

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

**Predication of job stress based on personality types and  
organizational commitment**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۸/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۵/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۳

M. Khodabakhshi., (ph.D) & A. Karami.,  
(ph.D)

**Abstract:** This study aims to prediction of job stress based on personality types and organizational commitment. The study population includes all staff in Shahr banks, among them 300 persons were selected using random cluster sampling method. Research tools include philipe.al Rice job stress questionnaire, Myers-Briggs personality type's questionnaire and Allen Myers organizational commitment questionnaire. In the analysis of statistical data correlation and stepwise regression methods were used. The results showed a significant positive correlation between job stress and introverted, sensory, emotional, and thoughtful personality types and this means that introverted, sensory, emotional and thoughtful people have higher job stress compared to other personality types of Myers-Brigs. On the other hand, according to research findings using regression analysis, it has been shown that three subscales of (affective, normative and continuous) organizational commitment anticipate job stress in reverse and emotional subscale anticipates it directly. The results show that personality types and organizational commitment can predict job stress.

**Keywords:** Job stress, Organizational commitment, personality types

مریم خدابخشی<sup>۱</sup> و ابولفضل کرمی<sup>۲</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان شاغل در بانک با استفاده از تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه افراد شاغل در بانک شهر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های استرس شغلی فیلیپ‌ال رایس، تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز و تعهد سازمانی آلن می‌یر است. جهت تجزیه و تحلیل‌های داده‌های آماری از روش همبستگی و رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین استرس شغلی با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا، حسی، احساسی و ملاحظه‌گر وجود دارد یعنی درون‌گراها، حسی‌ها، احساسی‌ها و ملاحظه‌گرها استرس شغلی بیشتری در مقایسه با سایر تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز دارند. از طرف دیگر بر طبق یافته‌های پژوهش با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داده شده است سه خرده‌مقیاس تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) به‌طور معکوس و خرده‌مقیاس احساسی هم به‌طور مستقیم استرس شغلی را پیش‌بینی می‌نمایند. نتیجه یافته‌ها نشان داد که تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی می‌توانند استرس شغلی را پیش‌بینی نمایند.

**کلید واژه‌ها:** استرس شغلی، تعهد سازمانی، تیپ‌های شخصیتی

## مقدمه

در چند دهه اخیر استرس شغلی<sup>۱</sup> به عنوان یک پدیده آزاردهنده از سوی محققین و نیز سازمان بهداشت جهانی مورد توجه قرار گرفته است. استرس شغلی امروزه یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می‌باشد، به طوری که سازمان بین‌المللی کار به صراحت اظهار می‌دارد که شناخته شده‌ترین پدیده‌ای که سلامتی کارگران را تهدید می‌کند، استرس شغلی است (لطفی‌زاده، نوره‌سپیم و حبیبی، ۱۳۸۸). استرس شغلی به عنوان پاسخ‌های مضر فیزیکی و روانی می‌باشد و زمانی که نیازهای شغل با ظرفیت‌ها، پاسخ‌ها یا نیازهای فرد شاغل همسان نباشد، اتفاق می‌افتد. در انگلستان گزارش شده است که از هر ۵ نفر شاغل، یک نفر از درجات بالای استرس شغلی رنج می‌برد و بیش از ۵۰۰ هزار کارگر در سال به دلیل استرس‌های ناشی از کار غیبت می‌نمایند (ایوانسویچ و گانستر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). استرس شغلی را می‌توان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش از آن که فرد بتواند از عهده آنان برآید تعریف کرد (محمدی و مقصودی، ۱۳۹۰). روبینز<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) معتقد است استرس شغلی می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی شود. نارضایتی شغلی ساده‌ترین و آشکارترین پیامد روان‌شناختی استرس است. مرور شواهد پژوهشی نشان داده است عوامل زیادی بر استرس شغلی موثر هستند. از جمله این عوامل می‌توان به رضایت زناشویی کارکنان (پیمان پاک، منصور، صادقی و پوراابراهیم، ۱۳۹۱)، رسمیت و پیچیدگی در ساختار سازمانی (مرادمند و کریمی، ۱۳۸۹)، سبک‌های دلبستگی بزرگسالی (رحیمیان بوگر، نوری، فروغی مبارکه، ۱۳۸۶)، تعارض کار - خانواده (بابائیان، کرمی، زند و مهمویی، ۱۳۹۱)، هوش معنوی و هوش هیجانی (باعزت و شریف‌زاده، ۱۳۹۱)، سلامت روان (هاشم‌زاده، اورنگی و بهره‌دار، ۱۳۷۹)، ویژگی‌های شخصیتی (ثمیری و لعلی فاز، ۱۳۸۳)، تیپ شخصیتی (مرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰)، جو سازمانی (قاسمی نژاد و سیادت، ۱۳۸۳)، و مانند آن اشاره کرد. کارتوریج و کوپر<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) عوامل موثر بر استرس شغلی را به سه دسته عوامل مرتبط با شغل (عوامل مربوط به وظایف شغلی)، عوامل مرتبط به فرد (عواملی مانند تعارض نقش، ابهام نقش، بار زیاد وظایف کاری) و عوامل مرتبط با سازمان (عوامل مربوط به محیط کار و برنامه کاری از قبیل سطح پیچیدگی شغل، جو سازمان، آزادی و کنترلی که افراد دارند) تقسیم کرده‌اند. از بین عوامل شخصی، به نظر می‌رسد تیپ‌ها یا الگوهای شخصیتی بتواند پوشش‌دهنده

- 
1. job stress
  2. Ivancevich, & Ganster
  3. Robbins
  4. Cartwright & Cooper

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

صفات بسیاری باشد. نظریه تیپ‌های شخصیتی یا ریخت‌شناسی یونگ یکی از نظریه‌های جامع است که می‌تواند در تبیین شخصیت افراد مورد استفاده قرار گیرد و کاربردهای بالینی نیز به همراه داشته باشد. یونگ معتقد است برای دریافت، سازماندهی و درک اطلاعات، دو راه حسی<sup>۱</sup> / شهودی<sup>۲</sup> وجود دارد و داوری و نتیجه‌گیری از این اطلاعات نیز به دو صورت تفکری<sup>۳</sup> / احساسی<sup>۴</sup> انجام می‌شود.

یونگ معتقد است همه افراد در دنیای درونی و بیرونی خود از این چهار راه درک و داوری در مورد اطلاعات بهره می‌برند. وی دنیای بیرونی افراد و تجربه آن را برونگرایی<sup>۵</sup> و دنیای درونی افکار و بازتاب‌های داخلی را نیز درون‌گرایی<sup>۶</sup> نامید (مایرز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰).

مدارک و شواهد نشان می‌دهد با توجه به نوع تیپ شخصیتی، استرس به‌طور عام و استرس شغلی به‌طور خاص در افراد می‌تواند یا باعث مختل شدن الگوهای رفتاری، کاهش تقویت مثبت و کاهش خودآگاهی شوند و یا افراد را در برابر این مشکلات مصون کنند. در واقع تیپ‌های شخصیتی در تعیین چگونگی سازگاری افراد با فشارهای ناشی از شرایط تنش‌زا و همچنین در تداوم آن‌ها در زندگی تاثیرگذار هستند (واتسون و همکاران، ۲۰۰۲، نقل از بیگدلی، ۱۳۸۹). آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰) در مطالعه خود رابطه تیپ‌های شخصیتی را با استرس شغلی مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند افراد با تیپ شخصیتی الف در مقایسه با افراد ب دارای استرس شغلی بیشتری هستند. ثمری و لعلی فاز (۱۳۸۳) نیز در مطالعه خود نشان دادند تیپ شخصیتی الف - ب همراه با اضطراب تقریباً حدود نیمی از واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند. بفرویی و خضری (۱۳۹۰) نیز در مطالعه خود نشان دادند در نمونه‌ای متشکل از معلمان بین تیپ شخصیتی الف و استرس شغلی همبستگی مثبت معنادار متوسطی وجود دارد. تیپ شخصیت الف که در این مطالعات پیش‌بینی کننده استرس

- 
1. feeling
  2. intuition
  3. thinking
  4. sensing
  5. extraversion
  6. introversion
  7. Meyers

شغلی بوده است متغیرهایی مانند عجز بودن در انجام کار، رقابت جویی، درگیری‌های شغلی و خصومت شدید و مانند آن را شامل می‌شود.

در کنار ویژگی‌های شخصی به‌ویژه تیپ‌های شخصیتی، عوامل سازمانی نیز می‌توانند پیش-بینی‌کننده استرس شغلی در کارکنان باشد. تعارض، ابهام، گرانباری و کم‌باری نقش سازمانی، ساختار و جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شغل، آهنگ کار، تکرار کار و نوبت کاری (شریعی، نوربخش، رفعتی اصل و بهره‌بر، ۱۳۹۰)، وضعیت خصوصی‌سازی (حسن‌زاده، آقایی، مهداد و آتش‌پور، ۱۳۸۴) و مانند آن برخی از این عوامل سازمانی هستند که می‌توان آن‌ها را مؤثر در استرس شغلی دانست. به‌نظر می‌رسد یکی از این عوامل مهم می‌تواند تعهد سازمانی باشد. تعهد سازمانی<sup>۱</sup> بیانگر درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا وابستگی به سازمانی است که فرد برای آن کار می‌کند. به‌عبارت دیگر، تعهد سازمانی حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الهام برای ادامه اشتغال در یک سازمان است. بهاتی، بهاتی، اکرم و اکرم<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سه نوع تعهد به سازمان می‌تواند قائل بود. تعهد عاطفی<sup>۳</sup> به‌عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر به انجام کار و تمایل به ماندن برای ادامه اشتغال در سازمان، تعهد مستمر<sup>۴</sup> یا مداوم به‌معنای آگاهی از هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است که در این رابطه هر چه سرمایه‌گذاری کارکنان بیشتر باشد به کاهش احتمال ترک خدمت از سوی آنان کمک خواهد کرد و تعهد هنجاری<sup>۵</sup> به معنای تعهدی است که افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌دانند تا به این وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند (دولت‌آبادی، شهبازی و دهقانی اناری، ۱۳۹۱). زمانی که تعهد سازمانی کارمندان افزایش یابد، رفتارهایی مانند غیبت، ترک کردن و جابه‌جایی کاهش یافته و در مقابل برون‌دادهایی مانند رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و درگیری شغلی افزایش می‌یابد (جفره، یاسینی و منتی، ۱۳۹۰).

علی‌پور و کمائی منفرد (۲۰۱۵) در مطالعه خود که روی یک نمونه پرستار انجام شده است یک رابطه منفی معنادار بین استرس شغلی و مولفه‌های آن شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بدست آورده‌اند. هم‌چنین هاگویی و استون<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. خطیبی، اسدی و حمیدی

1. organizational commitment
2. Bhatti, Aahatti, Akram., & Akram
3. affective commitment
4. continuance commitment
5. normative commitment
6. Haque & Aston

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

(۲۰۰۹)، رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی را در کارکنان کمیته ملی المپیک مورد بررسی قرار دادند. نتایج مطالعه آنها نشان داد بین تعهد سازمانی کل و دو مولفه تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه منفی معنادار وجود دارد اما بین مولفه تعهد مستمر و استرس شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد.

در مجموع به نظر می‌رسد شواهد پژوهشی داخلی در مورد رابطه تیپ‌های شخصیتی و استرس شغلی از الگوی تیپ‌های شخصیتی الف / ب استفاده کردند در حالی که به نظر می‌رسد این الگو نمی‌تواند اطلاعات جامعی در اختیار قرار دهد بر این اساس هدف نخست پژوهش حاضر پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس تیپ‌های شخصیتی یونگ است. همچنین استرس شغلی ماهیت وابسته به وظیفه شغلی دارد و مرور شواهد پژوهشی نشان داده است هیچ مطالعه‌ای استرس شغلی را در کارکنان بانک بویژه بانک شهر مطالعه نکرده است و بر این اساس هدف دوم پژوهش پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس تعهد سازمانی در کارکنان بانک شهر است.

## روش پژوهش

### جامعه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت بود از کلیه کارکنان اعم از مدیران و کارکنان مشغول به کار در بانک شهر در شهر تهران بوده است. از این جامعه نمونه‌ای به حجم ۳۴۳ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. انتخاب گروه نمونه به این ترتیب بوده است که شعب بانک شهر در شهر تهران به عنوان خوشه در نظر گرفته است که از مجموع آنها تعداد ۵۰ شعبه به‌طور تصادفی منظم انتخاب شد سپس با مراجعه به شعب انتخاب شده، ابزار سنجش در اختیار کارکنان بانک قرار گرفت. این کار با موافقت‌نامه اداری انجام گرفته است. از مجموع پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده ۴۳ پرسشنامه مخدوش بوده است که این پرسشنامه‌های مخدوش وارد مطالعه نهایی نشدند. ملاحظات اخلاقی پژوهش عبارت بودند از: ۱- رضایت کامل شرکت‌کنندگان ۲- محرمانه بودن اطلاعات ۳- مطلع کردن شرکت‌کنندگان از نتایج پژوهش ۴- گرفتن مجوزهای لازم برای انجام پژوهش در محل انجام پژوهش.

## ابزار پژوهش

پرسش‌نامه مایرز-بریگز: این پرسشنامه یک ابزار روان‌سنجی است که به منظور طبقه‌بندی افراد بر حسب تیپ‌های روان‌شناختی به کار می‌رود. این ابزار توسط کاترین بریگز و دخترش ایزابل مایرز تهیه شده است و در سال ۱۳۸۶ توسط محمدیان دهکردی در ایران هنجار شده است. ضریب پایایی کل آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰/۵۱، و برای هر یک از ابعاد برون‌گرایی - درون‌گرایی، حسی - شهود، فکری - احساسی به ترتیب ۰/۷۴، ۳۹ و ۰/۷۸ به دست آمد. ابزار روان‌شناختی که مایرز بریگز فراهم کردند یک ابزار خودسنجی و پرسشنامه شامل ۸۸ سوال است که افراد با توجه به ترجیحات آن‌ها به ۱۶ گروه شخصیتی و چهار بعد اصلی تقسیم می‌کند. این چهار بعد شخصیتی اصلی مبتنی است بر برون‌گرایی در برابر درون‌گرایی، تفکر در برابر احساس، حسی در برابر شهود، قضاوت‌کننده در برابر ملاحظه‌کننده (نوردویک، ۱۹۹۶). از ترکیب این چهار شخصیت اصلی، ۱۶ تیپ شخصیتی زیر شکل می‌گیرد که در نهایت هر فردی در قالب یکی از این ۱۶ تیپ شخصیتی قرار می‌گیرد (جی ساپ، ۲۰۰۲). ۱- برون‌گرا، شمی، احساسی، داوری‌کننده ۲- درون‌گرا، شمی، احساسی، داوری‌کننده ۳- برون‌گرا، شمی، احساسی، ملاحظه‌کننده ۴- درون‌گرا، شمی، احساسی، ملاحظه‌کننده ۵- برون‌گرا، شمی، فکری، داوری‌کننده ۶- درون‌گرا، شمی، فکری، داوری‌کننده ۷- برون‌گرا، شمی، فکری، ملاحظه‌کننده ۸- درون‌گرا، شمی، فکری، ملاحظه‌کننده ۹- برون‌گرا، شمی، فکری، داوری‌کننده ۱۰- درون‌گرا، حسی، فکری، داوری‌کننده ۱۱- برون‌گرا، حسی، احساسی، داوری‌کننده ۱۲- درون‌گرا، حسی، احساسی، داوری‌کننده ۱۳- برون‌گرا، حسی، فکری، ملاحظه‌کننده ۱۴- درون‌گرا، حسی، فکری، ملاحظه‌کننده ۱۵- برون‌گرا، حسی، احساسی، ملاحظه‌کننده ۱۶- درون‌گرا، حسی، احساسی، ملاحظه‌کننده. مقیاس فکری، احساسی و حسی، شهودی، کارکردهای روانی و مقیاس‌های برون‌گرایی- درون‌گرایی، قضاوت - ادراک و نگرش‌های روانی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. پرسش‌نامه مایرز - بریگز، ویرایش ششم نسخه انگلیسی اروپایی، ابزاری ۸۸ سوالی است و شامل ۲۵ سوال در بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی، ۱۹ سوال در بعد حسی - شهودی، ۲۴ سوال در بعد فکری - احساسی و ۱۹ سوال در بعد داوری‌کننده - ملاحظه‌کننده است و یک سوال اضافه دارد که شامل نمره‌گذاری آزمون نمی‌شود، در این پژوهش محقق مقادیر آلفا پرسش‌نامه را محاسبه کرده است که ضریب آلفای کلی برای پرسش‌نامه مایرز بریگز = ۰/۶۷ و ضریب آلفا برای هر کدام از قطب‌های شخصیتی برون‌گرا (۰/۶۰)، درون‌گرا (۰/۶۵)، حسی (۰/۷۴)، شهودی (۰/۷۱)، متفکر (۰/۵۴)، احساسی (۰/۵۶)، داوری‌کننده (۰/۵۲)، ملاحظه‌کننده (۰/۶۱) است (جهانیان، ۱۳۸۵).

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

پرسش‌نامه استرس شغلی: پرسشنامه استرس شغلی فلیپ ال رایس (۱۹۹۲) نقل از حاتمی، (۱۳۷۷) دارای ۵۷ ماده است که اطلاعاتی در مورد استرس شغلی به ما می‌دهد. این پرسشنامه توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می‌باشد. نمره‌گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت (۱= هرگز، ۲= به ندرت، ۳= گاهی اوقات، ۴= اغلب و ۵= بیشتر اوقات) انجام می‌شود. به منظور تعیین میزان استرس شغلی کارکنان بانک از پرسش‌نامه فیلیپ. ال. رایس ۱۹۹۱ استفاده شده است. حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را برای نمونه‌ای ۲۷۵ نفری از معلمان مدرسه، مورد آزمون قرار داد. میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمد و میزان روایی برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ و برای سه خرده مقیاس روابط ما بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ ذکر شده است. رایس (۱۹۹۲) روایی این پرسشنامه را ۰/۹۳ به دست آورده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه، در یک مطالعه مقدماتی، تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه در میان کارکنان توزیع شد که در نهایت میزان آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استرس شغلی ۰/۸۵ محاسبه شد. پرسشنامه تعهد سازمانی: برای اندازه‌گیری میزان تعهد حرفه‌ای کارکنان از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ عبارت در سه بعد تعهد عاطفی (عبارت ۸ تا ۸)، تعهد مستمر (عبارت ۹ تا ۱۶) و تعهد هنجاری یا تکلیفی (عبارت ۱۷ تا ۲۴) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۷ گزینه پاسخگویی می‌باشد و شامل گزینه‌های (بسیار موافقم، نسبتاً موافقم، کمی موافقم، نظری ندارم، کمی مخالفم، نسبتاً مخالفم، و بسیار مخالفم) است. آزمودنی‌ها باید به یکی از گزینه‌های در هر پاسخ داده و سپس براساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۴ دارای شیوه نمره‌گذاری معکوس هستند. در پژوهش کنونی به منظور بررسی پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر از روش همسانی درونی با ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل ابزار برابر با ۰/۸۷ و در بعد تکلیفی برابر با ۰/۷۵، در بعد مستمر برابر با ۰/۸۹ و در بعد عاطفی برابر با ۰/۸۲ بود. ثبات ابزار با استفاده از روش آزمون مجدد به فاصله ۱۴ روز برای کل ابزار تعهد

سازمانی برابر با ۰/۸۷، در بعد عاطفی برابر با ۰/۸۲، در بعد مستمر برابر با ۰/۸۹ و در بعد تکلیفی برابر با ۰/۷۵ به دست آمد. همچنین مقدار آلفای محاسبه شده توسط محقق: تعهد سازمانی = ۰/۷۵، تعهد مستمر = ۰/۶۵، تعهد عاطفی = ۰/۶۰، تعهد هنجاری = ۰/۷۱ است (شکرکن، ۱۳۸۶).

### یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر با احتساب مقادیر ریزش آزمودنی‌ها و مواردی که ناقص تکمیل شده‌اند، در نهایت شامل ۳۰۰ نفر از کارمندان و مدیران است. توزیع فراوانی گروه نمونه به تفکیک جنسیت، تحصیلات و موقعیت سازمانی (مدیر و کارمند) در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع نمونه به تفکیک جنسیت، تحصیلات و موقعیت سازمانی

کل	تحصیلات				موقعیت سازمانی	جنسیت
	کارشناسی ارشد	کارشناسی	فوق دیپلم	دیپلم		
۹۹	۲	۶۷	۱۳	۱۷	مدیر	مرد
۱۰۵	۹	۶۶	۱۷	۱۳	کارمند	
۳۹	۰	۲۴	۷	۸	مدیر	زن
۵۷	۷	۴۷	۰	۳	کارمند	
۳۰۰	۱۸	۲۰۴	۳۷	۴۱	کل	

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌گردد که از کل نمونه پژوهشی، ۴۱ نفر دارای مدرک دیپلم، ۳۷ نفر فوق دیپلم، ۲۰۴ نفر کارشناسی و ۱۸ نفر هم کارشناسی ارشد هستند. همچنین ۲۰۴ نفر مرد و ۹۶ نفر زن هستند. بعلاوه از کل گروه پژوهشی ۱۳۸ نفر مدیر و باقی‌مانده کارمند هستند. جزئیات هر کدام از زیرمجموعه‌ها هم در جدول بالا مشخص شده است.



جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه متغیرها (n=۳۰۰)

آماره ها متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
استرس شغلی	۱۶۱/۴۶	۱۹/۶۴	۱۱۳	۲۲۰
روابط بین فردی	۶۶/۳۷	۷/۷۶	۴۵	۹۵
وضعیت جسمانی	۵۶/۳۸	۱۱/۴۸	۲۵	۹۱
علائق شغلی	۳۹/۲۴	۶/۲۲	۲۶	۶۳
تعهد سازمانی	۸۲/۶۴	۱۰/۹۰	۵۳	۱۰۷
تعهد مستمر	۲۹/۷۹	۵/۹۴	۱۵	۴۰
تعهد عاطفی	۲۵/۸۲	۴/۳۴	۱۵	۳۸
تعهد هنجاری	۲۷/۰۲	۳/۶۰	۱۶	۳۷
برون‌گرایی	۱۸/۱۹	۵/۲۹	۳	۳۱
درون‌گرایی	۱۵/۰۷	۵/۴۴	۲	۳۱
حسی	۱۴/۹۸	۳/۹۲	۵	۲۴
شهودی	۱۰/۲۵	۲/۴۲	۲	۱۹
متفکر	۱۷/۱۷	۴/۴۹	۳	۲۷
احساسی	۷/۳۰	۳/۶۴	۰	۱۶
داوری‌کننده	۱۸/۹۸	۴/۴۲	۳	۲۸
ملاحظه‌کننده	۹/۰۶	۴/۹۳	۰	۲۷

در جدول ۲ مقادیر میانگین انحراف استاندارد و کمینه و بیشینه متغیرهای پژوهش پس از بررسی داده‌ها از نظر مقادیر پرت و مقادیر ناقص برای ۳۰۰ نفر از آزمودنی‌ها ارائه شده است. باید توجه شود که ابتدا استرس شغلی به همراه سه خرده‌مقیاس آن، بعد تعهد سازمانی به همراه خرده‌مقیاس‌هایش و در آخر آماره‌های توصیفی ۸ خرده‌مقیاس سنخ‌نمای مایرز-بریگز ارائه می‌گردند. همچنین برای این‌که مقادیر افراطی بالا و پایین برای هر یک از متغیرهای استرس شغلی و تعهد سازمانی و به دنبال آن تیپ‌های شخصیتی که دارای این مقادیر هستند مشخص گردد.

جدول ۳. ضرایب استاندارد، مجذور ضریب همبستگی چند متغیری و تغییرات آن در مدل گام به گام

پیش بینی استرس شغلی

مدل	متغیر	$\beta$	$R^2$	AdjR <sup>2</sup>	T	F
۱	تعهد مستمر	-۰/۵۷	۰/۳۳	۰/۳۳	-۱۲/۰۲**	۱۴۴/۴۲**
۲	تعهد مستمر	-۰/۴۵	۰/۴۱	۰/۰۸	-۹/۴۱**	۱۰۲/۵۱**
	تعهد هنجاری	-۰/۳۱			-۶/۴۱**	
۳	تعهد مستمر	-۰/۳۴	۰/۴۶	۰/۰۵	-۵/۸۶**	۸۳/۵۷**
	تعهد هنجاری	-۰/۲۷			-۶/۷۳**	
	تعهد عاطفی	-۰/۲۶			-۵/۲۴**	
۴	تعهد مستمر	-۰/۳۳	۰/۴۹	۰/۰۳	-۶/۵۶**	۶۹/۷۷**
	تعهد هنجاری	-۰/۲۶			-۵/۷۹**	
	تعهد عاطفی	-۰/۲۴			-۴/۹۲**	
	احساسی	-۰/۱۷			۳/۹۸**	
۵	تعهد مستمر	-۰/۳۰	۰/۵۰	۰/۰۱	-۵/۹۳**	۵۹/۰۲**
	تعهد هنجاری	-۰/۲۶			-۵/۷۹**	
	تعهد عاطفی	-۰/۲۲			-۴/۴۹**	
	احساسی	۰/۱۹			۴/۴۱**	
	برون گرایی	-۰/۱۳			-۲/۹۵**	

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌گردد که نتیجه حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام دارای ۵ مدل می‌باشد که در مدل اول ضریب پیش‌بینی بتا (-۰/۵۷) برای تعهد مستمر معنادار است ( $t = -12/02, P < 0/01$ ). در نتیجه این ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که هر یک انحراف معیار تغییر و افزایش در تعهد مستمر با ۰/۵۷ انحراف معیار تغییر و کاهش در استرس شغلی همراه است. توان پیش‌بینی مدل اول در حدود ۳۳ درصد است. ( $R^2 = 0/33$ ).

در مدل دوم با اضافه شدن تعهد هنجاری توان پیش‌بینی مدل در حدود ۸ درصد افزایش می‌یابد و به ۴۱ درصد می‌رسد. ( $\Delta R^2 = 0.41 - 0.33 = 0.08$ ) ضریب پیش‌بینی معنادار برای تعهد مستمر در این مدل نشان می‌دهد که هر یک انحراف تغییر در تعهد مستمر با ۰/۴۵ انحراف تغییر در استرس شغلی همراه است ( $t = -9/41, P < 0/01$ ). هم‌چنین ضریب معنادار برای تعهد هنجاری نشان می‌دهد که هر یک انحراف افزایش در تعهد هنجاری با ۰/۳۱ انحراف معیار کاهش در استرس شغلی همراه است ( $t = -6/41, P < 0/01$ ).

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

در مدل سوم با اضافه شدن تعهد عاطفی توان پیش‌بینی مدل در حدود ۵ درصد افزایش می‌یابد و به ۴۶ درصد می‌رسد. ضریب پیش‌بینی معنادار برای تعهد مستمر در این مدل نشان می‌دهد که هر یک انحراف تغییر در تعهد مستمر با ۰/۳۴ انحراف تغییر در استرس شغلی همراه است ( $t = -6/73, P < 0/01$ ). همچنین ضریب معنادار برای تعهد هنجاری نشان می‌دهد که هر یک انحراف افزایش در تعهد هنجاری با ۰/۲۷- انحراف معیار کاهش در استرس شغلی همراه است ( $t = -5/86, P < 0/01$ ). همچنین ضریب بتای تعهد عاطفی نشان می‌دهد که هر یک انحراف افزایش در این متغیر با ۰/۲۶ انحراف کاهش در استرس شغلی همراه است ( $P < 0/01, t = -5/24$ ).

در مدل چهارم با اضافه شدن قطب احساسی از میان ۸ قطب مایرز-بریگز مشاهده می‌گردد که این قطب دارای ضریب رگرسیون معنادار است ( $t = 3/98, P < 0/01$ ). ضریب بتای این قطب ۰/۱۷ است و توان پیش‌بینی این مدل نسبت به مدل سوم در حدود ۳ درصد افزایش یافته است ( $\Delta R^2 = 0.49 - 0.46 = 0.03$ ).

در آخرین مرحله با اضافه شدن قطب برون‌گرایی توان پیش‌بینی مدل گام به گام در حدود یک درصد افزایش یافته و به ۰.۵۰ می‌رسد. ضریب پیش‌بینی برون‌گرایی در کنار سایر متغیرها معکوس و معنادار است. همچنین ضرایب رگرسیون برای قطب احساسی (۰.۱۹) مثبت و معنادار است ( $t = 4/41, P < 0/01$ ). همچنین ضرایب رگرسیون برای تعهد مستمر ( $t = -5/93, P < 0/01$ ) =  $t$ ، هنجاری ( $t = -5/79, P < 0/01$ ) و عاطفی ( $t = -4/49, P < 0/01$ ) هم معکوس و معنادار است. از میان این متغیرها بهترین ضریب پیش‌بینی متعلق به تعهد مستمر و کمترین قدرت پیش‌بینی متعلق به قطب برون‌گرایی است در نتیجه معادله نهایی رگرسیون گام به گام به صورت زیر می‌باشد: برون‌گرایی (۰/۱۳) + احساسی (۰/۱۹) + تعهد عاطفی (۰/۲۲) + تعهد هنجاری (۰/۲۶) + تعهد مستمر (۰/۳۰) = استرس شغلی.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی استرس شغلی بر مبنای تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی بود. نتایج نشان می‌دهد تیپ‌های شخصیتی مختلف واکنش‌های متفاوتی نسبت به استرس شغلی دارند. کارکرد شهودی با استرس شغلی هیچ همبستگی ندارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که تیپ‌های احساسی، درون‌گرا، ملاحظه‌گر و حسی به ترتیب بیشترین همبستگی تا کمترین همبستگی را با استرس شغلی دارند و تیپ احساسی پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی می‌باشد. نتایج این بخش پژوهش با نتایج ازدیو و لورا (۲۰۱۱)، چارلز و همکاران (۲۰۱۰) همسو بود.

ازدیو و لورا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتایج رسیدند که تفاوت معناداری بین تیپ‌های برون‌گرا-درون‌گرا، حسی-شهودی، متفکر-احساسی، داوری‌کننده-ملاحظه‌گر، وجود دارد. در همبستگی بین تیپ داوری‌کننده با استرس شغلی تفاوت معنادار مثبتی وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از این پژوهش هم‌راستا می‌باشد. چارلز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) به بررسی تفاوت‌های فردی و سازگاری با استرس پرداختند و به این نتیجه رسیدند که برون‌گراها، وجدانی‌ها از سازگاری بالاتری در مورد کنار آمدن با استرس برخوردارند. این یافته در مواردی که به برون‌گرایی و گشودگی به تجارب اشاره می‌کند با یافته‌های محقق همسو است. پاپسکی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) به بررسی تفاوت‌های فردی و استرس شغلی پرداختند. در این پژوهش جنسیت و ساعات کاری بر استرس شغلی موثر نبودند. یافته‌های این پژوهش در این راستا نمی‌باشد.

در یافته دیگر تحقیق، پژوهشگر به این نتیجه رسید که سه خرده‌مقیاس تعهد سازمانی قادرند به‌طور معنادار و معکوس به پیش‌بینی استرس شغلی بپردازند. بالاترین ضریب پیش‌بینی به تعهد مستمر تعلق دارد. خرده‌مقیاس‌های تعهد عاطفی و هنجاری هم به ترتیب به پیش‌بینی استرس شغلی در حوزه‌های روابط فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می‌پردازد. در نتیجه پیش‌بینی می‌شود که با افزایش تعهد سازمانی، استرس شغلی کاهش یابد. نتایج این بخش پژوهش با تحقیق بهاتی، بهاتی، اکرم و اکرم (۲۰۱۶)، هاگوی و استون (۲۰۱۶)، گاردن (۲۰۰۷) و مصدق‌راد (۲۰۰۵)، مامی، اکبری، اکبری و مهکی (۱۳۹۳) همسو بود. در پژوهشی پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد حرفه‌ای را در مشاوران مدرسه مورد بررسی قرار دادند و نتایج پژوهشی آنها نشان داد که داشتن وظایف مناسب مشاوره یک پیش‌بینی‌کننده مثبت برای تعهد حرفه‌ای بود در حالی که استرس به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده منفی برای تعهد حرفه‌ای محسوب می‌شود.

- 
1. James Ezzidio & Laura
  2. Charlz & etal
  3. Pabsky & Etal

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

(گاردن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). این پژوهش با یافته‌های محقق هم‌سو می‌باشد. وندن برگ و فیچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) طی پژوهشی در هلند رابطه پیچیده ویژگی‌های شخصیتی، صفات شغلی و رفتارهای کار را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که برون‌گرایی پیش‌بینی‌کننده کفایت فردی و رضایت شغلی است. استرس شغلی رابطه منفی با رضایت شغلی دارد و بین رضایت شغلی و باز بودن به تجارب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که منجر به ماندن بیشتر در کار و تعهد منجر می‌شود. این پژوهش در بیان ارتباط برون‌گرایی با تعهد سازمانی و ارتباط استرس شغلی با تعهد سازمانی با یافته‌های محقق هم‌سو می‌باشد. مدارک و شواهد نشان می‌دهد با توجه به نوع تیپ شخصیتی، استرس به طور عام و استرس شغلی به طور خاص در افراد می‌تواند یا باعث مختل شدن الگوهای رفتاری، کاهش تقویت مثبت و کاهش خودآگاهی شوند و یا افراد را در برابر این مشکلات مصون کنند. در واقع تیپ‌های شخصیتی در تعیین چگونگی سازگاری افراد با فشارهای ناشی از شرایط تنش‌زا و همچنین در تداوم آنها در زندگی تاثیرگذار هستند (واتسون و همکاران، ۲۰۰۲، نقل از بیگدلی، ۱۳۸۹)، همچنین تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. مدیرانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. تعهد سازمانی به عنوان یکی دانستن خود با سازمان، وفاداری به سازمان و همچنین اهداف سازمان تعریف می‌شود. همواره مشخص شده است که تعهد سازمانی بالا، تاثیرات مثبتی بر عملکرد سازمان‌ها دارد و تعهد سازمانی بالا، به عنوان شاخصی مطرح می‌شود که اثربخش بودن عملکرد کارکنان را در یک سازمان نشان می‌دهد. همچنین مشخص شده افرادی که دارای تعهد کمتری به سازمان خود هستند خروج از کار، و غیبت از کار آنها بیشتر است (جارمیلو، لادیک، مارشال و مولکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). بانکداری از مشاغل پر استرس و نیاز به تعهدات شغلی زیادی دارد، از انجائی‌که استرس شغلی صدمات جبران ناپذیری رابه افراد و سازمان‌ها وارد می‌کند و موجب خسارات مالی، روانی، جسمانی و خانوادگی برای افراد می‌شود و از طرفی تعهد سازمانی باعث بقا

- 
1. Garden, lilalenoria
  2. Vanden, Peter., & Feij
  3. Jaramillo, Ladik, Marshall, & Mulki

و تداوم سازمان‌ها می‌شود، محقق این پژوهش را انجام داد و با توجه به یافته‌های به دست آمده این پیشنهاد را می‌دهد که در سازمان و بانک‌ها در مصاحبه‌های روان‌شناختی علاوه بر تعیین تیپ‌های شخصیتی به آسیب‌پذیری افراد از استرس‌های شغلی، توجه به بهداشت روانی و تعیین تعهد سازمانی کارکنان توجه نمایند و دوره‌های آموزشی لازم را جهت کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تعهد سازمانی و شناخت تیپ‌های شخصیتی و واگذاری امور متناسب با این عوامل بپردازند برنامه‌ریزی نمایند.

## منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار و غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۰). رابطه بین مناطق جغرافیایی، تیپ شخصیتی، وضعیت اجتماعی اقتصادی و عوامل دموگرافیک با استرس شغلی. *مجله علوم رفتاری*، ۱۶، ۱۵۱ - ۱۵۶.
- بابائیان، علی؛ کرمی، ذبیحاله؛ زند، فیروز؛ مهموئی، علی‌محمد (۱۳۹۱). تأثیر تعارض کار - خانواده بر استرس شغلی کارکنان ناجا. *دانش‌انتظامی*، شماره ۵۷، ۱۶۹ - ۱۸۵.
- باعزت، فرشته؛ شریف‌زاده، حکیمه سادات (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره ۱۳، ۵۵ - ۶۸.
- برزگر بغرویی، کاظم و خضری، حسین (۱۳۹۰). رابطه بین رفتار تیپ الف شخصیت نوروتیک، منبع کنترل بیرونی و جو حاکم بر مدرسه با استرس شغلی معلمان مراکز استثنایی یزد. *مجله کودکان استثنایی*، ۳۹، ۶۹ - ۸۲.
- پیمان پاک، فائزه؛ منصور، لادن؛ صادقی، منصوره‌السادات و پوراابراهیم، تقی (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی با رضایتمندی زناشویی و سلامت روان در پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره ۱۳، ۲۷ - ۵۴.
- ثمری، علی‌اکبر و لعلی‌فاز، احمد (۱۳۸۳). مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار. *اصول بهداشت روانی*، شماره ۲۱ و ۲۲، ۱۹ - ۲۸.
- جفره، کموچهر؛ یاسینی، علیومنتی، ایوب (۱۳۹۰). میزان تاثیرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی و کانون کنترل بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه. *تحقیقات روان‌شناختی*، شماره ۱۰، ۱۱ - ۳۰.
- جهانیان، مهدی. (۱۳۸۵). *بررسی هنجاریابی سنخ‌نمای مایرز-بریگز بر کارمندان بخش‌های خصوصی شهر تهران*.
- حاتمی، محمد. (۱۳۷۷). *تعیین تنیدگی مادران شاغل و غیر شاغل بر حسب ویژگی‌های مادر-کودک و تاثیر شیوه درمانگری تنیدگی زدایی بر کاهش آن*. رساله دکتری روانشناسی. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

پیش‌بینی استرس شغلی براساس تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان

حسن‌زاده، راضیه؛ آقایی، اصغر؛ مهداد، علی و آتش‌پور، سید حمید (۱۳۸۴). مقایسه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی سازی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، شماره ۲۴، ۶۹ - ۸۴.

رحیمیانبوگر، اسحق؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین؛ فروغی مبارکه، عبدالرضا. (۱۳۸۶). رابطه سبک‌های دل‌بستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران. *روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۳، ۱۴۸ - ۱۵۷.

رضایی دولت‌آبادی، حسین؛ شهیازی، غلامرضا و دهقان یاناری، فرشید. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط حمایت سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی نیروهای کارمند و نظامی پلیس؛ مورد مطالعه: نیروهای پلیس شهر اصفهان. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، شماره ۱، ۵۹ - ۷۲.

شکر کن، حسین. و نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۳(۱۳): ۲۵-۴۳.

لطفی زاده، سعود؛ نوره‌سیم، اسماعیل؛ حبیبی، احسان. (۱۳۸۸). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در ارکنان ذوب آهن. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۱۳(۵): ۳۷-۴۵.

مامی، شهرام؛ اکبری، روح‌الله؛ اکبری، صادق؛ اکبری، جعفر و مهکی، بهزاد. (۱۳۹۳). بررسی میزان استرس شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین کارکنان سازمان زندانهای استان ایلام. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۱(۲): ۳۳۸ - ۳۴۹.

هاشم‌زاده، ایرج؛ اورنگی، مریم؛ بهره‌دار، محمد جعفر. (۱۳۷۹). استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستانهای شهر شیراز. *روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، شماره ۲۲ و ۲۳، ۵۵ - ۶۲.

Alipour, F., & Kamaee Monfared, M. (2015). Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of Hospitals. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 3(4), 277-280.

Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics.*, 7(1), 029-037.

Briggs-Myers, I. (1998). Introduction to Type: a Description of the Theory and Application of the Myers- Briggs Type Indicator. Palo Alto, CA: CPP, Inc.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage.

- Carver, C. H. S., & Connor Smith, J. (2010). The annual review of psychology is online at downloaded from psych. annual reviews. *Org. Personality and coping*, 61, 679-704.
- James-Ezzidio, L. (2011). *Occupational stress, burnout, the role of personality preferences, and job type among adult protective investigators* (Doctoral dissertation, Saybrook University).
- Jaramillo, F., Ladik, D. M., Marshall, G. W., & Mulki, J. P. (2007). A meta-analysis of the relationship between sales orientation-customer orientation (SOCO) and salesperson job performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 302-310.
- Haque, A. U., & Aston, J. (2016). A relationship between occupational stress and organisational commitment of IT sector's employees in contrasting economies. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 95-105.
- Ivancevich, J. M., & Ganster, D. C. (2014). *Job stress: From theory to suggestion*. Routledge.
- Garden, I & lenoria. (2007). A study of relationships among prestige / autonomy, job satisfaction, career commitment, career path training and learning, and performance as perceived project managers. Ph.D. Texas A& M University.
- Khatibi, A., Asadi, H and hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences* 2 (4): 272-278.
- Mossadegh Raad, A. M. (2005). A survey about the relationship between job satisfaction and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences hospitals. [Research project]. *Isfahan: Isfahan University of Medical Sciences, School of Management and Medical Information Science*.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Pološki Vokić, N., & Bogdanić, A. (2007). Individual differences and occupational stress perceived: a Croatian survey. *EFZG working paper series*, (05), 1-15.
- Pascale, C., Michael, J., Smith, M. C. (1999). Work Organization, Job Stress and Work-Related Musculoskeletal Disorders; by Journal article; *Human Factors*, Vol. 41, p: 290
- Robbins, S.P. (2005). *Essentials of organizational behavior* (8th Ed.). Pearson Prentice Hall, NJ
- Vanden, B; Peter & Feij, J. (2003). Complex relationships among personality traits job characteristics, and work behaviors, *international journal of selection and assessment*, 4, 326-336.
- Zimmerman, D & Ryan. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decision: A meta analytic path model. *Personnel psychology*. 61(2). 309- 348.