



Article Type: Original

The Role of Personality Traits in the Job Performance among Athletes: The Mediating Role of Job Stress

Rasoul Chamani Ghalandari¹ , Abdolah Shafie Abadi^{2*} , Farideh Dokaneifard³ 

1. PhD Student, Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad Univeristy, Roudehen, Iran.
2. Professor, Department of Counseling, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran
3. Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad Univeristy, Tehran, Iran.

Received: 05/07/2022, Revised: 06/10/2022, Accepted: 05/03/2023

* Corresponding Author: Abdolah Shafie Abadi, E-mail: shafiabady@atu.ac.ir

How to Cite: ChamaniGhalandari, R., Shafie Abadi, A. Dokaneifard, F. (2025). The role of personality traits in the job performance of athletes: the mediating role of job stress. *Sport Psychology Studies*, 14(51), 105-129. In Persian

Extended Abstract

Background and Purpose

Nurses constitute one of the largest and most critical human resources within healthcare systems, playing a vital role in promoting community health. The success of healthcare organizations in fulfilling their mission is heavily dependent on a competent nursing workforce. Statistics indicate that nurses are responsible for at least 50% of healthcare services, with this figure rising to approximately 80% in some countries, solidifying their position as the largest group within the treatment team globally. In contemporary work environments, personality has gained significant recognition as a predictor of job performance. An individual's personality shapes their motivation, attitudes

towards their job, and their responses to occupational demands. According to Holland's theory, career choice and job satisfaction are closely linked to the congruence between an individual's personality traits and their work environment. The Five-Factor Model (FFM) of personality, encompassing Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness, provides a robust framework for understanding these traits. Variations in these personality dimensions are considered among the most influential factors affecting nurses' job performance. Therefore, achieving optimal job performance is contingent upon the alignment between an employee's personality and their role, fostering feelings of worth, efficacy, and capability.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Concurrently, job performance is a critical determinant of organizational efficiency and success. For nurses, job performance is defined as the effective execution of activities and responsibilities related to direct patient care. High performance ensures the quality of therapeutic services and patient satisfaction, accelerates recovery, and reduces hospital costs. Conversely, poor performance can lead to medical errors, increased hospitalization durations, higher costs, and severe patient harm. Multiple factors influence nurses' job performance, including management skills, professional competence, recognition, job satisfaction, education, supportive feedback, and job commitment.

While previous studies have separately examined the relationships between personality traits and job performance, and between personality traits and job stress, less attention has been paid to the integrated role of these variables within specific nursing populations, such as those who are also athletes. This study aims to bridge this gap by investigating the role of personality traits in the job performance of athlete nurses, with job stress serving as a mediating variable. The conceptual model posits that personality traits influence job performance both directly and indirectly through their impact on perceived job stress.

Materials and Methods

This applied research employed a descriptive-correlational design. The statistical population comprised all athlete nurses from Tehran University of Medical Sciences in the year 2022. Using Krejcie and Morgan's formula for sample size estimation, 220 participants were

selected via voluntary sampling from selected hospitals. Inclusion criteria included having a sports background, a minimum of one year of nursing experience, formal employment (full-time, contractual), willingness to participate, and not holding a managerial position (e.g., head nurse, supervisor). Data were collected using three standardized questionnaires: the 60-item NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) to measure personality traits, Patterson's (1970) 15-item Job Performance Questionnaire, and the short 21-item Nursing Job Stress Scale developed by Chen et al. (2013, revised 2020). Data analysis was performed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and Structural Equation Modeling (SEM) with SPSS and AMOS software (version 24), with a significance level set at $P < 0.05$.

Findings

Demographic analysis of the sample ($n=220$) revealed a distribution of 98 males and 122 females. Participants' ages ranged from under 25 to over 46 years, with the majority holding a bachelor's degree (139 individuals) and having 1-10 years of service (102 individuals). Descriptive indices for the main variables were calculated. Collinearity statistics (Tolerance and VIF) confirmed the absence of multicollinearity issues among the predictor variables. Pearson correlation analysis revealed significant relationships among the study variables. Neuroticism showed a strong positive correlation with job stress ($r = 0.556$, $p < 0.01$) and a strong negative correlation with job performance ($r = -0.667$, $p < 0.01$). Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness were all negatively correlated with job stress and

positively correlated with job performance ($p < 0.01$), with the exception of the correlation between Conscientiousness and job performance, which was positive but weaker ($r = 0.178$, $p < 0.01$). The structural equation model demonstrated a good fit with the data after modification ($\chi^2/df = 1.789$, $CFI = 0.94$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.064$). Path analysis within the SEM confirmed several direct effects: Neuroticism had a significant positive direct effect on job stress ($\beta = 0.39$, $t = 6.907$) and a significant negative direct effect on job performance ($\beta = -0.66$, $t = -12.556$). Openness to Experience had a significant negative direct effect on job stress ($\beta = -0.30$, $t = -5.346$) and a positive direct effect on job performance ($\beta = 0.23$, $t = 4.516$). Conscientiousness had a significant negative direct effect on job stress ($\beta = -0.21$, $t = -3.612$) and a positive direct effect on job performance ($\beta = 0.15$, $t = 3.155$). Finally, job stress had a significant negative direct effect on job performance ($\beta = -0.35$, $t = -5.424$).

Crucially, the Sobel test confirmed the significant mediating role of job stress in the relationship between specific personality traits and job performance. The indirect paths were significant for Neuroticism ($Z = 4.321$, $p < 0.05$), Openness to Experience ($Z = 3.418$, $p < 0.05$), and Conscientiousness ($Z = 2.528$, $p < 0.05$). This indicates that part of the influence of these personality traits on job performance is channeled through their impact on the level of job stress experienced by the nurse.

Conclusion

The findings align with much of the existing literature, confirming that personality traits are significant predictors of both job stress and job

performance in nurses. Individuals high in Neuroticism, characterized by emotional instability, anxiety, and negative affect, are more vulnerable to job stress, which in turn impairs their performance. Their tendency towards negative appraisal and poor coping mechanisms makes them less effective in high-pressure clinical environments. In contrast, traits like Conscientiousness (organization, responsibility, diligence) and Openness to Experience (flexibility, adaptability, receptiveness to new ideas) appear to function as protective factors. Conscientious individuals' structured and reliable approach helps them manage workloads and reduce stress perception, leading to better performance. Similarly, nurses high in Openness can adapt more flexibly to unpredictable situations, employing diverse problem-solving strategies, which mitigates the negative impact of stress on their performance.

This study highlights that personality dimensions, occupational stress, and job performance operate as an interconnected chain in the nursing context. Therefore, interventions aimed at improving nurse performance should consider this holistic dynamic. Practical recommendations include:

1. **Personality-Informed Selection & Placement:** Incorporating personality assessment (e.g., using the FFM) into the recruitment and selection processes for nursing students and staff. Placing nurses in units that align with their personality strengths could optimize performance and reduce stress.
2. **Strength-Based Development & Stress Management Training:** Implementing

programs to help nurses enhance their positive personality traits (e.g., resilience training linked to Conscientiousness and Openness) and mitigate the effects of negative traits. Concurrently, providing comprehensive training in evidence-based stress management and coping strategies is essential.

3. **Organizational Stress Reduction:** Hospital administrators should proactively identify and mitigate environmental sources of job stress (e.g., excessive workloads, inadequate staffing, lack of resources, and poor team communication) to create a more supportive work climate.

4. **Enhanced Psychosocial Support:** Increasing social and psychological support for nurses through accessible counseling services, peer support groups, and supportive leadership practices.

This study has limitations, including its cross-sectional correlational design, which precludes causal inferences. The sample was limited to athlete nurses from one university medical sciences network in Tehran, which may affect the generalizability of the results to other nursing populations or cultural contexts. Future research should employ longitudinal or experimental designs to establish causality and explore these relationships in broader and more diverse nursing samples. Qualitative studies are also recommended to gain deeper insight into the lived experiences of nurses concerning personality, stress, and performance.

In conclusion, this research underscores the critical mediating role of job stress in the relationship between core personality traits and job performance among nurses. Recognizing this interconnectedness provides a valuable framework for developing more effective strategies to support the nursing workforce, ultimately aiming to enhance both their well-being and the quality of patient care they deliver.

Keywords: Personality Traits, Five-Factor Model, Job Performance, Occupational Stress, Nurse, Mediation Analysis.

Ethical Considerations

All procedures were in accordance with the ethical standards of the Declaration of Helsinki. After giving the initial instruction about the study, informed written consent was obtained from all participants. All of them participated in this study voluntarily.

Authors' Contributions

All authors contributed equally to the data collection, conceptualization, data analysis, presentation of the idea, authorship of the introduction, discussion and methodology, writing and revision of the article.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.



نوع مقاله: پژوهشی اصیل

نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی ورزشکاران: میانجی‌گری استرس شغلی

رسول چمنی قلندری^۱، عبدالله شفیق آبادی^{۲*}، فریده دکانه ای فرد^۳

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳. گروه آموزشی مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۴، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۷/۱۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

* Corresponding Author: Abdollah Shafie Abadi, E-mail: shafiabady@atu.ac.ir

How to Cite: ChamaniGhalandari, R., Shafie Abadi, A. Dokaneifard, F. (2025). The role of personality traits in the job performance of athletes: the mediating role of job stress. *Sport Psychology Studies*, 14(51), 105-129. In Persian

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.

مواد و 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.

یافته‌ها: نتایج نشان داد اثر مستقیم روان‌نژندی بر استرس شغلی (۰/۳۹)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه بر استرس شغلی (۰/۳۰-) و اثر مستقیم وظیفه‌شناسی بر استرس شغلی (۰/۲۱-) معنادار بود. اثر مستقیم روان‌نژندی بر عملکرد شغلی (۰/۶۶-)، اثر مستقیم اشتیاق به تجربه بر عملکرد شغلی (۰/۲۳) و اثر مستقیم وظیفه‌شناسی 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 ≤ ۰/۰۵).

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

کلید واژه‌ها: ورزشکاران، ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی، استرس شغلی.



مقدمه

بالایی از وظیفه‌شناسی، افرادی را توصیف می‌کند که مصمم، پیگیر، منظم و قابل اعتماد هستند. افراد با سطح رضایت بالا اعتماد بین فردی و رفتار نوع دوستانه، تعاونی و تسلیم را نشان می‌دهند (سوریونز، والین، فالکستد و ملین^۴، ۲۰۲۱). تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در عملکرد شغلی^۵ است (نسیان، اسدی گندمانی و باقری، ۲۰۱۶). بنابراین نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی‌های شخصیتی شاغل و شغل، احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است (شفیع آبادی، ۲۰۲۰). در مطالعات مختلف رابطه ویژگی‌های شخصیتی با متغیرهای مختلفی از جمله استرس شغلی^۶، قانعی قشلاق، ولیئی، رضایی، رضایی (۲۰۱۳)، احمدی (۲۰۱۵)، پوپولا و ایلوگو^۷ (۲۰۱۰)، ابستراپ، اپلو، پیسینگر و یورگنسن^۸ (۲۰۱۱)، عملکرد شغلی، اسدنی، جلیل پور، احمدی و بریاجی^۹ (۲۰۱۵)، تورسن، بردالی، 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 (هوئیلی^{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 این رو، انجام موفقیت‌آمیز امور، بستگی زیادی به چگونگی عملکرد شغلی دارد (ذاکریان و همکاران، ۲۰۱۷). عوامل زیادی در عملکرد شغلی سهیم است که در مطالعات مختلف نشان داده

امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های 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 محیط های شغلی برای انتخاب شغل و سازگاری شغلی تاکید دارد (شفیع آبادی، ۲۰۲۰). ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند و براساس آنها می‌توان ارزش-های خاص حرفه‌ای افراد را در موقعیت‌های گوناگون کار تعیین نمود (سوخته‌زاری، ۲۰۱۵). شخصیت را می‌توان به عنوان «تنوع تفاوت‌های 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

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

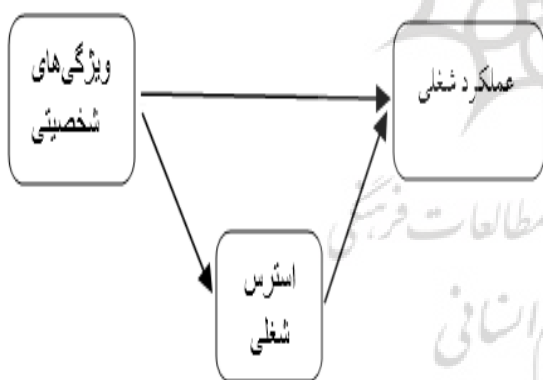
3 Milovanovic

4 Sorjonen, Wallin, Falkstedt, Melin

5 Job Performance

6 Job Stress

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

نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی ورزشکاران...

شده متغیرهای مختلفی از جمله؛ مهارت‌های مدیریت و رهبری (مک کانل^{۱۳}، ۲۰۱۳)، شایستگی‌های شغلی (تزنک^{۱۴}، ۲۰۱۴)، قدردانی از پیشرفت‌ها (فورت^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۸)، رضایت‌مندی از کار (اسکاندورا و لانکائو^{۱۶}، ۲۰۱۹)، مهارت‌ها و تحصیلات (تزنک، ۲۰۱۴)، بازخورد و ارتباطات حمایتی (فورت و ولترو^{۱۷}، ۲۰۱۸)، و تعهد شغلی (مریانو و الفاوری^{۱۸}، 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 اقدم، خواجه، گلی و بهاء، ۲۰۲۱). 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^{۱۹}، 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 صنعتی و سازمانی بویژه در ارتباط با عملکرد شغلی

17 Fort, Voltero
18 Mrayyan & Al- Faouri
19 Jeong & Kyung

13 McConnell
14 Tzeng
15 Fort
16 Scandura & Lankau

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو: پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو ۲۲ 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، روان نژندی، برون-گرایی- درون‌گرایی، خوشایندی (توافق) و وجدانی 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 آیتم‌ها در قالب مقیاس ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافق، نظری ندارم، مخالف، کاملاً مخالف) امکان‌پذیر است. در هنجاریابی آزمون نئو که توسط گروسی فرشی (۲۰۰۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های 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 روان نژندی، برون-گرایی - درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، موافق بودن 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: روان نژندی، برون‌گرایی- درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، موافق بودن و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد.

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 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. ملاحظات 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 مدل-یابی معادلات ساختاری با استفاده نرم افزار اس. پی. اس. اس^{۲۰} و ایموس^{۲۱} استفاده شد. سطح معنی‌داری $P < 0.05$ در نظر گرفته شد.

ابزارهای پژوهش

نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی ورزشکاران...

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 ۱۲ 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 (۲۰۰۶) ترجمه شده و این محققان ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵، ارشدی و پیریایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب ۰/۸۲ را گزارش کرده‌اند. همچنین پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ در مطالعه‌ی حسنی و همکاران (۲۰۱۴) 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^۳ 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 لائوشه 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 توجه به وجود برخی ابهام در عبارات و نیز رعایت تناسب تغییراتی در یکی از گویه‌ها اعمال گردید. در پژوهش شیرازی و همکاران (۲۰۲۰) 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 مک‌دونالد نیز ۰/۹۵ محاسبه شد.

یافته‌ها:

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.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 1. Descriptive indices of research variables

عامل کلی	زیر مقیاس‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
ویژگی‌های شخصیتی	روان نژندی	۲۸/۹۲	۸/۵۷	۰/۷۳۰	-۰/۲۷۴
	برون گرایی - درون گرایی	۳۹/۹۵	۶/۹۷	-۰/۳۵۳	-۰/۵۸۰
	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

طبق جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار روان نژندی $۲۸/۹۲ \pm ۸/۵۷$ ، میانگین و انحراف معیار برون گرایی - درون گرایی $۳۹/۹۵ \pm ۶/۹۷$ ، میانگین و انحراف معیار اشتیاق به تجربه $۳۴/۶۰ \pm ۴/۷۱$ ، میانگین و انحراف معیار توافق پذیری $۳۷/۱۱ \pm ۵/۱۵$ ، میانگین و انحراف معیار وظیفه شناسی $۴۱/۷۳ \pm ۶/۱۷$ می‌باشد. همچنین میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی $۲۶/۲۹ \pm ۴/۸۶$ ، میانگین و انحراف معیار استرس شغلی $۶۵/۷۶ \pm ۷/۸۳$ می‌باشد.

جدول ۲. آزمون هم‌خطی متغیرهای پژوهش

Table 2. Collinearity test of research variables

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

طبق جدول ۲ چون مقدار تراکنش تolerانس (VIF) محاسبه شده بین ۱ تا ۵ می‌باشد از هم خطی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. بنابراین مفروضه هم‌خطی بودن برای متغیر پیش‌بینی کننده در پیش‌بینی متغیرهای ملاک وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مورد مطالعه

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

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

**P<۰/۰۱ *P<۰/۰۵

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 ۱.۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است (P=<۰/۰۵).

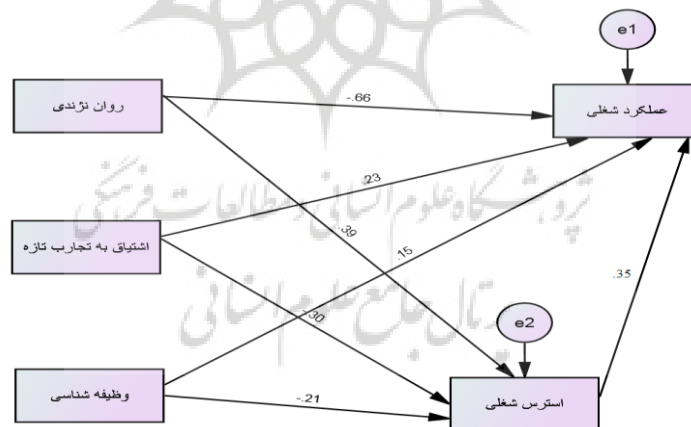
طبق جدول ۳ اثر مستقیم روان نژندی بر استرس شغلی (۰/۳۹)، اثر مستقیم اشتیاق به تجارب تازه بر استرس شغلی (۰/۳۰-) و اثر مستقیم وظیفه شناسی بر استرس شغلی (۰/۲۱-) از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم روان نژندی بر عملکرد شغلی (۰/۶۶-)، اثر مستقیم اشتیاق به تجارب تازه بر عملکرد شغلی (۰/۲۳) و اثر مستقیم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

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
۰/۰۶۴	۰/۹۴	۰/۹۵	۱/۷۸۹	۳	۵/۳۶۷

بعد از اصلاح مدل



شکل ۲. ضرایب مسیر الگوی واسطه مندی 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

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

فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی، بهار ۱۴۰۴، دوره ۱۴، شماره ۵۱

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
روان نژندی	استرس شغلی	۰/۳۹	۶/۹۰۷
اشتیاق به تجارب تازه	استرس شغلی	-۰/۳۰	-۵/۳۴۶
وظیفه شناسی	استرس شغلی	-۰/۲۱	-۳/۶۱۲
روان نژندی	عملکرد شغلی	-۰/۶۶	-۱۲/۵۵۶
اشتیاق به تجربه	عملکرد شغلی	۰/۲۳	۴/۵۱۶
وظیفه شناسی	عملکرد شغلی	۰/۱۵	۳/۱۵۵
استرس شغلی	عملکرد شغلی	۰/۳۵	۵/۴۲۴

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. برای تعیین معناداری نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی، از آزمون سوبل استفاده شد.

طبق جدول ۵ اثر مستقیم روان نژندی بر استرس شغلی (۰/۳۹)، اثر مستقیم اشتیاق به تجارب 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 بر عملکرد شغلی (۰/۲۳) و اثر مستقیم وظیفه شناسی بر عملکرد شغلی (۰/۱۵) نیز معنادار می

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
روان نژندی	استرس شغلی	عملکرد شغلی	۰/۱۳۶	۴/۳۲۱	<۰/۰۵
اشتیاق به تجربه	استرس شغلی	عملکرد شغلی	۰/۱۰۵	۳/۴۱۸	<۰/۰۵
وظیفه شناسی	استرس شغلی	عملکرد شغلی	۰/۰۷	۲/۵۲۸	<۰/۰۵

(۲۰۱۱) نشان داده شده بود که بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار وجود داشت. ولی نتایج پژوهش پوپولو و همکاران (۲۱۰) حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد و با نتایج پژوهش حاضر 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 ویژگی‌های شخصیتی 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، ۲۰۱۵). 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، مایوس 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 تصمیم‌ها اخذ شده صورت می‌گیرد (یائو، یائو، وانگ و لان^۴، ۲۰۱۳). لذا افرادی که دارای ویژگی شخصیتی روان‌نژندی هستند به دلیل داشتن خصوصیات کم-رویی، 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

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

بحث و نتیجه‌گیری

تعدادی از پژوهشگران به طور جداگانه به مطالعه رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد و استرس شغلی پرداخته‌اند (احمدی، ۲۰۱۵). 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. علاوه بر نتایج بیانگر نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژندی، برون‌گرایی - درون‌گرایی و توافق‌پذیری) با عملکرد شغلی بود.

نتایج پژوهش‌های حاضر با نتایج پژوهش‌های خانجانی (۲۰۱۷)؛ احمدی (۲۰۱۵)؛ قانعی و همکاران (۲۰۱۲)؛ قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۱)؛ دابول، آویک، تویوو، کانستابل، اسوارتز و ریلو^۱ (۲۰۱۴)؛ ایکسیه، وانگ و چن^۲ (۲۰۱۱)؛ واتسون^۳ و همکاران (۲۰۰۸) همسو بودند. در پژوهش ابستروپ و همکاران

⁴ Yao, Yao, Wang & Lan

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

² Xie, Wang, & Chen

³ Watson

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، ۲۰۲۰). از این رو اشتیاق به تجارب تازه به عنوان یک عامل 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 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. سپاس 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

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، ۲۰۱۶). که این امر به افت عملکرد شغلی منجر می‌شود (خانجانی، ۲۰۱۷).

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، ۲۰۱۵). شخصیت‌های وظیفه‌شناس، با وجدان و مسئولیت‌پذیر بوده و بسیار سخت‌کوش و با پشتکار هستند، این افراد که خستگی‌ناپذیر بوده و بیشتر درگیر شغل بوده و موفق‌ترند (میلووانوویچ، ۲۰۱۷). به کارگیری کارکنان مسئولیت‌پذیر و با وجدان سبب می‌شود که دراز مدت هزینه‌های سازمانی کاهش یابد، وفاداری و تعهد افزایش یابد و بطور کلی عملکرد شغلی افزایش یابد. همچنین نمره بالا در با وجدانی با موفقیت شغلی همراه است (جعفری‌گل، صفوی و زارع، ۲۰۱۴).

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

113348906816060456007162514828 می-

باشد.

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 داشته

اند.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان به طور مساوی در جمع‌آوری داده‌ها،

مفهوم‌سازی، تحلیل داده‌ها، ارائه ایده، نگارش و اصلاح مقاله

مشارکت داشتند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

References

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. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.01.004>
6. Dehghani 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. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.540012>
8. Fort AL, Voltero L. (2018). Factors affecting the performance of maternal health care providers in Armenia. *Hum Resour Health*. 2 (8): 1-11. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-2-8>
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. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.09.001>
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 فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی، بهار ۱۴۰۴، دوره ۱۴، شماره ۵۱

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. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151557>

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. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2020.04.002>

فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی، بهار ۱۴۰۴، دوره ۱۴، شماره ۵۱

نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی ورزشکاران...

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). <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>

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. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>

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. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.10.011>

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. (2020). The role of personality in human resource management. *Journal of Human Resource Management Review*, 21(4), p: 257. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.009>

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. <https://doi.org/10.4314/ejc.v3i2.63598>

27. Shafiabadi, A. (2019). Career guidance and counseling and theories of career choice (with general 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. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00708-1>

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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.835>

32. Tong Ling, MS. (2017). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), 1-6. <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>

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.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05576.x>
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. <https://doi.org/10.1111/ijn.12103>
36. Zakerian, S.A., Mosaferchi, S., Sepidarkish, M., Nasiri, Z., Momenyan, S., Mortezapour-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), 54-61. In Persian