

رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا

رضا نجاری¹؛ بهناز کرمانی^{1*}؛ حسین فرزاد¹

چکیده

زمینه: موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی‌کننده و رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده‌آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد. محققان نشان داده‌اند ویژگی‌های شخصیتی از عوامل اصلی پیش‌بینی‌کننده موفقیت و عملکرد مطلوب شغلی است. هدف پژوهش حاضر، تعیین ارتباط تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرای پرستاران بیمارستان‌های خصوصی منتخب شهر تهران با موفقیت شغلی درونی و بیرونی آنان بود.

روش‌ها: مطالعه از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه پژوهش پنج بیمارستان خصوصی تهران بوده و تعداد نمونه از طریق فرمول تعیین حجم نمونه کوکران 230 نفر محاسبه گردید. از هر بیمارستان متناسب با تعداد پرستاران شاغل، افراد به‌طور تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های آزمون شخصیت آیزنک، موفقیت شغلی گل‌پرور و قضوی و فرم مشخصات فردی جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 19 و روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تحلیل شد.

یافته‌ها: بین تیپ شخصیتی با موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت. بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی درونگرا رابطه منفی معناداری به‌دست آمد (به ترتیب $r = -0/391$; $Sig = 0/004$ و $r = -0/415$; $Sig = 0/001$). ولی بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی برونگرا (به ترتیب $r = 0/473$; $Sig = 0/001$ و $r = 0/545$; $Sig = 0/001$) رابطه مثبت معناداری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: ضروریست در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیمات و گزینش‌های تخصصی، به ارتباط بین موفقیت شغلی و عوامل مرتبط مانند شخصیت توجه شود، اما در کنار آن باید عوامل محیطی مطلوب و عوامل مؤثر و مداخله‌گر مانند دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های شناختی، هیجانی و رفتاری و همچنین سطح فعالیت، شرایط و موقعیت سازمان نیز لحاظ گردد.

کلیدواژه‌ها: پرستار، تیپ شخصیتی، درونگرا، برونگرا، موفقیت شغلی درونی، موفقیت شغلی بیرونی

«دریافت: 1393/2/28 پذیرش: 1393/7/8»

1. گروه مدیریت دولتی، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* عهده‌دار مکاتبات: تهران، خیابان دیباجی شمالی، خ حاج محمود نوریان، کوچه شهناز، کوچه صفا، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور،

Email: behnazkermani@gmail.com

کدپستی: 1953633511، تلفن: 86702403، فکس: 021-88622620

مقدمه

مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری، کارآفرینی و کنترل خود)، یادگیری (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید)، بقاء (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی (خشنودی، حرمت خود و خودشکوفایی)، کیفیت زندگی و توازن کار-زندگی

ایده‌آل‌های شغلی فرد عبارت از یک سلسله هدف‌های احتمالی شغلی است که فرد برای آینده‌اش تعیین می‌نماید. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف‌ها را می‌توان موفقیت شغلی نامگذاری نمود، که به‌عنوان یک امر مسلم و ضروری در جوامع رو به توسعه درآمده است (1). باروش (2004) بر این باور است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای

شخص نسبت به محیط را شکل می‌دهد (15).

یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که روانشناسان برای شخصیت به کار می‌برند درونگرایی و برونگرایی می‌باشد، که برای اولین بار توسط کارل جونگ (Carl Jung) به کار رفت. فرد برون‌گرا عمدتاً شخصی است که به محیط خارج و مردم و اشیاء توجه دارد و زندگی اجتماعی را بر زندگی درونی ترجیح می‌دهد. در موافقت با اقتضای جهان بیرونی زندگی می‌کند، او دایم به اشخاص و امور توجه دارد، هماهنگ با مقتضیات جامعه رفتار می‌کند، زود تصمیم می‌گیرد و به سرعت به اجرای آن می‌پردازد. او می‌کوشد دقیقاً آنچه که محیط در حال حاضر از او می‌خواهد و انتظار دارد را انجام دهد. از هر ابداع نوین و خارج از حدود انتظارات اطرافیان خودداری می‌ورزد. درحالی‌که فرد درون‌گرا به خود اعمال و نتیجه آن‌ها توجه دارد تا به دیگران و برای الهام‌گیری بیشتر به افکار احساسات درونی خویش تکیه می‌کند تا به محرک‌های خارجی. به بررسی علت‌ها و قانون‌ها علاقمند است، احتمال دارد کم‌حرف و گوشه‌گیر باشد و بیشتر علاقه دارد که در خودش فرو رود تا این که با دیگران ارتباط برقرار کند. برعکس افراد برون‌گرا، او با جهان خارجی در نبرد است (16).

سیبرت و کرایمر (2001) ارتباط پنج بعد بزرگ شخصیت (وجدان و آگاهی، ثبات احساسی، آمادگی تجربه کردن، برونگرایی و سازگاری) را با ابعاد موفقیت شغلی ارزیابی کرد و نشان داد که بین ابعاد شخصیت با موفقیت شغلی ارتباط وجود دارد (17). همچنین سوری و زروندی (1385) میزان رابطه موفقیت شغلی را با عوامل شخصیتی زنان بررسی کردند. نتایج نشان داد میزان موفقیت شغلی زنان برون‌گراتر، زنانی که توانایی بیشتری در مهار خود دارند و زنان دارای اضطراب کم‌تر، بیشتر است. همچنین نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌کند که زنان باهوش، سلطه‌گر، برون‌گرا و منطقی بیشتر از زنان کم‌هوش، درون‌گرا، سلطه‌پذیر و وابسته دارای موفقیت شغلی هستند (6).

طبقه‌بندی نمود. روند توجه پژوهشی و نظری پژوهشگران مختلف به این متغیرها به شدت تحت تأثیر نقش موفقیت و پیشرفت شغلی در ایجاد اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی بوده است (2).

مطابق با مطالعات انجام‌شده ویژگی‌های فردی، اجتماعی و متغیرهای جمعیت‌شناختی (3 و 4)، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی (5)، انگیزش پیشرفت، میزان تحصیلات (6)، سرمایه انسانی (دانش و مهارت تخصصی، ظرفیت یادگیری) و سرمایه اجتماعی (مدیریت روابط با افراد کلیدی در شبکه سازمانی، معاشرت‌پذیری و قابلیت اعتماد) (7) همه با موفقیت شغلی ارتباط مثبتی دارند. همچنین ویژگی‌های سازمانی از قبیل نوع کار، استراتژی‌های توسعه، اندازه سازمان (8)، تعهد سازمانی و ترک سازمان (9)، حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی (10) از دیگر عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی به‌شمار می‌روند.

نظریه‌های مختلف به همراه تحقیقات تجربی از این عقیده حمایت می‌کنند که برخی صفات و ویژگی‌های شخصیتی نیز با عملکرد یا موفقیت شغلی رابطه معنادار دارند (11). بسیاری از نظریه‌های انتخاب شغل نیز بر این باورند که مهم‌ترین عنصر مؤثر در انتخاب و موفقیت در شغل شخصیت است. سوپر معتقد است افراد بدین‌منظور شغلی را انتخاب می‌کنند تا شخصیت خود را بیان کنند (12).

یکی از مواردی که ارتباط آن با موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است شخصیت می‌باشد. پژوهش‌های مختلف در خصوص اثر برخی متغیرهای شخصیتی بر رضایت و عملکرد شغلی به نتایج قابل قبولی رسیده‌اند (13).

کتل شخصیت را عاملی تعریف کرده که اجازه پیش‌بینی رفتار شخص را در اوضاع و احوال معین به ما می‌دهد (14). لازاروس و متات (1979) شخصیت را چنین تعریف می‌کنند: شخصیت عبارت است از ساختارها و فرآیندهای روانشناختی نسبتاً ثابت و اساسی که تجربه انسان را سازمان داده و اعمال و واکنش‌های

پژوهشی از طریق فرمول تعیین حجم نمونه کوکران 230 نفر محاسبه گردید. از هر بیمارستان متناسب با تعداد پرستاران شاغل، افراد به‌طور تصادفی ساده انتخاب شد. تعداد 230 پرسشنامه در سه ماهه سوم سال 1392 توزیع گردید که از این تعداد 204 نفر پرسشنامه‌های موردنظر را تکمیل نموده و تحویل دادند. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها 88/7 درصد بود.

از سه پرسشنامه در این تحقیق استفاده شد. پرسشنامه آزمون شخصیت آیزنک که توسط آیزنک در سال 1965 ساخته شد. این آزمون دارای 57 سؤال است و پاسخ‌گویی به پرسش‌ها با دو گزینه بلی (2 امتیاز) یا خیر (1 امتیاز) انجام می‌شود. این نمره‌گذاری در برخی سؤالات (1، 2، 3، 5، 6، 7، 10، 17، 22، 24، 25، 27، 28، 39، 41، 44، 46، 49، 51، 53 و 56) معکوس است. اگر آزمودنی نمره کم‌تر از 50 به‌دست بیاورد، تمایل به درون‌گرایی و اگر نمره بیشتر از 50 کسب کند، گرایش به برون‌گرایی دارد. براهنی و همکاران (72-1370)، به نقل از پورشهباز، (1372) این پرسشنامه را بر روی شماری از دختران و پسران ایرانی هنجاریابی نمودند و ضرایب پایایی برای برون‌گرایی / درون‌گرایی را 0/69 گزارش کردند (19). ضریب پایایی به‌دست‌آمده در این تحقیق برای برون‌گرایی / درون‌گرایی 0/64 بود.

ابزار مورد استفاده دیگر پرسشنامه موفقیت شغلی گل‌پرور و قضوی (1389) که شامل 5 سؤال برای سنجش موفقیت شغلی بیرونی و 7 سؤال برای سنجش موفقیت شغلی درونی است. منظور از موفقیت شغلی درونی در این پرسشنامه درک موفقیت در نقش‌های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت شغلی بیرونی درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیعات در سازمان است. مقیاس پاسخ‌گویی 5 درجه‌ای برای پاسخ‌گویی این پرسشنامه (هرگز=1 تا همیشه=5) مورد استفاده قرار گرفت. طیف نمره برای موفقیت شغلی درونی، 35-7 و برای موفقیت شغلی بیرونی 25-5 می‌باشد که هرچه نمره مکتسبه بیشتر باشد، موفقیت

شناخت شخصیت فرد در ابتدای انتخاب شغل سبب تسهیل جهت‌گیری به سمت شغلی است که با نیازهای روانی و شخصیتی او همخوانی دارد. پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهند ترک شغل در 6 ماه اول در بیشتر موارد ناشی از اشتباه در فرآیند استخدام است بدین معنا که ویژگی‌های شخصیتی افراد در زمان استخدام مورد توجه قرار نگرفته است (11). اگر فرد قادر به تشخیص ویژگی‌های شخصیتی خود باشد می‌تواند شغل خاصی را برای خود انتخاب کند که در آن موفق شود (18).

براین اساس هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی با تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران می‌باشد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی همبستگی است. کلیه پرستاران دارای مدرک کاردانی، کارشناسی و بالاتر شاغل در بیمارستان‌های منتخب خصوصی تهران جامعه مورد مطالعه را تشکیل می‌داد. در این مراکز، ابتدا رییس بیمارستان و سپس دفتر پرستاری و سوپروایزر آموزشی و مسئول بخش‌ها در جریان امر قرار گرفتند و موافقت خود را برای انجام پژوهش به‌صورت کتبی اعلام نمودند. پس از هماهنگی‌های لازم با سرپرستار و ورود به بخش، پژوهشگر خود را به واحدهای مورد پژوهش معرفی نموده و هدف از تحقیق را بیان کرده و رضایت آن‌ها را جهت شرکت در تحقیق (با امضا فرم رضایت‌نامه کتبی) اخذ نمود. به کلیه نمونه‌های پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات به‌دست‌آمده محرمانه بوده و نیازی به ذکر نام در پرسشنامه نیست. به‌منظور رعایت اصول اخلاقی علاوه بر موارد مذکور، به مسؤولین پرستاری بیمارستان‌ها اطمینان داده شد که در صورت تمایل آن‌ها، نتایج پژوهش در اختیارشان قرار داده خواهد شد. پنج بیمارستان خصوصی انتخاب شدند، تعداد پرستاران شاغل در این بیمارستان‌ها 570 نفر بود؛ که تعداد نمونه

در رده سنی زیر 30 سال، حدود 35 درصد (71 نفر) در رده سنی 31-40 سال، 31 درصد (64 نفر) در رده سنی 41-50 سال و حدود 11 درصد (22 نفر) نیز بیشتر از 50 سال سن داشته‌اند. به‌علاوه در مجموع پرستاران، 33/82 درصد درونگرا و 66/18 درصد نیز برونگرا بودند.

برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که توزیع داده‌ها برای هر متغیر طبیعی است. میانگین و انحراف استاندارد موفقیت شغلی درونی و بیرونی به تفکیک تیپ‌های شخصیتی ذکر شده است (جدول 1).

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی نشان داد بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی درونگرا رابطه منفی معناداری وجود دارد (جدول 2).

با توجه به همبستگی تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا با موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و مشخص کردن سهم هر یک از آن‌ها از ضریب رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد با توجه به مقدار مجذور همبستگی و ضریب تعیین به‌دست‌آمده

شغلی فرد بیشتر است. گل‌پرور و قضوی (1389) ضریب آلفای کرونباخ برای موفقیت بیرونی و درونی را به ترتیب 0/82 و 0/84 به‌دست آوردند (10). در تحقیق حاضر و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ضریب پایایی موفقیت شغلی بیرونی 0/79 و موفقیت شغلی درونی 0/77 محاسبه گردید.

در نهایت فرم مشخصات فردی استفاده شد که شامل اطلاعاتی در مورد سن، جنس، وضعیت تأهل، شغل همسر و تحصیلات او، میزان تحصیلات، سابقه کار، سمت فعلی و قبلی فرد (سرپرستار، استفس، پرستار و مسئول شیفت) وضعیت استخدامی، شیفت کاری، ساعات کاری در ماه، محل سکونت و سابقه نوع بخش‌هایی که فعالیت کرده‌اند بود.

از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 19 و در سطح معناداری 0/05 مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان می‌دهد 23 درصد (47 نفر) از پرستاران

جدول 1- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق

موفقیت شغلی بیرونی		موفقیت شغلی درونی		تیپ شخصیتی	درونگرا
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین		
2/193	12/813	3/891	21/891		
4/257	17/004	4/140	25/140		برونگرا

جدول 2- مقایسه تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا با موفقیت شغلی درونی و بیرونی

متغیرها	مقدار همبستگی	P value
تیپ شخصیتی درونگرا و موفقیت شغلی درونی	$r = -0/391$	Sig = 0/004
تیپ شخصیتی درونگرا و موفقیت شغلی بیرونی	$r = -0/415$	Sig = 0/001
تیپ شخصیتی برونگرا و موفقیت شغلی درونی	$r = 0/473$	Sig = 0/001
تیپ شخصیتی برونگرا و موفقیت شغلی بیرونی	$r = 0/545$	Sig = 0/001

جدول 3 - ضرایب مدل رگرسیون

P value	t	ضرایب استاندارد نشده		تیپ شخصیتی درونگرا	موفقیت شغلی
		Beta	خطای معیار		
0/001	6/190	0/489	0/086	2/766	تیپ شخصیتی درونگرا
0/001	3/653	0/315	0/093	1/490	تیپ شخصیتی برونگرا
0/001	7/037	-0/416	0/031	1/743	تیپ شخصیتی درونگرا
0/004	5/037	0/261	0/044	-1/417	تیپ شخصیتی برونگرا

0/261 موفقیت شغلی بیرونی را پیش‌بینی کنند. این نتیجه با یافته‌های سایر محققانی که ویژگی‌های شخصیتی را با موفقیت شغلی مرتبط دانسته‌اند (آرون و شفیع‌آبادی، 1383 (20)؛ لائو، شیفر و لائو، 2007 (21)؛ سوتین و همکاران، 2009 (22)؛ یو، 2012 (23)؛ کانورس و همکاران، 2012 (24)) در یک راستا قرار دارد.

بر اساس نتایج این تحقیق برونگرایی ارتباط مثبت معناداری با موفقیت شغلی دارد و پرستاران دارای تیپ شخصیتی برونگرا موفقیت شغلی بیشتری دارند. واتسون و کلارک (1997) بیان کردند که برونگرایی ارتباط نزدیکی با عواطف عاطفی مثبت دارد که به نوبه خود بیانگر خلق و خوی مثبت بیشتر، فعالیت اجتماعی بالاتر و تجربه پاداش‌های میان‌فردی بیشتر برای افراد است. مطالعات پیشین بیانگر این است که برونگرها سطوح بالاتری از رضایت و موفقیت شغل را گزارش کرده‌اند (25). سیرت و کریمر (2001) دریافتند که برونگرایی به‌طور مثبتی رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند (17). در مطالعه جادج و همکاران (1995) برونگرایی توانست موفقیت شغلی را پیش‌بینی کند (8). بوزیونلوس دریافت که برونگرایی نتوانسته است که موفقیت شغلی ذهنی را پیش‌بینی کند (26). کانورس و همکاران (2012) دو عامل کنترل بر خود و کنترل بر محیط کاری را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده موفقیت شغلی مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که شخصیت‌های آینده‌نگر (Proactive personality) و خودکنترل، با موفقیت شغلی

($R^2=0/220$) تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا می‌توانند 220 درصد از موفقیت شغلی درونی و بیرونی را تبیین کنند.

فرض صفر مبنی بر بی‌تأثیر بودن تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا بر موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران رد می‌شود (جدول 2). همچنین با توجه به این‌که مقادیر F محاسبه‌شده برای مراحل مختلف تحلیل رگرسیون معنادار هستند ($P=0/001$). پس معادله رگرسیون انجام شده درست است و همبستگی متغیرها نیز خطی است.

تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا نتوانسته‌اند موفقیت شغلی درونی را پیش‌بینی کنند. همچنین تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا تحت تأثیر نمره کل موفقیت شغلی بیرونی قرار دارند و می‌توانند موفقیت شغلی بیرونی را پیش‌بینی کنند (جدول 3).

بحث

به‌طور کلی براساس یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان گفت بین تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا با موفقیت شغلی درونی و بیرونی ارتباط معناداری وجود دارد. تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا به‌ترتیب با ضریب رگرسیونی 2/766 و 1/490 نتوانستند به‌ترتیب 0/489 و 0/315 موفقیت شغلی درونی را پیش‌بینی کنند. همچنین تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا به‌ترتیب با ضریب رگرسیونی 1/743 و -1/417 نتوانستند به‌ترتیب 0/416 و

برونگرایی بر برخی از جنبه‌های شغلی در افراد تأثیر می‌گذارند. شخصیت در این‌که افراد چه شغلی را انتخاب کنند تأثیر می‌گذارد؛ همچنین عملکرد افراد و شیوه‌های ارتباطی آن‌ها در محیط کار تحت تأثیر شخصیت است (8).

به‌نظر می‌رسد علاوه بر سه مورد فوق، شخصیت از طریق تأثیر بر ادراک فرد از موفقیت شغلی نیز می‌تواند بر موفقیت شغلی افراد تأثیرگذار باشد؛ بدین‌صورت که حتی یک سطح پایه از حقوق برای برخی افراد عامل موفقیت شغلی به حساب بیاید در صورتی که برای فرد دیگر با ویژگی شخصیتی متفاوت عامل عدم موفقیت شغلی گردد. همچنین شخصیت بر نگرش افراد در مورد روابط موجود در محیط کار اثر می‌گذارد و این عامل بر ادراک فرد از موفقیت شغلی درونی تأثیرگذار است.

گرویتجر (2014) نشان داد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر ارتباط بین موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی تأثیر می‌گذارد (27).

به‌نظر می‌رسد برخی نتایج متناقض مشاهده شده احتمالاً به دلیل تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها و ویژگی‌های متفاوت شغل‌ها و محیط‌های کاری در پژوهش‌های مختلف باشد که بر ارتباط موجود بین موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بوده است.

نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر افراد برونگرا میزان بالاتری از موفقیت شغلی را گزارش کردند که به‌نظر می‌رسد دلیل این امر، ماهیت شغل پرستاری و نیاز آن به برقراری ارتباط مستمر و مداوم با پزشکان، سایر اعضای کادر درمان، بیماران، و همراهان آنان می‌باشد.

ضروریست در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیمات و گزینش‌های تخصصی، همزمان با در نظر گرفتن عوامل مختلف، به ارتباط بین موفقیت شغلی و عوامل مرتبطی مانند شخصیت نیز توجه شود.

بیرونی (حقوق و پرستیز شغلی) از طریق پیشرفت‌های آموزشی در ارتباط است. نتایج مطالعه دوم وی نشان داد که خودکنترل بودن با موفقیت شغلی بیرونی (حقوق و پرستیز شغلی) از طریق پیشرفت‌های آموزشی و با موفقیت شغلی درونی (رضایت شغلی) از طریق فرصت‌های شغلی برای موفقیت در ارتباط است (24).

با توجه به این‌که محققان مشاغل مختلفی را در تحقیقات خود بررسی کرده‌اند احتمالاً ماهیت متفاوت این مشاغل در چگونگی ارتباط تیپ‌های شخصیتی با موفقیت شغلی تأثیرگذار است. بنابراین در تحقیق اخیر مشخص شد که پرستاران دارای تیپ برونگرا موفقیت شغلی بیشتری را ادراک می‌کنند.

از سوی دیگر تحقیق حاضر ارتباط منفی و معناداری را بین تیپ شخصیتی درونگرا با موفقیت شغلی نشان داد که این امر مبین این است که پرستاران دارای تیپ شخصیتی درونگرا موفقیت شغلی کم‌تری دارند. افراد درونگرا از لحاظ روانی دارای سرعت فعالیت مغزی بالاتر از حد طبیعی هستند و این امر سبب می‌شود که به قوای محرکه کم‌تر از حد طبیعی نیاز پیدا نمایند. چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد، بعضی مشاغل برای افراد سر به زیر و ساکت مناسب است، در حالی‌که تعدادی از مشاغل برای افراد برونگرا و سازگار مناسب به‌نظر می‌رسند. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی از مشاغل روی انواع خاصی از مهارت‌های اجتماعی تأکید می‌شود، در مقابل برای برخی از شغل‌ها افراد آرام و درونگرا مناسب هستند (22).

بنابراین به‌نظر می‌رسد با توجه به این‌که شغل پرستاری نیازمند ارتباط مداوم با پزشک، بیمار و همراهان بیمار می‌باشد نیازمند فردیست که سازگاری بیشتری با محیط داشته باشد و ارتباط بهتری با محیط خود برقرار کند.

جادج و کمیر-مولر (2007) در توصیف عواملی که نقش شخصیت را در موفقیت شغلی تعدیل می‌کنند بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی همچون درونگرایی و

References

1. Shafiabadi A. [Vocational counseling and guidance and career choice theories (Persian)]. 9st ed. Tehran: Roshd. 2003;123-39.
2. Rogelberg SG. Encyclopedia of industrial and organizational psychology. 1st ed California: Sage Publications Inc. 2007;474-5.
3. Ng TWH, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 2005;58(2):367-408.
4. FeeYean T, Kirana Yahya K. The relationship between career strategies and career success. *IJMS*. 2008;15(1):85-101.
5. Tett R, Jackson P, Douglas N, Rothstein M. Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*. 2006;44(4):703-42.
6. Sourì F, Zarvandy M. [Evaluating career success of women working relationship with the type of occupation, their motivation and personality (Persian)]. *Studies of Cultural and Defenses of Womens*. 2006;2(2,3):43-79.
7. Haji Karimi A, Farajian M. [Human, social and emotional capital management, with effective approach to career success case study: Bank Mellat (Persian)]. *Public Administration*. 2008;1(1):51-66.
8. Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Personality and career success. In Gunz HP, Peiperl MA. *Handbook of career studies*. London: Sage. 2007;59-78.
9. Simo P, Enache M, Maria S, Leyes, J, Fernández Alarcón V. Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*. 2010;29(E):144-58.
10. Golparvar M, Ghazavi A. [The role of social support and organizational policies and procedures in job success (Persian)]. *Contemporary Psychology*. 2010;5(1):21-9.
11. Septor PE. *Industrial and organizational psychology*. 2st ed. U.S.A: John Woley& Sons. 2001;286.
12. Super DE. A life-span, life-space, approach to career development. In: Brown D, Brooks L. *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass. 1990:197-261.
13. Rezaeean A, Naeaji MA. [Effects of affectivity and character on job satisfaction case study: Iranian oil industry (Persian)]. *Landscape Management*. 2010;33:49-66.
14. Cattell RB. *Personality and motivation structure and measurement*. New York: World Book. 1957;233-48.
15. Lazarus RS, Monat A. *Personality: foundations of modern psychology series Prentice-Hall foundations of modern psychology series Spectrum Book*. 3st ed. USA: Prentice Hall PTR. 1979;235.
16. Sarabi Asiabar A. [Relationship between personality traits of Iran university managers with job success (Persian)]. Master thesis in public administration. Tehran: Institute of higher education and research in management and planning. 2005;35-42.
17. Sibert SE, Kraimer ML. The five-factor Model of personality and career success. *J Vocat Behav*. 2001;58:1-21.
18. Delfgaauw J. The effect of job satisfaction on job search: not just whether, but also where. *Labour Economics*. 2007;14:299-317.
19. Pourshahbaz A. [Assess the relationship between stress, life events and personality in patients with leukemia (Persian)]. Master's thesis in clinical psychology. Tehran: Psychiatric Institute. 1993;58-60.
20. Arvand J, Shafyabady A. [Role of self-concept in physicians' job success (Persian)]. *Medical Science Journal of Islamic Azad University*. 2006;16(3):141-45.
21. Lau VP, Shaffer MA, Au K. Entrepreneurial career success from a Chinese perspective: conceptualization, operationalization and validation. *JIBS*. 2007;38:126-46.
22. Sutin A, Costa P, Miech R, Eaton W. Personality and career success: concurrent and longitudinal relations. *Eur J Pers*. 2009;23(2):71-84.
23. Yu C. Chinese knowledge employees' career competence and career success. *International Journal of Advances in Psychology (IJAP)*. 2013;2(1):39-50.
24. Converse PD, Pathak J, DePaul-Haddock AM, Gotlib T, Merbedone M. Controlling your environment and yourself: implications for career success. *J Vocat Behav*. 2012;80(1):148-59.
25. Watson D, Clark LA. Extraversion and its positive emotional core, *Handbook of personality psychology*. San Diego CA: Academic Press. 1997;767-93.
26. Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study. *J Occup Organ Psychol*. 2004;77(3):403-20.
27. Gruijter Lde. The influence of personality on career success: An empirical study. Master thesis of economics of management and organizations school of economics department of economics Erasmus Netherlands: University Rotterdam Erasmus. 2014;89-91.