

مقاله‌ی پژوهشی

رابطه‌ی خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی در کارمندان دانشگاه اصفهان

خلاصه

مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت-پذیری) با استرس شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان انجام شد.

روش کار: جامعه آماری این پژوهش توصیفی همبستگی شامل کلیه کارمندان یعنی ۱۲۱۷ فرد شاغل در دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۴ بود. از این جامعه ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه ابزار مقیاس خودتنظیمی (براون، میلر، لاوندوسکی، ۱۹۹۹)، فرم کوتاه پرسش‌نامه‌ی نئو (کاستا و مک کری، ۱۹۹۰) و مقیاس استرس شغلی (دیویس و رابینز و مک کی، ۱۹۹۱) استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان و آزمون تی مستقل استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین استرس شغلی با خودتنظیمی و چهار بعد شخصیت یعنی برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری، رابطه‌ی منفی معنی‌دار ($P < 0/01$) و بین استرس شغلی با یک بعد شخصیت یعنی روان‌رنجوری رابطه‌ی مثبت معنی‌داری ($P < 0/01$) وجود دارد. از بین متغیرهای خودتنظیمی و ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، تنها سه متغیر خودتنظیمی ($P < 0/01$)، روان‌رنجوری ($P < 0/01$) و برون‌گرایی ($P < 0/05$) می‌توانند استرس شغلی را پیش‌بینی کنند. هم‌چنین بین زنان و مردان در متغیرهای خودتنظیمی، ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش خودتنظیمی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی در استرس شغلی لازم است کار متناسب با ویژگی‌های مذکور به افراد محول شده تا به این ترتیب بتوان میزان استرس شغلی را کاهش و سلامت روان را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، خودتنظیمی، ویژگی‌های شخصیتی

آوافتحی‌زاده

کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد یزد،
یزد، ایران

*مهدیه‌سادات خشوعی

پژوهشگر فوق دکترای روان‌شناسی صنعتی و
سازمانی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

*مؤلف مسئول:

دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

khoshouei.mahdieh@gmail.com

تاریخ وصول: ۹۵/۰۱/۲۸

تاریخ تایید: ۹۵/۰۶/۰۳

پی‌نوشت:

این مقاله منتج از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه آزاد یزد است و با منافع شخصی نویسندگان ارتباطی نداشته است. از همکاری صمیمانه و صادقانه مدیران و کارکنان دانشگاه اصفهان که محققین را در تکمیل پرسش‌نامه‌ها یاری رساندند، قدردانی می‌شود.

مقدمه

شغلی، رابطه‌ی منفی وجود داشته (۷، ۱۵، ۱۶) و خودتنظیمی، پیش‌بینی‌کننده‌ی تنش شغلی است (۱۶) در حقیقت خودتنظیمی منجر به انتخاب رفتارهای مقابله‌ای مثبت شده و در نتیجه استرس شغلی کاهش و سلامت و رفاه افزایش می‌یابد (۱۷). اما در داخل کشور با اهمیت خودتنظیمی، رابطه‌ی خودتنظیمی با استرس شغلی، از دید پژوهشگران مورد کم‌توجهی قرار گرفته است. به نحوی که پژوهشگران تنها خودتنظیمی را نه به عنوان یک متغیر اصلی بلکه به عنوان یکی از مولفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی هوش هیجانی در نظر گرفته و از این دیدگاه به رابطه‌ی آن با استرس پرداخته‌اند که نتایج نیز حاکی از رابطه‌ی منفی بین این دو متغیر بوده است (۱۸).

شخصیت نیز به عنوان دومین عامل اثرگذار بر خودتنظیمی، مجموعه‌ای از ویژگی‌های گوناگون مانند روان‌رنجوری^۴، برون‌گرایی^۵، تجربه‌پذیری^۶، توافق‌پذیری^۷ و مسئولیت‌پذیری^۸ (۱۹) است که نسبتاً پایدار بوده، اما گاهی بسته به شرایط محیطی تغییر می‌کنند و ممکن است به طور مستقیم قابل مشاهده نباشند (۲۰). در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی، شناسایی پنج ویژگی مذکور برای شناسایی میزان استرس شغلی ضروری است زیرا شیوه‌ی مواجهه افراد با استرس، وابسته به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها است (۸). از دیدگاه پژوهش‌های تجربی نیز به غیر از یک پژوهش که نتایج آن حاکی از عدم رابطه‌ی معنی‌دار بین پنج ویژگی شخصیتی با استرس شغلی بود (۲۱) در پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی، رابطه‌ی مثبت بین روان‌رنجوری و استرس شغلی (۲۷-۲۲) و نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی روان‌رنجوری در استرس شغلی (۲۸)، رابطه منفی برون‌گرایی (۲۳-۲۷، ۲۵)، تجربه‌پذیری (۲۶-۲۳) و توافق‌پذیری (۲۵ و ۲۶) با استرس شغلی مورد تایید قرار گرفته است. در حقیقت براساس نظر پژوهشگران (۲۹، ۳۰) افراد روان‌رنجور از توانایی مقابله با استرس برخوردار نیستند، علت این مسئله را می‌توان در عواملی مانند داشتن افکار غیرمنطقی، عواطف شکننده و فقدان یا کمبود کنترل تکانش‌ها جستجو نمود، افراد برون‌گرا نیز به دلیل این که با دیگران انس می‌گیرند، برای اشتباهات جزئی، خود را سرزنش نمی‌کنند، ناامید نمی‌شوند، در زندگی پرتلاش و باجرات هستند و در مواقع بحرانی به درستی تصمیم می‌گیرند، به شغل‌شان علاقه‌مند بوده و در برابر فشار شغلی، سازگاری بیشتری نشان داده و فشار روانی کمتری را تجربه می‌کنند. افراد تجربه‌پذیر نیز مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیر متعارف بوده و بیشتر و عمیق‌تر از اشخاص غیر انعطاف‌پذیر، هیجان‌های

دنیا حاضر، همراه با تمامی دستاوردهای علمی و صنعتی آن و با وجود تسلط بر بسیاری از رویدادهای طبیعی، دنیای دور شدن از زندگی توأم با آرامش و افزایش استرس یا فشار روانی است (۱). اما یکی از عمده‌ترین دلایل استرس در زندگی، شغل افراد است که با عنوان استرس شغلی^۱ نامیده می‌شود (۲). زیرا تعداد زیادی از افراد جامعه، حداقل یک‌سوم اوقات شبانه‌روزی خود را در محل کار، می‌گذرانند و ناگزیر محیط کار و نوع فعالیت شغلی افراد به دلیل ویژگی‌های خاص خود می‌تواند اثر عمیقی روی سلامتی افراد داشته باشد (۳).

استرس شغلی به عنوان یک امر شایع (۴) زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد (۵) و در صورت بروز این ناهماهنگی، علاوه بر تاثیر در عملکرد شغلی افراد، سلامت روانی و جسمانی افراد نیز به خطر می‌افتد. اما یکی از راهکارها برای کاهش استرس شغلی و پیامدهای منفی آن، شناخت عوامل موثر بر استرس شغلی می‌باشد که در این پژوهش دو عامل یعنی خودتنظیمی^۲ (۷، ۶) و ویژگی‌های شخصیتی^۳ (۸، ۹) مورد توجه قرار می‌گیرد.

خودتنظیمی فرآیندی است که به موجب آن فرد می‌تواند افکار، هیجانات و رفتارش را بررسی و اهداف را بر طبق دلخواه خود کنترل کند (۱۰). خودتنظیمی، سازه‌ی پیچیده‌ای است که به عنوان توانایی شروع کردن و دست کشیدن از فعالیت‌ها بر طبق مقتضیات موقعیتی، کار کردن روی موضوع یا هدف دلخواه و توانایی ایجاد رفتاری که از لحاظ اجتماعی و در غیاب ناظران بیرونی مورد تایید خود فرد است، تعریف شده است (۱۱). در ارتباط با خودتنظیمی و استرس شغلی بر اساس دیدگاه پژوهشگران، تمرینات خودتنظیمی به عنوان مهارت‌های مهم برای غلبه بر استرس، داده شده (۱۲) و شاید یکی از دلایل این مسئله، بالا بودن ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی در افرادی است که از میزان خودتنظیمی بالاتری برخوردار هستند (۶). هم‌چنین، خودتنظیمی از طریق ایجاد توجه انتخابی (۱۳) و به تاخیر انداختن خشنودی و انجام اعمال هدف‌مند و رو به آینده (۱۴)، می‌تواند نقش به‌سزایی در کاهش استرس داشته باشد زیرا در توجه انتخابی، حجم اطلاعات کاهش می‌یابد، با به تاخیر انداختن خشنودی نیز احتمال ترغیب افراد برای انجام کار درست افزایش یافته و با انجام اعمال هدف‌مند، برنامه‌ریزی افزایش می‌یابد که در مجموع، تمام این عوامل می‌توانند در کاهش استرس، نقش داشته باشد. بر اساس نتایج پژوهشگران خارجی نیز بین خودتنظیمی و استرس

⁴Neuroticism⁵Extroversion⁶Openness to experience⁷Agreeableness⁸Conscientiousness¹Job stress²Self-regulation³Personality traits

روش کار

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش، خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری) به عنوان متغیرهای پیش‌بین و استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک محسوب می‌شود.

جامعه‌ی آماری پژوهش عبارت بودند از تمام کارمندان دانشگاه اصفهان (۱۲۱۷ نفر) که در سال ۱۳۹۴ در دانشگاه اصفهان مشغول به کار بودند. از این جامعه‌ی آماری، تعداد ۲۰۰ نفر به روش تصادفی ساده چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به این ترتیب که از بین تمام دانشکده‌ها و ساختمان‌های اداری دانشگاه، تعدادی دانشکده و ساختمان اداری به طور تصادفی انتخاب و سپس در هر یک از دانشکده‌ها و ساختمان‌های اداری نیز تعدادی واحد، انتخاب و فهرست کارکنان واحدهای مذکور دریافت و بر حسب معیار ورود (شاغل در دانشکده یا ساختمان اداری در واحد مربوطه) تعداد ۲۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. سپس با کسب مجوز از بخش‌های مربوطه و با ارایه‌ی توضیحات لازم در مورد پرسش‌نامه‌ها، اختیاری بودن شرکت در پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات شخصی آنان، پرسش‌نامه‌های مورد نظر بین شاغلین توزیع شد. سپس به علت خارج نمودن پرسش‌نامه‌های ناقص (معیار خروج)، تعداد نهایی نمونه به ۲۰۰ نفر تقلیل یافت. در رابطه با حجم نمونه نیز از فرمول تباچینک و فیدل^۱ یعنی $(N > 50 + 8m)$ استفاده شد (۳۳). در این فرمول، m تعداد متغیر پیش‌بین است. بر این اساس، در این پژوهش شش متغیر پیش‌بین (خودتنظیمی و پنج ویژگی شخصیتی یعنی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری) وجود دارد، پس حداقل به تعداد ۹۸ آزمودنی نیاز است اما از طرفی بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران به ازای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چندگانه، حداقل ۱۰ تا ۳۰ نفر، پیشنهاد شده است (۳۴). بنابراین حجم نمونه ۲۰۰ نفر مناسب است. شش ویژگی جمعیت‌شناختی (سطح تحصیلات، سابقه‌ی شغلی، سن، وضعیت استخدام، سطح سازمانی و جنسیت) گروه نمونه در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ی کارمندان دانشگاه

اصفهان

| متغیرهای جمعیت‌شناختی | فراوانی | درصد |
|-----------------------|---------------|------|
| سطح تحصیلات | دپلم | ۲ |
| | کاردانی | ۵ |
| | کارشناسی | ۴۷ |
| | کارشناسی ارشد | ۳۶/۵ |
| | دکترا | ۹/۵ |

مثبت و منفی را تجربه می‌کنند اما در رابطه با ویژگی مسئولیت‌پذیری، نتایج پژوهش‌ها متناقض است، به نحوی که در برخی از پژوهش‌ها رابطه‌ی منفی بین مسئولیت‌پذیری با استرس (۲۳، ۲۵، ۲۶) و در برخی پژوهش‌ها رابطه‌ی مثبت بین این دو متغیر (۲۴) نشان داده شده است اما در مجموع بر اساس دیدگاه پژوهشگران، افراد مسئولیت‌پذیر دارای توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و توانایی به‌کارگیری برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف خود بوده (۳۱) و این زمینه‌ی کاهش استرس را در آنان فراهم می‌آورد.

البته رابطه‌ی بین خودتنظیمی، ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی ممکن است تحت تاثیر عوامل دیگری مانند جنسیت نیز قرار گیرد. برای مثال، در برخی از تحقیقات، نتایج حاکی از متفاوت بودن میزان استرس شغلی زنان و مردان (۳۲) و در برخی از تحقیقات، نتایج حاکی از عدم تفاوت بین زنان و مردان از نظر استرس شغلی است (۸) اما در رابطه با نقش جنسیت در متفاوت بودن خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی نیز پژوهشی انجام نشده است.

بنابراین، با توجه به شیوع استرس شغلی (۴)، پیامدهای منفی آن و لزوم کاهش این پیامدها (۱)، اهمیت شناسایی عوامل اثرگذار بر استرس شغلی، عدم بررسی رابطه‌ی خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی در بین کارمندان دانشگاه (در تمام پژوهش‌ها نمونه‌ی آماری، متفاوت بوده است)، عدم بررسی مستقیم خودتنظیمی به عنوان یک مولفه‌ی اصلی با استرس شغلی در پژوهش‌های داخلی و وجود یافته‌های متناقض در زمینه‌ی مسئولیت‌پذیری (تفاوت پژوهش ۲۳، ۲۵ و ۲۶ با ۲۴) به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی، هدف اول پژوهشگران، بررسی رابطه‌ی خودتنظیمی و پنج ویژگی شخصیتی یعنی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با استرس شغلی است. هم‌چنین با توجه به این که در رابطه‌ی خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی تقریباً تمام پژوهشگران (به غیر از پژوهش ۱۶ و ۲۸) تنها به بررسی رابطه‌ی مستقیم این متغیرها پرداخته و از نقش احتمالی پیش‌بینی‌کننده‌ی خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی در استرس شغلی غفلت نموده‌اند. بنابراین هدف دوم پژوهشگران، بررسی نقش خودتنظیمی و پنج ویژگی شخصیتی در پیش‌بینی استرس شغلی است. هم‌چنین با توجه به نقش احتمالی جنسیت در خودتنظیمی، ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی، وجود یافته‌های متناقض در زمینه‌ی نقش جنسیت با استرس شغلی (تفاوت پژوهش ۸ و ۳۲) و عدم یافته‌ای در زمینه‌ی رابطه‌ی جنسیت با خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی، هدف سوم پژوهشگران، بررسی تفاوت یا عدم تفاوت کارمندان زن و مرد از نظر متغیرهای سه‌گانه مذکور است.

¹Tabachnick and Fidell

ج- پرسشنامه‌ی استرس شغلی: این پرسشنامه‌ی ۲۰ سئوالی که در مقیاس پنج درجه‌ای (همیشه=۴ تا هرگز=۰) نمره‌گذاری می‌شود توسط دیویس، رایترز و مک‌کی^۵ جهت ارزیابی علایم استرس شغلی از ۳ ماه گذشته تا کنون ساخته شده است. ضریب پایایی آن در پژوهش دیویس و همکاران، به شیوه‌ی آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است (۳۷). در ایران نیز پایایی پرسشنامه ۰/۸۱ محاسبه است (۳۸). در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۰ به دست آمد.

داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون هم‌زمان و آزمون تی مستقل، تحلیل شدند. لازم به ذکر است که تحلیل‌های مقدماتی برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی انجام گرفت و سپس از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون هم‌زمان و آزمون تی مستقل استفاده شد. موارد محاسباتی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۰ انجام شد.

نتایج

با اجرای هر سه پرسشنامه مشخص گردید که میانگین استرس شغلی و خودتنظیمی به ترتیب ۲۷/۰۹ و ۲۱۴/۷۲ می‌باشد. از بین پنج ویژگی شخصیتی نیز مسئولیت‌پذیری با بیشترین میانگین (۳۵/۴۱) در رتبه اول و روان‌رنجوری با کمترین میانگین (۲۲/۲۶) در رتبه آخر قرار گرفت. توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری و برون‌گرایی نیز به ترتیب با میانگین ۲۹/۹۶، ۲۹/۷۴ و ۲۸/۷۶ پس از مسئولیت‌پذیری قرار گرفتند.

بر اساس جدول ۲ نیز بین خودتنظیمی و استرس شغلی ($P < ۰/۰۱$) و $I = -۰/۵۴$) و بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی با استرس شغلی ($P < ۰/۰۱$) و $I = -۰/۴۸$)، تجربه‌پذیری با استرس شغلی ($P < ۰/۰۱$) و $I = -۰/۲۰$)، توافق‌پذیری با استرس شغلی ($P < ۰/۰۱$) و $I = -۰/۴۶$)، مسئولیت‌پذیری با استرس شغلی ($P < ۰/۰۱$) و $I = -۰/۴۵$) رابطه منفی معنی‌دار و بین روان‌رنجوری با استرس شغلی ($P < ۰/۰۱$) و $I = ۰/۶۰$) رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت.

جدول ۲- ضریب همبستگی خودتنظیمی و پنج ویژگی شخصیتی با

استرس شغلی

| متغیرهای پژوهش | استرس شغلی | |
|----------------|---------------------|---------------|
| | ضریب همبستگی | سطح معنی‌داری |
| خودتنظیمی | -۰/۵۴ ^{**} | ۰/۰۰۱ |
| روان‌رنجوری | ۰/۶۰ ^{**} | ۰/۰۰۱ |
| برون‌گرایی | -۰/۴۸ ^{**} | ۰/۰۰۱ |
| تجربه‌پذیری | -۰/۲۰ ^{**} | ۰/۰۰۵ |
| توافق‌پذیری | -۰/۴۶ ^{**} | ۰/۰۰۱ |
| مسئولیت‌پذیری | -۰/۴۵ ^{**} | ۰/۰۰۱ |

* $P < ۰/۰۵$ ** $P < ۰/۰۱$

| سابقه‌ی شغلی (سال) | کمتر از ۵ | ۳۰ | ۱۵ |
|--------------------|------------|-----|------|
| | ۵-۱۰ | ۹۲ | ۴۶ |
| | ۱۱-۱۵ | ۴۷ | ۲۳/۵ |
| | بالای ۱۵ | ۳۱ | ۱۵/۵ |
| سن (سال) | ۲۰-۲۵ | ۱۲ | ۶ |
| | ۲۶-۳۰ | ۴۹ | ۲۴/۵ |
| | ۳۱-۳۵ | ۵۱ | ۲۵/۵ |
| | ۳۶-۴۰ | ۳۰ | ۱۵ |
| | ۴۱-۴۵ | ۳۳ | ۱۶/۵ |
| | ۴۶-۵۰ | ۲۵ | ۱۲/۵ |
| وضعیت استخدام | پیمانی | ۲۵ | ۱۲/۵ |
| | قراردادی | ۱۱۵ | ۵۷/۵ |
| | رسمی | ۶۰ | ۳۰ |
| سطح سازمانی | مدیریتی | ۳۱ | ۱۵/۵ |
| | غیرمدیریتی | ۱۶۹ | ۸۴/۵ |
| جنسیت | زن | ۱۱۶ | ۵۸ |
| | مرد | ۸۴ | ۴۲ |

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است:

الف- پرسشنامه‌ی خودتنظیمی (SRQ)^۱: پرسشنامه‌ی خودتنظیمی که توسط براون، میلر و لاوندوسکی^۲ (۳۵)، طراحی شده حاوی ۶۳ سؤال می‌باشد. پاسخ‌ها در این پرسشنامه بر اساس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) محاسبه می‌شود. ضریب پایایی این مقیاس توسط براون و همکاران ۰/۹۱ گزارش شده است. اعتباریابی این پرسشنامه در ایران نیز ۰/۷۱ گزارش شده است (۳۶). در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۸۷ محاسبه شده است.

ب- پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)^۳: پرسشنامه‌ی نتو توسط کاستا و مک‌کری^۴ (۲۹) با ۶۰ سؤال و با مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۰ تا کاملاً مخالفم=۴) طراحی و اعتباریابی شده است. پنج ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری در این پرسشنامه سنجیده می‌شود. در ایران این پرسشنامه اعتباریابی و مورد تایید قرار گرفته است (۳۱). در پژوهش حاضر ضریب پایایی ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۷۳، ۰/۶۸ و ۰/۸۱ به دست آمد.

^۱The Self-Regulation Questionnaire

^۲Brown, Miller and Lawendowski

^۳NEO Five-Factor Inventory

^۴Costa and McCare

طور معنی‌داری توان پیش‌بینی استرس شغلی دارد ($P < 0/01$ و $t = 5/97$). مقدار ضریب بتا استاندارد روان‌رنجوری $0/36$ است، به این معنی که یک واحد افزایش در نمرات روان‌رنجوری $0/36$ واحد افزایش در استرس شغلی را به وجود می‌آورد. همچنین برون‌گرایی به طور معنی‌داری توان پیش‌بینی برای استرس شغلی را دارد ($P < 0/05$ و $t = -2/48$). مقدار ضریب بتا استاندارد برون‌گرایی $-0/15$ است، به این معنی که یک واحد افزایش در نمرات برون‌گرایی $0/15$ واحد کاهش در استرس شغلی را به وجود می‌آورد.

بر اساس جدول ۳ نیز با توجه به آماره t و سطح معنی‌داری می‌توان قضاوت نمود که در صورت وارد شدن هر شش متغیر پیش‌بین، تنها سه متغیر خودتنظیمی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی قابلیت پیش‌بینی استرس شغلی را دارند. به عبارت دقیق‌تر خودتنظیمی به طور معنی‌داری توان پیش‌بینی استرس شغلی را دارد ($P < 0/01$ و $t = -4/36$). مقدار ضریب بتا استاندارد خودتنظیمی در رگرسیون همزمان برای استرس شغلی $-0/26$ است، به این معنی که یک واحد افزایش در نمرات خودتنظیمی $0/26$ واحد کاهش در استرس شغلی را به وجود می‌آورد. روان‌رنجوری نیز به

جدول ۳- نتایج رگرسیون چندگانه همزمان برای پیش‌بینی استرس شغلی از طریق خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی

| متغیرهای پیش‌بین | مقدار ثابت و | شاخص آماری | | | | سطح معنی‌داری | F | خطای استاندارد برآورد (SE) | مقدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده (Adjusted R2) | مقدور ضریب همبستگی چندگانه (R2) | ضریب همبستگی چندگانه (R) |
|------------------|--------------|------------|----------------|-----------------|----------------------|---------------|---------------------|----------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|
| | | b | خطای استاندارد | بتا (β) | ضرایب غیر استاندارد | | | | | | |
| (ثابت) | | ۸۴/۹۱۶ | ۱۰/۹۸ | - | ۷/۶۷ | ۰/۰۰۱ | | | | | |
| خودتنظیمی | | -۰/۲۰ | ۰/۰۵ | -۰/۲۶ | -۴/۳۶۲ ^{oo} | ۰/۰۰۱ | | | | | |
| روان‌رنجوری | | ۰/۷۳ | ۰/۱۲ | ۰/۳۶ | ۵/۹۷۴ ^{oo} | ۰/۰۰۱ | | | | | |
| برون‌گرایی | | -۰/۳۷ | ۰/۱۵ | -۰/۱۵ | -۲/۴۷۸ ^o | ۰/۰۱ | ۳۵/۷۱ ^{oo} | ۱۰/۳۷ | ۰/۵۱ | ۰/۷۳ | |
| تجربه‌پذیری | | ۰/۱۵ | ۰/۱۱ | ۰/۰۸ | -۱/۴۲۶ | ۰/۱۵ | | | | | |
| توافق‌پذیری | | -۰/۲۹ | ۰/۱۶ | -۰/۱۱ | -۱/۸۳۴ | ۰/۰۷ | | | | | |
| مسئولیت‌پذیری | | -۰/۱۸ | ۰/۱۵ | -۰/۰۸ | -۱/۲۲۲ | ۰/۲۲ | | | | | |

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

اساس این جدول تفاوت معنی‌داری بین دو گروه زنان و مردان کارمند از نظر خودتنظیمی ($t = 0/85$ ، $P = 0/40$)، روان‌رنجوری ($t = 1/24$)، برون‌گرایی ($t = -0/71$ ، $P = 0/48$)، تجربه‌پذیری ($t = -1/39$)، توافق‌پذیری ($t = 1/09$ ، $P = 0/28$)، مسئولیت‌پذیری ($t = 1/46$)، $P = 0/15$ و استرس شغلی ($t = 1/53$ ، $P = 0/13$) وجود ندارد.

بر اساس جدول ۴ با توجه به این که در متغیرهای خودتنظیمی، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و استرس شغلی سطح معنی‌داری آزمون لوین بزرگتر از سطح $0/05$ است، بنابراین از نتایج سطر اول برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد و با توجه به این که در متغیر برون‌گرایی سطح معنی‌داری آزمون لوین کوچک‌تر از سطح $0/05$ است بنابراین از نتایج سطر دوم برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد. بر

جدول ۴- نتایج آزمون تی در جهت تفاوت زنان و مردان از نظر خودتنظیمی، ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی

| متغیر | مردان | زنان | آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها | | آزمون تی برای برابری میانگین‌ها | |
|-------------|--------|-------|-----------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|
| | | | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار |
| خودتنظیمی | ۲۱۳/۳۶ | ۲۰/۵۷ | ۲۱۵/۷۱ | ۱۷/۶۵ | ۰/۸۵ | ۰/۴۰ |
| روان‌رنجوری | ۲۱/۵۱ | ۷/۷۵ | ۲۲/۸۰ | ۶/۵۰ | ۰/۸۷ | ۰/۳۹ |
| | | | | | ۱/۲۴ | ۰/۲۲ |

| | | | | | | | | | | |
|-------|------|--------|-------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|-------|---------------|
| ۱/۲۹ | ۰/۲۰ | ۱۹۳/۷۱ | ۱/۲۸ | | | با فرض عدم برابری واریانس | | | | |
| -۰/۵۷ | ۰/۵۰ | ۱۹۸ | -۰/۶۸ | ۰/۰۰۸ | ۷/۲۱ | ۴/۸۰ | ۲۹/۱۰ | ۶/۴۹ | ۲۸/۵۳ | برون‌گرایی |
| -۰/۵۷ | ۰/۴۸ | ۱۹۷/۹۱ | -۰/۷۱ | | | با فرض عدم برابری واریانس | | | | |
| -۱/۴۹ | ۰/۱۷ | ۱۹۸ | -۱/۳۹ | ۰/۲۴ | ۱/۴۰ | ۷/۸۸ | ۳۰/۶۱ | ۷/۱۱ | ۲۹/۱۲ | تجربه‌پذیری |
| -۱/۴۹ | ۰/۱۷ | ۱۶۷/۷۳ | -۱/۳۷ | | | با فرض عدم برابری واریانس | | | | |
| ۰/۸۸ | ۰/۲۸ | ۱۹۸ | ۱/۰۹ | ۰/۹۷ | ۰/۰۰۱ | ۵/۶۰ | ۲۹/۴۵ | ۵/۵۷ | ۳۰/۳۳ | توافق‌پذیری |
| ۰/۸۸ | ۰/۲۸ | ۱۷۸/۴۳ | ۱/۰۹ | | | با فرض عدم برابری واریانس | | | | |
| ۱/۳۷ | ۰/۱۵ | ۱۹۸ | ۱/۴۶ | ۰/۶۲۲ | ۰/۲۴ | ۶/۰۸۲ | ۳۴/۶۲ | ۶/۸۷ | ۳۵/۹۹ | مسئولیت‌پذیری |
| ۱/۳۷ | ۰/۱۴ | ۱۹۰/۱۴ | ۱/۴۹ | | | با فرض عدم برابری واریانس | | | | |
| ۳/۲۳ | ۰/۱۳ | ۱۹۸ | ۱/۵۳ | ۰/۴۸ | ۰/۵۱ | ۱۴/۲۳ | ۲۵/۲۱ | ۱۵/۱۸ | ۲۸/۴۵ | استرس شغلی |
| ۳/۲۳ | ۰/۱۳ | ۱۸۵/۳۱ | ۱/۵۴ | | | با فرض عدم برابری واریانس | | | | |

بحث

شغلی واضح است که افراد روان‌رنجور به دلیل داشتن افکار غیر منطقی، عواطف شکننده و فقدان یا کمبود کنترل تکانش‌ها از توانایی مقابله با استرس برخوردار نبوده (۲۹،۳۰) و همین عامل، باعث افزایش استرس شغلی آنان می‌شود. در این پژوهش بین برون‌گرایی و استرس شغلی نیز رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود داشت که با نتایج پژوهش‌های قبلی در این زمینه (۲۷،۲۳-۲۵) هماهنگ می‌باشد اما با یک پژوهش که نتایج آن حاکی از عدم رابطه‌ی معنی‌دار بین برون‌گرایی و استرس شغلی بود (۲۲)، ناهماهنگ است. هم‌چنین بر اساس یافته‌ی پژوهش حاضر، برون‌گرایی پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی است. در حقیقت، افراد برون‌گرا نیز به دلیل انس گرفتن با دیگران، عدم سرزنش خود برای اشتباهات جزئی، نا-امید نشدن، پرتلاش و باجرات بودن (۲۹،۳۰) فشار روانی کمتری را تجربه می‌کنند. در مورد تجربه‌پذیری نیز به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی باید به این نکته اشاره نمود که بر اساس یافته‌های این پژوهش بین تجربه‌پذیری و استرس شغلی، رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های قبلی در این زمینه (۲۶-۲۳) هماهنگ می‌باشد اما با یک پژوهش که نتایج آن حاکی از عدم رابطه‌ی معنی‌دار بین تجربه‌پذیری و استرس شغلی بود (۲۱)، ناهماهنگ است. البته میزان این رابطه در حدی نیست که بتوان گفت تجربه‌پذیری، پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی است. در افراد تجربه‌پذیر نیز به دلیل تمایل به پذیرش عقاید جدید (۲۹،۳۰) امکان تجربه‌ی استرس شغلی کمتر است زیرا برخی از استرس‌ها به دلیل روبه‌رو شدن با موقعیت‌ها و وظایف جدید حاصل می‌شود. البته شاید چون در هیچ پژوهشی، این عامل به عنوان یکی از عوامل اصلی استرس مطرح نیست، این مسئله می‌تواند دلیلی بر عدم قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی تجربه‌پذیری باشد. توافق-پذیری نیز در این پژوهش، رابطه‌ی منفی معنی‌داری با استرس شغلی داشت. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های قبلی در این زمینه (۲۶،۲۵) هماهنگ بوده اما با یک پژوهش که نتایج آن حاکی از عدم رابطه‌ی معنی‌دار بین توافق‌پذیری و استرس شغلی بود (۲۱)، ناهماهنگ است.

نتایج این پژوهش نشان داد بین خودتنظیمی با استرس شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خارجی (۷، ۱۵، ۱۶) مبنی بر رابطه‌ی منفی بین خودتنظیمی و استرس شغلی هماهنگ است. هم‌چنین با نتایج پژوهش داخلی (۱۸) نیز هماهنگ است، اگر چه در پژوهش داخلی، خودتنظیمی به عنوان یکی از مولفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی هوش هیجانی مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این، بر اساس یافته‌ی این پژوهش، نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی خودتنظیمی برای استرس شغلی مورد تایید قرار گرفت. این یافته نیز با نتایج پژوهش خارجی مبنی بر این که خودتنظیمی، پیش‌بینی‌کننده‌ی تنش شغلی است (۱۶) هماهنگ است. در تبیین رابطه‌ی خودتنظیمی با استرس شغلی و نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی آن در استرس شغلی باید به این نکته اشاره نمود که خودتنظیمی یک مهارت بوده (۱۲) که با ایجاد توانمندی‌های مختلف در افراد باعث می‌شود (۱۱) آن‌ها برای دستیابی به اهداف خود به افکار، هیجانات و رفتار خود توجه بیشتری نمایند (۱۰). به عبارت دقیق‌تر، فردی که دارای مهارت خودتنظیمی است در هنگام انجام یک کار به دلیل بالا بودن ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی (۶)، ایجاد توجه انتخابی (۱۳) و به تاخیر انداختن خشنودی و انجام اعمال هدف‌مند و رو به آینده (۱۴) و انتخاب رفتارهای مقابله‌ای مثبت (۱۶) استرس کمتری را تجربه خواهد نمود.

بر اساس یافته‌های این پژوهش بین روان‌رنجوری و استرس شغلی، رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های خارجی و داخلی (۲۷-۲۲) هماهنگ می‌باشد اما با یک پژوهش که نتایج آن حاکی از عدم رابطه‌ی معنی‌دار بین روان‌رنجوری و استرس شغلی بود (۲۱)، ناهماهنگ است. هم‌چنین بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، روان‌رنجوری پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی است که این نتیجه نیز با یافته‌های پژوهش‌های قبلی (۲۸) هماهنگ می‌باشد. در تبیین رابطه‌ی روان‌رنجوری با استرس شغلی و نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی آن در استرس

توافق‌پذیری و مسئولیت‌پذیری) و استرس شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. نتایج در این مورد حاکی از عدم تفاوت معنی‌دار بین کارمندان زن و مرد در متغیرهای مذکور بود. در زمینه‌ی استرس شغلی این یافته با برخی از پژوهش‌های قبلی (۸) هماهنگ و با برخی از آنان (۳۲) ناهماهنگ است. شاید یکی از دلایل عدم تفاوت زنان و مردان در زمینه‌ی استرس شغلی ناشی از این مطلب باشد که امروزه محیط کار از هر دو گروه زنان و مردان انتظاراتی یکسان دارد و این می‌تواند زمینه‌ساز استرس شغلی یکسان بین زنان و مردان باشد اما در خصوص متغیر خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی به دلیل عدم وجود پژوهش در این زمینه، امکان مقایسه‌ی یافته‌ها وجود ندارد.

در پایان به عنوان یک محدودیت باید اشاره نمود که نتایج حاصل از این پژوهش، محدود به کارمندان دانشگاه اصفهان می‌باشد لذا به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای اطمینان از نتایج، این مقیاس را در سایر شهرها، دانشگاه‌ها و سازمان‌های دیگر نیز مورد بررسی قرار دهند. به عنوان پیشنهاد کاربردی نیز با توجه به این که مهارت‌های خودتنظیمی، قابل افزایش و یادگیری است و می‌توان آن را پرورش داد بنابراین توصیه می‌شود که سازمان‌ها با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارها و کنفرانس‌های روان‌شناختی در جهت تقویت مهارت‌های خودتنظیمی کارمندان گام بردارند. در مورد ویژگی‌های شخصیتی نیز به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود برای بهره‌وری بهتر سازمان و نیروی انسانی شاغل در آن در هنگام واگذاری مشاغل به افراد، ویژگی‌های شخصیتی آنان را مورد توجه قرار داده تا به این ترتیب بتوان میزان استرس شغلی افراد را کاهش داد.

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی در استرس شغلی، بنابراین اجرای برنامه‌های آموزشی در زمینه‌ی خودتنظیمی و واگذاری وظایف متناسب با ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی (مانند بهره‌وری شغلی) و عملکرد فردی (مانند سلامت روانی) شود.

البته همانند تجربه‌پذیری میزان این رابطه در حدی نبود که بتوان گفت توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی است. در خصوص رابطه‌ی بین این دو متغیر باید به این نکته اشاره نمود که بر اساس دیدگاه پژوهشگران (۸) شیوه‌ی مواجهه‌ی افراد با استرس، وابسته به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها است و چون توافق‌پذیری نیز یک ویژگی شخصیتی است، پس این رابطه، معنی‌دار شده است اما در خصوص جهت رابطه بر اساس دیدگاه پژوهشگران، سازگاری با فشار روانی (۲۹،۳۰) باعث کاهش فشار روانی خواهد شد و سازگاری نیز که ویژگی اصلی افراد توافق‌پذیر است اما این که چرا با وجود این رابطه، نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی توافق‌پذیری تایید نشده است، نیازمند بررسی‌های بیشتری است. در خصوص مسئولیت‌پذیری نیز نتایج این پژوهش نشان داد رابطه‌ی منفی معنی‌داری بین این متغیر با استرس شغلی وجود دارد. این یافته نیز با برخی از پژوهش‌ها مبنی بر رابطه‌ی منفی بین این دو متغیر (۲۳،۲۶،۲۵) هماهنگ است اما با برخی از پژوهش‌ها مبنی بر عدم ارتباط بین مسئولیت‌پذیری و استرس شغلی (۲۱) و رابطه‌ی مثبت بین مسئولیت‌پذیری و استرس شغلی (۲۴) ناهماهنگ است. البته میزان رابطه‌ی بین مسئولیت‌پذیری با استرس شغلی نیز در حدی نبود که بتوان گفت مسئولیت‌پذیری، پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی است. در خصوص رابطه‌ی بین مسئولیت‌پذیری و استرس شغلی باید گفت افراد مسئولیت‌پذیر به دلیل داشتن توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به کارگیری برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف خود (۳۱) از استرس شغلی کمتری برخوردار هستند. البته ممکن است مسئولیت‌پذیری زیاد، افراد را در معرض استرس شغلی نیز قرار دهد به خصوص وقتی که این مسئولیت‌پذیری زیاد همراه با کاهش سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و توافق‌پذیری و افزایش ویژگی روان‌رنجوری باشد و همین موضوع می‌تواند قدرت پیش‌بینی‌کننده‌ی مسئولیت‌پذیری را دچار تزلزل نماید. علاوه بر این، در این پژوهش تفاوت زنان و مردان از نظر خودتنظیمی، پنج ویژگی شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری،

References

1. Khoshouei MS, Farhadi N. Comparison of job stress, stressful life events, and coping styles between shift and non-shift Personnel. Journal of research and health 2014; 4(4): 920-6.
2. Vaghee S, Meshkin Yazd A, Asgharipour N, Ebrahimzadeh S. [The effect of critical thinking training on nurses' job stress in psychiatric ward]. Journal of fundamentals of mental health 2014; 16(12): 12-21. (Persian)
3. Hazavehei MM, Hosseini Z, Moeini B, Moghimbeigi A, Hamidi Y. [Assessing stress level and stress management among Hamadan hospital nurses based on PRECEDE model]. Horizon medical sciences 2012; 18(2): 78-85. (Persian)
4. Golparvar M, Vaseghi Z, Javadian Z. [The moderating role of work skills in relationship between Job stress, feeling energy and emotional exhaustion with deviant and organizational citizenship behaviors and creativity]. Iran occupational health journal 2013; 9(4): 58-70. (Persian)
5. Chrousos A. Stress basic mechanisms and clinical implication. New York: McGraw Hill; 2002.
6. Karimi O, Kimiaee SA, Mahdian H. [Studying the role of attachment, emotional intelligence and occupational stress styles on job satisfaction in Mashhad secondary course teachers in educational year 2010-2011]. Quarterly journal of career and organizational counseling 2012; 4(10): 31-45. (Persian)

7. Kondratyuk N, Morosanova V. The relationship between self-regulation, personality traits and job stress. *Pers Individ Diff* 2014; 60: S75.
8. Ghanei Gheshlagh R, Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. [The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress]. *Iranian journal of psychiatric nursing* 2013; 1(3): 27-34. (Persian)
9. Subburaj A, Shunmuga M, Sekar M, Sumathi, P. Big five personality traits-a tool for managing stress. *Tactful Management Research Journal* 2012; 1 (2): 1-6.
10. Duriez B, Soenens, B. Personality, identity styles, and religiosity, an integrative study among late and middle adolescents. *J Adolesc* 2009; 29 (1): 119-35.
11. Zimmerman B, Schunk D. *Self-regulated learning and academic achievement: theory, research and practice*. New York: Springer-Verlag; 1989.
12. Mi-Young P, Mi-Jeong P, Ha-Na Y, Joo-Hyung K. A relationship between self-regulation, job satisfaction, and job stress of Korean nurses. *J Korean Acad Nurs Administr* 2008; 14(3): 321-31.
13. Shapiro SL, Schwartz GE. Intentional systemic mindfulness: an integrative model for self-regulation and health. *Adv Mind Body Med* 2000; 16(2): 128-34.
14. Barkley RA. Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: Constructing a unifying theory of ADHD. *Psychol Bullet* 1997; 121(1): 65-94.
15. Elliot AJ, Thrash, TM, Murayama K. A longitudinal analysis of self-regulation and well-being: Avoidance personal goals, avoidance coping, stress generation, and subjective well-being. *J Pers* 2011; 79 (3): 643-74.
16. Kafetsios K, Zampetakis LA. Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Pers Individ Diff* 2008; 44 (3): 712-22.
17. Mackey JD, Perrewé PL. The (appraisals, attributions, adaptation) model of job stress: The critical role of self-regulation. *Organ Psychol Rev* 2014; 4(3): 258-78.
18. Naghizadeh H, Tavakkoli M, Miri M, Akbarzadeh H. [Background relationship between emotional intelligence and job stress among managers and employees of teaching hospitals affiliated to Tabriz University of Medical Sciences and Health Care]. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 2009; 16 (4): 57-64. (Persian)
19. Naseh M, Jalilvand J, Vahdani M. [Relationship between personality dimensions and job burnout of nurses]. *Modern care journal* 2012; 9(2): 87-94. (Persian)
20. Pervin OP, John E. *Handbook of personality: Theory and research*. 2nd ed. New York: Guilford; 2001.
21. Popoola BI, Ilugbo EA. Personality traits as predictors of stress among female teachers in Osun State teaching service. *Edo J Couns* 2010; 3(2): 173-88.
22. Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiary Z. [Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses]. *Iranian journal of nursing vision* 2013; 1(4): 36-44. (Persian)
23. Mostaghni S, Sarvghad S. Relationship of personality characteristics and psychological hardiness with job stress of nurses of public sector hospitals in Shiraz. *Indian journal of fundamental and applied life sciences* 2015; 5(S2): 1671-9.
24. Modaresi S, Ahmadi MS. Investigate the relationship between personality traits, stress and job burnout among nurses. *Indian journal of fundamental and applied life sciences* 2015; 5(S1): 2345-52.
25. Ebstrup J F, Eplov LF, Pisinger C, Jorgensen T. Association between the Five Factors personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self-efficacy? *Anxiety Stress Coping* 2011; 24(4): 407- 19.
26. Subburaj A, Shunmuga M, Sekar M, Sumathi P. Big five personality traits-a tool for managing stress. *Tactful management research journal* 2012; 1(2): 1-6.
27. Desa A, Yusooif F, Ibrahim N, Abd Kadir, NB, Murni Ab Rahman R. A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. 4th World Conference on Psychology, Counseling and Guidance. *Procedia Soc Behav Sci* 2014; 114: 355-9.
28. Jafari L, Ahmadi T, Vahedi Ghajari A, Babazadeh Bora O, Mortezaazadeh Z. Relationship of job-related stress to the big five personality factors among personnel in Shahid Beheshti Hospitalin Yasuj, Iran. *Proceeding of the 21th European Congress of Psychiatry*, 2013; 28(Supplement 1): 1.
29. Costa PT, McCrae RR. Cross-sectional studies of personality in a national sample: I development and validation of survey measures. *Psychol Aging* 1986; 1(2): 140-3.
30. Nasr Esfahani N, Etemadi A. [The relation between personality traits with spiritual intelligence and quality of life in students of Allame Tabatabaei University (Iran)]. *Journal of research and health social development and health promotion research center* 2012; 2(2): 226-35. (Persian)
31. Garousi Farshi M. [The new approaches to personality assessment]. Tabriz: Jamee Pajooh 2001. (Persian)
32. Khaghanizadeh M, Ebadi A, Cirati Nair M, Rahmani M. [The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals]. *Journal of Military Medicine* 2008; 10 (3): 175- 184. (Persian)
33. Tabachnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon; 2007.
34. Knofczynski GT, Mundfrom D. Sample sizes when using multiple linear regression for prediction. *Educ Psychol Meas* 2008; 68(3): 431442.
35. Brown JM, Miller WR, Lawendowski LA. The self-regulation questionnaire. In: VandeCreek L, Jackson TL. (editors). *Innovations in clinical practice: A source book*. Sarasota, FL: Professional Resource; 1999: 281-9.
36. Ahanchian M, Arfaa F, Bahmanabadi S, Alayi A. [Attributional styles and self-regulation: An exploration into the role of personality styles]. *Journal of behavioral sciences* 2014; 8(2): 155-64. (Persian)
37. Davis M, Robbins E, McKay M. *The relation and stress reduction work book*. Oakland: New Harbinger; 1991.
38. Sadeghi A, Motamed M. [Survey the stress resources on academic staff members in Guilan University], *Guilan University of Medical Sciences and Islamic Azad University* 2011; 19: 38-47. (Persian)