

تناسب شخصیت پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار با رشته پرستاری

محدثه محسن پور^۱، عباس عباس زاده^۲، فریبا برهانی^۳، محمدحسن رخشانی^۴، سیده سولماز موسوی^{۵*}

^۱ مربی، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران، دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

^۲ استاد، گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

^۳ استادیار، مدیر گروه اخلاق پرستاری مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

^۴ استادیار، گروه آمار زیستی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، سبزوار، سبزوار، ایران

^۵ مربی، محقق مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

نشانی نویسنده مسئول: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران، سیده سولماز موسوی

E-mail: moosavi.soolmaz@yahoo.com

وصول: ۱۳۹۳/۱/۱۷، اصلاح: ۱۳۹۳/۲/۱۵، پذیرش: ۱۳۹۳/۵/۱۴

چکیده

زمینه و هدف: تناسب شخصیت فرد با حرفه ای که در آن مشغول بهارابه خدمات است یکی از مسائل مهمی است که کم تر مورد توجه قرار گرفته است؛ در حالی، که وجود آن بر موفقیت کاری و کیفیت خدمات ارایه شده تأثیر به سزایی دارد. این مطالعه با هدف بررسی تناسب شخصیت پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار با رشته پرستاری در سال ۱۳۹۲ انجام شده است.

مواد و روش ها: ۶۲ پرستار شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی سبزوار که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند؛ در این مطالعه توصیفی مقطعی شرکت کردند. ابزار این مطالعه پرسشنامه استاندارد هالند بود. با کمک آن تناسب شخصیت هر فرد با حرفه پرستاری در سه سطح کامل، نسبی و نامتناسب تعیین شد. داده ها با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس. تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها: ۶۶٪ پرستاران شرکت کننده در مطالعه حاضر، شخصیتی نامتناسب با رشته پرستاری داشتند. ۳۳/۴٪ از آنان شخصیتی نسبتاً متناسب و فقط ۲۰/۶٪ از پرستاران شخصیتی کاملاً متناسب با حرفه پرستاری داشتند. تناسب شخصیت با حرفه پرستاری بر حسب اطلاعات دموگرافیک تفاوت معنی داری نداشت.

نتیجه گیری: این مطالعه نشان داد درصد زیادی از پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار شخصیت نامتناسبی با حرفه پرستاری دارند و این نتیجه لزوم توجه برنامه ریزان حوزه سلامت به این مهم و اصلاح سیستم گزینش دانشجویان متناسب تر با این حرفه را نشان می دهد.

واژگان کلیدی: شخصیت، حرفه، تناسب، پرستاری.

مقدمه

سرو کار دارند نظیر پرستاری علاوه بر دانش حرفه ای، به

خصوصیاتی مانند صبر و خویشتن داری، صمیمیت، رفتار

با توجه به اینکه حرفه هایی که با سلامت جامعه

متناسب با توانایی‌ها، رغبت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی برای شغلی انتخاب شود نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد؛ بلکه جامعه نیز از او بهره بیشتری خواهد برد (۸).

تناسب شخصیت پرستاران...

در مطالعه (Warbah) در هند (۲۰۰۷)، گزارش شده است ۲۰/۷٪ از دانشجویان پرستاری شرکت‌کننده، به دلیل داشتن شخصیت عصبی، با استرس‌های روحی و روانی و اشکالات تطابق با شرایط در موقعیت‌های مختلف مواجه بوده‌اند (۹). مطالعه (Lai) در سال ۲۰۰۵ در تایوان نشان داد که بیشتر از ۸۰٪ از پرستاران در فکر تغییر شغل بوده‌اند و میزان ترک شغل پرستاری در این کشور بیشتر از ۴۰٪ بوده است (۱۰). استخدام و نگهداری پرستاران در این شغل - به ویژه در جوامع امروزی که رو به سالمندی هستند و نیاز بیشتری به خدمات دارند - یکی از نگرانی‌های مهم متولیان سلامت جامعه است (۱۱)؛ در اغلب جوامع کمبود نیروی پرستاری به خصوص در بین مردان وجود دارد؛ لذا، شناخت عوامل مؤثر بر انتخاب رشته پرستاری از جمله تناسب شخصیت، به تفکیک جنس می‌تواند در استخدام، حفظ و جبران کمبود پرستاران مرد به ما آگاهی دهد (۱۲). انتخاب شغل از مهم‌ترین انتخاب‌های هر فرد است و به دنبال این تصمیم فرد باید هزینه و زمان زیادی را صرف کند تا بتواند آمادگی و مهارت لازم برای کار در حرفه را به دست آورد. در حالی که در کشورهای پیشرفته نظیر استرالیا گزینش دانشجویان پزشکی بر مبنای خصوصیات فراشناختی انجام می‌گردد (۷)؛ در کشور ما هنگام گزینش دانشجویان علوم پزشکی، شناخت کمی از جنبه‌های شخصیتی آنان وجود دارد (۱۳).

در مورد تناسب شخصیت دانشجویان پرستاری با این حرفه، در مطالعه ادیب و دیانتی در دانشجویان کاشان و تهران بیش از نیمی از آنان از نظر شخصیتی با رشته پرستاری تناسب نداشتند (۱۴)؛ در مطالعه عباس‌زاده و

اجتماعی، روحیه همکاری، عشق به انسان‌ها و ... نیاز دارد؛ داشتن شخصیت متناسب با این رشته برای شاغلین این حرفه‌ها ضروری است و در مورد رشته پرستاری وجود این تناسب به سلامت جامعه کمک می‌کند. ویژگی‌های شخصیتی از عوامل اصلی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (۱)، رویکردهای یادگیری (۲) و موفقیت تحصیلی دانشجویان (۳-۴) محسوب می‌شوند. برای هر یک از انواع شخصیت‌ها، محیط شغلی متفاوت مناسب است. هرچه تناسب و سازگاری میان شخصیت و محیط شغلی و شغل بیشتر باشد رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت (۳).

کار پرستاری از جمله مشاغل حساس و سخت است (۵). پرستاران اغلب با مددجویانی سر و کار دارند که در شرایط بحرانی زندگی قرار گرفته و برای گذر از این شرایط به حمایت همه جانبه نیاز دارند؛ لذا، باید طوری آماده شوند که این نقش حمایتی را با کفایت و اعتماد بپذیرند. در مشاغل سختی مثل پرستاری در کنار توانایی‌های جسمی باید به خصوصیات روان شناختی افراد به عنوان عوامل مهم تأثیر گذار در اشتغال توجه شود (۱). با اینکه آموزش‌ها و شرایط محیط کار می‌تواند تا حدی توانایی‌های پرستاران را توسعه داده و تقویت کند؛ اما، مطالعات نشان داده‌اند که خصوصیات فراشناختی افراد در بهترین شرایط آموزشی تنها تا ۳۰٪ قابل تغییر است (۶-۷). به همین دلیل یکی از راه‌های دستیابی به سطوح بالای عملکرد در پرستاران دقت در گزینش کسانی است که زمینه‌های شخصیتی متناسب را دارا باشند؛ لذا، باید داوطلبان هنگام ورود به هر رشته از نظر این خصوصیات از جمله تناسب شخصیتشان با رشته مورد نظر بررسی شوند (۶). موفقیت شغلی در پرستاری و سایر مشاغل، زمانی میسر است که نه تنها خصوصیات افراد بلکه خصوصیات مشاغل مربوط به آنها مورد بررسی قرار گیرد. بر مبنای این شناخت دوگانه و تشخیص رابطه میان آنهاست که انتخاب احسن صورت می‌گیرد. اگر فردی

شامل ۱۱ سؤال برای هر شخصیت می‌باشد که پاسخ آنها دو جواب "دوست دارم" و "دوست ندارم" است؛ قسمت صلاحیت‌ها شامل ۱۱ سؤال برای هر شخصیت می‌باشد که پاسخ آنها دو جواب "بله" (یعنی، توانایی انجام آن را به خوبی دارم.) و "خیر" (یعنی، توانایی انجام آن را ندارم یا در انجام آن ضعیف هستم.) است؛ پس هر شخصیت در این موارد از امکان دستیابی به نمره ای از صفر تا ۱۱ برخوردار است. قسمت مشاغل شامل ۱۴ سؤال برای هر شخصیت می‌باشد که پاسخ آنها دو جواب "بله" (یعنی، این شغل را دوست دارم.) و "خیر" (یعنی، این شغل را دوست ندارم.) است؛ پس هر شخصیت از امکان دستیابی به نمره ای از صفر تا ۱۴ برخوردار است. قسمت خودسنجی‌ها شامل دو بخش است که هر بخش برای هر شخصیت هفت نمره دارد که نمره ۱ یعنی کم‌ترین توانایی و ۷ یعنی بیشترین توانایی؛ پس هر شخصیت از امکان دستیابی به نمره ای از صفر تا ۱۴ برخوردار است. با توجه به پاسخ‌های پرستاران به کل پرسشنامه، حیطه های هفت گانه شخصیت، از مجموع نمرات هر قسمت یک نمره نهایی از صفر تا ۵۰ دریافت می‌کنند؛ که سه شخصیت غالب پرستار، آنهایی هستند که به ترتیب بیشترین نمره ها را کسب کرده باشند. یعنی، برای هر کس یک ترکیب سه تایی از شخصیت بیان می‌شود. بزرگی نمرات کسب شده اهمیتی در نوع شخصیت پرستار نداشته و فقط ترتیب بیشتر به کم تر نشان دهنده ترتیب غالب بودن شخصیت در فرد می‌باشد (۳، ۵، ۱۶). سپس با توجه به راهنمای پرسشنامه، و این نکته که شخصیت اجتماعی و

تناسب شخصیت پرستاران...

جست‌وجوگر نقش اساسی در تناسب شخصیت با رشته پرستاری دارد، ترکیب‌های شخصیتی که متناسب با رشته پرستاری باشد شناسایی و برای هر فرد تناسب شخصیت در سه سطح کامل، نسبی و عدم تناسب به این صورت تعیین گردید:

همکاران در سال ۲۰۰۸ فقط شخصیت ۳۲/۵٪ از دانشجویان پرستاری شرکت کننده در مطالعه با رشته پرستاری کاملاً متناسب بوده است (۵). به نظر می‌رسد مطالعه در زمینه تناسب شخصیت پرستاران با رشته پرستاری با توجه به کمبود بررسی‌ها در این زمینه می‌تواند به درک و شناخت بهتر موضوع کمک کند؛ هرچند که این بررسی به تنهایی نمی‌تواند تمام مسایل در این موارد را پاسخ دهد؛ اما، می‌تواند مقدمه ای برای مطالعات بعدی بوده و این موضوع را به صورت اختصاصی مورد بررسی قرار دهد. این مطالعه با هدف تعیین تناسب شخصیت پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار با حرفه پرستاری انجام شده است. امید است نتایج این مطالعه در برنامه‌ریزی انتخاب و گزینش دانشجویان پرستاری، اشتغال و امور مدیریتی پرستاران مورد استفاده قرار گیرد و زمینه‌ای برای تحقیقات بعدی فراهم نماید.

تناسب شخصیت پرستاران...

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی - مقطعی در سال ۱۳۹۲ در میان پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (بیمارستان واسعی و امداد شهید بهشتی) انجام شد. حجم نمونه با در نظر گرفتن $p=0/76$ از مطالعات قبلی (۵) و $d=0/1$ و $\alpha=0/05$ ۶۱ نفر برآورد گردید. داده های تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد هالند (۳، ۵، ۱۵) که ترجمه فارسی آن در کتاب ترجمه شده قابل دسترسی است و قبلاً نیز در مطالعات مختلفی از آن استفاده شده است؛ جمع‌آوری شد. پایایی ابزار در مطالعات مختلف از ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش گردیده است. (۳، ۵، ۱۵-۱۶) این پرسشنامه شامل چهار قسمت، فعالیت‌ها (۶۶ مورد)، صلاحیت‌ها (۶۶ مورد)، مشاغل (۸۴ مورد) و خود سنجی‌ها (۸۴ نمره)، در شش حیطه شخصیتی شامل اجتماعی، هنری، جست‌وجوگر، قراردادی، متهور و واقع‌گرا می‌باشد. قسمت فعالیت‌ها

مسئولین دانشگاه‌های بیمارستان‌ها، پژوهشگر با حضور در محیط پژوهش و دسترسی به لیست پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وسیع و امداد شهید بهشتی با استفاده از جدول اعداد تصادفی به صورت تصادفی ساده اعضای نمونه را انتخاب و در صورترضایت واحدهای مورد پژوهش ابزار را در اختیار آنان قرار داده و پس از پاسخگویی، در فرصتی مناسب، پرسشنامه در همان روز به پژوهشگر برگردانده شد. ۱۰۰٪ پرسشنامه‌ها به پژوهشگر بازگشت داده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار اس.بی.اس.اس. نسخه ۱۷ و متناسب با اهداف مطالعه از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی) و آمار تحلیلی (آزمون دقیق فیشر) استفاده گردید.

یافته‌ها

شخصیت غالب ۴۶٪ از پرستاران شرکت کننده در مطالعه حاضر، شخصیتی غیر از اجتماعی، جست و جوگر

• اگر در سه شخصیت نمره بالاتر (غالب)، شخصیت اجتماعی، جست و جوگر و هنری وجود داشت، شخصیت پرستار کاملاً متناسب با رشته پرستاری در نظر گرفته شد.

• اگر در سه شخصیت نمره بالاتر (غالب)، جست و جوگر و اجتماعی وجود داشت و سومی هرچه باشد شخصیت پرستار نسبتاً متناسب با رشته پرستاری در نظر گرفته شد.

• اگر در سه شخصیت نمره بالاتر، جست و جوگر یا اجتماعی هرکدام از آنها نبودند، شخصیت نامتناسب با رشته پرستاری در نظر گرفته شد.

داده‌ها در بخش‌های مختلف بیمارستان شامل بخش‌های جراحی (عمومی، اعصاب)، داخلی (تنفس، اعصاب و روان، قلب، اورولوژی)، ویژه (آی سی یو، سی سی یو، دیالیز، اورژانس) و اطفال (کودکان و نوزادان) جمع آوری گردید. جهت رعایت اخلاقیات در پژوهش بعد از کسب اجازه کتبی از

جدول ۱: مقایسه تناسب شخصیت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۲ بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک

متغیر	کاملاً متناسب		نسبتاً متناسب		نامتناسب		جمع		آماره و نتیجه
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
مرد	۰	۰٪	۴	۶۰٪	۹	۴۰٪	۱۰	۱۶/۱	$f=۳/۲۱$ $df=۲$ $p>۰/۰۵$
جنس	۱۳	۲۵٪	۱۶	۴۴/۲٪	۲۳	۳۰/۸٪	۵۲	۸۳/۹	
کم تر از دو سال	۳	۱۲/۵	۷	۲۹/۲	۱۴	۵۸/۳	۲۴	۳۸/۷	$f=۳/۸۶$ $df=۴$ $p>۰/۰۵$
سابقه کار* ۲-۵ سال	۲	۲۲/۲	۲	۲۲/۲	۵	۵۵/۶	۹	۱۴/۵	
بیشتر از ۵ سال	۸	۲۷/۶	۱۱	۳۷/۹	۱۰	۳۴/۵	۲۹	۴۶/۸	
وضعیت تأهل	۱۱	۲۳/۹	۱۶	۳۴/۸	۱۹	۴۱/۳	۴۶	۷۴/۲	$f=۲/۰۰۳$ $df=۲$ $p>۰/۰۵$
متأهل	۲	۱۲/۵	۴	۲۵	۱۰	۶۲/۵	۱۶	۲۵/۸	
مجرد	۲	۱۳/۳	۶	۴۰	۷	۴۶/۷	۱۵	۲۴/۲	
جراحی	۶	۲۰/۷	۱۰	۳۴/۵	۱۳	۴۴/۸	۲۹	۴۶/۸	$f=۵/۷$ $df=۶$ $p>۰/۰۵$
داخلی	۲	۲۰	۴	۴۰	۴	۴۰	۱۰	۱۶/۱	
ویژه	۳	۳۷/۵	۰	۰	۵	۶۲/۵	۸	۱۲/۹	
اطفال	۱۱	۲۴/۴	۱۲	۲۶/۷	۲۲	۴۸/۹	۴۵	۷۲/۶	$f=۲/۵$ $df=۲$ $p>۰/۰۵$
واسعی	۲	۱۱/۸	۸	۴۷/۱	۷	۴۱/۲	۱۷	۲۷/۴	
نوع بیمارستان	۵	۱۷/۹	۱۲	۴۲/۹	۱۱	۳۹/۳	۲۸	۴۶	$f=۲/۵۸$ $df=۲$ $p>۰/۰۵$
رسمی	۸	۲۳/۵	۸	۲۳/۵	۱۸	۵۲/۹	۳۴	۵۴	
غیر رسمی	۲	۱۱/۸	۲	۱۱/۸	۲	۱۱/۸	۴	۶/۱	

*اساس تقسیم بندی نظریه مبتدی تا ماهر بتر بوده است.

همکاران در سال ۲۰۱۰ شخصیتی متناسب با رشته پرستاری داشتند (۵). هم‌خوانی دیده شده در این نتایج بیانگر این موضوع است که تناسب شخصیت این گروه بزرگ ارایه دهنده خدمات سلامت با حرفه خطیر پرستاری نیازمند توجه بیشتر برنامه ریزان حوزه سلامت می‌باشد.

در مطالعه عباس زاده و همکاران (۲۰۱۰) بین جنسیت و تناسب شخصیت دانشجویان با حرفه پرستاری تفاوت معنی داری دیده شده است؛ که نویسندگان این مقاله کمبود تعداد نمونه مرد در مقایسه با نمونه های زن در آن مطالعه را دلیل این تفاوت دانسته اند (۵). علی‌رغم اینکه در مطالعه حاضر نیز اختلاف تعداد نمونه‌ها در دو جنس وجود دارد؛ تفاوت تناسب شخصیت در مردان و زنان معنی دار نبوده است. تناسب شخصیت بر حسب سایر متغیرهای دموگرافیک تفاوت معنی داری نداشته است که با توجه به اینکه مطالعات مشابه قبلی در پرستاران وجود ندارد، نمی‌تواند در این خصوص به نتیجه مشخصی رسید؛ در نتیجه بررسی بیشتر در زمینه عوامل مؤثر بر تناسب شخصیت فرد با حرفه برای پژوهش‌های بعدی پیشنهاد می‌شود.

نبودن مطالعات مشابه قبلی که بتوان نتایج مطالعه را با آن مطابقت داد و در مورد عوامل مؤثر بر تناسب شخصیت اطلاعات بیشتری به دست آورد از محدودیت‌های این مطالعه است که بر لزوم انجام مطالعات بیشتر دلالت دارد. محدودیت دیگر مطالعه حجم بالای پرسشنامه بود که سعی شد با توضیح دادن در مورد نظریه هالند و اهمیت مطالعه برای واحدهای پژوهش انگیزه کافی برای پر کردن پرسشنامه در پاسخ دهندگان ایجاد گردد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار و مدیران و پرستاران شاغل در

و هنری بود و در نتیجه شخصیتی نامتناسب با رشته پرستاری داشتند. ۳۳/۴٪ از پرستاران شرکت کننده در مطالعه شخصیتی نسبتاً متناسب داشتند؛ و فقط ۲۰/۶٪ از پرستاران شخصیتی کاملاً متناسب با حرفه پرستاری داشتند. یعنی، دو شخصیت غالب اول آنان لزوماً شخصیت اجتماعی و جست‌وجوگر بود. میانگین سن شرکت کنندگان این مطالعه $29/58 \pm 5/69$ سال و میانگین سابقه کار آنان حدود ۶ سال بود. متوسط ساعات اضافه کار آنان $67/19$ ساعت در ماه بود. سایر ویژگی‌های دموگرافیک در جدول شماره ۱ آمده است. بین سن و تناسب شخصیت شرکت کنندگان در مطالعه با رشته پرستاری ارتباط معنی داری مشاهده نشد ($p > 0/05$ و $r = 0/178$). همچنین تناسب شخصیت در گروه‌های مختلف با ویژگی‌های دموگرافیک مختلف تفاوت معنی داری نداشت (جدول شماره ۱).

بحث

در بررسی متون مطالعه ای که تناسب شخصیت پرستاران را با حرفه پرستاری بررسی کرده باشد، یافت نشد و معدود مطالعات انجام شده در این زمینه (۵، ۱۴) مربوط به دانشجویان بود. این مطالعه از این نظر که تناسب شخصیت را در پرستاران بررسی کرده است، می‌تواند در نوع خود یک مطالعه جدید محسوب شود. در نتایج مطالعه حاضر دیده شد تقریباً نیمی از پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار شخصیتی نامتناسب با حرفه پرستاری دارند. با توجه به تأثیرات فراوان تناسب شخصیت بر رضایت شغلی و کارآمدی پرستاران توجه به نتایج حاصل از اهمیت زیادی برخوردار است. چنانچه دیده شده است در مطالعه ادیب و دیانتی در تهران و کاشان که بر روی دانشجویان پرستاری در سال ۲۰۰۱ انجام شده است نیز نیمی از دانشجویان شخصیت متناسبی با حرفه پرستاری نداشته‌اند. همچنین ۳۲/۵٪ دانشجویان شرکت کننده در مطالعه عباس زاده و

بیمارستان های وابسته به آن دانشگاه در شهر سبزوار انجام شده است. از کلیه شرکت کنندگان و همکارانی که ما را در انجام این مطالعه یاری کردند سپاسگزاریم.

References

1. Narimani M, Khanbabazadeh M, Farzaneh S. Personality characteristics and job satisfaction of the personnel of Ardabil Universities. *Scientific Research Journal of Ardabil University of Medical Sciences*. 2007;7(1):77-83. [Persian]
2. Shokri A, Kadivar P, Farzad V, Sangari A, Ghanaie Z. Effects of personality typology and thinking style on students' educational achievements: Developing reasoning models. *Quarterly of Iranian Psychologists*. 2006;2(7):219-35. [Persian]
3. Holland JL. *What career is good for you? Guidance and counseling plus questionnaire*. 1 ed. Tehran: Saheb Asar Publications; 1994.[Persian]
4. Karami Matin B. Relationship between personality characteristics and success of nursing students in Tehran University of Medical Sciences in 1996. *Behbood: Scientific Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*. 2000;4(2):87-92. [Persian]
5. Abbaszadeh A, Borhani F, Mohsenpour M. Compatibility of personality and major among freshman undergraduate nursing students of the Kerman University of Medical Sciences. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2010;15(2):90-5.
6. Marandi A. An expert opinion about the article "Why accepting medical students from undergraduate degree. *Research Journal of Hakim*. 2007;10(2):79-81. [Persian]
7. Nejat S, Majdzadeh R, Rashidian A, Mortaz Hejri S. Why accepting medical students from undergraduate degree. *Research Journal of Hakim*. 2007;10(2):1-7. [Persian]
8. Hejazi Y, Irvani M. Relationship between personality characteristics and job performance. *Journal of Psychology and Education*. 2002;32(2):171-89. [Persian]
9. Warbah L, Sathiyaseelan M, Kumar CV, Vasantharaj B, Russell S, Jacob KS. Psychological distress, personality and adjustment among nursing students. *Nurse Education Today*. 2007;27(6):597-601.
10. Lai HL, Lin YP, Chang HK, Chen CJ, Peng TC, Chang FM. Is nursing profession my first choice? A follow up survey in pre-registration student nurses. *Nurse Educ Today*. 2008;28(6):768-76.
11. Miers ME, Rickaby CE, Pollard KC. Career choices in health care: Is nursing a special case? A content analysis of survey data. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(7):1196-209.
12. Zysberg L, Berry DM. Gender and students' vocational choices in entering the field of nursing. *Nursing outlook*. 2005;53(4):193-8.
13. Nikpour B, Majlesi F, Honaripisheh H. Evaluation of personality dimensions in students of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Iran Health*. 1993;22(1-4):75-85. [Persian]
14. Adib hajbaghery M, dianati M. Undergraduate nursing students' compatibility with the nursing profession. *BMC Medical Education*. 2005;25(5):on line publication.
15. Abdi B. Knowledge of University majors among candidates with sufficient scores to choose the majors in Konkoor. *Quarterly of Research and Planning in Higher Education*. 2007;44:131-50. [Persian]
16. Abbaszadeh A, Borhani F, Mohsenpour M. Assessment of career choice trend among entrance 2007 to 2009 Kerman University of Medical Science nursing students by jobpersonality Holland's theory. *Journal of qualitative Research in Health Sciences*. 2011;10(2):34-41. [Persian]

Personality Compatibility of Sabzevar University of Medical Sciences Nurses with Nursing Profession

Mohaddeseh Mohsenpour.,

Nursing PhD Student, Instructor, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

Abbas Abbaszadeh.,

Professor, Nursing PhD, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Fariba Borhani.,

Head of nursing ethics department, Medical ethics and law research center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Mohammad-Hasan Rakhshani.,

Assistant professor, Biostatistics PhD, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

Seiedeh Soolmaz Mousavi.,

Instructor, Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received:2014/04/07, Revised:2014/05/04, Accepted:2014/08/30

Corresponding author:

Soolmaz Mousavi,
Shahid Beheshti University of
Medical Sciences, Tehran, Iran
E-mail:
moosavi.soolmaz@yahoo.com

Abstract

Background: Personality compatibility of individuals with profession that provides services to others is one of important issues that have received less attention while there is a great impact on the quality of services provided and to professional success. This study aimed to assessment of personality compatibility of nurses with nursing profession in Sabzevar University of Medical Sciences in 2013.

Materials and Methods: 62 nurses were worked in Sabzevar University of Medical Sciences in 2013 were selected by simple random sampling participated in this cross-sectional study. This survey Instrument was standardized questionnaire of Holland personality-job compatibility that by means of it compatibility of nurses' personality with the nursing profession is determined at three levels: non-compatible, relatively compatible and absolutely compatible. Data was analyzed by SPSS.

Results: 46% of nurses participating in this study had non-compatible personality and 33/4% of them had relatively compatible personality and only 20/6% had absolutely compatible personality whit nursing profession. Compatibility of personality whit nursing profession according to demographic characteristics had no meaningful differences.

Conclusion: this study showed large percentage of nurses working in Sabzevar University of Medical Sciences had non-compatible personality whit nursing profession, and this results shows attention to this important issue by health managers and correction of selection of more compatible nursing student are necessary.

Keywords: *Personality, Profession, Compatibility, nursing.*