعی بر این بود که کاملاً همکاری بصورت اختیاری و با زمانبندی مشخص یک هفته و بیشتر پرسشنامه‌ها توسط مشاوران و روان‌شناسان تکمیل شود و بدون مشخصات اسمی در پاکت که پرسشنامه‌های دیگر نیز وجود داشت گذاشته شود. همچنین پژوهشگر در ابتدا برای شرکت کنندگان شفاف سازی نموده بود که این پژوهش صرفاً برای روشن شدن بعضی از مسائل و مشکلات مشاوره‌ای می‌باشد و نتایج آن کاملاً محرمانه خواهد بود.

واژه نامه

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1. Emotional instability | بی ثباتی هیجانی |
| 2. Shaking | تکانش‌وری |
| 3. Extroversion | برونگرایی |
| 4. Courage | جرات طلبی |
| 5. Arousal | برانگیختگی |
| 6. Introversion | درونگرایی |
| 7. Openness | گشودگی |
| 8. Professional ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 9. Agreement | توافق |
| 10. Spiritual Intelligence | هوش معنوی |
| 11. responsibility | مسئولیت پذیری |

- Available at: www.proquest.com. Accessed: 6 Nov 2021.
26. Mohagerany B, Shohody M. (2014). Investigating the model of relationship between ethics, professionalism and spirituality in working with social responsibility among nurses of public hospitals in Kermanshah. *Journal of Nursing Management*; 3(2) 11-21. (In Persian)
 27. Garousifarshi M. (2001). The new approaches in evaluating personality. Tabriz: Danial & Daneshpazhoh Perss. (In Persian)
 28. McCrae RR, John OP. (1992). An introduction to the five-factor model and its application. *Journal of Personality*; 60:175-215.
 29. Roshan Chelsea R, Shairi M, Atri Fard M, Nikkhah A, Ghaem Maghami B, Rahimi Rad A. (2006). A study of psychometric characteristics personality questionnaire of 5 neo factors. *Clinical Psychology and Personality*; 1(16):27-36
 30. King DB. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. [MA thesis]. Ontario: Tresnt University
 31. Rezazadeh Mehrabadi S. (2010). General styles of decision making and spiritual intelligence managers. [MA Thesis]. Iran: Ferdowsi University of Mashhad, Faculty of Educational Sciences and Psychology.
 32. Elhiari Bayatiani F, Fayazi S, Jahani S, Malhi A. (2014). Investigating the relationship between personality traits and observing the values of the professional ethics of nurses working in educational hospitals of Ahvaz University of Medical Sciences. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*; 14(5):378-367.
 33. Tabari M, Fakhrinejad R, Mohammadpourlima H. (2017). Investigating the impact of professional ethics on personality traits of employees of the school of midwifery and pediatrics, Hazrat Zeinab (PBUH), langrud county. *Journal of Military Medicine*; 19(1): 62-57.
 34. Deneve K, Cooper H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well being. *Psychological Bulletin*; 124: 197-229
 35. Torkiyantabar M, Gorgy R. (2018). Investigating the effect of spiritual intelligence on professional ethics of high school principals in Dorud city. *Quarterly of Educational Management Innovation*; 13(2):93-81.
 36. Hassanpour J, Heydariraziabadi A, Hassanpour M. (2014). A Study of the impact of emotional intelligence and spiritual intelligence on the professional ethics of executive staff employees in Ardabil. Iran: The 1st National Conference on Economics, Management and Culture of Islamic.
 37. Haghiri F, Ahmadi N, Naqshineh N. (2016). The impact of spiritual intelligence and its components on the professional ethics of librarians. [MA Thesis]. Iran: Islamic Azad University.
 12. Golipoor S, Haghighat S, Manavi Pour D (2014). The relationship between spiritual intelligence and moral intelligence with the meaning of life in volunteer emergency response. *Khatam Healing Neurology Quarterly*; 2 (4): 20-29. (In Persian)
 13. Joseph C, Lakshmi SS. (2011). spiritual intelligence at work. *Journal of Soft Skills*; 5(4): 21-30
 14. Moharramzadeh M, Ebrahimpour H, Azizian Kohan N, Darabi M, (2019). The role of spiritual intelligence and work ethic in predicting organizational citizenship behavior of employees. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 14 (2): 99-107. (In Persian)
 15. Ebrahimi A, Halajean I, Mirblok Bozorgi S. (2013). Spiritual intelligence of executive staff and their impact on their professional ethics. *Cultural Management Magazine*; 7(19):41-52. (In Persian).
 16. Amin Bidakhti A., Ghorbany M. (2015). Maps to improve the effectiveness of managers by using spiritual intelligence and professional ethics. *Journal of Strategic Management Studies*; 6 (23): 137-159.
 17. Qomashchi F. (1999). Investigating the most common types of psychosocial problems of clients in NAJA counseling centers in 2006. *Journal of Counseling Research*; 7(25):71-80.
 18. Kazemi S, Deoband A, Qalaei A. (2020). The mediating role of job passion in the relationship between professional ethics and organizational accountability. *Ethics in Science and Technology*; 15 (1): 79-85. (In Persian).
 19. Abbasi R, Taheri Gh, Babashai J. (2018). Investigating faculty members' professional ethics in view of students. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4) :60-9. (In Persian).
 20. Ardalan M, Azizi A. (2020). The relationship between organizational health and teachers' professional ethics, the mediating role of individual-organization fit. *Ethics in Science and Technology*; 15 (1): 79-85. (In Persian).
 21. Qureshi Z, Mohammadi F, Zarifian T, Panahzadeh T. (2020). Explain the ethical educational needs in the field of speech therapy. *Science and Engineering Elite*; 5 (2): 191-208. (In Persian)
 22. Azarkalah A, Ghanizadeh M, Rumi P, Nazr Mohammadi M, Salut H. (2019). Comparison of theoretical effectiveness with practical training of ethical standards in psychiatry. *Medical Ethics*; 13 (44): 1-11
 23. Aghaei M, Aminian A, Rabiee Kh, Rasouli Dolatabadi S. (2019). The relationship between social capital and the components of professional ethics of faculty members. *Ethics in Science and Technology*; 14 (2): 125-132. (In Persian)
 24. Christian, T. George, R (1995). Advice on theories and applications. Translated by: Reza Fallahi and Mohsen Hajiloo. Tehran: Roshd Publications.
 25. Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics.



41. Gustvsson JP, Jonsson GE, Linder J, Weinryb MR. (2003). The HP5 inventory: definition and assessment of five health-relevant personality traits from a five-factor model perspective. *Personality And Individual Differences*; 35(1): 69-89.
42. Gholampour M, Pourshafei H. (2020). The role of spiritual intelligence and professional ethics on teachers' professional procrastination. *Ethics in Science and Technology*; 15 (1): 86-91. (In Persian).
38. Kiani Q, Black Majlan M. (2019). The relationship between mental health, religious status and spiritual intelligence. *Psychological Development*; 8 (2): 55-65.
39. Ebrahimi Z. (2014). Assessing the professional ethics of school counselors according to personality traits. [MA Thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai University. (In Persian).
40. Shapoori M. (1999). Comparison of personality traits and stress levels of patients with normal and normal multiple sclerosis. [M.Sc. Thesis]. Tehran: Al-Zahra University.