



## 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<sup>1</sup>

Naghmeh Rakebi Tanha<sup>1</sup>

Nayer Arsalani<sup>2</sup>

Mohammad afshar ardalan<sup>3</sup>

Abdollah Shafabady<sup>4</sup>

Rasoul chamani ghalandari<sup>5\*</sup>

---

### 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 هرنندی<sup>۱</sup>  
نغمه راکبی تنها<sup>۱</sup>  
نیر ارسلانی<sup>۲</sup>  
محمد افشار اردلان<sup>۳</sup>  
عبدالله شفیع آبادی<sup>۴</sup>  
رسول چمنی قلندری<sup>۵</sup>

**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 نسو (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 سوبیل نشان داد که مسیرهای غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی (روان نزندی، برونگرایی) و اشتیاق به تجارت 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 نویسنده‌گان

- ۱- گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تهران
- ۲- گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد خوی، ارومیه
- ۳- گروه داخلي، دانشگاه علوم پزشکي 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: ۰۰۰۰۰۰۰۱-۷۹۰۶-۴۵۵۷

برای وظایف و چالش‌های آتی)، کنترل(میزان مسئولیت‌پذیری شخصی برای شکل‌دهی خود و محیط)، کنجکاوی (کاوش فرucht‌های 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 ساوهیکاس، 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(۲۶) و شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشن(۲۷) 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 حرفة 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 مدد 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 خلاصه 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.۰۱۰.۱۴۰۱/۳۱ مورد تایید قرار گرفته است. حجم نمونه بر اساس فرمول کرامر ۲۲۰ نفر که به روش نمونه‌گیری غیرنیدادفی (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 سوپرزاپری) 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، روانآزدگی خویی ۰/۸۶، برونگرایی ۰/۷۳، باز بودن ۰/۵۶، سازگاری ۰/۶۸ و با وجودانی ۰/۸۷ می‌باشد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این

### مقدمه

پرستاران بکی از بزرگترین گروه‌های ارائه دهنده مراقبتهاي بهداشتی درمانی هستند(۱)، با این حال مساله مهم کمبود پرستاران با صلاحیت در سراسر دنیا عاملی است که کیفیت مراقبتهاي 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 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 هالتد 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، روانترندی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و موافق بودن) متدالری ترین 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 مناسب با شغل خود را دارا نبودند(۹). بنابراین نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی‌های شخصیتی شاغل و شغل است(۱۰). تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهمترین عوامل مؤثر می‌شوند در عملکرد شغلی پرستاران است(۱۰). در مطالعات مختلف رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی گزارش شده است(۱۱ و ۱۲). عملکرد شغلی حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی است که به معنای انجام وظایف مطابق با استاندارها می‌باشد(۱۳). پرستاران جایگاه ویژگی‌های در امور درمانی دارند و عملکرد آنان فعالیتی اثربخش با مراقبت مستقیم بیمار تعريف می‌شود(۱۴). از این‌رو، انجام موقفيت‌آميز 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 مراقبتهاي بهداشتی و درمانی دارد(۱۶ و ۱۷). پژوهش‌ها نشان داده اند که عملکرد شغلی با استرس کاری(۱۹)، کار معنادار(۲۰) ویژگی‌های شخصیتی(۱۲) رابطه معنی‌داری دارد.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی از مقاومت جدید در جیظه 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 و ۲۲).

چهار منبع دغدغه(جهت‌گیری فرد نسبت به آینده و آماده شدن

می باشد. برای تحلیل داده ها از روش های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، با بهره گیری از نرم افزار AMOS و SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

#### یافته ها:

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

طبق جدول ۲ رابطه بین روانشناختی با عملکرد شغلی و انطباق پذیری مسیر شغلی به ترتیب با مقدار (۰/۶۶۷ - ۰/۷۰۲ - ۰/۷۰۲) منفی و معنادار می باشد. همچنین رابطه بین برون گرایی - درونگرایی، اشتیاق به تجارت تازه، توافق پذیری و وظیفه شناسی با عملکرد شغلی به ترتیب با مقدار (۰/۴۵۸ = ۱، ۰/۴۵۵ = ۱ = ۰/۱۷۸ = ۱؛ و رابطه بین برون گرایی - درونگرایی، اشتیاق به تجارت تازه، توافق پذیری و وظیفه شناسی با انطباق پذیری مسیر شغلی به ترتیب با مقدار (۰/۵۷۵ = ۱ = ۰/۵۰۸ = ۱ = ۰/۳۹۹ = ۱؛ مثبت و معنادار می باشد (p < 0/05).

به منظور تبیین الگوی پراکندگی واسطه مندی انطباق پذیری مسیر شغلی در رابطه بین ویژگی های شخصی و عملکرد شغلی پرستاران از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده طبق جدول ۴ اثر مستقیم روان نزندی (-۰/۶۷)، برون گرایی - درون گرایی (۰/۲۳) و اشتیاق به تجارت تازه (۰/۲۱) بر انطباق پذیری مسیر شغلی از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم روان نزندی (-۰/۵۱)،

آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم ارزیابی مشاهده گر، استفاده شد، که حداقل 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، روان آزرجانی ۰/۸۱، برون گرایی ۰/۸۵، گشودگی ۰/۷۶، سازگاری ۰/۶۹ و وجودانی بودن ۰/۷۹ می باشد.

**پرسشنامه مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی:** این پرسشنامه توسط ساویکاس در سال ۲۰۱۲ ساخته شد. که دارای ۲۴ سوال که چهار بعد (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) را اندازه گیری می کند. 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 روایی همسانی دورنی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفتاد ۰/۹۲ می باشد (۲۶). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ، انطباق پذیری مسیر شغلی ۰/۸۷ و برای زیر مقیاس های دغدغه، کنترل ۰/۷۶، کنجکاوی ۰/۷۶ و اعتماد ۰/۸۳ می باشد.

**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 تصنیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ 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. مشخصه های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص	روان نزندی	رون گرایی درون گرایی	اشتیاق به تجارت تازه	توافق پذیری	وظیفه شناسی	انطباق پذیری مسیر شغلی	عملکرد شغلی
میانگین	۲۸.۹۲	۳۹.۹۵	۳۴.۶	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							
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	روان نزندی
						۱	-۰.۶۵۵**
						۱	-۰.۴۳۱**
				۱	.۳۷۸**	.۵۸۴**	-۰.۳۷۰**
			۱	.۳۹۶**	.۰۹۵	.۶۴۰**	-۰.۴۷۱**
		۱	.۳۹۹**	.۵۰۸**	.۲۴۳**	.۵۷۵**	-۰.۷۰۲**
۱	.۵۴۱**	.۱۷۸**	.۵۳۰**	.۴۵۵**	.۴۵۸**	.۶۶۷**	عملکرد شغلی

\*P<0/05      \*\*P<0/01

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

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

جدول ۴. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش

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

جدول ۵. نتایج آزمون سوبل برای اثرات میانجی و غیر مستقیم

p	Z	ضریب غیر مستقیم	ملک	میانجی	پیش‌بین
<۰/۰۵	۴/۲۳۸	۰/۱۹۴	عملکرد شغلی	انطباق پذیری مسیر شغلی	روان نزندی
	۳/۸۴۲	۰/۰۹۷			برون گرایی - درون گرایی
	۳/۱۱۲	۰/۰۷			اشتیاق به تجارت تازه

شد. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه معنی‌داری داشتند. همچنین نتایج بیانگر نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نزندی، بروونگرایی-درونگرایی) و اشتیاق به تجارت تازه) با عملکرد شغلی بود. اما در مدل اصلاح شده توافق پذیری و وظیفه‌شناسی از مدل حذف شده بود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های در مورد رابطه ویژگی‌های 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، ۱۲، ۲۹، ۵ و ۲۶). در تبیین نتیجه به دست آمده میتوان گفت پرستاران با ویژگی شخصیتی روان‌نزندی 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 تناقضی داشته باشد. همچنین پرستارانی که نمره بالا در روان رنجور خویی دارند

برون گرایی - درون گرایی (۰/۲۰) و اثر مستقیم اشتیاق به تجارت 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  $\pm 1.96$  است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است.

بر اساس داده‌های جدول ۴ در پیش‌بینی عملکرد شغلی پرستاران از طریق روان‌نزندی، بروون گرایی - درون گرایی و اشتیاق به تجارت تازه با واسطه مندی انطباق پذیری مسیر شغلی مقدار Z بیش از  $1.96 \pm 0.05$  است ( $P < 0.05$ ) معناداری این مسیر را نشان می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که «انطباق پذیری 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 انطباق پذیری 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 تعییم 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 على 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 شکیایی 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 روان‌تنزدی 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 روان‌تنزدی پایین در مراقبت و پرستاری، نحوه ارتباط برقرار کردن آنها با بیماران و مراجعان عملکرد خوبی دارند. اما روان‌تنزدی بالا، باعث افزایش اشتباها 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 ویژگی‌هایی یک پرستار داشتن ویژگی بروونگرایی و ارتباط گرم و صمیمانه با بیماران است. بنابراین، با توجه به ادبیات و متون گذشته انتظار نیز میرفت که بروونگرایی با عملکرد شغلی پرستاران رابطه مثبت داشته باشد که یافته‌های این پژوهش را مورد تایید قرار می‌دهد. افراد بروونگرا با همکاران و اطرافیان روابط اجتماعی بالاتری دارند و این امر می‌تواند سبب عملکرد و انطباق‌پذیری شغلی باشد در آنها شود. دو خصوصیت بروون گرایی یعنی مثبت اندیشه و انرژی زیاد به تعارض کم و انطباق‌پذیری شغلی منجر می‌شود (۲۹). افراد بروونگرا 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 بروونگرا 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 تجارت تازه بالایی دارند، میزان انعطاف‌پذیری بالایی دارند عقاید و ارزش‌های جدید را بیشتر می‌پذیرند (۷). پرستارانی دارای ویژگی اشتیاق به تجارت تازه از عملکرد شغلی خوبی بخوردارند. در واقع انعطاف‌پذیری به توانایی کنترل‌پذیر بودن موقعیت‌های مشکل‌آفرین دشوار و راه حل‌های متتنوع برای آن موقعیت‌ها و اجتناب نکردن از موقعیت‌های مشکل‌ساز اشاره دارد (۱۲). اشتیاق به تجارت تازه به ترتیب با بعد کنجکاوی و اعتماد در انطباق‌پذیری، تطابق مفهومی دارد. همچنین اشتیاق به تجارت تازه به عنوان یک عامل محافظتی می‌تواند تأثیر استروس 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, Altuntas 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. Shafabadi, 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, Karimrad 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

- (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].