

## بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران

فضیله اسپهیدی (M.A)<sup>۱\*</sup>، قدرت ا... فکوری (PhD)<sup>۲</sup>

### چکیده

**سابقه و هدف:** روانشناسان معتقدند که ویژگی های شخصیتی خاص می تواند در کنترل محیط های کاری فشارزا تفاوت ایجاد کنند. از جمله عوامل تاثیر گذار بر سلامت روانی می توان به استرس شغلی و ویژگی های شخصیتی نیروی کار اشاره کرد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران می باشد.

**مواد و روش ها:** روش تحقیق در پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه ی آماری آن را کلیه مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تشکیل می دهند که تعداد آن ها ۱۵۰ نفر می باشد و از این میان، تعداد ۱۰۸ نفر به شیوه ی نمونه گیری در دسترس، به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه های پنج عاملی شخصیت نئو (NEO)، سلامت عمومی گلدبرگ (GHQ-28) و استرس شغلی اوسیپو استفاده شد که از پایایی و اعتبار مناسب برخوردار هستند. همچنین، به منظور تعیین رابطه ی ویژگی های شخصیتی با سلامت روان، از رگرسیون خطی و برای تعیین رابطه ی بین استرس شغلی و سلامت روان از همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**یافته ها:** تحلیل داده ها نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی (روان آزردهی و گشودگی) و سلامت روان در سطح خطای ۱٪ رابطه ی معنی دار وجود دارد. همچنین، بین استرس شغلی و سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی رابطه ی معنی دار وجود دارد.

**استنتاج:** یافته های پژوهش نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی (روان آزردهی و گشودگی) و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی رابطه ی معنی داری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** ویژگی های شخصیتی، استرس شغلی، سلامت روانی

۱. \* نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، تلفن: ۰۹۱۱۳۵۴۶۸۶۰

Email: Spahbodifazileh@yahoo.com

۲. دکترای روان شناسی، دانشکده روان شناسی دانشگاه سمنان، تلفن: ۰۹۱۱۲۶۳۷۲۹

Email: Fffarbod\_1292@yahoo.com

## مقدمه

تمامی کشورهای جهان در راستای دست یابی به سلامت، به همه ی گروه های اجتماعی توجه دارند، ولی از میان این گروه ها، مدیران و کارکنان خدمات بهداشتی و درمانی دانشگاه های علوم پزشکی از اهمیت خاصی برخوردارند؛ زیرا، آنان یکی از منابع انسانی جامعه را تشکیل می دهند و همچنین، می توانند در ارتقای بهداشت جامعه و ارائه ی خدمات بهداشتی درمانی نقش اساسی داشته باشند. از این رو، در بیشتر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه میدان وسیعی برای رسیدگی به این امر خطیر اختصاص یافته است که هدف آن تامین تندرستی کارکنان و نیروی انسانی می باشد. زیرا، ضروری است که مدیران و کارکنان خدمات بهداشتی و درمانی خود از سلامت کافی برخوردار باشند تا بتوانند مروج بهداشت و سلامتی برای دیگران باشند (۱). سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد (۲). مفهوم سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکاء به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی و خودشکوفایی توانایی های بالقوه فکری و هیجانی و غیره می باشد. البته با در نظر گرفتن تفاوت های بین فرهنگ ها، ارائه تعریف جامع از سلامت روان غیرممکن می نماید. با وجود این، بر سر این امر اتفاق نظر وجود دارد که سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی است. و آن چه مسلم است این است که حفظ سلامت روان نیز مانند سلامت جسم حائز اهمیت است (۳). شخصی که سلامت روانی دارد، می تواند ضمن احساس رضایت از زندگی، با مشکلات، به طور منطقی برخورد نماید. به عبارت دیگر، افراد دارای سلامت روان، قادرند در عین کسب فردیت، با محیط نیز انطباق یافته و آن را مدیریت نمایند (۴).

شخصیت به عنوان یک الگوی شخصی از افکار، عواطف و رفتار همراه با مکانیسم های روان شناختی مخفی، یا آشکار پشت این الگوها شناخته می شود. طبق مدل زیستی، روانی و اجتماعی می توان شخص را به عنوان یک نظام در تعادل با نظام های فرعی زیستی، روان شناختی و اجتماعی مد نظر قرار داد. در چنین رویکردی علاوه بر عوامل زیستی، عوامل روان شناختی مانند حالات روان شناختی و شخصیتی نقش موثری در سلامت روانی و جسمانی دارند (۵). محققان تائید می کنند که هر ویژگی شخصیتی یک اثر بر روی پیامدهای مختلف مرتبط با سلامتی دارد (۶). یکی از رویکردهای مهم در توجه به کل ابعاد روان شناختی افراد، ویژگی های شخصیتی

می باشد. اساساً روان شناسان، شخصیت را سازمان پویایی از سیستم های روان تنی فرد که رفتارها و افکار خاص او را تعیین می کند تعریف می کنند که امکان پیش بینی آن چه را که فرد در موقعیت خاص انجام خواهد داد را نشان می دهد (۷). یکی از عوامل تاثیر گذار بر فشار روانی در محیط کار، ویژگی های شخصیتی است (۸). روان شناسان معتقدند که ویژگی های شخصیتی خاص می تواند در کنترل محیط های کاری فشار زا تفاوت ایجاد کنند. به نظر می رسد افراد به صورت متفاوت به محیط خود پاسخ می دهند (۹). به عبارت بهتر آن چه در یک محیط کاری برای کارکن ایجاد فشار روانی می کند ممکن است برای دیگری فشارزا نباشد. از سوی دیگر توجه به ابعاد شخصیت مدیران در سازمان از مقوله هایی است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری یاری کند. دستیابی به اهداف سازمان مبتنی بر توانایی های مدیران در اجرای وظایف تعیین شده و تطبیق پذیری آن ها با محیط متغیر است؛ در این میان توجه سازمان به ابعاد شخصیتی مدیران باعث می شود تا آن ها به تناسب ویژگی های شخصیتی خویش در کارهایی فعالیت کنند که خود دوست دارند و بدین طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان بیفزایند. مدیران در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی های شخصیتی شان به کار گمارده شوند، می توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار پردازند و سودمند باشند (۱۰). در این میان، سلامت روانی کارکنان از عوامل بسیاری از جمله شیوه های نظارت مدیران، کیفیت زندگی، عملکرد مدیران و بویژه ویژگی های شخصیتی تأثیر می پذیرد. ویژگی های شخصیتی از جمله روان آزرده گرایی، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن به نوبه خود نقش بسزایی را در سلامت روانی کارکنان و به دنبال آن سلامت سازمان ایفا می کند. پژوهش ها نشان داده است کارکنانی که از ویژگی های شخصیتی بیرونی برخوردار هستند، به مراتب رابطه بهتری با سایر کارمندان دارند و در نتیجه عملکرد کارکنان بهبود می یابد و سیستم نیز از سلامت بهتری برخوردار است (۱۱). دستورانی و پور یوسف (۱۳۹۱) در پژوهشی به "بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی با سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان دولتی" پرداختند. نتایج اجرای این پژوهش نشان داد بین ویژگی های شخصیتی با سلامت روانی کارکنان رابطه ی معنی داری وجود دارد (۱۲). تاثیر ویژگی های شخصیتی با وجدان بودن بر رضایت شغلی کارکنان و همچنین تاثیر ویژگی های شخصیتی روان آزرده گرایی بر رضایت شغلی کارکنان اندک است. رسولی و اسلامی (۱۳۹۱) در یک پژوهش توصیفی - مقطعی به "بررسی رابطه ی رضایت

شغلی و ویژگی های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش" پرداختند. یافته ها نشان داد همبستگی معنی داری بین تیپ شخصیتی و سلامت روانی و همچنین بین رضایت شغلی و سلامت روانی وجود داشت. تیپ شخصیتی B و رضایت شغلی سهم بیشتری در پیش بینی سلامت روانی داشتند (۱۳). نتایج پژوهشی که توسط بخشی پور جویباری و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شاهرود» انجام شد نشان داد که بین رضایت شغلی با عامل روان رنجوری رابطه منفی و با عامل برون گرایی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ( $p < ۰/۰۵$ ) (۱۴). در پژوهشی که توسط سرو قد و مستغنی (۱۳۸۹) و با عنوان «رابطه ویژگی های شخصیتی و سرسختی روان شناسی با استرس شغلی پرستاران بیمارستان های دولتی شیراز» انجام گرفت یافته ها نشان داد که میان عامل روان رنجوری با استرس شغلی در پرستاران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میان عامل شخصیت یعنی برون گرایی، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری با استرس شغلی در پرستاران رابطه منفی و معنی دار ( $p < ۰/۰۱$ ) وجود دارد (۱۵). عقیلی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ی استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویداد های استرس زای زندگی در ماموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ پرداختند. یافته ها نشان داد استرس شغلی و رویدادهای استرس زای زندگی با سلامت روان رابطه ی مثبت معنی داری داشته و می توان استرس شغلی و رویداد های استرس زای زندگی را متغیر های پیش بینی کننده برای سلامت روان دانست (۱۶). پدرسون (۲۰۰۳) در مطالعه ای به این نکته اشاره کرد که بین سلامت و شخصیت رابطه وجود دارد. بدین گونه که مشخص شد هر فرد با توجه به ویژگی ها و ساختار های شخصیت خود، هنگام مواجهه با رویدادهای استرس زا رفتار و هیجان ویژه ای را نشان می دهد (۱۷).

یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان گیر جوامع بشری شده است پدیده استرس می باشد. با صنعتی شدن جهان این پدیده اهمیت ویژه ای یافته و بطور گسترده و فزآینده ای سلامتی شاغلین را تحت تاثیر قرار می دهد. عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک محیط کار یکی از عوامل خطر ساز اصلی در محیط های کاری محسوب می گردند و

استرس شغلی در بین عوامل روانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است به طوری که در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام نمود. سازمان بین المللی کار هزینه های وارده بر کشورها به علت استرس شغلی را ۱ تا ۱.۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (۱۸). در تحقیقات مختلف مشخص شده است حدود ۳۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه یافته از استرس شغلی رنج می برند و این میزان در کشورهای در حال توسعه بیشتر نیز می باشد (۱۹-۲۰). استرس شغلی زمانی رخ می دهد که بین نیازهای شغلی با توانائی ها، قابلیت ها و خواسته های فرد هماهنگی نباشد. در این تعریف علاوه بر عدم هماهنگی با توانائی ها و قابلیت های فرد به خواسته های فردی نیز توجه شده است (۲۰-۲۱). استرس شغلی در بین کارکنان منجر به ترک شغل، درگیری میان همکاران، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی، کاهش رضایت حرفه ای، احساس بی کفایتی و افسردگی، بیزاری و خستگی از کار، و در بین مدیران علاوه بر موارد فوق باعث کاهش خلاقیت، کاهش تصمیم گیری صحیح و به موقع و کاهش انرژی و بازده کاری می شود (۲۲-۲۳). در پژوهشی، هاشم زاده (۱۳۸۹) به بررسی "رابطه ی بین استرس شغلی و سلامت روان در کارکنان بیمارستان های شهر شیراز" پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد بین میزان استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان اداری و درمانی رابطه وجود دارد. در پژوهشی که توسط سرو قد و مستغنی (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که میان عامل روان رنجوری با استرس شغلی در پرستاران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۲۴). در پژوهشی که توسط شعاع کاظمی و مؤمنی جاوید (۱۳۸۹) با عنوان «بررسی رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان در گروهی از کارکنان دانشگاه های شهر تهران» صورت پذیرفت، بر اساس نتایج به دست آمده، بین استرس شغلی و سلامت روان همبستگی منفی و معنی داری وجود داشت.  $r = 0.50$  در سطح معناداری  $p < 0.01$ . همچنین نشان داده شد استرس شغلی می تواند سلامت روان را پیش بینی نماید  $r = 0.36$  در سطح معناداری  $p < 0.05$  (۲۵). عقیلی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ی استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویداد های استرس زای زندگی در ماموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ پرداختند. یافته ها نشان داد استرس شغلی و رویدادهای استرس زای زندگی با سلامت روان رابطه ی مثبت معنی داری داشته و می توان استرس شغلی و رویداد های استرس زای زندگی را متغیر های پیش بینی کننده برای سلامت روان

دانست. همچنین، در پژوهشی که توسط میرزایی سفیدی (۱۳۸۴) با عنوان «مقایسه رابطه سطح استرس شغلی و سطح سلامت عمومی کارمندان حسابدار و تحویلدار مرد بانک ملی ایران» در ۵۰ شعبه منطقه شرق تهران انجام گرفت نیز همخوان با پژوهش حاضر است (۲۶). پژوهش اواسو (۲۰۱۱) بیان داشت بین استرس های شغلی و سلامت روان خانواده رابطه ی معنی دار وجود دارد، عوامل استرس زای شغلی مانند حجم زیاد کار، فقدان حمایت و تعاملات منفی با همکاران، در فرد احساس تحریک پذیری، تنش و سرخوردگی ایجاد می کند و منجر به درگیر شدن با خانواده و کاهش سلامت روانی فرد می شود (۲۷). همچنین کنگ (۲۰۱۱) به دنبال مطالعه ی خود بر روی وضعیت سلامت روانی، استرس شغلی را به عنوان یک عامل بسیار مهم در ایجاد اختلالات روانی معرفی کرد و بر این نکته تأکید دارد که استرس، افسردگی و اضطراب به عنوان معیارهای مهم روانی در مجموعه های کاری پراسترس می باشند و شیوع این هیجانات با عوامل شغلی و شرایط آن ارتباط مستقیم دارد (۲۸). کانگ (۲۰۰۵) طی پژوهشی نشان داد وظایف شغلی که توأم با بار کاری زیاد، نیازها و مسئولیت های بیش از حد می باشد منجر به بروز استرس های شغلی و ریسک های سلامتی زیادی می گردند (۲۹).

به نظر می رسد، ترقی، پویایی و اعتلای هر سازمانی جز در داشتن مدیرانی سالم و کارآمد در آن اجتماع نیست. افرادی که علاوه بر وضعیت جسمانی مناسب از لحاظ وضعیت روانی نیز در حد تعادل و مطلوبی باشند، بدون تردید تقارن سلامت جسمانی و روانی، اصلی ترین نتیجه اش داشتن سازمانی شکوفا و با آینده است (۱۱). سلامت روانی مدیران در راستای به کارگیری روش های مناسب، به منظور از بین بردن عوامل مخل سلامت روان و به کارگیری نیروهای کارآمد در سازمان ها، متأثر از ویژگی های شخصیتی است از این رو در این تحقیق سعی بر این است. از این رو، در این پژوهش سعی بر این است به بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران پرداخته شود.

## مواد و روش ها

باتوجه به موضوع مورد پژوهش، رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی، طرح کلی پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را کلیه‌ی مدیران مالی ستاد، بیمارستان‌ها و دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مازندران تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر می‌باشد (N=150). روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد که از بین جامعه‌ی آماری ۱۰۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش، ابزارهای زیر به کار گرفته شدند:

پرسش‌نامه شخصیتی پنج‌عاملی نئو (NEO): برای سنجش ویژگی‌های شخصیت از پرسش‌نامه شخصیتی پنج‌عاملی نئو (NEO) که دارای ۶۰ سوال است استفاده شده است. این پرسش‌نامه برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ ساخته شده و در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی مجدد قرار گرفته است. ترجمه و انطباق فارسی این آزمون نیز توسط حق‌شناس (۲۰۰۶) انجام شده است. این پرسش‌نامه از پنج عامل اصلی شخصیت، شامل: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و با وجدان بودن تشکیل شده است. پرسش‌نامه از لحاظ ساختاری و گزاره‌ها از نوع پنج‌درجه‌ای لیکرت است که مقوله‌های پاسخ آن یکسان است. این پرسش‌نامه به صورت پرسش‌های ماتریسی تنظیم شده است و در شمار پرسش‌نامه‌های با پاسخ بسته به شمار می‌آید. یامهر این پرسش‌نامه را بر روی ۲۸۰ دانشجوی دانشگاه تهران اعتبار‌یابی کرد و ضریب حاصل از همسانی درونی این پرسش‌نامه را با آلفای کرونباخ بین ۰.۵۴ تا ۰.۷۹ به دست آورد که گویای اعتبار بالای این مقیاس جهت سنجش مولفه‌های شخصیتی است (۳۰).

پرسش‌نامه سلامت عمومی (GHQ): پرسش‌نامه سلامت عمومی (GHQ) توسط گلدبرگ در سال (۱۹۷۹) ساخته شده است و یک پرسش‌نامه سرندی، مبتنی بر روش خودگزارش دهی است که در مجموعه‌های بالینی با هدف ردیابی کسانی که دارای یک اختلال روانی هستند مورد استفاده قرار می‌گیرد. پرسش‌نامه GHQ دارای چهار زیرمقیاس نشانه‌های بدنی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی و افسردگی و خیم است. در پژوهش حاضر از فرم ۲۸ سوالی آن استفاده خواهد شد که نمره‌گذاری آن با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (۰-۱۰) اصلاً تا ۳- به مراتب بیشتر از حد معمول) صورت می‌گیرد. هر فرد در این آزمون چهار نمره دریافت می‌

کند و از مجموع نمرات نیز یک نمره کلی به دست می آید. کل نمره ها ۸۴ است و نقطه برش بالای ۲۱ است که فرد مشکل دار تشخیص داده می شود. نوربالا و همکاران (۲۰۰۴) از نظر ویژگی های روان سنجی، ثبات درونی GHQ با  $a=0.83$  را ذکر کرده اند (۱۶). هومن همسانی درونی زیر مقیاس های GHQ را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای علائم جسمانی ۰.۸۵، علائم اضطراب و بی خوابی ۰.۸۷، اختلال در عملکرد اجتماعی ۰.۷۹ و علائم افسردگی و خیم ۰.۹۱ گزارش کرده است (۳۱).

پرسش نامه استرس شغلی اسپوو (۱۹۸۷) از سه قسمت تشکیل شده است که برای ارزیابی استرس فرد از شش بعد: ۱- بار کاری نقش ۲- بی کفایتی نقش ۳- دوگانگی نقش ۴- محدوده نقش ۵- مسئولیت و ۶- محیط فیزیکی است. ابعاد ۶ گانه یاد شده هر کدام به ترتیب توسط ۱۰ عبارت مورد ارزیابی قرار می گیرد. برای هر عبارت ۵ گزینه، از هرگز (برابر ۱ امتیاز) تا بیشتر اوقات (برابر ۵ امتیاز) وجود دارد. عبارتی که با علامت \* مشخص شده است به طور معکوس نمره گذاری می شود (هرگز برابر ۵ امتیاز تا بیشتر اوقات برابر ۱ امتیاز). بر اساس نمره های به دست آمده فرد در یکی از چهار گروه زیر قرار می گیرد: ۱- بدون استرس ۲- طبیعی (استرس کم) ۳- متوسط ۴- شدید. پایایی این آزمون به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت بخشی محاسبه شد (آلفای کرونباخ برابر با ۰.۸۹). برای تعیین اعتبار تکنیکی این پرسش نامه، پس از ترجمه پرسش نامه از زبان اصلی، مجدداً به مترجم مستقلی سپرده شد تا به زبان اصلی (انگلیسی) ترجمه شود. انجام این کار برای مطمئن شدن از انتقال مفاهیم به زبان فارسی بود (۳۲).

در پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار استنباطی برای تعیین رابطه ی ویژگی های شخصیتی با سلامت روان از رگرسیون خطی و برای تعیین رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان از همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS16 استفاده گردید.

## یافته ها

فرضیه ۱: بین ویژگی های شخصیتی و سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.



چون متغیر سلامت روانی و ویژگی‌های شخصیتی که از ۵ مؤلفه فاصله‌ای (N روان آزرده‌گی، E برونگرایی، O گشودگی، A موافق بودن و C با وجدان بودن) تشکیل شده است. لذا، برای تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی از رگرسیون خطی استفاده می‌کنیم و ضمن آن، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده ویژگی‌های شخصیتی برای سلامت روانی را هم تعیین می‌کنیم.

جدول ۱: آماره‌های ضریب رگرسیون

R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده
۰/۶۳۰	۰/۳۹۶	۰/۳۶۲

در جدول فوق ضریب همبستگی برابر ۰/۶۳۰ بوده و مجذور تصحیح شده آن بیانگر این است که ۳۹/۶٪ از پراکندگی مشاهده شده در سلامت روانی توسط ۵ متغیر مستقل (N روان آزرده‌گی، E برونگرایی، O گشودگی، A موافق بودن و C با وجدان بودن) توجیه می‌شوند. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد مدل رگرسیون خطی حاضر می‌تواند به خوبی برای پیش‌بینی استفاده شود. متغیرها ۳۹/۶٪ در پیش‌بینی مؤثر هستند ما بقی این تغییرات (۶۰/۴٪) تحت تاثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشند.

جدول ۲: آماره‌های رگرسیون مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی

عوامل پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای انحراف			
ضریب ثابت	-۲۲/۴۰۵	۱۰/۵۵۱		-۲/۱۲۴	۰/۰۳۶
روان آزرده	۰/۸۶۲	۰/۱۶۳	۰/۵۷۴	۵/۲۹۵	۰/۰۰۰
برونگرا	-۰/۲۷۴	۰/۲۳۷	-۰/۱۲۷	-۱/۱۵۴	۰/۲۵۲
گشودگی	۰/۷۰۰	۰/۳۱۴	۰/۲۷۱	۳/۲۶۹	۰/۰۰۲
موافق بودن	۰/۳۵۳	۰/۲۲۶	۰/۱۹۵	۱/۵۶۷	۰/۱۲۱
با وجدان بودن	۰/۰۳۳	۰/۱۷۰	۰/۰۲۳	۰/۱۹۱	۰/۸۴۹

از روی مقادیر جدول فوق ملاحظه می‌شود که مؤثرترین عامل پیش‌بینی ضریب ثابت است با  $B = -22/405$  و مؤلفه‌های برونگرا، موافق بودن و با وجدان بودن هر کدام به ترتیب با ضرایب

۰/۲۷۴- و ۰/۳۵۳ و ۰/۰۳۳ عوامل پیش بین ناچیزی هستند، ولی مؤلفه های روان آزرده و گشودگی با ضرایب ۰/۸۶۲ و ۰/۷۰۰ نسبت به سایر مؤلفه ها اثر پیش بینی بسیار بیش تری را دارند که در ستون های t و سطح معناداری هم در مقابل این مؤلفه ها عدد t (۵/۲۹۵ و ۳/۲۶۹) سطح معناداری آن (۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۲) را ملاحظه می کنید که بسیار متفاوت از مقادیر مشابه سایر مؤلفه ها است. مدل برآورد شده به شکل زیر است:

$$\text{گشودگی} = ۰/۷۰۰ + \text{روان آزرده} + ۰/۸۶۲ - ۲۲/۴۰۵ = \text{سلامت روانی}$$

این یافته به این معنی نیست که مؤلفه های برون گرا، موافق بودن و با وجدان بودن، به تنهایی یا همراه سایر مؤلفه ها پیش بینی کننده خوبی برای میزان سلامت روانی نیست، تنها به این معناست که این متغیرها به طور معناداری در مدل نقش ندارند. پس نتیجه می گیریم که در این فرضیه قوی ترین مؤلفه های پیش بینی کننده سلامت روانی مدیران به ترتیب ویژگی های شخصیتی روان آزرده و گشودگی است.

فرضیه ۲: بین استرس شغلی و سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی رابطه معنی داری وجود دارد.

### جدول ۳: نتایج همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	df	r <sub>m</sub>	r <sub>b</sub>	sig
سلامت عمومی	۱۷/۴۵	۱۰/۹۸	۹۳	۰/۵۵۳	۰/۲۰۵	۰/۰۰۰
استرس شغلی	۱۴۷/۳۱	۲۶/۹۶				

چون ضریب همبستگی محاسبه شده  $r_m = ۰/۵۵۳$  با درجه آزادی ۹۳ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) از عدد جدول بحرانی ( $r_b = ۰/۲۰۵$ ) بزرگ تر است بنابراین بین استرس شغلی و سلامت روان مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی رابطه معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش استرس شغلی، سلامت روانی مدیران کاهش می یابد.

## بحث و نتیجه گیری

نتیجه ی ناشی از آماره رگرسیون خطی نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و سلامت روان مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی، رابطه ی معنی دار وجود دارد. چون مقدار F به دست آمده در سطح خطای کوچکتر از ۰.۰۱ معنی دار است نشان می دهد که متغیرهای مستقل (ویژگی های شخصیتی)، از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادرند به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته (سلامت روان) را توضیح دهند. در عین حال، مولفه های روان آزرده و گشودگی با ضرایب ۰.۸۶۲ و ۰.۷۰۰ نسبت به سایر مولفه ها اثر پیش بین بیشتری داشته و قوی ترین مولفه های پیش بینی کننده سلامت روانی مدیران مالی می باشند.

نتیجه ی ناشی از آزمایش فرضیه ی این پژوهش با نتیجه ی پژوهش دستورانی و پوریوسف (۱۳۹۱)، رسولی و اسلامی (۱۳۹۱) و بخشی پور جویباری و همکاران (۱۳۹۰) که نشان داد رابطه ی معنی داری بین ویژگی های شخصیتی با سلامت عمومی وجود دارد و ۳۹ درصد از تغییرات سلامت عمومی توسط روان نزدی گرایی پیش بینی می شود، همخوان می باشد. همچنین، نتیجه ی آزمون فرض فوق با نتیجه ی پژوهش پدرسون (۲۰۰۳) که نشان داد بین سلامت روان و ویژگی های شخصیت رابطه وجود دارد به دین گونه که هر فرد با توجه به ویژگی ها و ساختارهای شخصیت خود، هنگام مواجهه با رویدادهای استرس زا رفتار و هیجان ویژه ای را نشان می دهد، همخوان می باشد.

در تبیین پیش بینی تغییرات مربوط به سلامت روان از طریق مولفه های روان آزرده و گشودگی می توان گفت که روان آزرده گی افراد را برای تجربه هیجان های منفی و درماندگی مستعد می سازد (بوگلر و شیلینگ، ۱۹۹۱). این ویژگی افراد را در حوزه روابط بین شخصی، آسیب پذیر می سازد و در نتیجه روان آزرده گی بر حسب مکانیسم تضعیف سلامت روان، امکانات فرد را برای گسترش روابط و مقابله با شرایط متغیر محدود می سازد و تحلیل می برد. بنابراین از روی میزان روان آزرده گی و گشودگی نسبت به تجارب تازه می توان تا حدودی میزان سلامت روانی فرد را تخمین زد.

آماره های آزمون فرضیه ی فوق نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح معنا داری ( $\alpha=0.05$ ) بین استرس شغلی و سلامت روان مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه ی آزمون این فرضیه ی پژوهش با نتیجه پژوهش هاشم زاده (۱۳۸۹)، عقیلی نژاد و همکاران (۱۳۸۶)، میرزایی سپیدایی (۱۳۸۴) و شعاع کاظمی و مومنی (۱۳۸۹) که نشان دادند بین استرس شغلی و سلامت روان همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد و استرس شغلی می تواند سلامت روان را پیش بینی نماید ( $r=0.36$ )؛ همخوان می باشد. در عین حال، نتیجه ی این پژوهش با یافته های کنگ (۲۰۱۱)، کانگ (۲۰۰۵) و اواسو (۲۰۱۱) که نشان دادند بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه ی معنی داری وجود دارد و عوامل استرس زای شغلی مانند حجم زیاد کار، فقدان حمایت و تعاملات منفی با همکاران، در فرد احساس تحریک پذیری، تنش و سرخوردگی می کند و منجر به درگیر شدن با خانواده و کاهش سلامت روانی فرد می شود، همخوان می باشد. در تبیین این یافته می توان بیان کرد بهداشت و سلامت جسمی و روانی افراد در جنبه های دیگر زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی، افزایش بازده، عملکرد و تاب آوری در برابر استرس تاثیر دارد. از آن جا که افراد سالم دارای بصیرت نفس هستند، ضعف ها و توانایی های خود را می شناسند، نسبت به دیگران احساس مسئولیت می کنند و دارای آرامش هستند؛ احساس ایمنی می کنند و در رویارویی با کشمکش ها و تهدید ها، شکیبایی و توانایی از خود نشان می دهند؛ لذا، بدیهی است چنین افرادی در محیط کار از استرس شغلی کمتری برخوردار باشند.

همچنین در تبیین نتایج به دست آمده ناشی از آزمون فرض فوق، می توان به نظر اوگینسکا-بولیک (۲۰۰۵) اشاره کرد که باور دارد افراد دارای سلامت روانی، استرس کمتری دارند. از نظر وی سلامت روانی نقش پیش گیری کننده ای در زمینه ی استرس دارد. افراد دارای سطوح بالای سلامت روانی با توانایی مقابله با استرس و مدیریت و کنترل آن ها مشخص می شوند، بنابراین می توان گفت که سلامت روانی بالا از یک سو از طریق افزایش مهارت های مقابله ای، استرس افراد را کاهش می دهد و سلامت فرد را افزایش می دهد و از سوی دیگر مهارت های ارتباطی و توانایی افراد را در ایجاد و حفظ شبکه های اجتماعی، از طریق کاهش استرس، افزایش می دهد که این امر نیز به سلامت عمومی مدیران مالی کمک می کند.

از محدودیت های این مطالعه، استفاده از ابزار خود گزارش دهی و زیاد بودن تعداد سوالات پرسش نامه ها است که می توانست منجر به بی حوصلگی و کاهش دقت افراد مورد مطالعه در هنگام پاسخ به پرسش نامه ها گردد. با در نظر گرفتن یافته های به دست آمده، مبنی بر تاثیر ویژگی های شخصیت بر سلامت روان مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی، توصیه می شود که با توجه به روان آزردهی و گشودگی به عنوان مهم ترین ویژگی های پیش بین سلامت روان، رویکرد مفیدی برای مداخلات رفتاری و پیشبرد اهداف درمانی یا آموزشی برای مدیران مالی، در نظر گرفته شود تا بتوان سلامت روانی آن ها را ارتقا داد. همچنین، با توجه به یافته ی دیگر این پژوهش مبنی بر رابطه ی معنی دار بین استرس شغلی و سلامت روان مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می شود: کارگاه های آموزش در جهت کاهش استرس و افزایش تاب آوری در مقابل رویداد های شغلی استرس زا، شرایط عمومی لازم جهت بهزیستی و شادکامی مدیران مالی فراهم گردد.

#### منابع:

- 1.Saberia M, Haji Agha-Jani S, Ghorbani Behna B, Madah Sh. Study of mental health staff, Semnan University of Medical Sciences. Journal of Semnan University of Medical Sciences 2007;8(2):85-92.[Persian].
- 2.Safair S, Fattahzadeh AA. Gbbal health report in2003,The Cultural institute of great Ibnesine.The ministry of treatment and medical trouning. 1384;12-15.
3. Abbaszadeh A. The Global health report in 2001, mental health: Darky noomidi no, Tehran,The cultural institute of great Ibne sina. 1382;30-33.
4. Koushan M, Waghei S, mental Hygiene1, Hth ed, Tehran, Andisheh Rafee Publication.1386;24-26.
5. Khanjani Z. [The role of psychological distress , physical image and personality factors, on mental and physical health of college students, Shahed University] Persian. Proceeding of the 5th seminar of college students mental health.Tehran; Shahed University: 2010.
6. Garosi-Farshi MT, Soofiani H. [The relationship between personality dimensions and general health in students of Tabriz University.] Persian. Educ Stud Psychol 2008; 9(2): 47-63.

7. Chamorro-permuzic T., Ben ett E., Forham A. (2007). The Happy personality: Mediation Role of Trait Emotional Intelligence. *Personality and Individual differences*.
8. Glazer, S., Stetz, T.A., Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress : cultural analysis. *Personality and Individual Differences*, 37, 645-658.
9. Maslach, C, and Jackson, S., (1981). The measurement of experienced burnout. *J. occ. Beh.*
10. Amirnejad, Q ; Mohsen descent., (2007). Examine the relationship between personality and job satisfaction of teachers in the school year pa city guide
11. Saber Gorgan, A. (1998). The relationship between personality traits and job stability of their training managers in three degrees.
12. Dastorani, M; Pvrsvsf, SA. (2012). Investigate the relationship between personality traits and mental health and job satisfaction.
13. Rasouli, Z ; Islamic, R. (2013). and job satisfaction to examine the relationship of personality traits with mental health staff in the ground force , the magazine scientific research de Army Medical Sciences of the Islamic Republic of Iran , the year of 11 2 , No .
14. Poor part , B ; friendship, of ; Mohammadi , Brad ; and khosravi , A. is to investigate the relationship between personality traits with job satisfaction and mental health . *Journal of knowledge and health* . 2013 . 9 ( 2 ) : 33 – 27.
15. Sarvghadi, Q; Mstqny, SA. The relationship between personality traits and psychological hardiness with job stress for nurses government hospitals ongress , the second of its industrial psychology and Iran. 2010 . Free Islamic University.
16. Aghilinejad, M. job stress to examine the relationship with mental health, brigade personality and stress events that incite living in Tehran traffic policemen , Faculty of Medicine *Research Journal* . 2007. 4 number .
17. Pederson, S (2003) Type. Deprsonality, cordiacevents , and impaired quality of life. Areview. *European journal of cordiovasca for prevention & Rehabi litation*, 10
18. Tangri RP. What stress costs. A special report presented by Chrysalis Performance Strategies Inc. 2003. Available at: [www.StressCosts.com](http://www.StressCosts.com).
19. Seward JP. Occupational stress. In: LaDou J, editor. *Current occupational & environmental medicine*. 3rd edition. New York: MC Grow Hill, 2004;p:603-18.
20. Hurrell JJ, Murphy LR. Psychological job stress. In: Rom WN, editor. *Environmental & occupational medicine*. 3rd edition. Philadelphia: Lippincott – Raven, 1998;p:905–14.

21. . Baker DB, Karasek RA. Stress. In: Levy BS, Wegman DH, editors. Occupational health, recognizing and preventing work –related disease and injury. 4th edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000;p:419-36.
22. Norito K, Takashi H. Epidemiology of job stress and Health in Japan; Review of current evidence and future direction. J Industrial Health 1999;37:174-86.
23. Carlier IVE. The influence of occupational debriefing on post traumatic stress symptomatology in traumatized police officer. Br J Med Psychol 2000;73:87-98.
24. Hashimzada , A. ( 2001 ). job stress and its relationship with mental health workers in hospitals in the city of Shiraz . and thought , the seventh year .
25. shua Kazmi, a ; momeni Javed, M. to examine the relationship between the job of stress and mental health workers in a group of Tehran universities . the second annual congress psychology and industrial organization of Iran, March 1389.
26. mirzayi sefidabi , M. comparing Eq job stress level and the level of public health staff accountant and Iran's national bank teller man . Masters thesis , 1384 public psychology .
27. Owusu Amponsah, M.(2011) work stress& marital relations, Educational Research 2,1,751-761
28. Kong ,A.(2011) Relationship between job stress level & coping strategies used by Hong kong nurses working an acute surgical unit Applied Nursing Research 24,4,238-243.
29. Kang, mg, job, stress cardiovascular risk factors in male works. Prevmed (2005), 40(5):583-8.
30. Nilforooshan P., Ahmadi S.A., Fatehi Zadeh M., Abedi M.R., Ghasemi R. Relationship between attachment demensions and Five- Factors of personality in term of individual and paired: Journal of Family Research (1389). (22) 6: 257- 272. [Persian ]
31. Osipow, S.H(1998). Occupational Stress Inventory Revised Edition (OSI-R) professional manual. Odessa, Fla: Psychological Assessment esources, Inc.
32. Goldberg DP, Gater R, Sartorius N, Ustun TB, Piccinelli M, Gureje O, et al. The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health