Journal of Nurse and Physician within War/Spring 2024/ Twelfth Year

ISSN: 2645-3940 DOI: 10.29252/npwjm.12.42.38

The role of personality traits in the job performance of nurses with the mediation of career path adaptability

Abstract

Introduction: Personality traits and career path adaptability play a key role in nurses' job performance. The aim of the present study was the role of personality traits in the job performance of nurses with the mediation of career path adaptability.

Methods: The descriptive research method was correlation type. The statistical population was the nurses of Tehran University of Medical Sciences. The sample size of 220 nurses was selected by non-random (voluntary) sampling method. The data collection tools were Neo's (1985) personality traits questionnaires, Savikas and Profili's career path adaptability (2012) and Patterson's job performance (1970). Data analysis was done using SPSS and AMOS software version 24.

Finding: All the direct paths between personality traits and job performance and career path adaptability are significant. Also, the results of the Sobel test showed that the indirect paths of personality traits (neuroticism, extraversion, and openness) and job performance of nurses with the mediation of career path adaptability were significant ($P \leq 0.05$). The model has a good fit.

Conclusion: Personality traits and career path adaptability are strong variables related to job performance. This means that nurses who have favorable personality traits and career path adaptability are expected to have better job performance.

Keywords: personality traits, job performance, career path adaptation

Authors:

Mahmonir Nazemi Harandi[1]

Naghmeh Rakebi Tanha[1]

Nayer Arsalani[2]

Mohammad afshar ardalan [3]

Abdollah Shafiabady[4]

Rasoul chamani ghalandari[5*]

Affiliations

1- Department of Psychology, Islamic Azad University, Roudhen Branch, Tehran.

2- Department of Psychology, Khoy Branch Azad University, Urmia.

3- Department of Internal Medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran

4- Department of Counseling, Allameh Tabatabai University, Tehran

5- Department of Counseling, Islamic Azad University, Roudhen Branch, Tehran. Corresponding Author.

Email: rasoul_chamani@yahoo.com ORCID ID: 0000-0001-7906-4557

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

ISSN: 2645-3940 DOI: 10.29252/npwjm.12.42.38

نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق پذیری مسیر شغلی

چکیده

ماه منیر ناظمی هرندی[۱]
نغمه راکبی تنها [۱]
نیر ارسلانی[۲]
محمد افشار اردلان[۳]
عبدالله شفیع‌آبادی[۴]
رسول چمنی‌قلندری[۵*]

مقدمه: ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش کلیدی بر عملکرد شغلی پرستاران دارند. هدف پژوهش حاضر نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق پذیری مسیرشغلی بود.

روش کار: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پرستاران دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه تهران بودند. حجم نمونه ۲۲۰ پرستار به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (داوطلبانه) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو(۱۹۸۵)، انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساویکاس و پروفیلی(۲۰۱۲) و عملکرد شغلی پاترسو (۱۹۷۰) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS وAMOS نسخه ۲۴ انجام شد.

یافته‌ها: تمام مسیرهای مستقیم بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی معنادار میباشد. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان دادکه مسیرهای غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی(روان نژندی، برونگرایی و اشتیاق به تجارب تازه) و عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی معنادار بود($P\leq ۰/۰۵$). مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری: ویژگی‌های شخصیتی و انطباق پذیری مسیر شغلی متغیّرهایی قوی در رابطه با عملکرد شغلی هستند. پرستارانی که ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی مطلوبی دارند انتظار می‌رود که از عملکرد شغلی بهتری برخوردار باشند

کلمات کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، عملکردشغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی

وابستگی سازمانی نویسندگان

۱- گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تهران
۲- گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد خوی، ارومیه
۳- گروه داخلی، دانشگاه علوم پزشکی آجا تهران
۴- گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی تهران
۵- گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران. نویسنده مسئول.
پست الکترونیک : rasoul_chamani@yahoo.com کد ارکید: ۰۰۰۰-۰۰۰۱-۷۹۰۶-۴۵۵۷

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

مقدمه

پرستاران یکی از بزرگترین گروه‌های ارائه دهنده مراقبتهای بهداشتی درمانی هستند(۱). با این حال مسالۀ مهم کمبود پرستاران با صلاحیت در سراسر دنیا عاملی است کهَ کیفیت مراقبت‌های درمانی را به خطر میاندازد(۲). آمارها در ایران نشان می‌دهد که مشکل بیمارستان‌ها فقط جذب و گزینش پرستاران نیست بلکه مشکل اساسی نگهداری و ابقاء آنها است(۳). از آنجاییکه پرستاران با ویژگی‌های شخصیت‌های گوناگونی وارد محیط کار می‌شوند و این ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار حرفه‌ای، گاه مستقیم و بی واسطه وگاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود(۴و ۵). ویژگی‌های شخصیتی مهمترین جزء در انتخاب شغل می‌باشد که نظریه هالند به وجود هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی با محیطهای شغلی برای انتخاب شغل و سازگاری شغلی تاکید دارد(۶). مدل پنج عاملی شخصیت(ویژگی برون‌گرایی- درونگرایی، روانرنژندی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و موافق بودن) متداول‌ترین مدل برای توصیف ویژگی‌های شخصیتی است(۷). تحقیقات نشان داده که ۵۹ درصد از متخصصان بهداشت در سراسر جهان پرستار هستند و تنها یک سوم آنها از شغل خود راضی هستند(۸). همچنین در پژوهشی گزارش شده که ۴۴/۲ درصد از دانشجویان پرستاری، شخصیت متناسب با شغل خود را دارا نبودند(۹). بنابراین نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی‌های شخصیتی شاغل و شغل است(۶). تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهمترین عوامل موثر می‌شوند در عملکرد شغلی پرستاران است(۱۰). در مطالعات مختلف رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی گزارش شده است(۱۱و۱۲). عملکرد شغلی حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی است که به معنای انجام وظایف مطابق با استانداردها می‌باشد(۱۳). پرستاران جایگاه ویژه‌ای در امور درمانی دارند و عملکرد آنان فعالیتی اثربخش با مراقبت مستقیم بیمارتعریف می‌شود(۱۴). از اینرو، انجام موفقیتآمیز امور درمانی، مرتبط با چگونگی عملکرد شغلی پرستاران است(۱۵و۱۶). مرور متون نشان می‌دهد عملکرد ضعیف پرستاران، سبب بروز خطا در روند بهبود بیمار، افزایش مدت بستری بیماران می‌گردد. بنابراین، عملکرد شغلی پرستاران، اثر مهمی بر کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و درمانی دارد(۱۷و۱۸). پژوهش‌ها نشان داده اند که عملکرد شغلی با استرس کاری(۱۹)، کار معنادار(۲۰) ویژگی‌های شخصیتی(۱۲) رابطه معنی‌داری دارد.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی از مفاهیم جدید در حیطه روانشناسی و مشاوره شغلی در دیدگاه فرا مدرن است که ریشه در تغییرات دنیای کار دارد و به عنوان منابع فردی، که کارکنان را قادر می‌سازد تا خود را به بهترین شکل با تغییرات جهان کاری و انتقالات مسیر شغلی هماهنگ ساخته و از پیامدهای منفی ناشی از عدم تناسب با شغل در امان بمانند(۲۱، ۲۲).

چهار منبع دغدغه(جهت‌گیری فرد نسبت به آینده و آماده شدن برای وظایف و چالش‌های آتی)، کنترل(میزان مسئولیت‌پذیری شخصی برای شکل‌دهی خود و محیط)، کنجکاوی (کاوش فرصت‌های آینده و اشتیاق برای فهم چگونگی تأثیر خود بر نقش‌ها و محیط کاری)، اعتماد (عقاید فرد در مورد توانایی خود در به واقعیت درآوردن اهداف شغلی، حل مشکلات و غلبه بر موانع) درکنار یکدیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را شکل میدهند(۲۳). در نظر ساویکاس، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای آمادگی مقابله با وظایف غیر قابل پیشبینی، حضور در نقشهای شغلی مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری است. که به نظر وی به عنوان مهارتی مهم در هدایت تصمیم می‌باشد(۲۴). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با کیفیت زندگی کاری پرستاران(۲۵)، تصمیم‌گیری مسیر شغلی(۲۴) و شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن(۲۶) رابطه معنی‌داری دارد. در چنین شرایطی فرد با وجود عدم هماهنگی ویژگی‌های فردی با شغل می‌تواند با مجهز بودن به مهارت‌های انطباق‌پذیری شغلی عملکرد شغلی مطلوبی را داشته باشد.

با توجه به مطالب مساله اصلی این پژوهش این است که، شرایط سخت پرستاران در خدمات خود به خود اهمیت عملکرد شغلی این حرفه را القاء می‌کند. پژوهش حاضر می‌تواند بر لزوم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و انطباق پذیری مسیر شغلی افراد در انتخاب رشته و بکارگیری دانشجویان و کارکنان پرستاری مد نظر قرار گیرد. همچنین با مرور پژوهش‌های قبلی ویژگی ها شخصیتی بطور مجزا با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی مورد پژوهش قرار گرفته‌اند که پژوهش حاضر در رفع خلاء این امر صورت میگیرد بنابراین هدف پژوهش حاضر نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بین ویژگی ها شخصیتی با عملکرد شغلی در پرستاران می‌باشد.

روش کار:

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه تهران در سال ۱۴۰۱ بودند. طرح اصلی این پژوهش با کد اخلاق IR.SSRC.۱۴۰۱,۰۱۸ در تاریخ ۱۴۰۱/۱/۳۱ مورد تایید قرار گرفته است. حجم نمونه بر اساس فرمول کرامر ۲۲۰ نفر که به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (داوطلبانه) انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش: اشتغال به عنوان پرستار حداقل به مدت یکسال، استخدام بصورت رسمی، پیمانی و قردادی، نداشتن سمت مدیریتی (مدیر پرستاری یا سوپروایزری) بود.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو: فرم کوتاه این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) ساخته شد. که شامل ۶۰ گویه دارد. ضرایب آلفای کرونباخ، روانآزردگی خویی۰/۸۶، برونگرایی۰/۷۳، باز بودن۰/۵۶، ساز گاری ۰/۶۸ و با وجدانی ۰/۸۷ می‌باشد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

آزمـون از همبسـتگی بیـن دو فـرم گـزارش شـخصی و فـرم ارزیابـی مشـاهده‌گر، اسـتفاده شـد، کـه حداکثـر همبسـتگی بـه میـزان ۰/۶۶ در عامـل برونگرایـی و حداقـل آن بـه میـزان ۰/۴۵ در عامل سـازگاری بـود(۵). در ایـن پژوهـش ضریـب آلفـای کرونبـاخ، روان آزردگی۰/۸۱، بـرون گرایـی۰/۶۵، گشـودگی۰/۷۶، سـازگاری ۰/۶۹ و وجدانـی بـودن ۰/۷۹ می‌باشـد.

پرسشـنامه مقیـاس انطباقپذیـری مسـیر شـغلی: ایـن پرسشـنامه توسـط سـاویکاس در سـال ۲۰۱۲ سـاخته شـد. کـه دارای ۲۴ سـوال کـه چهـار بعـد (دغدغـه، کنتـرل، کنجـکاوی و اعتمـاد) را انـدازه گیـری میکنـد. در پژوهشـی ضریـب آلفـای کرونبـاخ بـرای مقیـاس دغدغـه (۰/۸۳)، کنتـرل(۰/۷۴)، کنجـکاوی (۰/۷۹) و اعتمـاد (۰/۸۵)، گـزارش شـده اسـت(۲۲). در پژوهشـی بـرای بررسـی روایـی ایـن پرسشـنامه از روش تحلیـل عاملـی تاییـدی اسـتفاده کردنـد. همسـانی دورنـی مقیـاس انطباق‌پذیـری مسـیر شـغلی نیـز از طریـق آلفـای کرونبـاخ ۰/۹۱ و ضریـب بازآزمایـی بـه فاصلـه چهـار هفتـه ۰/۹۲ می‌باشـد (۲۶). در ایـن پژوهـش ضریـب آلفـای کرونبـاخ، انطبـاق پذیـری مسـیر شـغلی ۰/۸۷ و بـرای زیـر مقیاس‌هـای دغدغـه ۰/۸۱، کنتـرل ۰/۷۶، کنجـکاوی ۰/۷۶ و اعتمـاد ۰/۸۳ می‌باشـد.

پرسشـنامه عملکـرد شـغلی: ایـن پرسشـنامه توسـط پاترسـون (۱۹۷۰) تهیـه و از۱۵ گویـه تشـکیل شـده اسـت. در پژوهشـی ضرایـب پایایـی پرسشـنامه عملکـرد شـغلی را بـا اسـتفاده از روش آلفـای کرونبـاخ و تنصیـف بـه ترتیـب۸۵ /. و۸۵ /.، گـزارش کردنـد (۲۰). همچنیـن پایایـی ایـن پرسشـنامه بـر روی پرسـتاران و بـا روش آلفـای کرونبـاخ در پژوهشـی ۹۰/. گـزارش شـده اسـت (۱۹). در پژوهـش حاضـر ضریـب آلفـای کرنبـاخ عملکـرد شـغلی ۸۵/. می‌باشد. بـرای تحلیـل داده‌هـا از روش‌های ضریـب همبستگی پیرسـون و مـدل معـادلات سـاختاری، بـا بهره‌گیـری از نـرم افـزار SPSS و AMOS نسـخه ۲۴ اسـتفاده شـد.

یافته‌ها:

مشـخصات جمعیـت شـناختی افـراد نمونـه حاکـی از آن بـود کـه، جنسـیت (۹۸ مـرد و ۱۲۲ زن)، سـن افـراد بیـن ۲۰تـا۵۰ سـال، سـطح تحصیـلات (کارشناسـی ۱۳۹ نفـر، کارشناسـی ارشـد ۸۱ نفـر)، سـابقه خدمـت بیـن ۵-۳۰ سـال بـود.

طبـق جـدول ۲ رابطـه بیـن روانـنژنـدی بـا عملکـرد شـغلی و انطباق‌پذیـری مسـیر شـغلی بـه ترتیـب بـا مقـدار(۰/۶۶۷ - و۰/۷۰۲ -) منفـی و معنـادار می‌باشـد. همچنیـن رابطـه بیـن بـرون گرایـی - درونگرایـی، اشـتیاق بـه تجـارب تـازه، توافق‌پذیـری و وظیفه‌شناسـی بـا عملکـرد شـغلی به ترتیب بـا مقـدار r= ۰/۴۵۸ ، r= ۰/۴۵۵ ، r= ۰/۵۳۰ و r= ۰/۱۷۸ ؛ و رابطـه بیـن برونگرایـی- درونگرایـی، اشـتیاق بـه تجـارب تـازه، توافـق پذیـری و وظیفـه شناسـی بـا انطباق‌پذیـری مسـیر شـغلی بـه ترتیـب بـا مقـدار r=۰/۵۷۵ ، r=۰/۲۴۳ ، r =۰/۵۰۸ ، r= ۰/۳۹۹ ؛ مثبـت و معنـادار می‌باشـد(p≤ ۰/۰۵).

بـه منظـور تبییـن الگـوی پراکندگـی واسـطهمندی انطباق‌پذیـری مسـیر شـغلی در رابطـه بیـن ویژگی‌هـای شـخصیتی و عملکـرد شـغلی پرسـتاران از روش مدلیابـی معـادلات سـاختاری اسـتفاده شـد. بـر اسـاس نتایـج بـه دسـت آمـده طبـق جـدول ۴ اثـر مسـتقیم روان نژنـدی (۰/۶۷-)، بـرون گرایـی – درون گرایـی (۰/۲۳) و اشـتیاق بـه تجـارب تـازه (۰/۲۱) بـر انطبـاق پذیـری مسـیر شـغلی از نظـر آمـاری معنـادار اسـت. همچنیـن اثـر مسـتقیم روان نژنـدی (۰/۵۱-)،

جدول۱. شاخص های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص	روان نژندی	برون‌گرایی درون گرایی	اشتیاق به تجارب تازه	توافق پذیری	وظیفه شناسی	انطباق پذیری مسیر شغلی	عملکرد شغلی
میانگین	۲۸.۹۲	۳۹.۹۵	۳۴.۶۰	۳۷.۱۱	۴۱.۷۳	۸۶.۰۶	۲۲.۲۹
انحراف معیار	۸.۵۷	۶.۹۷	۴.۷۱	۵.۱۵	۶.۱۷	۱۶.۷۱	۴.۸۶

جدول۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ماتریس متغیرها	۱	۲	۳	٤	٥	٦	۷
روان نژندی	۱						
برون گرایی – درون گرایی	-.۶۵۵**	۱					
اشتیاق به تجارب تازه	-.۳۷۰**	.۴۳۱**	۱				
توافق پذیری	-.۷۰۹**	.۵۸۴**	.۳۷۸**	۱			
وظیفه شناسی	-.۴۷۱**	.۶۴۰**	.۰۹۵	.۳۹۶**	۱		
انطباق پذیری مسیر شغلی	-.۷۰۲**	.۵۷۵**	.۲۴۳**	.۵۰۸**	.۳۹۹**	۱	
عملکرد شغلی	-.۶۶۷**	.۴۵۸**	.۴۵۵**	.۵۳۰**	.۱۷۸**	.۵۴۱**	۱

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

	χ۲	df	χ۲/df	GFI	CFI	RMSEA
بعد از اصلاح مدل	۲۹/۳۲۱	۱۵	۱/۹۵٤	۰/۹٤۸	۰/۹٦۲	۰/۰٦۵

جدول۴. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان اثر	ضریب t	p
روان نژندی		-۰/۶۷	-۵/۳۴۱	<۰/۰۵
برون گرایی – درون گرایی	انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۲۳	۳/۴۱۲	<۰/۰۵
اشتیاق به تجارب تازه		۰/۲۱	۲/۶۲۱	<۰/۰۵
روان نژندی		-۰/۵۱	-۴/۷۰۲	<۰/۰۵
برون گرایی – درون گرایی	عملکرد شغلی	۰/۲۰	۲/۵۴۱	<۰/۰۵
اشتیاق به تجارب تازه		۰/۲۸	۳/۲۳۱	<۰/۰۵
انطباق پذیری مسیر شغلی	عملکرد شغلی	۰/۲۹	۳/۸۰۱	<۰/۰۵

جدول۵. نتایج آزمون سوبل برای اثرات میانجی و غیر مستقیم

پیش بین	میانجی	ملاک	ضریب غیر مستقیم	Z	p
روان نژندی	انطباق پذیری مسیر شغلی	عملکرد شغلی	۰/۱۹۴	۴/۲۳۸	<۰/۰۵
برون گرایی – درون گرایی			۰/۰۹۷	۳/۸۴۲	
اشتیاق به تجارب تازه			۰/۰۷	۳/۱۱۲	

برون گرایی – درون گرایی (۰/۲۰) و اثر مستقیم اشتیاق به تجارب تازه (۰/۲۸) بر عملکرد شغلی نیز معنادار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی بر عملکرد شغلی (۰/۲۹)، نیز معنادار می‌باشد. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار t در همه مسیرها بیش از ۱٫۹۶± است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است.

بر اساس داده های جدول ۴ در پیش بینی عملکرد شغلی پرستاران از طریق روانژندی، برون گرایی – درون گرایی و اشتیاق به تجارب تازه با واسطه مندی انطباق پذیری مسیر شغلی مقدار z بیش از ۱/۹۶ ± است و (P=<۰/۰۵) معناداری این مسیر را نشان می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که « انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.»

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر با هدف نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی انجام شد. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه معنی‌داری داشتند. همچنین نتایج بیانگر نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (روانژندی، برونگرایی-درونگرایی و اشتیاق به تجارب تازه) با عملکرد شغلی بود. اما در مدل اصلاح شده توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی از مدل حذف شده بود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های در مورد رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق پذیری مسیر شغلی همسو می‌باشد که در این پژوهش‌ها با هدف رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق پذیری مسیر شغلی انجام شده بود(۱۱، ۲۹، ۱۲، ۵، ۲۶ و ۲۹).

در تبیین نتیجه به دست آمده میتوان گفت پرستاران با ویژگی شخصیتی روانژندی دارای ثبات عاطفی پایین هستند. که این عامل توانایی پرستاران در تحمل استرس و رفتارهای تکانشی و آسیب‌پذیری از استرس را نشان می‌دهد؛ که این امر با عملکرد پرستاران می تواند رابطه تناتنگی داشته باشد. همچنین پرستارانی که نمره بالا درروان رنجور خویی دارند

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

کمتـر قـادر بـه کنتـرل تکان‌هـای خـود بـوده و خیلـی ضعیفتـر از دیگـران بـا اسـترس کنـار می‌آینـد کـه ایـن امـر نیـز بـا عملکـرد شـغلی آنـان ارتبـاط دارد. لـذا پرسـتارانی کـه دارای ویژگی شـخصیتی روانرنژنـدی پاییـن هسـتند بـه دلیـل داشـتن تمایـل کـم بـرای تجربـه کـردن اضطـراب، داشـتن عـزت نفـس بـالا، کنتـرل خوبـی بـر رفتـار و اعمـال خـود دارنـد (۹). افـراد دارای ویژگـی روانرنژنـدی پاییـن در مراقبـت و پرسـتاری، نحـوه ارتبـاط برقـرار کـردن آنهـا بـا بیمـاران و مراجعـان عملکـرد خوبـی دارنـد. امـا روانرنژنـدی بـالا، باعـث افزایـش اشـتباهات و عـدم ارائـه خدمـات مناسـب در پرسـتاران می‌شـود کـه ایـن امـر بـه افـت عملکـرد شـغلی پرسـتاران منجـر می‌شـود(۱۰). همچنیـن می‌تـوان گفـت کـه یکـی ازویژگـی‌هـای یـک پرسـتار داشـتن ویژگـی برونگرایـی وارتبـاط گـرم و صمیمانـه بـا بیمـاران اسـت. بنـابراین، بـا توجـه بـه ادبیـات و متون گذشـته انتظـار نیـز میرفـت کـه برونگرایـی بـا عملکـرد شـغلی پرسـتاران رابطـه مثبـت داشـته باشـد کـه یافتـه هـای ایـن پژوهـش را مـورد تاییـد قـرار می‌دهـد. افـراد برونگـرا بـا همـکاران و اطرافیـان روابـط اجتماعـی بالاتـری دارنـد و ایـن امـر می‌توانـد سـبب عملکـرد و انطباق‌پذیـری شـغلی بیشـتر در آنهـا شـود. دو خصوصیـت بـرون گرایـی یعنـی مثـب اندیشـی و انـرژی زیـاد بـه تعـارض کـم و انطباق‌پذیـری شـغلی منجـر می‌شـود(۲۹). افـراد برونگـرا تجربـه بیشـتری از احساسـات مثبـت دارنـد. ایـن احساسـات مثبـت می‌توانـد آنـان را در رابطـه عملکـرد کاری آینـده شـان امیـدوار سـازد. بنابرایـن مـی تـوان انتظـار داشـت کـه پرسـتاران بـا بعـد شـخصیتی برونگـرا بیشـتر در کارشـان موفـق هسـتند، در نتیجـه سـطوح بیشـتری در عملکـرد شـغلی را تجربـه خواهنـد کـرد. بـا توجـه بـه اینکـه شـغل پرسـتاری نیازمنـد ارتبـاط مـداوم بـا پزشـک، بیمـار و همراهـان بیمـار می‌باشـد نیازمنـد فـردی اسـت کـه انطباق‌پذیـری شـغلی بالایـی داشـته باشـد و ارتبـاط بهتـری بـا محیـط خـود برقـرار کنـد(۴). کـه ایـن امـر در نهایـت بـه رضایـت، انطباق‌پذیـری و عملکـرد شـغلی آنـان منجـر خواهـد شـد. آن دسـته از افـرادی کـه در اشـتیاق بـه تجـارب تـازه بالایـی دارنـد، میـزان انعطاف‌پذیـری بالایـی دارنـد عقایـد و ارزش‌هـای جدیـد را بیشـتر می‌پذیرنـد(۷). پرسـتارانی دارای ویژگـی اشـتیاق بـه تجـارب تـازه از عملکـرد شـغلی خوبـی برخوردارنـد. در واقـع انعطاف‌پذیـری بـه توانایـی کنترل‌پذیـر بـودن موقعیت‌هـای مشـکل‌آفرین دشـوار و راه‌حل‌هـای متنـوع بـرای آن موقعیت‌هـا و اجتنـاب نکـردن از موقعیت‌هـای مشکل‌سـاز اشـاره دارد(۱۲). اشـتیاق بـه تجـارب تـازه بـه ترتیـب بـا بعـد کنجـکاوی و اعتمـاد در انطبـاق پذیـری، تطابـق مفهومـی دارد. همچنیـن اشـتیاق بـه تجـارب تـازه بـه عنـوان یـک عامـل محافظتـی می‌توانـد تأثیـر اسـترس بـر عملکـرد شـغلی را کاهـش دهـد.

درنهایـت مـی تـوان گفـت کـه پرسـتاران بـا ویژگـی هـای شـخصیتی متعـادل در انطبـاق پذیـری مسـیر شـغلی می‌تواننـد تـا خـود را بـه بهتریـن شـکل بـا تغییـرات جهـان کاری و انتقـالات مسـیر شـغلی هماهنـگ سـاخته و از پیامدهـای منفـی ناشـی از عـدم تناسـب بـا شـغل در امـان بماننـد و عملکـرد شـغلی بهتـری داشـته باشـند. بنابرایـن پیشـنهاد می‌گـردد بـا تقویـت نقـاط قـوت شـخصیتی و کاسـتن ضعف‌هـای شـخصیتی بـه عملکـرد و انطباق‌پذیـری مسـیر شـغلی پرسـتاران کمـک کـرد. همچنیـن پیشـنهاد می‌شـود پرسـتاری بـر اسـاس ویژگی‌هـای شخصیتیشـان در بخش‌هـای مناسـب بـه کار گمـارده شـوند. از محدودیت‌هایـی ایـن پژوهـش کـه صرفـا پرسـتاران دانشـگاه علـوم پزشـکی دانشـگاه تهـران بودنـد و نتایـج آن بـه همیـن جامعـه قابـل تعمیـم اسـت. همچنیـن محدودیـت دیگـر، نـوع روششناسـی آن کـه از نـوع کمـی و همبسـتگی بـود اشـاره کـرد، زیـرا در ایـن قبیـل پژوهش‌هـا فقـط بـه بررسـی رابطـه بیـن متغیرهـا پرداختـه می‌شـود و در نتیجـه نمی‌تـوان از نتایـج بدسـت آمـده تفسـیر علـی ارائـه داد جهـت تفصیـل و تشـریح موضـوع انجـام پژوهش‌هـای کیفـی در ایـن زمینـه بـه سـایر پژوهشـگران توصیـه می‌شـود.

تشکر و قدر دانی:
سـپاس از تمامـی عزیـزان مـورد پژوهـش کـه بـا صبـر و شـکیبایی مـا را در انجـام ایـن پژوهـش یـاری رسـاندند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

References

1. Mosadeghrad A, Abbasi M. Performance of the Nursing Managers in the Hospitals in Sari, Iran. (2018); 31 (115):62-74 [Persian].
2. Cho H, Han K. (2018). Associations among Nursing Work Environment and Health-Promoting Behaviors of Nurses and Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach. J Nurs Scholarsh. 50(4):403-410.
3. Farsi, Z., Dehghan-nayeri, N., Negarandeh, R., & Broomand, S. (2010). Nursing profession in Iran: An overview of opportunities and challenges. Japan Journal of Nursing Science. (2010); 7, 9–18.
4. Erdenk N, Altuntaş S. Do personality traits of nurses have an effect on conflict management strategies? J Nurs Manag. (2017); 25(5):366-374.
5. İspir Ö, Elibol E, Sönmez B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. Nurse Educ Today. 79:41-47.
6. Shafiabadi, A. (2019). Career guidance and counseling and theories of career choice (with general revision and additions). Tehran: Rushd Publications. Edition 29.
7. Fang L, Hsiao LP, Fang SH, Chen BC. Workplace bullying, personality traits and health among hospital nurses: The mediating effect of social support. J Clin Nurs. (2021);30(23-24):3590-3600.
8. Barasteh S, Rassouli M, Karimirad MR, Ebadi A. (2021). Future Challenges of Nursing in Health System of Iran. Front Public Health. 9:676160. [PubMed ID: 34368051].
9. Chan JC, Sy PY. (2016). The Relationships Among Personality, Intercultural Communication, and Cultural Self-Efficacy in Nursing Students. J Nurs Res. 24(4):286-290.
10. Nesayan A, Assadi Gandomani R, Bagheri H. (2017). Relationship between Job Stress and Nurses' Personality Traits and Spiritual Experiences. IJNR. 12 (3):44-49. [Persian].
11. Esdenia A, Jalilpour P, Ahmadi V, Beriaji M. (2015). The relationship between personality traits and job performance among librarians in the libraries of Shahid Chamran and Jundi Shapur Universities of Medical Sciences in Ahvaz. Information Management Sciences and Techniques, 2(1), 141-157. [Persian].
12. Roberts R, Woodman T. (2017). Personality and performance: moving beyond the Big 5. Curr Opin Psychol. 16:104-108.
13. Hwang WJ, Park EH. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. Appl Nurs Res, 64:151557.
14. Pashaei Yusuf Kandi, Azizah, & Hosni, Mohammad. (2021).Job performance: Examining the role of organizational values and communication satisfaction on nurses' psychological ownership. Scientific Journal "Organizational Culture Management. 20(2), 375-399. [Persian].
15. Zarei Nodee Y, Sheikhi M R, HosseinKhani Z, Soleimani M A. (2021). The Predictive Factors of Job Performance in Nurses' Moral Distress. Avicenna J Nurs Midwifery Care. 29 (1):61-71. [Persian].
16. Olsen E, Mikkelsen A. (2020). Development and Investigation of a New Model Explaining Job Performance and Uncertainty among Nurses and Physicians. Int J Environ Res Public Health. 18(1):164.
17. Toulideh Z, Sadeghifar J, Nasiripour A, Roshani M. (2016). The relationship between service compensation mechanisms and job performance among nurses. Nursing and Midwifery Journal. 14 (3):282-290. [Persian].
18. Zakerian S A, Mosaferchi S, Sepidarkish M, Nasiri Z, momenyan S, mortezapour soufiani A et al . (2018). The Role of Individual Effective Factors on Nurses' Job Performance. A Case Study: Selected Hospitals in Tehran. Tkj. 10

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]

(1):54-61. [Persian].
19. Li L, Ai H, Gao L, Zhou H, Liu X, Zhang Z, Sun T, Fan L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. BMC Health Serv Res.17 (1):401.
20. Tong L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. Int J Nurs Pract. 24(2):e12620.
21. Savickas, M. L., Briddick, W. C., & Watkins, E., Jr. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. Journal of Career Assessment. 10, 24–41.
22. Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student
Career Construction Inventory. Journal of Vocational Behavior. 106, 138-152.
23. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A
meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses,
and adaptation results. Journal of Vocational Behavior. 98, 17-34.
24. Akbarzadeh M, Abedi M R, Baghban I. Mediating Role of Career Adaptability in Relationship between Emotional Intelligence and Career Decision Making Difficulties. QJCR. (2020); 18 (72):66-94. ([Persian].
25. Jahani D, Jabbarzadeh Tabrizi F, Dadashzadeh A, Sarbakhsh P, Hosseinzadeh M.(2022). Career Adaptability and its Correlation with Quality of Work Life in Nurses Working in the Emergency Department. J Health Saf Work, 12 (3):652-663. [Persian].
26. Sharifi, Shiva, & Sadeghi, Ahmad. (2019). Investigating the mediating role of career path adaptability in the relationship between personality and fundamental self-evaluation with readiness to transition from university to work. Career and organizational counseling. (2019); 12(45), 71-96. [Persian].
27. Esfandiary Z. The role of coping strategies in explanation of relationship between personality traits and job stress in nurses. MSc. Dissertation. Counseling, Abhar: Islamic Azad University, (2012). [Persian]
28. Oladi, Maryam, Manzari Tavakoli, Hamdallah, Sayadi, Saeed, Selajgeh, Sanjar, & Sheikhi, Ayoub. (2017). Examining the personality characteristics of employees and its relationship with optimal performance. Journal of the Faculty of Medicine of Mashhad University of Medical Sciences. 61(6.1), 386-403. [Persian].
29. Karmi F, Rasouli A, Tajik, A. (2018). The causal relationship of job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and the mediation of job maturity. Career and organizational counseling. 11(38), 49-66. [Persian].

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-15]