

The modeling of relationship between personality characteristics and job success with mediating organizational commitment in nurses

Sara Salary-Moghadam¹, Malek Mirhashemi², Khadijeh Abolmaali³

¹ PhD Student, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

² Associate Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

³ Associate Professor, Department of Psychology, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background: Among the hospital jobs, nursing is an example of jobs where a person spends many hours with patients. The main objective this study was to investigate the relationship between personality characteristics and job success with mediating organizational commitment in nurses.

Materials and methods: The research was a correlational study in which nurses working in the public hospitals of Tehran City in 2022 were studied. The sample group (300 nurses) were selected by multi-stage cluster random sampling method and they responded to Organizational Commitment Questionnaire, NEO-Personality Inventory, and Career Success Questionnaire.

Results: The results showed that personality characteristics had a relationship with nurses' career success through the mediation of organizational commitment; moreover organizational commitment and personality traits explained a total of 58% of the variance of career success. The path coefficient between organizational commitment and job success ($P=0.001$, $\beta=0.349$) was positive and significant. Also, the results showed that the neuroticism factor had a direct and negative effect on the career success of nurses. The extroversion agreeableness, conscientiousness factors both directly and through the mediation of organizational commitment had effect on nurses' career success.

Conclusion: According to the results, it can be concluded that personality characteristics can explain variances of organizational commitment and job success; so organizational commitment can play an mediating role in career success.

Keywords: Job success, Organizational commitment, Personality, Nurses.

Cited as: Salary-Moghadam S, Mirhashemi M, Abolmaali KH. The modeling of relationship between personality characteristics and job success with mediating organizational commitment in nurses. Medical Science Journal of Islamic Azad University, Tehran Medical Branch 2023; 33(3): 274-284.

Correspondence to: Malek Mirhashemi

Tel: +98 9127399912

E-mail: mirhashemimalek@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-6110-1871

Received: 11 Jan 2023; **Accepted:** 11 Apr 2023

مدل یابی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی در پرستاران

سارا سالاری مقدم^۱، مالک میرهاشمی^۲، خدیجه ابوالمعالی^۳

^۱ دانشجوی دکتری گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
^۲ دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
^۳ دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

سابقه و هدف: در بین شاغلان در بیمارستان، پرستاران بیشترین زمان را با بیماران سپری می‌کنند. هدف اساسی این مقاله بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی با میانجی‌گری تعهد سازمانی پرستاران بود.

روش بررسی: پژوهش از نوع همبستگی و جامعه تحقیق شامل پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. گروه نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای تعداد ۳۰۰ نفر از میان آن‌ها انتخاب و به ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه تعهد سازمانی، پرسشنامه شخصیت نئو، و پرسشنامه موفقیت شغلی پاسخ دادند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی پرستاران از طریق میانجی‌گری تعهد سازمانی رابطه داشته، و تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیت در مجموع ۵۸ درصد واریانس موفقیت شغلی را تبیین کرده‌اند. ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و موفقیت شغلی (۰/۰۰۱، $P = 0/۳۴۹$) مثبت و معنی‌دار است. همچنین، نتایج نشان داد که روان رنجورخویی با موفقیت شغلی رابطه‌ای مستقیم و منفی دارد. برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با میانجی‌گری تعهد سازمانی با موفقیت شغلی پرستاران رابطه دارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند تغییرات تعهد سازمانی و موفقیت شغلی را تبیین کنند و تعهد سازمانی می‌تواند نقش میانجی در موفقیت شغلی داشته باشد.

واژگان کلیدی: موفقیت شغلی، تعهد سازمانی، شخصیت، پرستاران.

مقدمه

سازمان‌ها به نیروی انسانی متکی هستند (۳). اگرچه، در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، کادر درمانی مختلفی از جمله پرستاران و تکنیسین‌ها و کادر اداری و تدارکاتی، به ارائه خدمات درمانی و بهداشتی مشغول‌اند؛ اما، در بین آن‌ها، پرستاران از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند (۴، ۵). در یک تیم درمانی و بهداشتی، پرستار (nurse) عضو مهمی به شمار می‌آید و علاوه بر ایفای نقش‌های مختلفی از جمله مراقبت، حمایت، درمان، هماهنگی، مشاوره، مدیریت، آموزش و تحقیق، وظایف هماهنگی بین بیماران و پزشکان، بیماران و خانواده‌های آن‌ها، جابه‌جایی بیماران یا برآورده کردن نیازهای مراقبان، و تصمیم‌گیری به موقع را نیز برعهده دارد. در مورد

نیروی انسانی مهم‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمانی است و موفقیت یا شکست هر سازمانی به عملکرد نیروی انسانی بستگی دارد (۱، ۲). بیمارستان‌ها به‌عنوان سازمان‌هایی که در حفظ و ارتقاء سلامت افراد جامعه نقش مهمی دارند، نه تنها از این موضوع مستثنی نیستند، بلکه بیشتر از سایر

آدرس نویسنده مسئول: روین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه روانشناسی، مالک میرهاشمی
(email: mirhashemimalek@gmail.com)

ORCID ID: 0000-0002-6110-1871

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱/۲۲

سازمانی (organizational commitment) به عنوان یکی از عوامل اصلی رفتار حرفه‌ای مثبت در پرسنل مراقبت‌های بهداشتی به شمار می‌رود و به دلیل همبستگی آن با کیفیت مراقبت از بیمار، برای مراکز بهداشتی درمانی، از اهمیت بالایی برخوردار است. رقابت فزاینده بین سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی برای کسب منابع بیشتر، آن‌ها را به سمت راه‌هایی برای بهبود و ارتقاء تعهد در بین پرسنل و حفظ منابع انسانی و مالی خود هدایت می‌کند (۱۸، ۱۷). تعهد به عنوان وفاداری، تمایل به ماندن در یک حرفه یا شغل و احساس مسئولیت در قبال مشکلات و چالش‌های خاص آن حرفه یا شغل تعریف می‌شود. بالابودن تعهد در پرستاران، با ارائه بهینه خدمات مراقبتی از بیماران همراه بوده و به ارتقای حرفه پرستاری منجر می‌شود (۱۹).

Mowday و همکارانش (۲۰) تعهد سازمانی را به عنوان قدرت نسبی شناسایی و مشارکت یک فرد در یک سازمان خاص تعریف می‌کنند. اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی، وفاداری به سازمان، تعهد اخلاقی و تمایل به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی را تشکیل می‌دهند. تعهد سازمانی معمولاً با اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان، و تمایل قطعی برای ماندن در سازمان مشخص می‌شود (۲۱). معروف‌ترین طبقه‌بندی تعهد سازمانی توسط Allen و Meyer ارائه شد. آن‌ها سه نوع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر را پیشنهاد کردند. تعهد عاطفی، به پیوند پرشور کارکنان با سازمان خود، تمایل آن‌ها به دستیابی سازمان بر اهداف خود و احساس افتخار از عضویت در آن سازمان اشاره دارد. تعهد هنجاری شامل تعهدات اخلاقی کارکنان در قبال سازمان است، زیرا مشارکت به عنوان «کار صحیح» تلقی می‌شود. تعهد مستمر نیز مستلزم نیاز مادی فرد به ماندن در سازمان است، زیرا خروج از سازمان برای او گران تمام می‌شود (۲۲).

یکی دیگر از عواملی که بر اشتیاق و موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد ویژگی‌های شخصیتی (personality characteristics) آنها است. شخصیت، عبارت است از خلق و خو، تفکر و حتی ویژگی‌های جسمانی فرد که کمابیش ثابت و پایدار بوده و سازگاری منحصر به فرد وی با محیط را مشخص می‌کند (۲۳). شخصیت یکی از عوامل مؤثر و پیش‌بینی‌کننده موفقیت است. ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان ارتباط تنگاتنگی داشته و می‌توانند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را هموار سازند (۲۴).

بیماران اورژانسی، آموزش بیماران و تیم بهداشتی شامل کارورزان، رزیدنت‌ها و غیره، انجام تحقیقات در مورد روش‌های مراقبت و کاهش میانگین مدت اقامت بیمار نیز از جمله مهم‌ترین وظایف یک پرستار است (۶).

اگرچه، موفقیت شغلی (job success) اغلب مفهومی مبهم است، در ادبیات مربوط به شغل براساس نتایج بیرونی (عینی) یا درونی (ذهنی) طبقه‌بندی می‌شود (۷). موفقیت شغلی بیرونی با معیارهای عینی و قابل مشاهده، مانند دستمزد و پیشرفت مشخص می‌شود، حال آن که، موفقیت شغلی درونی با ارزیابی فرد از شغل مشخص می‌شود (۸). در ادبیات مرتبط با شغل، موفقیت شغلی به ابعاد درونی و بیرونی تفکیک می‌شود. برخی محققان نیز مفهوم شغل را به دو شاخه شغل درونی و بیرونی تفکیک کرده‌اند (۹). قضاوت افراد از موفقیت شغلی بیرونی براساس معیارهای قابل مشاهده و عینی است، در حالی که ادراک افراد از موفقیت شغلی درونی براساس معیارهای غیرقابل مشاهده و ذهنی است؛ ادراک افراد از موفقیت بیشتر به معیارهای ذهنی گرایش دارد. به تعبیر دیگر، موفقیت عینی یا بیرونی نشانگر بخش قابل مشاهده موفقیت شغلی است و به نتایج قابل مشاهده اشاره دارد ولی، موفقیت شغلی درونی نشانگر عناصر ذهنی این موفقیت بوده و احساسات افراد و واکنش آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است (۱۰).

محققان بسیاری بر این باورند که چگونگی گسترش یک حرفه بسیار تحت تأثیر ارزش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، اهداف و ترجیحات کارکنان آن است (۱۲، ۱۱). برای نمونه، در اوج شیوع ویروس کرونا، پرستاران تحت تأثیر فشارهای ناشی از مراقبت از این قبیل بیماران استرس زیادی را تجربه می‌کردند (۱۳). این فشارهای شغلی باعث افزایش ترک شغل در پرستاران شده و بسیاری از کشورها برای جبران کمبود نیروی کار، از دانشجویان پرستاری و پرستاران بازنشسته دعوت به کار کردند (۱۴). علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که کمبود اطلاعات پرستاران در مورد بیماری‌های ناشناخته، ترس از ابتلاء و انتقال آن به اعضای خانواده‌های خود، مشکلات پرستاری و مراقبت از این قبیل بیماران را در پرستاران افزایش داده است. این ترس بر پرستاران تأثیر می‌گذارد و به تمایل آن‌ها به ترک شغل منجر می‌شود (۱۵).

نظریه پردازان علوم رفتاری معتقدند که تعهد حرفه‌ای صرفاً به جلوگیری از جابجایی کارکنان محدود نمی‌شود، بلکه پیامدهای ارزشمندتری را به دنبال دارد و جوهره رفتارهای مفید و کارآمد در پرسنل محسوب می‌شود (۱۶). تعهد

غیرواقعی تمایل داشته و همیشه با رسیدن به هدف و موقعیت راضی نمی‌شود. در این وضعیت فرد موقعیت (برد-برد) را به موقعیت (برد-باخت) ترجیح می‌دهد. در این شرایط فرد به آنچه دیگران درباره او فکر می‌کنند توجه دارد و عموماً می‌خواهد دوست داشتنی باشد. فرد با زحمت تصمیم‌گیری نموده و در آن گیر می‌کند و نتایج برای وی روشن نخواهد بود. همچنین، شخص به زندگی حزبی و شراکتی به دیده‌خواری می‌نگرد. در این موقعیت به علت ترس متوسطی که از موفقیت دارد، از حداکثر توانایی بالقوه برای موفقیت استفاده نمی‌کنند. ب: امتیاز بین ۲۵- تا ۵+: در این وضعیت شخص می‌خواهد پیروز شود، اما غالباً در پایان کار با شکست مواجه می‌شود. فرد تمایل دارد که منفعل بوده و کناره‌گیری نماید و در موقعیت رقابتی، موضع عقب‌گرد را انتخاب می‌کند و این ناشی از آن است که فرد نیاز بسیار زیادی به این دارد که افراد او را دوست داشته باشند. عدم اعتماد به نفس در شخص وجود دارد و برای خود در جهت رسیدن به موفقیت اعتباری قائل نیست. فرد تمایل دارد تا اندازه‌ای بدون اعتماد به افراد دیگر حرکت کند و این احساس را دارد که دیگران همیشه نمی‌توانند قابل اعتماد باشند. همچنین، ترس از موفقیت قطعاً در نیل به موفقیت فرد مانع به وجود می‌آورد. ج: امتیاز بین ۴۰- تا ۲۶-: این وضعیت حاکی از آن است که ترس از موفقیت یک مشکل اساسی برای فرد است. فرد خود را خیلی غیرمثبت و ناچیز می‌انگارد و دارای حجب و حیا و شرم بسیار زیاد است. فرد هرگز با موفقیت‌هایش ارضاء نمی‌گردد و غالباً شکست را غنیمت می‌شمارد. در تمامی موارد اگر چه شانس هم داشته باشد، مردد است و تمایل دارد نسبت به آینده خود نگران باشد. به علت اینکه فرد به عقاید و نظر دیگران درباره خود توجه دارد، غالباً شبیه یک کفش پاک کن است اگر چه از ابتکار لذت نمی‌برد در این وضعیت شخص نه دوست دارد از او تعریف کنند و نه از دیگران تعریف می‌کند.

پایایی این مقیاس به شیوه همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تعیین شد و روایی صوری آن به تایید ۱۲ نفر از استادان رسید (۲۶). همچنین پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

ارائه مراقبت‌های بهداشتی و رعایت کردن معیارهای بهداشتی به تلاش پرستاران بستگی دارد. موفقیت در شغل، رفاه و احساس مهم بودن این بخش اجتماعی با تعهد سازمانی ارتباط مستقیمی دارد. تعهد سازمانی عامل مهمی در درک رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای حفظ کارکنان در سازمان‌ها، عملکرد شغلی و موفقیت شغلی آنان است. افزایش تعهد سازمانی به منظور حفظ بهتر کارکنان پرستاری ضروری است (۲۵). با توجه به این که شکاف قابل توجهی در ادبیات مربوط به تعهد سازمانی و بخش پرستاری وجود دارد، فرضیه زیر آزمون شده است: مدل پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری تعهد سازمانی در پرستاران زن و مرد با داده‌های تجربی برازش دارد.

مواد و روشها

پژوهش حاضر بر مبنای مفروضه تحقیقات غیرآزمایشی از نوع همبستگی استوار بود. جامعه مورد مطالعه شامل پرستاران مرد و زن بیمارستان‌های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ بود. براساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای نمونه مورد نظر انتخاب و ابزار جمع‌آوری اطلاعات بر روی آن‌ها اجرا شد. مراحل نمونه‌گیری عبارت بود از: (۱) انتخاب تصادفی دو منطقه ۴ و ۳ شهرداری از ۵ منطقه جغرافیایی (شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکزی)، (۲) انتخاب تصادفی ۵ بیمارستان از میان بیمارستان‌های مستقر در ۲ منطقه منتخب، و (۳) انتخاب در دسترس از میان پرستاران مرد و زن مقیم در بیمارستان‌های منتخب و اجرای ابزار اندازه‌گیری بر روی آنان. به منظور برآورد حجم نمونه از قاعده کرامر استفاده شد و به منظور جلوگیری از ریزش و دستیابی به حداقل نمونه ۳۲۰ نفری، حجم نهایی گروه نمونه تا ۳۸۰ نفر افزایش داده شد.

پرسشنامه موفقیت شغلی: این پرسشنامه خودگزارشی توسط Rudceep (۱۹۸۴) تدوین یافته است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال و نمره‌گذاری آن براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. الف: امتیاز بین ۶+ تا ۲۶+: فرد احیاناً به تعیین استانداردهای بالا و

۵ عامل اصلی رقیمی بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمد. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، بازبودن به تجربه، توافق‌پذیری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸، و ۰/۸۷ به دست آمد (۲۷).

پرسشنامه تعهد سازمانی: امروزه، پذیرفته‌ترین ابزار سنجش تعهد سازمانی متعلق به آلن و می‌یر (۱۹۹۶) است (۲۸). فرم اولیه این پرسشنامه دارای ۲۴ عبارت است که هر ۸ عبارت یکی از ابعاد ۳ گانه را اندازه‌گیری می‌کنند: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. بعدها این پرسشنامه کوتاه‌تر شده و با ۶ عبارت برای سنجش هر بعد ارایه شد. پایه ارزش اجتماعی تعهد سازمانی عنصر ثابت هر نظریه درباره تعهد سازمانی بوده است. در خصوص بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه مطالعات بسیاری در سراسر دنیا صورت گرفته است. در یک مطالعه، با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی، روایی سازه و اعتبار درونی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۶) بر روی نمونه‌ای منتخب از کارکنان بانک‌های شهرهای بزرگ پاکستان نشان داد که این پرسشنامه از روایی و اعتبار بالایی برخوردار است و قابل کاربرد در جامعه است و در مطالعه‌ای دیگر با تحلیل داده‌های ۴۹۳ پرسشنامه معلوم شد که این پرسشنامه از روایی و اعتبار مطلوبی برخوردار است (۲۹).

در مطالعه حاضر، براساس نتایج محاسبه با روش آلفای کرونباخ میزان اعتبار آن با شاخص ضریب آلفا، برای نمره کل ۰/۷۸ و ۳ مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب برابر ۰/۷۲، ۰/۶۹ و ۰/۵۹ به دست آمد.

پرسشنامه شخصیت NEO: پرسشنامه NEO از جمله ابزار ارزیابی صفات شخصیت مبتنی بر رویکرد تحلیل عاملی است. این آزمون ۵ عامل اصلی را اندازه‌گیری می‌کند و به عنوان یک مدل جامع تحلیل عاملی قلمداد می‌شود و یکی از ابزار پرکاربرد سنجش شخصیت است و کاربرد گسترده‌ای در ارزیابی شخصیت افراد سالم و افراد بیمار از لحاظ روانی از مناسب‌ترین ابزار اندازه‌گیری شخصیت به شمار می‌آید. پرسشنامه شخصیتی NEOPI-R جانشین پرسشنامه NEO (مک‌کری و کوستا، ۱۹۸۵ McCray & Costa) شد. این پرسشنامه ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ ویژگی در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه می‌گیرد. این پرسشنامه دارای دو فرم یکی برای گزارش‌های شخصی و شامل ۲۴۰ عبارت است. به علاوه، این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز به نام (NEO-FFI) نیز دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. اکنون آزمون ۵ عاملی NEO کاربردی جهانی دارد و به زبانهای مختلف ترجمه و بر روی آن مطالعات بیماری صورت گرفته است. پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک‌کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ گزارش شده است. در یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس‌های روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و بازبودن به تجربه، ضرایب اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ محاسبه شدند. ضریب اعتبار دو عامل توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بود (۲۷). طی هنجاریابی آزمون NEO روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر ضریب همبستگی

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی

| | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ |
|-------------------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ۱. شخصیت- روان رنجورخویی | - | | | | | | | | | |
| ۲. شخصیت- برونگرایی | ۰/۴۸** | - | | | | | | | | |
| ۳. شخصیت- گشودگی | ۰/۰۲ | ۰/۱۳* | - | | | | | | | |
| ۴. شخصیت- توافق‌پذیری | ۰/۴۲** | ۰/۳۸** | ۰/۰۱ | - | | | | | | |
| ۵. شخصیت- وظیفه شناسی | ۰/۳۹** | ۰/۳۹** | ۰/۱۲* | ۰/۴۹** | - | | | | | |
| ۶. تعهد سازمانی - تعهد عاطفی | ۰/۳۷** | ۰/۳۳** | ۰/۰۲ | ۰/۵۱** | ۰/۴۸** | - | | | | |
| ۷. تعهد سازمانی - تعهد مستمر | ۰/۳۱** | ۰/۳۴** | ۰/۰۸ | ۰/۴۱** | ۰/۳۷** | ۰/۶۹** | - | | | |
| ۸. تعهد سازمانی - تعهد هنجاری | ۰/۲۹** | ۰/۳۲** | ۰/۰۷ | ۰/۳۹** | ۰/۴۸** | ۰/۵۷** | ۰/۷۱** | - | | |
| ۹. موفقیت شغلی - موفقیت شغلی درونزا | ۰/۵۴** | ۰/۴۷** | ۰/۰۳ | ۰/۳۷** | ۰/۴۰** | ۰/۴۳** | ۰/۴۶** | ۰/۳۵** | - | |
| ۱۰. موفقیت شغلی - موفقیت شغلی | ۰/۵۲** | ۰/۴۵** | ۰/۰۳ | ۰/۳۴** | ۰/۳۹** | ۰/۳۷** | ۰/۴۵** | ۰/۴۰** | ۰/۷۲** | - |
| برونزا | | | | | | | | | | |
| میانگین | ۲۵/۱۸ | ۲۷/۹۰ | ۲۸/۲۰ | ۲۸/۲۶ | ۳۲/۲۱ | ۳۵/۲۲ | ۳۴/۱۶ | ۳۶/۴۴ | ۱۹/۷۰ | ۱۵/۳۶ |
| انحراف استاندارد | ۷/۵۴ | ۶/۵۹ | ۷/۱۸ | ۷/۷۶ | ۸/۰۲ | ۸/۸۲ | ۹/۶۰ | ۸/۳۷ | ۴/۴۵ | ۵/۰۹ |

*p<۰/۰۱ و **p<۰/۰۵

شرکت کنندگان میزان تحصیلات خود را معین نکردند (لازم به توضیح است که در این پژوهش مدارک کارشناسی ارشد و دکتری تنها در رشته پرستاری گزارش شده است). میانگین و انحراف معیار سابقه کار شرکت کنندگان در پژوهش به ترتیب ۹/۶۸ و ۶/۱۸ سال بود. در نهایت، ۱۰۶ نفر (۲۵/۸ درصد) از شرکت کنندگان مجرد، ۲۵۱ نفر (۶۷/۵ درصد) متاهل و ۱۰ نفر (۲/۷ درصد) از همسر خود جدا شده بودند. جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین صفات شخصیت (روان رنجورخویی، برون گرایی، بازبودن به تجربه، توافق پذیری و وظیفه شناسی)، تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) و موفقیت شغلی (موفقیت شغلی درونزا و موفقیت شغلی برونزا) را نشان می‌دهد. بر اساس جدول ۱ جهت همبستگی بین متغیرها منطبق بر انتظار و همسو با نظریه‌های حوزه پژوهش بود.

به منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌های تک متغیری، کشیدگی و چولگی تک تک متغیرها و به منظور بررسی مفروضه همخطی بودن عامل تورم واریانس (VIF) و ضریب تحمل پیش بین مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول

در سطح آمار توصیفی جهت توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد. در این پژوهش، برای برازش مدل پیشنهادی از شاخص‌های برازندگی شامل برازش هنجار شده، شاخص برازش مقایسه‌ای، شاخص برازندگی افزایشی، شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی و شاخص خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب استفاده شد. همچنین نرم‌افزار تحلیل داده‌ها برنامه SPSS و AMOS نسخه ۲۴ بود.

مطلعه به تایید کمیته اخلاق با کد اخلاق NREC:IR.IAU.R.REC.1401.042 رسید.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۱۹۳ پرستار زن و ۱۷۹ پرستار مرد با میانگین و انحراف استاندارد سنی به ترتیب ۳۶/۷۰ و ۶/۹۸ سال حضور داشتند. میزان تحصیلات ۳۰۳ نفر (۸۱/۵ درصد) از شرکت کنندگان لیسانس، ۵۲ نفر (۱۴ درصد) فوق لیسانس و ۱۳ نفر (۳/۵ درصد) دکتری بود. گفتنی است که ۴ نفر از

جدول ۲. مقادیر کشیدگی و چولگی و مقادیر عامل تورم واریانس و ضریب تحمل

| مفروضه همخطی بودن | | مفروضه نرمال بودن توزیع | | متغیرهای پژوهش |
|-------------------|-----------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| عامل تورم واریانس | ضریب تحمل | کشیدگی | چولگی | |
| ۱/۶۹ | ۰/۵۹ | -۰/۳۸ | ۰/۴۱ | شخصیت- روان رنجورخویی |
| ۱/۶۸ | ۰/۶۰ | -۰/۲۹ | ۰/۱۶ | شخصیت- برون‌گرایی |
| ۱/۰۸ | ۰/۹۳ | ۰/۰۶ | -۰/۳۶ | شخصیت- گشودگی |
| ۱/۷۲ | ۰/۵۸ | ۰/۴۹ | ۱/۱۴ | شخصیت- توافق پذیری |
| ۱/۸۰ | ۰/۵۶ | -۰/۶۲ | -۰/۱۲ | شخصیت- وظیفه شناسی |
| ۲/۴۴ | ۰/۴۱ | -۱/۰۹ | ۰/۱۵ | تعهد سازمانی - تعهد عاطفی |
| ۳/۴۵ | ۰/۲۹ | -۰/۷۱ | -۰/۰۶ | تعهد سازمانی - تعهد مستمر |
| ۲/۴۰ | ۰/۴۲ | -۰/۱۹ | ۰/۳۱ | تعهد سازمانی - تعهد هنجاری |
| - | - | ۰/۲۶ | -۰/۵۳ | موفقیت شغلی- موفقیت شغلی درونزا |
| - | - | ۰/۳۱ | -۰/۶۸ | موفقیت شغلی- موفقیت شغلی برونزا |

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری

| نقطه برش | مدل ساختاری | مدل اندازه گیری | شاخص‌های برازندگی |
|-----------|-------------|-----------------|-------------------|
| - | ۴۴/۷۲ | ۴/۹۰ | مجذور کای |
| - | ۱۹ | ۴ | درجه آزادی مدل |
| کمتر از ۳ | ۲/۳۵ | ۱/۲۲ | df/χ |
| ۰/۹۰ > | ۰/۹۷۸ | ۰/۹۸۹ | GFI |
| ۰/۸۵۰ > | ۰/۹۳۵ | ۰/۹۵۸ | AGFI |
| ۰/۹۰ > | ۰/۹۸۳ | ۰/۹۹۸ | CFI |
| ۰/۰۸ < | ۰/۰۶۰ | ۰/۰۳۶ | RMSEA |

شغلی برون‌زا سنجیده می‌شود. چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی، نرم افزار AMOS 24.0 و برآورد بیشینه احتمال (ML) ارزیابی شد. جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۳ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل عاملی تاییدی از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌های گراوری شده حمایت می‌کنند ($\chi^2/df=1/22$ ، $\chi^2/df=0/998$ ، $CFI=0/989$ ، $AGFI=0/958$ و $RMSEA=0/036$). در مدل اندازه‌گیری بزرگ‌ترین بار عاملی ($\beta=0/938$) متعلق به نشانگر تعهد مستمر و کوچک‌ترین بار عاملی ($\beta=0/625$) متعلق به نشانگر تعهد عاطفی بود. با توجه به این که بارهای عاملی همه نشانگرها بزرگ‌تر از $0/32$ بود، می‌توان گفت همه آن‌ها از توان لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش حاضر برخوردار بودند.

ب) مدل ساختاری: به دنبال ارزیابی چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری در مرحله دوم شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری برآورد و ارزیابی شد. در مدل ساختاری چنین فرض شده بود که ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر موفقیت شغلی پرستاران اثر دارد. تحلیل انجام و همچنان که جدول ۳ نشان می‌دهد، مدل ساختاری نیز با داده‌های گردآوری شده برازش قابل قبول داشت ($\chi^2/df=2/35$ ، $CFI=0/983$ ، $AGFI=0/935$ و $RMSEA=0/060$). جدول ۴ ضرایب مسیر در مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

۲ قابل مشاهده است. جدول ۲ نشان می‌دهد که مقادیر کشیدگی و چولگی همه مؤلفه‌ها در محدوده ± 2 قرار دارد. این یافته بیانگر آن است که مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌های تک متغیری در بین داده‌ها برقرار است. جدول ۲ نشان می‌دهد که مفروضه همخطی بودن نیز در بین داده‌ها برقرار است، زیرا که مقادیر ضریب تحمل متغیرهای پیش بین بزرگ‌تر از $0/1$ و مقادیر عامل تورم واریانس هر یک از آن‌ها کوچک‌تر از 10 بود. در این تحقیق به منظور ارزیابی برقراری یا عدم برقراری مفروضه نرمال بودن توزیع چند متغیری، از شاخص فاصله مهلبوبیس استفاده شد. مقادیر چولگی و کشیدگی اطلاعات مربوط به فاصله مهلبوبیس به ترتیب برابر با $0/83$ و $0/41$ به دست آمد که نشان می‌دهد، ارزش شاخص‌های چولگی و کشیدگی اطلاعات مزبور در محدوده ± 2 قرار دارد. این یافته نشان می‌دهد که مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌های چندمتغیری در بین داده‌ها برقرار است. در نهایت، به منظور ارزیابی همگنی واریانس‌ها نمودار پراکندگی واریانس‌های استاندارد شده خطاها مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که مفروضه همگنی واریانس‌ها نیز در بین داده‌ها برقرار است.

تحلیل مدل

الف) مدل اندازه‌گیری: در مدل پژوهش چنین فرض شده بود که متغیر مکنون تعهد سازمانی به وسیله نشانگرهای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و متغیر مکنون موفقیت شغلی به وسیله نشانگرهای موفقیت شغلی درون‌زا و موفقیت

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

| اثر | مسیر | B | S.E | β | P |
|--------------------------------------|--|---|--------|---------|--------|
| اثر مستقیم | روان رنجورخویی \leftarrow تعهد سازمانی | -0/049 | 0/041 | -0/068 | 0/253 |
| | وظیفه شناسی \leftarrow تعهد سازمانی | 0/309 | 0/050 | 0/356 | 0/001 |
| | توافق پذیری \leftarrow تعهد سازمانی | 0/256 | 0/054 | 0/285 | 0/001 |
| | گشودگی \leftarrow تعهد سازمانی | -0/003 | 0/043 | -0/003 | 0/961 |
| | برونگرایی \leftarrow تعهد سازمانی | 0/106 | 0/049 | 0/116 | 0/021 |
| | تعهد سازمانی \leftarrow موفقیت شغلی | 0/192 | 0/037 | 0/349 | 0/001 |
| | روان رنجورخویی \leftarrow موفقیت شغلی | -0/154 | 0/020 | -0/384 | 0/001 |
| | وظیفه شناسی \leftarrow موفقیت شغلی | 0/013 | 0/028 | 0/027 | 0/622 |
| | توافق پذیری \leftarrow موفقیت شغلی | -0/001 | 0/026 | -0/002 | 0/993 |
| | گشودگی \leftarrow موفقیت شغلی | -0/014 | 0/023 | -0/027 | 0/520 |
| | برونگرایی \leftarrow موفقیت شغلی | 0/109 | 0/028 | 0/216 | 0/001 |
| | اثر غیر مستقیم | روان رنجورخویی \leftarrow موفقیت شغلی | -0/010 | 0/008 | -0/024 |
| وظیفه شناسی \leftarrow موفقیت شغلی | | 0/059 | 0/015 | 0/124 | 0/001 |
| توافق پذیری \leftarrow موفقیت شغلی | | 0/049 | 0/012 | 0/100 | 0/001 |
| گشودگی \leftarrow موفقیت شغلی | | -0/001 | 0/008 | -0/004 | 0/961 |
| برونگرایی \leftarrow موفقیت شغلی | | 0/020 | 0/009 | 0/040 | 0/021 |

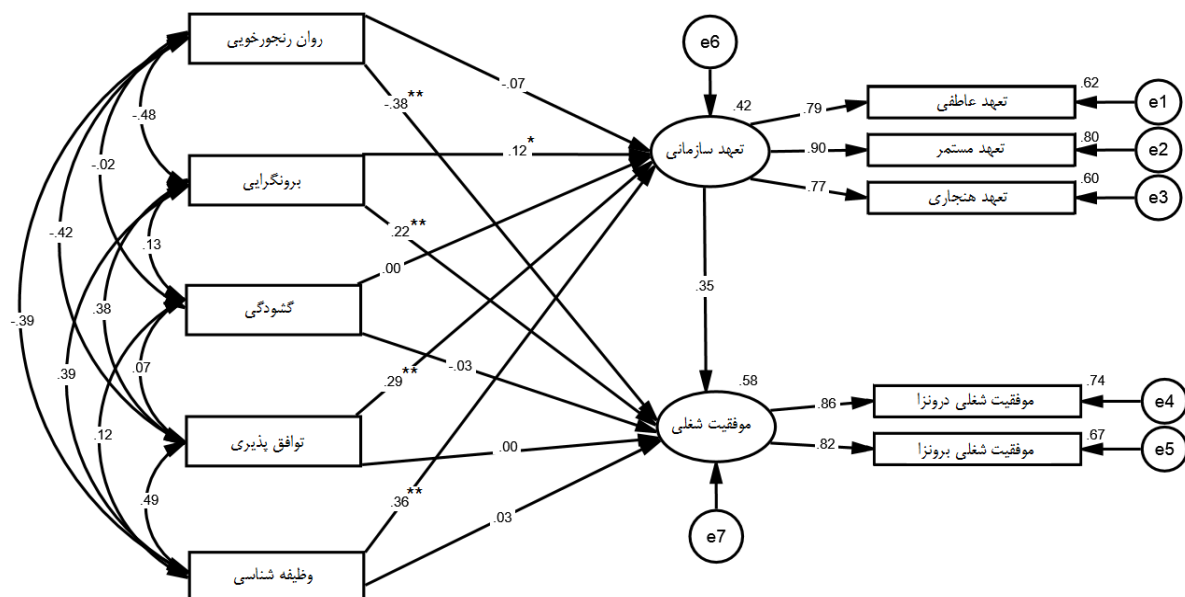
بحث

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین عامل وظیفه شناسی شخصیت و موفقیت شغلی در پرستاران زن و در پرستاران مرد، مثبت و در سطح $0/01$ معنی دار است. ضریب مسیر غیرمستقیم بین عامل توافق پذیری شخصیت و موفقیت شغلی تنها در پرستاران زن و ضریب مسیر غیرمستقیم بین عامل برونگرایی و موفقیت شغلی تنها در پرستاران مرد، مثبت و به ترتیب در سطح $0/01$ معنی دار بود. بدین ترتیب در آزمون فرضیه پژوهش چنین نتیجه گیری شد در بین هر دو گروه پرستاران زن و مرد تعهد شغلی اثر عامل وظیفه شناسی شخصیت بر موفقیت شغلی را میانجی‌گری می‌کند. همچنین، نتایج نشان داد که تعهد شغلی تنها در زنان اثر عامل توافق‌پذیری شخصیت بر موفقیت شغلی و تنها در مردان اثر عامل برون‌گرایی شخصیت بر موفقیت شغلی را میانجی‌گری می‌کند. یافته حاضر با نتایج مطالعه Pramata و همکارانش (۱۷)، Chatzopoulou و همکارانش (۱۸)، Sumari و همکارانش (۱۹)، ماودی و همکارانش (۲۰)، Alrowwad و همکارانش (۲۱)، Guetz و همکارانش (۲۲)، Ebert و همکارانش (۲۴)، Charoensukmongkol & Puyod (۲۵)، Cheung و همکارانش (۳۰)، Andreas (۳۱)، Richter و همکاران (۳۲) و Bakac و همکاران (۳۳) همسو است. در این راستا شواهد نشان می‌دهد افراد با شخصیت پویا فرصت‌های شغلی را به خوبی شناسایی می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنادار و باارزشی را در محیط کار خود به وجود بیاورند، به تلاش خود ادامه می‌دهند و در این راه ثابت قدم می‌مانند. این

جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و موفقیت شغلی ($\beta=0/349, P=0/001$) مثبت و معنی‌دار است. در بین صفات شخصیت، ضریب مسیر مستقیم بین روان‌رنجورخویی و موفقیت شغلی ($\beta=-0/384, P=0/001$) منفی و ضریب مسیر مستقیم بین عامل برون‌گرایی شخصیت و موفقیت شغلی ($\beta=0/216, P=0/001$) مثبت و معنی‌دار بود. جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین عامل وظیفه شناسی شخصیت ($\beta=0/124, P=0/001$)، توافق‌پذیری ($\beta=0/100, P=0/001$) و برون‌گرایی ($\beta=0/040, P=0/021$) با موفقیت شغلی مثبت و معنی‌دار است. بر این اساس می‌توان گفت عامل روان‌رنجورخویی شخصیت به صورت مستقیم و منفی بر موفقیت شغلی پرستاران اثر دارد. عامل برون‌گرایی شخصیت هم به صورت مستقیم و هم با میانجی‌گری تعهد شغلی و عامل‌های توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی شخصیت تنها به صورت غیر مستقیم و با میانجی‌گری تعهد شغلی بر موفقیت شغلی پرستاران اثر دارند.

شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش در تبیین اثر صفات شخصیت بر موفقیت شغلی پرستاران براساس نقش میانجی‌گر تعهد شغلی را نشان می‌دهد.

شکل ۱ نشان می‌دهد که مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه (R^2) برای متغیر موفقیت شغلی در پرستاران برابر با $0/58$ به بدست آمده است، این موضوع بیانگر آن است که صفات شخصیت و تعهد شغلی در مجموع 58 درصد از واریانس موفقیت شغلی را در پرستاران تبیین می‌کند.



شکل ۱. پارامترهای استاندارد در مدل ساختاری

داخلی سازمان و عرصه شغلی هویدا می‌شوند در حالی که برخی از منافع تأثیر مستقیمی بر ذی‌نفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی تعهد سازمانی شامل بهبود مدیریت، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان خارجی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌سازی، کاهش جابجایی کارکنان و افزایش انگیزه آنان است. به‌طور کلی، افراد موفق در شغل و مدیریت توجه و آمادگی برای تجارب جدید را در حد وسیعی دارند. براساس این دیدگاه هر گاه شرایط برای انتخاب شغل براساس مشخصات شخصیتی فراهم شود کارکنان به موفقیت شغلی دست می‌یابند، در غیر آن صورت ممکن است عملکرد شغلی آنان رضایت‌بخش نباشد. چنانچه افراد براساس گرایشات شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند احتمال موفقیت شغلی آنان فزونی می‌یابد، بنابراین، می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند موجب افزایش تعهد به سازمان متبوع و به دنبال آن موفقیت شغلی آنان شود.

این مطالعه نیز با محدودیت‌هایی همراه بود. در استفاده از نتایج باید دقت داشت که یافته‌های این تحقیق، از کل پرستاران بوده و بخش‌های اشتغال آنان تفکیک نشده است؛ که این موضوع می‌تواند در دستیابی به نتایج دقیقتر محدودیت ایجاد کند. برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج پیشنهاد می‌شود پرستاران و پژوهشگران چنین پژوهش‌هایی را در سایر شهرها تکرار کنند تا شواهدی از روابط به دست آمده فراهم شود. پیشنهاد می‌شود مدل پژوهش حاضر یعنی تبیین موفقیت شغلی براساس سایر سازه‌های روان‌شناسی از قبیل کمال‌گرایی مورد بررسی قرار گیرد. استفاده از مطالعات طولی و سایر روش‌های تحقیق (ترکیبی شامل کیفی و کمی) می‌تواند برای بررسی این موضوع سودمندتر باشد. پیشنهاد می‌گردد با استفاده از یک مطالعه کیفی (مطالعات تجربه زیسته و پدیدارشناسی توصیفی) به بررسی عوامل موثر بر موفقیت شغلی پرداخته شود و در تحقیقات آینده ابعاد گسترده تری از عوامل مرتبط با موفقیت شغلی و پیامدهای آن در سازمان مورد بررسی قرار گرفته و شاخص‌های فردی از جمله ساختارهای شخصیتی و نگرش افراد در گزینش کاری مدنظر قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از شرکت کنندگان در پژوهش حاضر تقدیر و تشکر نمایند.

افراد به احتمال زیاد نگرش‌های مثبتی نسبت به افزایش بهره‌وری در شغل خود دارند. از این‌رو این‌گونه استدلال می‌شود که افراد پویا و کنشگر، تقاضاها و منابع شغلی‌شان را با توانایی‌ها و نیازهای خود متناسب می‌سازند و از این‌رو چنین افرادی بیشتر درگیر کار خود می‌شوند و اشتیاق و تمایل به شغل بیشتری خواهند داشت. بنابراین این امر بیان‌کننده آن است که تفکر پرستاران جامعه هدف به توسعه و رشد فردی و تحقق پتانسیل‌های کامل آنان گرایش دارد و آن‌ها مصمم به یادگیری و بهبود عملکرد در سازمان خویش‌اند. همچنین، در مراکز درمانی منتخب شرایط لازم برای تقویت و توسعه این پتانسیل در پرستاران فراهم شده است. تأیید این فرضیه به نوعی حکایت از سرمایه‌گذاری مناسب سازمان‌های مدنظر در توجه به دغدغه‌های پرستاران و ارتقای امنیت روانی و مهیا‌سازی شرایط تعالی و پیشرفت آن‌ها دارد. بنابراین با توجه به سازگار بودن این امر با شخصیت این کارکنان اشتیاق و موفقیت در عرصه شغلی را نیز می‌توان انتظار داشت.

دیدگاه‌های مختلف بیان‌کننده آن است که وجود شرایط زمینه‌ای در سازمان نقش چشمگیری در استحکام این رابطه دارد. به سبب این که شخصیت پویا‌گرایی نسبتاً پایدار است که به نمایش ابتکار عمل برای ایجاد تغییر معنادار و شناسایی فرصت‌ها و عملی شدن آن‌ها اشاره دارد. براین اساس استدلال می‌شود عوامل شخصیتی بر وضعیت شغلی کارکنان اثر می‌گذارد و به این ترتیب شخصیت متعهد به شغل احتمال تجربه موفقیت شغلی‌اش بالاتر می‌رود. با توجه به مباحث فوق و تأیید تأثیر پویایی شخصیت بر ارتقای تجارب کارکنان از معنای کارشان، مدیران مراکز درمانی باید به‌طور مستمر از وجود رفتارهای شخصیتی پویا در میان پرستاران خود اطمینان حاصل کنند و فرصت‌های آموزشی نظری و عملی را درباره تصمیم‌گیری، مدیریت بحران، بیان انتظارات شغلی، کار تیمی و ارتباطات برای آن‌ها فراهم کنند. همچنین، مراکز درمانی در صورتی از مزایای متعدد شخصیتی کارکنان و تعهد شغلی بهره‌مند می‌شوند که پرستارانی با خصایص شخصیتی پویا و منعطف را گزینش کنند، پرستارانی که وظیفه خطیر پرستاری را حرفه‌ای ارزشمند و معنادار می‌دانند و بدین سبب با وجود مشکلات، تمایل بالایی به ماندن در سازمان و بهبود عملکرد خود دارند.

در تبیین همچنین باید افزود که تعهد سازمانی کارکنان منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در محیط شغلی در پی دارد. این منافع در سطوح مختلفی از سازمان نیز آشکار می‌شوند. برخی از منافع فقط در محیط

REFERENCES

1. Farzandipoor M, Asefzadeh S, Rabeei R. Assessment of consideration on the importance of Medical Records Department standards of Kashan Hospitals, 2004. *Feyz* 2006; 10: 28-33. [In Persian]
2. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi AA, Honarvar H.. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses . *J Mil Med* 2010; 12 :23-26.
3. Amiresmaili M, Moosazadeh M. Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2013;18:343-48.
4. Li N, Zhang L, Xiao G, Chen J, Lu Q. The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Int Emerg Nurs* 2019; 45: 50-55.
5. Ramacciati N, Gili A, Mezzetti A, Ceccagnoli A, Addey B, Rasero L. Violence towards Emergency Nurses: the 2016 Italian National Survey—a cross-sectional study. *J Nurs Manage* 2019; 27: 792-805.
6. Wu Y, Wang J, Luo C, Hu S, Lin X, Anderson A. A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. *J Pain Symptom Manage* 2020; 60: e60-e65.
7. Spurk D, Hirschi A, Dries N. Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *J Manage* 2019; 45: 35–69.
8. Steptoe, A. Investing in happiness: The gerontological perspective. *Gerontology* 2019; 65: 634-639.
9. Okay-Somerville B, Scholarios D. Focused for some, exploratory for others: Job search strategies and successful university-to-work transitions in the context of labor market ambiguity. *J Career Development* 2022; 49: 126-143.
10. Cheng F, Huang Y, Tanpure B, Sawalani P, Cheng L, Liu C. Cost-aware job scheduling for cloud instances using deep reinforcement learning. *Cluster Computing* 2022; 25: 619-631.
11. Kordsmeyer TL. Capital as an integrative conceptualisation of human characteristics, behaviour, and outcomes predicting reproductive success and evolutionary fitness. *Evolutionary Psychological Science* 2022; 8: 208-227.
12. Yeşilkaya M, Yıldız T. Optimistic Expectations and Proactivity: Can they be the Key to Successful Strategies in Entrepreneurship? *Journal of Industrial Integration and Management* 2022; 7: 113-132.
13. Zhang SX, Liu J, Afshar Jahanshahi A, Nawaser K, Yousefi A, Li J, et al. At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain Behav Immun* 2020;87:144-46.
14. Daly J, Jackson D, Anders R, Davidson PM. Who speaks for nursing? COVID-19 highlighting gaps in leadership. *J Clin Nurs* 2020; 29: 2751-2752.
15. Maben J, Bridges J. Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *J Clin Nurs* 2020;29:2742-2750.
16. Haq IU, De Clercq D, Azeem MU. Job insecurity, work-induced mental health deprivation, and timely completion of work tasks. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 2022; 60: 405-428.
17. Pratama EN, Suwarni E, Handayani MA. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention with Person Organization Fit as Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)* 2022; 6: 74-82.
18. Chatzopoulou EC, Manolopoulos D, Agapitou V. Corporate Social Responsibility and employee outcomes: Interrelations of external and internal orientations with job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business Ethics* 2022; 179: 795-817.
19. Sumarsi S, Rizal A. The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)* 2022; 2: 69-88.
20. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Massachusetts, United States: Academic press; 2013.
21. Alrowwad A, Almajali D, Masa'deh R, Obeidat B, Aqqad N. The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. 33rd Ibima Conference, Granada, Spain. Retrieved from <https://ibima.org/accepted-paper/the-role-of-organizational-commitment-in-enhancing-organizational-effectiveness>, 2019.

22. Goetz N, Wald A. Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management* 2022; 40: 251-261.
23. Suprpto S, Linggi EB, Arda D. Personality Characteristics of Nursing Students with Stress Perception in Clinical Practice in the Era Covid-19 Pandemic. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing* 2022; 6: 534-538.
24. Ebert T, Gebauer JE, Brenner T, Bleidorn W, Gosling SD. Are regional differences in psychological characteristics and their correlates robust? Applying spatial-analysis techniques to examine regional variation in personality. *Perspectives on Psychological Science* 2022; 17: 407-441.
25. Charoensukmongkol P, Puyod JV. Mindfulness and emotional exhaustion in call center agents in the Philippines: moderating roles of work and personal characteristics. *J Gen Psychol* 2022; 149: 72-96.
26. Soleimani E, Noorpour R, Ahmadi H, Moeini M. The Investigation the Impact of Personality Characteristics Personality Traits and Job Success with the Mediating Role of Job Engagement among Employees University of Mohaghegh Ardabili. *Faculty of Education and Psychology Quarterly Journal* 2020; 12:49-72. [In Persian]
27. Garosi Farshi MT, Mehryar AH, Ghazitabatabaee SM. Application of NEO Personality Inventory and survey of factorial structure in Iranian Universities students. *Alzahra Human Sciences*, 2000; 11: 173-198. [In Persian]
28. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *J Vocat Behav* 1996; 49: 252-276.
29. Abdullah A. Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A cross-cultural application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research* 2011; 1: 80-86.
30. Cheung T, Graham LT, Schiavon S. Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment* 2022; 212: 108783.
31. Andreas D. Employee Performance: The Effect of Motivation and Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* 2022;1: 28-35.
32. Richter E, Lucksnat C, Redding C, Richter D. Retention intention and job satisfaction of alternatively certified teachers in their first year of teaching. *Teaching and Teacher Education* 2022; 114.
33. Bakaç C, Chen Y, Zyberaj J, Kehr HM, Quirin M. Perceived intrinsic motivation mediates the effect of motive incongruence on job burnout and job satisfaction. *J Psychol* 2022;156: 12-32.