



Accepted Manuscript

Accepted Manuscript (Uncorrected Proof)

Title: The role of personality traits in the job performance of athletes: the mediated by job stress

Authors: R. Chamani Ghalandari¹, A. Shafie Abadi*², F. Dokaneifard³

1. PhD Student, Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad Univeristy, Roudehen, Iran.
2. Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)
3. Associate Professor, Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad Univeristy, Roudehen, Iran.

***Corresponding:** Abdolah Shafie Abadi · Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

ashafiabady@yahoo.com

To appear in: Sport Psychology Studies

Receive Date: 05 July 2022

Revise Date: 06 October 2022

Accept Date: 05 March 2023

First Publish Date: 06 March 2023

This is a “Just Accepted” manuscript, which has been examined by the peer-review process and has been accepted for publication. A “Just Accepted” manuscript is published online shortly after its acceptance, which is prior to technical editing and formatting and author proofing. Journal of Sport Psychology Studies provides “Just Accepted” as an optional service which allows authors to make their results available to the research community as soon as possible after acceptance. After a manuscript has been technically edited and formatted, it will be removed from the “Just Accepted” Website and published as a published article. Please note that technical editing may introduce minor changes to the manuscript text and/or graphics which may affect the content, and all legal disclaimers that apply to the journal pertain.

Please cite this article as:

Chamanighalandari, R., Shafie Abadi, A., Dokaneifard, F. The role of personality traits in the job performance of athletes: the mediated by job stress. Sport Psychology Studies, 2023; (): -. doi: 10.22089/spsyj.2023.15229.2417

نسخه پذیرفته شده پیش از انتشار

عنوان: سازگاری شریان کاروتید مشترک در زنان نخبه والیبالیست و بسکتبالیست بر اساس پردازش تصاویر اولتراسوند

نویسندگان: سیما محمدآملی^۱، حیدر صادقی^{۲*}، منیژه مختاری دیزجی^۳، حمید رجبی^۴

۱. کارشناسی ارشد/ بیومکانیک ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. دکتری/بیومکانیک ورزشی و توانبخشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۳. دکتری/ فیزیک پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، ایران

۴. دکتری/فیزیولوژی ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

*نویسنده مسئول: حیدر صادقی، دکتری/بیومکانیک ورزشی و توانبخشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

ایمیل: ashafiabady@yahoo.com

نشریه: مطالعات روان‌شناسی ورزشی

تاریخ دریافت: ۱۴ تیر ۱۴۰۱

تاریخ بازنگری: ۱۴ مهر ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴ اسفند ۱۴۰۱

تاریخ اولین انتشار: ۱۵ اسفند ۱۴۰۱

این نسخه «پذیرفته شده پیش از انتشار» مقاله است که پس از طی فرآیند داوری، برای چاپ، قابل پذیرش تشخیص داده شده است. این نسخه در مدت کوتاهی پس از اعلام پذیرش به صورت آنلاین و قبل از فرآیند ویراستاری منتشر می‌شود. نشریه مطالعات روان‌شناسی ورزشی گزینه «پذیرفته شده پیش از انتشار» را به عنوان خدمتی به نویسندگان ارائه می‌دهد تا نتایج آنها در سریع‌ترین زمان ممکن پس از پذیرش برای جامعه علمی در دسترس باشد. پس از آنکه مقاله‌ای فرآیند آماده سازی و انتشار نهایی را طی می‌کند، از نسخه «پذیرفته شده پیش از انتشار» خارج و در یک شماره مشخص در وبسایت نشریه منتشر می‌شود. شایان ذکر است صفحه آرای و ویراستاری فنی باعث ایجاد تغییرات صوری در متن مقاله می‌شود که ممکن است بر محتوای آن تاثیر بگذارد و این امر از حیطه مسئولیت دفتر نشریه خارج است.

لطفا این گونه استناد شود:

Chamanighalandari, R., Shafie Abadi, A., Dokaneifard, F. The role of personality traits in the job performance of athletes: the mediated by job stress. *Sport Psychology Studies*, 2023; (): -. doi: 10.22089/spsyj.2023.15229.2417

Abstract

Purpose: It is necessary to pay attention to the personality traits and stress of people in their work performance. The purpose of this study was to investigate the role of personality traits in the job performance of athletes with the mediation of job stress.

Methods: The descriptive research method was of correlation type. The statistical population was sports nurses from Tehran University of Medical Sciences. 220 subjects from selected hospitals were selected as voluntary sample. The data collection instruments were questionnaires on personality traits, job performance and job stress. Data were analysed by Pearson correlation test and structural equation model using SPSS and AMOS software.

Results: The results showed that the direct effects of neuroticism (0.39), openness (-0.30), and conscientiousness on job stress (-0.21) were significant. The direct effect of neuroticism (-0.66), openness (0.23), and conscientiousness on work performance (0.15) were significant. The direct effect of job stress on job performance (0.35) was also significant. The results of the Sobel test showed that the indirect paths of personality traits and job performance by job stress were also significant ($P \geq 0.05$).

Conclusion: These results highlight the need to recognize the mediating role of job stress in the study of the relationship between personality traits and job performance.

Keywords: Athletes, Personality Traits, Job Performance, Job Stress.

چکیده

هدف: توجه به ویژگی‌های شخصیتی و استرس افراد در عملکرد شغلی آنان ضروری است. هدف پژوهش نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی ورزشکاران با میانجی‌گری استرس شغلی بود.

روش‌ها: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پرستاران ورزشکار دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. ۲۲۰ نفر از بین بیمارستان‌های منتخب بصورت نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی و استرس شغلی بود. داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS مورد بررسی گرفت.

نتایج: نتایج نشان داد اثر مستقیم روان نژندی بر استرس شغلی (۰/۳۹)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه بر استرس شغلی (۰/۳۰-) و اثر مستقیم وظیفه شناسی بر استرس شغلی (۰/۲۱-) معنادار بود. اثر مستقیم روان نژندی بر عملکرد شغلی (۰/۶۶-)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه بر عملکرد شغلی (۰/۲۳) و اثر مستقیم وظیفه شناسی بر عملکرد شغلی (۰/۱۵) نیز معنادار بود. همچنین اثر مستقیم استرس شغلی بر عملکرد شغلی (۰/۳۵-)، نیز معنادار بود. نتایج آزمون سوبل نشان داد که مسیرهای غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیز از طریق استرس شغلی معنادار بود ($P \leq 0/05$).

نتیجه‌گیری: این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی استرس شغلی در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی تأکید می‌کند.

واژگان کلیدی: ورزشکاران، ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، استرس شغلی.

مقدمه

هستند. افراد با سطح رضایت بالا اعتماد بین فردی و رفتار نوع دوستانه، تعاونی و تسلیم را نشان می‌دهند (سوریونن، والین، فالکستد و ملین^۴، ۲۰۲۱). تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در عملکرد شغلی^۵ است (نساییان، اسدی گندمانی و باقری، ۱۳۹۶). بنابراین نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی‌های شخصیتی شاغل و شغل، احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است (شفیع آبادی، ۱۳۹۹). در مطالعات مختلف رابطه ویژگی‌های شخصیتی با متغیرهای مختلفی از جمله استرس شغلی^۶، قانعی-قشلاق^۷، ولیئی، رضایی، رضایی (۱۳۹۲)، احمدی (۱۳۹۵)، پوپولا و ایلوگیو^۸ (۲۰۱۰)، ابسترپ، اپلو، پیسینگر و یورگنسن^۹ (۲۰۱۱)، عملکرد شغلی، اسدنیا، جلیل پور، احمدی و بریاجی (۱۳۹۵)، تورسن، برادلی، بلیس و تورسن^{۱۰} (۲۰۰۴) و تیمرمن^{۱۱} (۲۰۰۴) گزارش شده است.

ارتقاء و کارایی یک سازمان به توانمندی‌ها و عملکرد کارکنان آن سازمان وابسته است. توجه به عملکرد شغلی کارکنان یکی از عوامل موفقیت سازمانی است و استفاده از نیروی انسانی کارآمد در سازمان‌ها، دغدغه تمام مدیران و مسئولین است (هویلی^{۱۱}، ۲۰۱۸). عملکرد شغلی، به عنوان فعالیتی اثربخش تعریف می‌شود که افت آن منجر به کاهش بهره‌وری، و عملکرد می‌شود (هوانگ و پارک^{۱۲}، ۲۰۲۲). از این‌رو، انجام موفقیت‌آمیز امور، بستگی زیادی به چگونگی عملکرد شغلی دارد (ذاکریان و همکاران، ۱۳۹۷). عوامل زیادی در عملکرد شغلی سهیم است که در مطالعات مختلف نشان داده شده متغیرهای مختلفی از جمله؛ مهارت‌های

امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی وی دارد، زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (پرووه^۱، ۲۰۲۰). مهمترین جزء در انتخاب شغل ویژگی‌های شخصیتی^۲ افراد می‌باشد که نظریه هالند به وجود هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی با محیط‌های شغلی برای انتخاب شغل و سازگاری شغلی تاکید دارد (شفیع آبادی، ۱۳۹۹). ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند و براساس آنها می‌توان ارزش‌های خاص حرفه‌ای افراد را در موقعیت‌های گوناگون کار تعیین نمود (سوخته-زاری، ۱۳۹۴). شخصیت را می‌توان به عنوان «تنوع تفاوت-های فردی خاص، با هر فردی که با مجموعه ای از ویژگی‌های خاص یا ویژگی‌های شخصیتی مشخص می‌شود» تعریف کرد (میلووانوویچ^۳، ۲۰۱۷). مدل پنج عاملی شخصیت متداول‌ترین مدل برای توصیف شخصیت است و شامل پنج ویژگی برون‌گرایی- درون‌گرایی، روان‌نژندی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و موافق بودن است. برای توصیف هر صفت از یک مقیاس پیوسته استفاده می‌شود. برون‌گرایی بالا شامل فعالیت، معاشرت، پرحرفی و قاطعیت است، در حالی که انتهای دیگر مقیاس (درون‌گرایی) ساکت، ساکت و گوشه‌گیر است. روان‌نژندی کم، ثبات عاطفی را توصیف می‌کند، در حالی که روان‌نژندی بالا نشان دهنده ناامنی، عصبی بودن و افسردگی است. گشودگی به تجربه به عنوان علاقه به تجربیات، ماجراجویی‌ها و برداشت‌های جدید تعریف می‌شود. درجه بالایی از وظیفه‌شناسی، افرادی را توصیف می‌کند که مصمم، پیگیر، منظم و قابل اعتماد

⁴ Sorjonen, Wallin, Falkstedt, Melin

⁵ Job Performance

⁶ Job Stress

⁷ Popoola & Ilugbo

⁸ Ebstrup, Eplov, Pisinger & Jorgensen

⁹ Thoresen, Bradley, Bliese & Thoresen

¹⁰ Timmerman

¹¹ Huili

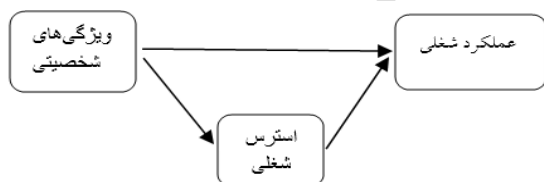
¹² Hwang & Park

¹ Perrewé

² personality traits

³ Milovanovic

صنعتی و سازمانی بویژه در ارتباط با عملکرد شغلی مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است اما نتایج این تحقیقات در عمل برای انتخاب کارکنان بویژه در پرستاران مورد استفاده قرار نمی‌گیرد. لذا پژوهش حاضر می‌تواند بر لزوم توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد در انتخاب رشته پرستاری و همچنین بکارگیری دانشجویان و کارکنان پرستاری مد نظر قرار گیرد. همچنین دو دلیل وجود دارد که چرا بررسی این روابط مهم هستند: اولاً یک پیوند نظری و مفهومی بین ویژگی‌های شخصیتی با استرس و عملکرد شغلی وجود دارد. دوماً استرس شغلی جزء ویژگی‌های مهم شغل پرستاری هست که شناخت آن در درک تفاوت‌های فردی مفید می‌باشد. با مرور پژوهش‌های قبلی ویژگی‌ها شخصیتی بطور مجزا با عملکرد و استرس شغلی مورد پژوهش قرار گرفته‌اند. بنابراین در پژوهش حاضر به نقش میانجی استرس شغلی با ویژگی‌ها شخصیتی و عملکرد شغلی ورزشکاران پرداخته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

figure 1. Conceptual model of research

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه پرستاران ورزشکار دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه تهران در سال ۱۴۰۱ تشکیل دادند. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کرامر استفاده شد. بر اساس فرمول کرامر به ازای هر متغیر پیش‌بین و میانجی ۴۰ نفر نمونه انتخاب شد. لذا بر اساس محاسبه فرمول کرامر حجم

مدیریت و رهبری (مک کانل^۱، ۲۰۱۳)، شایستگی‌های شغلی (تزنک^۲، ۲۰۱۴)، قدردانی از پیشرفت‌ها (فورت^۳ و همکاران، ۲۰۱۸)، رضایت‌مندی از کار (اسکاندورا و لانکائو^۴، ۲۰۱۹)، مهارت‌ها و تحصیلات (تزنک، ۲۰۱۴)، بازخورد و ارتباطات حمایتی (فورت و ولترو^۵، ۲۰۱۸)، و تعهد شغلی (مریانو و الفاوری^۶، ۲۰۱۸) بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. یکی از مهمترین منابع ایجادکننده استرس، نوع شغل است. فشارهای شغلی که فرد در جهت سازگاری با مقتضیات شغلی خود متحمل می‌شود امری اجتناب‌ناپذیر است و ممکن است در کوتاه مدت قابل تحمل باشد، اما در درازمدت، مقاومت بدنی و روانی انسان تحلیل می‌رود و در نهایت منجر به فرسودگی می‌شود (عامری، فدایی اقدام، خواجه، گلی و بهاء، ۱۴۰۰). مطالعات نشان داده است که سازگاری و رضایت‌شغلی از کار وابسته به میزان استرس می‌باشد و نارضایتی شغلی منجر به ترک خدمت و کاهش تعداد افراد داوطلب شده است. استرس محل کار با افزایش افسردگی رابطه دارد و بازتاب آن کاهش عملکرد ظهور می‌کند (جئونگ و کیونگ^۷، ۲۰۲۰).

با توجه به مطالب ارائه شده مساله اصلی این پژوهش این است که، شغل پرستاری در شرایط سخت خدمات ارزشمندی را به جامعه ارائه می‌دهد؛ خود به خود اهمیت عملکرد شغلی این حرفه را القاء می‌کند. چنانکه پژوهش‌ها نشان داده است که پرستاران بیشتر در معرض استرس شغلی و کاهش عملکرد شغلی قرار می‌گیرند. که این امر می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، افت عملکرد و یا ترک خدمت از سوی آنان شود. همچنین الگوی پنج عاملی در بسیاری از عرصه‌های روانشناسی

¹ McConnell

² Tzeng

³ Fort

⁴ Scandura & Lankau

⁵ Fort, Voltero

⁶ Mrayyan & Al- Faouri

⁷ Jeong & Kyung

موافق، نظری ندارم، مخالف، کاملاً مخالف) امکان‌پذیر است. در هنجاریابی آزمون نئو که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه-های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌نژندی، برون‌گرایی - درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، موافق‌بودن و با وجدانی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم ارزیابی مشاهده‌گر، استفاده شد، که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). در پژوهش آتش‌روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ۵ صفت: روان‌نژندی، برون‌گرایی- درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، موافق‌بودن و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه و از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می‌باشد. نمره بین ۰ تا ۱۵ عملکرد شغلی فرد ضعیف است. نمره بین ۱۵ تا ۲۲ عملکرد شغلی فرد متوسط است. نمره بالاتر از ۲۲ عملکرد شغلی فرد قوی است. این پرسشنامه توسط ارشدی و پیریایی (۱۳۸۶) ترجمه شده و این محققان ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵، ارشدی و پیریایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب ۰/۸۲ را

نمونه در این پژوهش ۲۲۰ نفر برآورد شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (داوطلبانه) برای انتخاب پرستاران استفاده شد. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: داشتن سابقه فعالیت ورزشی در تیم‌های دانشگاه، اشتغال به عنوان پرستار حداقل به مدت سه سال، تمایل بودن به شرکت در پژوهش، و نداشتن سمت مدیریتی (مدیر پرستاری یا سوپروایزری) بود. معیارهای خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: افرادی که مایل نداشتند در پژوهش شرکت کنند. ملاحظیات اخلاقی پژوهش: کسب رضایت آگاهانه و در اختیار قرار دادن نتایج از اصول اخلاقی در این پژوهش بود.

در سطح توصیفی جهت سنجش متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در سطح استنباطی جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده نرم افزار اس. پی. اس. اس^۱ و ایموس^۲ استفاده شد. سطح معنی‌داری $P < 0/05$ در نظر گرفته شد.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو: پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی نئو^۳ که برای نخستین بار در سال (۱۹۸۵) توسط مک کری و کاستا ساخته شده و در سال (۱۹۹۲) مورد بررسی مجدد قرار گرفت که در آن پنج عامل بزرگ شخصیت شامل اشتیاق به تجارب تازه، روان‌نژندی، برون‌گرایی- درون‌گرایی، خوشایندی (توافق) و وجدانی بودن بودن اندازه‌گیری می‌گردد (مک کی و کاستا، ۱۹۹۲). این پرسش‌نامه شامل ۶۰ گویه و در شمار پرسش‌نامه‌های بسته پاسخ است و برای هر عامل، ۱۲ ماده وجود دارد. پاسخ‌دهی به این آیت‌ها در قالب مقیاس ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم،

¹ Statistical Package for the Social Science

² Analysis of moment structures

³. NEO

توجه به وجود برخی ابهام در عبارات و نیز رعایت تناسب تغییراتی در یکی از گویه‌ها اعمال گردید. در پژوهش شیرازی و همکاران (۱۴۰۰) برای بررسی روایی سازه پرسشنامه استرس شغلی - نسخه کوتاه، از تحلیل عاملی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ و امگای مکدونالد جهت بررسی همسانی درونی، مورد استفاده قرار گرفت. که نتایج آلفای کرونباخ ۰/۹۴ همچنین امگای مک دونالد نیز ۰/۹۵ محاسبه شد.

نتایج:

مشخصات جمعیت‌شناختی افراد نمونه حاکی از آن بود که، جنسیت (۹۸ مرد و ۱۲۲ زن)، سن (۳۶ نفر زیر ۲۵ سال، ۸۴ نفر بین ۲۶-۳۵ سال، ۷۴ نفر بین ۳۶-۴۵ سال و ۲۶ نفر ۴۶ سال و بالاتر)، سطح تحصیلات (کارشناسی ۱۳۹ نفر، کارشناسی ارشد ۸۱ نفر)، سابقه خدمت (۱۰۲ نفر ۱-۱۰ سال، ۶۸ نفر ۱۱-۲۰ سال و ۵۰ نفر ۲۱-۳۰ سال) داشتند.

گزارش کرده‌اند. همچنین پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ در مطالعه‌ی حسنی و همکاران (۱۳۹۴) ۰/۹۰ گزارش شده است.

پرسشنامه استرس شغلی:

فرم کوتاه پرسشنامه استرس شغلی توسط چن و همکاران در سال (۲۰۱۳) طراحی و اعتباریابی شده است، و در سال (۲۰۲۰) مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. و در ایران نیز توسط شیرازی، صادق زاده و عباسی (۱۴۰۰) هنجاریابی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد. نمره بالاتر نشان‌دهنده استرس شغلی بالاتر است. نسخه اصلی پرسشنامه ۵۷ سوالی بود که دارای ۹ خرده مقیاس: مطالبات شغلی، تعارضات شغلی-خانوادگی، حمایت ناکافی از جانب همکاران یا مراقبان بیمار، خشونت و زورگویی در محل کار، مسائل سازمانی، مخاطرات شغلی، مشکلات در زمینه گرفتن مرخصی، ناتوانی و نیازهای اساسی فیزیولوژیکی برآورده نشده است.

در پژوهش چن^۱ و همکاران (۲۰۲۰) آلفای کرونباخ در نسخه اصلی برای ۹ خرده مقیاس و نمره کل به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۷۰، ۰/۶۲، ۰/۵۹، ۰/۳۹، ۰/۷۷، ۰/۳۵، ۰/۶۹ و ۰/۹۱ بود. روایی مورد استفاده در پرسشنامه استرس شغلی از نوع محتوایی می‌باشد. آلفای کرونباخ نمره کل ۰/۹۴ همچنین امگای مک دونالد نیز به ترتیب ۰/۹۵ محاسبه شد. شیرازی و همکاران (۱۴۰۰) جهت تعیین روایی محتوای کمی به شیوه لاوشه از نظر شش نفر از متخصصان روانشناسی استفاده کردند. در این فرایند حداقل مقدار ضریب CVR برای جمع شش نفره متخصصین که ۰/۹۹ لحاظ می‌گردد، به دست آمده است. به علاوه روایی صوری پرسشنامه نیز با نظر متخصصان روانشناسی بررسی شد و با

¹ Chen

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 1. Descriptive indices of research variables

عامل کلی	زیر مقیاس‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
	روان نژندی	۲۸/۹۲	۸/۵۷	۰/۷۳۰	۰/۲۷۴
	برون گرایی - درون گرایی	۳۹/۹۵	۶/۹۷	-۰/۳۵۳	۰/۵۸۰
ویژگی‌های شخصیتی	اشتیاق به تجربه	۳۴/۶۰	۴/۷۱	۰/۱۷۸	۰/۷۰۷
	توافق پذیری	۳۷/۱۱	۵/۱۵	-۰/۵۸۸	۰/۱۵۱
	وظیفه شناسی	۴۱/۷۳	۶/۱۷	-۰/۵۶۱	۰/۳۲۸
عملکرد شغلی	کل	۲۶/۲۹	۴/۸۶	۰/۰۳۲	۱/۱۸۷
استرس شغلی	کل	۶۵/۷۶	۷/۸۳	۰/۳۴۴	۰/۰۷۵

پذیری $۵/۱۵ \pm ۳۷/۱۱$ ، وظیفه شناسی $۶/۱۷ \pm ۴۱/۷۳$ می‌باشد. همچنین میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی $۴/۸۶ \pm ۲۶/۲۹$ ، استرس شغلی $۷/۸۳ \pm ۶۵/۷۶$ می‌باشد.

طبق جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار روان‌نژندی $۸/۵۷ \pm ۲۸/۹۲$ ، برون گرایی - درون گرایی $۶/۹۷ \pm ۳۹/۹۵$ ، اشتیاق به تجربه $۴/۷۱ \pm ۳۴/۶۰$ ، توافق -

جدول ۲. آزمون هم‌خطی متغیرهای پژوهش

Table 2. Collinearity test of research variables

Collinearity Statistics		متغیر
Tolerance	VIF	ملاک
.279	3.584	پیش بین‌ها روان نژندی
.348	2.877	برون گرایی - درون گرایی
.670	1.492	اشتیاق به تجربه
.463	2.162	توافق پذیری
.526	1.902	وظیفه شناسی
.569	1.757	استرس شغلی

می‌باشد. بنابراین مفروضه هم‌خطی بودن برای متغیر پیش-بینی کننده در پیش‌بینی متغیرهای ملاک وجود دارد.

طبق جدول ۲ چون مقدار تراکنش تolerانس (VIF) محاسبه شده بین ۱ تا ۵ می‌باشد از هم خطی قابل قبولی برخوردار

جدول ۳. ماتریس ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مورد مطالعه

Table 3. Pearson's correlation coefficient matrix of the studied variables

۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	ماتریس متغیرها
						1	روان نژندی
					1	-.655**	برون گرایی - درون گرایی
			1	.431**	-.370**		اشتیاق به تجربه
			1	.378**	.584**	-.709**	توافق پذیری
		1	.396**	.095	.640**	-.471**	وظیفه شناسی
	1	-	-	-	-	.556**	استرس شغلی
		.387**	.476**	.433**	.488**		
1	-.406**	.178**	.530**	.455**	.458**	-.667**	عملکرد شغلی

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

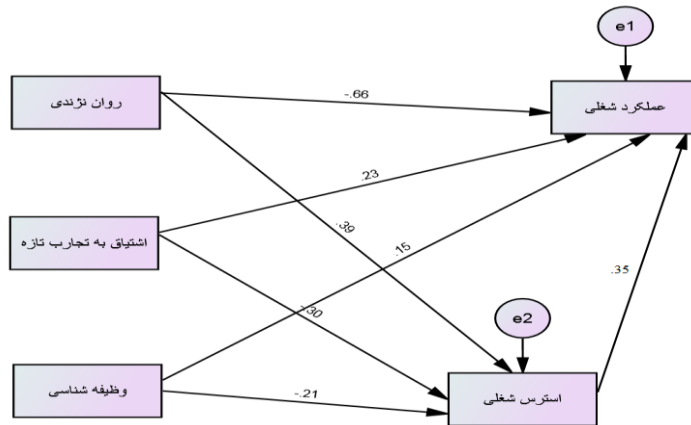
طبق جدول ۳ اثر مستقیم روان نژندی بر استرس شغلی (۰/۳۹)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه تازه بر استرس شغلی (۰/۳۰-) و اثر مستقیم وظیفه شناسی بر استرس شغلی (۰/۲۱-) از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم روان نژندی بر عملکرد شغلی (۰/۶۶-)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه تازه بر عملکرد شغلی (۰/۲۳) و اثر مستقیم

وظیفه شناسی بر عملکرد شغلی (۰/۱۵) نیز معنادار می باشد. همچنین اثر مستقیم استرس شغلی بر عملکرد شغلی (۰/۳۵)، نیز معنادار می باشد. همانطور که مشاهده می شود مقدار t در همه مسیرها بیش از ± 1.96 است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است ($P = < 0.05$).

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

Table 4. The goodness of fit indices of the assumed model after modification

RMSEA	CFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	بعد از اصلاح مدل
۰/۰۶۴	۰/۹۴	۰/۹۵	۱/۷۸۹	۳	۵/۳۶۷	



شکل ۲. ضرایب مسیر الگوی واسطه‌مندی استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی
 Figure 2. Path coefficients of the mediation model of job stress in the relationship between personality traits and job performance

دست آمد. بنابراین، طبق دیدگاه هو و بنتلر (۱۹۹۹) مقدار بزرگتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI و GFI و مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ برای شاخص RMSEA بر برازش مطلوب الگوی مفروض با داده‌ها دلالت دارد.

طبق جدول ۴ شاخص مجذور خی (X^2) برابر با ۵/۳۶۷، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۱/۷۸۹، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۵، و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۴، به

جدول ۵. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش در فرضیه پژوهش

Table 5. Direct effects in examining the research variables in the research hypothesis

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان اثر	ضریب t
روان‌نژندی	استرس شغلی	۰/۳۹	۶/۹۰۷
اشتیاق به تجارب تازه	استرس شغلی	-۰/۳۰	-۵/۳۴۶
وظیفه‌شناسی	استرس شغلی	-۰/۲۱	-۳/۶۱۲
روان‌نژندی	عملکرد شغلی	-۰/۶۶	-۱۲/۵۵۶
اشتیاق به تجربه	عملکرد شغلی	۰/۲۳	۴/۵۱۶
وظیفه‌شناسی	عملکرد شغلی	۰/۱۵	۳/۱۵۵
استرس شغلی	عملکرد شغلی	۰/۳۵	۵/۴۲۴

(-۰/۳۰) و اثر مستقیم وظیفه‌شناسی بر استرس شغلی (-۰/۲۱) از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم

طبق جدول ۵ اثر مستقیم روان‌نژندی بر استرس شغلی (۰/۳۹)، اثر مستقیم اشتیاق به تجارب تازه بر استرس شغلی

مقدار t در همه مسیرها بیش از $\pm 1,96$ است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است. برای تعیین معناداری نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی، از آزمون سوبل استفاده شد.

روان‌نژندی بر عملکرد شغلی ($-0/66$)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه بر عملکرد شغلی ($0/23$) و اثر مستقیم وظیفه‌شناسی بر عملکرد شغلی ($0/15$) نیز معنادار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم استرس شغلی بر عملکرد شغلی ($0/35$)، نیز معنادار می‌باشد. همانطور که مشاهده می‌شود

جدول ۶. نتایج آزمون سوبل برای اثرات میانجی و غیر مستقیم

Table 6. Sobel test results for mediating and indirect effects

پیش بین	میانجی	ملاک	ضریب غیر مستقیم	Z	p
روان‌نژندی	استرس شغلی	عملکرد شغلی	0/136	4/321	<0/05
اشتیاق به تجربه	استرس شغلی	عملکرد شغلی	0/105	3/418	<0/05
وظیفه‌شناسی	استرس شغلی	عملکرد شغلی	0/07	2/528	<0/05

است و ($P < 0/05$) معناداری این مسیر را نشان می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد. برون‌گرایی - درون‌گرایی و توافق‌پذیری) با عملکرد شغلی بود.

نتایج پژوهش‌های حاضر با نتایج پژوهش‌های خانجانی (۱۳۹۷)؛ احمدی (۱۳۹۵)؛ قانعی و همکاران (۱۳۹۲)؛ قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۱)؛ دابول، آویک، توپوو، کانستابل، اسوارتز و ریلو^۱ (۲۰۱۴)؛ ایکسیه، وانگ و چن^۲ (۲۰۱۱)؛ واتسون^۳ و همکاران (۲۰۰۸) همسو بودند. در پژوهش ابستروپ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داده شده بود که بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار وجود داشت. ولی نتایج پژوهش پوپولو و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد و با نتایج پژوهش حاضر

بر اساس جدول ۶ در پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق روان‌نژندی، برون‌گرایی - درون‌گرایی و اشتیاق به تجارب تازه با واسطه‌مندی استرس شغلی مقدار Z بیش از $\pm 1/96$

بحث و نتیجه‌گیری

تعدادی از پژوهشگران به طور جداگانه به مطالعه رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد و استرس شغلی پرداخته‌اند (اجمدی، ۱۳۹۵). اما پژوهش حاضر با هدف نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی ورزشکاران با میانجی‌گری استرس شغلی انجام شد. یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی از قبیل برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجربه رابطه مثبت و معنادار، و روان‌نژندی رابطه منفی و معنی‌داری با عملکرد شغلی دارند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجربه رابطه مثبت و معنادار، و روان‌نژندی رابطه منفی و معنی‌داری با عملکرد شغلی دارند. بعلاوه نتایج بیانگر نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژندی،

¹ Dobewall, Avik, Toivo, Konstabel, Schwartz, Realo

² Xie, Wang, & Chen

³ Watson

می‌توان گفت با وجدان بودن دارای اثر منفی روی استرس شغلی می‌باشد؛ یعنی افراد با وجدان، کمتر احساس استرس شغلی دارند. هر چه بعد با وجدان بودن در افراد قوی‌تر باشد منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود (احمدی، ۱۳۹۵). شخصیت‌های وظیفه‌شناس، با وجدان و مسئولیت‌پذیر بوده و بسیار سخت‌کوش و با پشتکار هستند، این افراد که خستگی ناپذیر بوده و بیشتر درگیر شغل بوده و موفق‌ترند (میلوانوویچ، ۲۰۱۷). به کارگیری کارکنان مسئولیت‌پذیر و با وجدان سبب می‌شود که در دراز مدت هزینه‌های سازمانی کاهش یابد، وفاداری و تعهد افزایش یابد و بطور کلی عملکرد شغلی افزایش یابد. همچنین نمره بالا در باوجدانی با موفقیت شغلی همراه است (جعفری‌گل، صفوی و زارع، ۱۳۹۴).

اشتیاق به تجارب تازه میزان انعطاف‌پذیری افراد را در برابر تجارب جدید تعیین می‌کند. آن دسته از افرادی که در این عامل نمرات بالای می‌گیرند، عقاید و ارزش‌های جدید را بیشتر می‌پذیرند (احمدی، ۱۳۹۵). افرادی که اشتیاق به تجارب تازه و انعطاف‌پذیری بالایی دارند از استرس شغلی پایین و عملکرد شغلی خوبی برخوردارند. در واقع انعطاف‌پذیری به توانایی کنترل‌پذیر بودن موقعیت‌های مشکل‌آفرین دشوار و راه‌حل‌های متنوع برای آن موقعیت‌ها و اجتناب نکردن از موقعیت‌های مشکل‌ساز اشاره دارد (نادی‌راوندی، صدیقی ارفعی و بربری، ۱۳۹۴). استرس یکی از عواملی است که می‌تواند به انعطاف‌پذیری آسیب بزند. البته مطالعات مختلف نشان داده‌اند که تأثیر استرس بر انعطاف‌پذیری متفاوت است و بستگی به ویژگی‌های عوامل استرس‌زا دارد. عوامل استرس‌زای مزمن و تکرارشونده برعکس عوامل استرس‌زای خفیف و کوتاه مدت می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر منفی داشته باشد (دهقانی و بهاری، ۱۴۰۰). از این رو اشتیاق به تجارب تازه به عنوان یک عامل

غیر همسو می‌باشد. این غیرهمسویی می‌تواند به مغایرت ویژگی‌های فردی کارکنان، سیستم رهبری، درک افراد از استرس و ویژگی‌های محیط فیزیکی کار نسبت داد. در تبیین نتیجه به دست آمده مبنی بر رابطه بین ویژگی‌شخصیتی روان‌نژندی با استرس و عملکرد شغلی می‌توان گفت استرس، واکنش به رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی است، به همین دلیل استرس‌زا بودن یک واقعه متفاوت است (احمدی، ۱۳۹۵). با توجه به اینکه بعد روان‌نژندی به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان‌نژندی دارای ثبات عاطفی پایین‌اند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده هستند. افراد روان‌نژند معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار خود دارند. ممکن است در تصمیم‌گیری‌های گروهی، نفوذ هشیارکننده داشته باشند. که این امر از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیم اخذ شده صورت می‌گیرد (یاثو، یاثو، وانگ و لان^۱، ۲۰۱۳). لذا افرادی که دارای ویژگی شخصیتی روان‌نژندی هستند به دلیل داشتن خصوصیات کم‌رویی، تمایل زیاد برای تجربه کردن اضطراب، داشتن افکار غیرمنطقی، افسرده بودن و داشتن عزت نفس پایین، کنترل خوبی بر رفتار و اعمال خود ندارند و در نتیجه کیفیت عملکرد شغلی، نحوه ارتباط برقرار کردن آنها با بیماران و مراجعان، تحت تأثیر این ویژگی‌ها قرار می‌گیرد و از طرف دیگر عوامل آزاردهنده محیط نیز (مانند سرو صدا، ازدحام جمعیت، حجم کار زیاد، مرگ بیماران و...) به علت غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل کنترل بودن نیز بر آنها تأثیر نامطلوبی می‌گذارد و باعث افزایش اشتباهات و عدم ارائه خدمات مناسب در آنها می‌شود و در نتیجه استرس شغلی در آنها افزایش می‌یابد (نسائیان و همکاران، ۱۳۹۶). که این امر به افت عملکرد شغلی منجر می‌شود (خانجانی، ۱۳۹۷).

¹ Yao, Yao, Wang & Lan

جهت تفصیل و تشریح موضوع انجام پژوهش‌های کیفی در این زمینه به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود.

ملاحظات اخلاقی: که طرح اصلی این پژوهش با کد اخلاق IR.SSRC.1401.018 در تاریخ ۱۴۰۱/۱/۳۱ مورد تایید قرار گرفته است. سپس از تمامی عزیزان مورد پژوهش که با صبر و شکیبایی ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند.

حامی مالی: این مقاله هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است. این پژوهش برگرفته از رساله‌ی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی رودهن با کد 113348906816060456007162514828 می‌باشد.

تعارض منافع: نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

تشکر و قدردانی: با سپاس از تمامی عزیزان مورد پژوهش که با صبر و شکیبایی ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند. و همچنین کسانی که در انجام این پژوهش همکاری داشته‌اند.

محافظتی می‌تواند تأثیر استرس بر عملکرد شغلی را کاهش دهد.

در نهایت بر اساس موارد بیان شده می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد شخصیتی، استرس‌های شغلی و فرایند عملکرد شغلی، به طور زنجیره‌ای پیوسته و مرتبط به هم عمل می‌کنند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد با تقویت نقاط قوت شخصیتی و کاستن ضعف‌های شخصیتی از استرس‌های شغلی جلوگیری کرد. همچنین پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های شخصیتی توسط روانشناسان ورزشی بررسی شود. از محدودیت‌هایی پژوهش این است که این پژوهش صرفاً در مورد پرستاران ورزشکار دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه تهران انجام شد و نتایج آن به همین جامعه قابل تعمیم است. همچنین از محدودیت دیگر این پژوهش می‌توان به نوع روش‌شناسی آن که از نوع کمی و همبستگی بود اشاره کرد، زیرا در این قبیل پژوهش‌ها فقط به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته می‌شود و در نتیجه نمی‌توان از نتایج بدست آمده تفسیر علی ارائه داد

منابع

13. [Jafari gol M, safavi M, Zare M. \(2016\). The relationship between commanding leadership style and personality traits of nursing managers of hospitals affiliated to Tehran Medical Sciences Universities in 2014-2015. MEDICAL SCIENCES.26 \(4\) :238-247.\(In Persian\)](#)
14. [Jeong S. Ch, Kyung M.K. \(2020\). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. American Journal of Infection Control. 4\(11\), 1404-1406.](#)
15. [Kokoroko, E.; Sanda, M A. \(2019\). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The role of Co-Worker Support. Safety and Health at Work, 10\(3\), ۳۴۱-۳۴۶.](#)
16. [Li L, Hua Ai, Lei G, Hao Z, Xinyan L, Zhong Z, Tao S, Lihua F. \(2017\). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. BMC Health Services Research. 17\(1\),2-8.](#)
17. [Liu, F., Chow, I. H. S., Xiao, D., & Huang, M. \(2017\). Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance the mediating role of psychological ownership. Chinese management studies, 11\(3\), pp. 520-537.](#)
18. [McAllister M, McKinnon J. \(2019\). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature. Nurse Educ Today,29 \(4\):371-9.](#)
19. [Milovanovic, I. \(2017\). Big-five personality traits, job satisfaction, and turnover intention: A heuristic model for hospital nurses in Japan. International Journal of Scientific & Engineering Research, 8\(2\), 267-275.](#)
20. [Mohammadi M, Vaisi-Raygani A, Jalali R, Salari N. \(2020\). Prevalence of Job Stress in Nurses Working in Iranian Hospitals: A Systematic Review, Meta-Analysis and Meta- Regression Study. J Health Saf Work. 10 \(2\) :119-128. \(In Persian\)](#)
21. [NadiRavandi M, SedighArfaei F, Barbari M. The Relationship Between Personality Traits and the Strategies of Coping with levels of Perceived Stress in Nurses. IJN 2015; 28 \(97\) :11-22.\(In Persian\)](#)
22. [Nesayan A, Assadi Gandomani R , Bagheri H. \(2017\). Relationship between Job Stress and Nurse's Personality Traits and Spiritual Experiences. Iranian Journal of Nursing Research, 12\(48\), 44-49. \(In Persian\)](#)
23. [Pashaei Yusuf Kandi A, Hosni, M. \(2022\). Job performance: Examining the role of organizational values and communication satisfaction on nurses' psychological ownership. Scientific Journal "Organizational Culture Management", 20\(2\), 375-399. \(In Persian\)](#)
24. [Perrewé P. L. \(2010\). The role of personality in human resource management. Journal of Human Resource Management Review, 21\(4\), p: 257.](#)
26. [Popoola BI, Ilugbo EA. Personality traits as predictors of stress among female teachers in Osun State teaching service. Edo Journal of Counselling 2010; 3 \(2\): 173-188.](#)
27. [Shafiabadi, A. \(2019\). Career guidance and counseling and theories of career choice \(with general](#)
1. [Ahmadi M.S. \(2016\). Predicting stress and burnout based on nurses' personality traits. Knowledge and research in applied psychology, 17\(2\), 98-107.\(In Persian\)](#)
2. [Ameri M, Fadaee Aghdam N, Khajeh M, Goli S, Baha R. \(2021\). Factors related to job stress in different work shifts of nurses working in hospitals affiliated to shahroud university of medical sciences. Nursing and Midwifery Journal. 19 \(2\) :149-157 .\(In Persian\)](#)
3. [Amini M, Samavatian H, Haghghi A, & Barati, M. \(2014\). The effectiveness of communication skills training on the occupational stress of nurses in Hojjatiye Hospital, Isfahan. Industrial and Organizational Psychology Studies, 2\(1\), 71-82.\(In Persian\)](#)
4. [Asadnia A, Jalilpour P, Ahmadi V, Baryaji M. \(2016\). The relationship between personality characteristics and job performance among librarians of shahid Chamran University and medical Science University of Jondishapoor of Ahwaz. Journal of Sciences and Techniques of Information Management, 2\(1\), 133-153. \(In Persian\)](#)
5. [Dobewall, H., Avik, Toivo, T., Konstabel, K., Schwartz, S.H, and Realo, A. \(2014\). A comparison of selfother agreement in personal in values versus the big five Personality traits. Journal of Research in Personality, 50, 1-10.](#)
6. [deghani F, Bahari Z. \(2021\). The Mediating Role of Cognitive Flexibility in the Relationship Between Job Stress and Psychological Wellbeing of Nurses. IJN . 34 \(133\) :16-27.\(In Persian\)](#)
7. [Ebstrup JF, Eplov LF, Pisinger C, Jorgensen T. Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self-efficacy? Anxiety Stress Coping 2011; 24 \(4\): 407-419.](#)
8. [Fort AL, Voltero L. \(2018\). Factors affecting the performance of maternal health care providers in Armenia. Hum Resour Health,2 \(8\): 1-11.](#)
9. [Choi D-S, Kim S-H. \(2021\). Factors Affecting Occupational Health of Shift Nurses: Focusing on Job Stress, Health Promotion Behavior, Resilience, and Sleep Disturbance, Safety and Health at Work. 12\(4\), 490-495.](#)
10. [Ghanei Gheshlagh R, Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. \(2013\). The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress. IJPN . 1 \(3\) :27-34.\(In Persian\)](#)
11. [Huili, Ye. \(2018\). Relationship between Employee Personality and Job Performance: Based on the mediating effect of organizational trust and work values. Proceedings of the 2nd international conference on economics and management, education, humanities and social sciences. Book Series: Advances in Social Science Education and Humanities Research, 151, pp. 110-116.](#)
12. [Hwang W.J, Park, E. H. \(2022\). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. Applied Nursing Research, 64, 151557.](#)

- revision and additions). Tehran: Rushd Publications, Edition 29.
28. sheikhi S, sadeghi N. (2018). Relationship between critical care nurses occupational stress and their child anxiety. *Journal of cardiovascular nursing*. 7(3):57-50. (In Persian)
29. Sorjonen K, Wallin AS, Falkstedt D, Melin B. (2021). Personality trait by intelligence interaction effects on grades tend to be synergistic. *BMC Psychol*. 28:9(1):202.
30. Timmerman, T. A. (2004). Relationships between NEO PI-R personality measures and job Performance ratings of inbound call center employees. *Applied H.R.M. Research*, 9 (1), 35-38.
31. Thoresen, C. J.; Bradley, J. C.; Bliese, P. D.; Thoresen, J. D. (2004). The Big five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stages. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 835-853.
32. Tong Ling, MS. (2017). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, ۲۴(2), 1-6.
33. Toulideh Z, sadeghifar J, nasiripour A, roshani M. (2016). RELATIONSHIP BETWEEN MECHANISMS OF SERVICES COMPENSATION AND JOB PERFORMANCE AMONG NURSES. *Nursing and Midwifery Journal*. 14 (3) :282-290. (In Persian)
34. Xie, Z., Wang, A., & Chen, B. (2011) Nurse burnout and its association with occupational stress in a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of Advanced Nursing*. 67(7), 1537–1546.
35. Yao, Y., Yao, W., Wang, W., Li, H., & Lan, Y. (2013). Investigation of risk factors of psychological acceptance and burnout syndrome among nurses in China. *International Journal of Nursing Practice*. 19: 530–538.
36. Zakerian, S.A., Mosaferchi, S., Sepidarkish, M., Nasiri, Z., Momenyan, S., Morteza-pour-Soufiani, A. (2018). "The Role of Individual Effective Factors on Nurses' Job Performance. A Case Study: Selected Hospitals in Tehran". *Journal of Occupational Medicine*. 10(1), pp. 54-61. (in Persian)