



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 Harandi¹

Naghme Rakebi Tanha¹

Nayer Arsalani²

Mohammad afshar ardalan³

Abdollah Shafiabady⁴

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



نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری 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 انطباق‌پذیری مسیر شغلی 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 مسیر شغلی ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۲) و عملکرد شغلی پاترسو (۱۹۷۰) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS 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 داد که مسیرهای غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژندی، برونگرایی و اشتیاق به تجارب تازه) و عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی معنادار بود ($P \leq 0.05$). مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. **بحث و نتیجه‌گیری:** ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی متغیرهایی 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، عملکرد شغلی، 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 طباطبائی تهران
 - ۵- گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران. نویسنده مسئول.
- پست الکترونیک: rasoul_chamani@yahoo.com کد ارکید: ۴۵۵۷-۷۹۰۶-۱۰۰۰-۰۰۰۰

مقدمه

پرستاران یکی از بزرگترین گروه‌های ارائه دهنده مراقبت‌های بهداشتی درمانی هستند (۱). با این حال مسأله مهم کمبود پرستاران با صلاحیت در سراسر دنیا عاملی است که 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 شخصیتی گوناگونی وارد محیط کار می‌شوند و این ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار حرف‌های، گاه مستقیم و بی واسطه و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود (۴ و 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، روان‌رندی، 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 (۱۱ و ۱۲). 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 بیمار تعریف می‌شود (۱۴). از اینرو، انجام موفقیت‌آمیز امور درمانی، مرتبط با چگونگی عملکرد شغلی پرستاران است (۱۵ و ۱۶). 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 (۱۷ و ۱۸). پژوهش‌ها نشان داده اند که عملکرد شغلی با استرس کاری (۱۹)، کار معنادار (۲۰) و 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) در کنار 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 مسأله 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 انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد در انتخاب رشته و بکارگیری دانشجویان و کارکنان پرستاری مد نظر قرار گیرد. همچنین با مرور پژوهش‌های قبلی ویژگی‌ها 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 ویژگی‌ها 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.۱۴۰۱.۰۸ 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 قراردادی، نداشتن سمت مدیریتی (مدیر پرستاری یا سوپروایزر) 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، روان‌آوردگی خویی ۰/۸۶، برون‌گرایی ۰/۷۳، باز بودن ۰/۵۶، سازگاری ۰/۶۸ و با وجدانی ۰/۸۷ می‌باشد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این

می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها:

مشخصات جمعیت شناختی افراد نمونه حاکی از آن بود که، جنسیت (۹۸ مرد و ۱۲۲ زن)، سن افراد بین ۲۰ تا ۵۰ سال، سطح تحصیلات (کارشناسی ۱۳۹ نفر، کارشناسی ارشد ۸۱ نفر)، سابقه خدمت بین ۵-۳۰ سال بود.

طبق جدول ۲ رابطه بین روان‌نژندی با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی به ترتیب با مقدار (۰/۶۶۷ - ۰/۷۰۲ - منفی و معنادار می‌باشد. همچنین رابطه بین برون‌گرایی - درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی به ترتیب با مقدار $r = 0/458$ ، $r = 0/455$ ، $r = 0/530$ و $r = 0/178$ ؛ و رابطه بین برون‌گرایی - درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی به ترتیب با مقدار $r = 0/575$ ، $r = 0/243$ ، $r = 0/508$ ، $r = 0/399$ ؛ مثبت و معنادار می‌باشد ($p < 0/05$).

به منظور تبیین الگوی پراکندگی واسطه‌مندی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی پرستاران از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده طبق جدول ۴ اثر مستقیم روان نژندی (۰/۶۷-)، برون‌گرایی - درون‌گرایی (۰/۲۳) و اشتیاق به تجارب تازه (۰/۲۱) بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم روان نژندی (۰/۵۱-)،

آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم ارزیابی مشاهده‌گر، استفاده شد، که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود (۵). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ، روان‌آزردگی ۰/۸۱، برون‌گرایی ۰/۶۵، گشودگی ۰/۷۶، سازگاری ۰/۶۹ و وجدانی بودن ۰/۷۹ می‌باشد.

پرسشنامه مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی: این پرسشنامه توسط ساویکاس در سال ۲۰۱۲ ساخته شد. که دارای ۲۴ سوال که چهار بعد (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) را اندازه‌گیری میکند. در پژوهشی ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس دغدغه (۰/۸۳)، کنترل (۰/۷۴)، کنجکاوی (۰/۷۹) و اعتماد (۰/۸۵)، گزارش شده است (۲۲). در پژوهشی برای بررسی رویایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند. همسانی دورنی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ می‌باشد (۲۶). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ، انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۸۷ و برای زیر مقیاس‌های دغدغه ۰/۸۱، کنترل ۰/۷۶، کنجکاوی ۰/۷۶ و اعتماد ۰/۸۳ می‌باشد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه و از ۱۵ گویه تشکیل شده است. در پژوهشی ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵، گزارش کردند (۲۰). همچنین پایایی این پرسشنامه بر روی پرستاران و با روش آلفای کرونباخ در پژوهشی ۰/۹۰، گزارش شده است (۱۹). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ عملکرد شغلی ۰/۸۵.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص	روان نژندی	برون‌گرایی درون‌گرایی	اشتیاق به تجارب تازه	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی	انطباق‌پذیری 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

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ماتریس متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
روان نژندی	۱						
برون‌گرایی - درون‌گرایی	-۰.۶۵۵**	۱					
اشتیاق به تجارب تازه	-۰.۳۷۰**	۰.۴۳۱**	۱				
توافق‌پذیری	-۰.۷۰۹**	۰.۵۸۴**	۰.۳۷۸**	۱			
وظیفه‌شناسی	-۰.۴۷۱**	۰.۶۴۰**	۰.۰۹۵	۰.۳۹۶**	۱		
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	-۰.۷۰۲**	۰.۵۷۵**	۰.۲۴۳**	۰.۵۰۸**	۰.۳۹۹**	۱	
عملکرد شغلی	-۰.۶۶۷**	۰.۴۵۸**	۰.۴۵۵**	۰.۵۳۰**	۰.۱۷۸**	۰.۵۴۱**	۱

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

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

RMSEA	CFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	بعد از اصلاح مدل
۰/۰۶۵	۰/۹۶۲	۰/۹۴۸	۱/۹۵۴	۱۵	۲۹/۳۲۱	

جدول ۴. 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

جدول ۵. 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	

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 (روان‌نژندی، 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 ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی همسو می‌باشد که در این پژوهش‌ها با هدف رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی انجام شده بود (۱۱، ۲۹، ۱۲، ۵، ۲۶ و ۲۹).

در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان گفت پرستاران با ویژگی شخصیتی روان‌نژندی 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 می‌تواند رابطه تنانگی داشته باشد. همچنین پرستارانی که نمره بالا در روان رنجور خویی دارند

برون گرایی - درون گرایی (۰/۲۰) و اثر مستقیم اشتیاق به تجارب تازه (۰/۲۸) بر عملکرد شغلی نیز معنادار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم انطباق‌پذیری 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 داده‌های جدول ۴ در پیش بینی عملکرد شغلی پرستاران از طریق روان‌نژندی، برون گرایی - درون گرایی و اشتیاق به تجارب تازه با واسطه‌مندی انطباق‌پذیری 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

بنابراین پیشنهاد می‌گردد با تقویت نقاط قوت شخصیتی و کاستن ضعف‌های شخصیتی به عملکرد و انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران کمک کرد. همچنین پیشنهاد می‌شود پرستاری بر اساس ویژگی‌های شخصیتیشان در بخش‌های مناسب به کار گمارده شوند. از محدودیت‌هایی این پژوهش که صرفاً پرستاران دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه تهران بودند و نتایج آن به همین جامعه قابل تعمیم است. همچنین محدودیت دیگر، نوع روش‌شناسی آن که از نوع کمی و همبستگی بود اشاره کرد، زیرا در این قبیل پژوهش‌ها فقط به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته می‌شود و در نتیجه نمی‌توان از نتایج بدست آمده تفسیر علی ارائه داد جهت تفصیل و تشریح موضوع انجام پژوهش‌های کیفی در این زمینه به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود.

تشکر و قدر دانی:

سپاس از تمامی عزیزان مورد پژوهش که با صبر و شکیبایی ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند.

کمتر قادر به کنترل تکان‌های خود بوده و خیلی ضعیف‌تر از دیگران با استرس کنار می‌آیند که این امر نیز با عملکرد شغلی آنان ارتباط دارد. لذا پرستارانی که دارای ویژگی شخصیتی روان‌زندگی پایین هستند به دلیل داشتن تمایل کم برای تجربه کردن اضطراب، داشتن عزت نفس بالا، کنترل خوبی بر رفتار و اعمال خود دارند (۹). افراد دارای ویژگی روان‌زندگی پایین در مراقبت و پرستاری، نحوه ارتباط برقرار کردن آنها با بیماران و مراجعان عملکرد خوبی دارند. اما روان‌زندگی بالا، باعث افزایش اشتباهات و عدم ارائه خدمات مناسب در پرستاران می‌شود که این امر به افت عملکرد شغلی پرستاران منجر می‌شود (۱۰). همچنین می‌توان گفت که یکی از ویژگی‌های یک پرستار داشتن ویژگی برون‌گرایی و ارتباط گرم و صمیمانه با بیماران است. بنابراین، با توجه به ادبیات و متون گذشته انتظار نیز میرفت که برون‌گرایی با عملکرد شغلی پرستاران رابطه مثبت داشته باشد که یافته‌های این پژوهش را مورد تأیید قرار می‌دهد. افراد برون‌گرا با همکاران و اطرافیان روابط اجتماعی بالاتری دارند و این امر می‌تواند سبب عملکرد و انطباق‌پذیری شغلی بیشتر در آنها شود. دو خصوصیت برون‌گرایی یعنی مثبت‌اندیشی و انرژی زیاد به تعارض کم و انطباق‌پذیری شغلی منجر می‌شود (۲۹). افراد برون‌گرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند. این احساسات مثبت می‌تواند آنان را در رابطه عملکرد کاری آینده شان امیدوار سازد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که پرستاران با بعد شخصیتی برون‌گرا بیشتر در کارشان موفق هستند، در نتیجه سطوح بیشتری در عملکرد شغلی را تجربه خواهند کرد. با توجه به اینکه شغل پرستاری نیازمند ارتباط مداوم با پزشک، بیمار و همراهان بیمار می‌باشد نیازمند فردی است که انطباق‌پذیری شغلی بالایی داشته باشد و ارتباط بهتری با محیط خود برقرار کند (۴). که این امر در نهایت به رضایت، انطباق‌پذیری و عملکرد شغلی آنان منجر خواهد شد. آن دسته از افرادی که در اشتیاق به تجارب تازه بالایی دارند، میزان انعطاف‌پذیری بالایی دارند عقاید و ارزش‌های جدید را بیشتر می‌پذیرند (۷). پرستارانی دارای ویژگی اشتیاق به تجارب تازه از عملکرد شغلی خوبی برخوردارند. در واقع انعطاف‌پذیری به توانایی کنترل‌پذیر بودن موقعیت‌های مشکل‌آفرین دشوار و راه‌حل‌های متنوع برای آن موقعیت‌ها و اجتناب نکردن از موقعیت‌های مشکل‌ساز اشاره دارد (۱۲). اشتیاق به تجارب تازه به ترتیب با بعد کنج‌کاوی و اعتماد در انطباق‌پذیری، تطابق مفهومی دارد. همچنین اشتیاق به تجارب تازه به عنوان یک عامل محافظتی می‌تواند تأثیر استرس بر عملکرد شغلی را کاهش دهد.

در نهایت می‌توان گفت که پرستاران با ویژگی‌های شخصیتی متعادل در انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توانند 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 و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند.

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 MA. (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, Mosafarchi 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

- (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].