

**Designing of the structural model of the relationships between the five-fits (person-job, person-organization, person-vocation, person-group and person-career) with job stress considering moderating role of personality characteristics.**

**Saeed Goodarzi\***  
**Hossein Samavatyan\*\***  
**Aboulghasem Nouri\*\*\***

**Introduction**

Stress is a general phenomenon and a major challenge in working environments, which can endanger the physical and mental health, as well as reduce the quantity and quality of staff's performance. There are several patterns and approaches in which has somehow examined stress in the workplace. Another model that has entered the literature and research of industrial and organizational psychology in recent decades is the fit-person-environment approach. However, despite the discovery of the individual-environment dimensionality as a multiple structure, there are few studies that measure all the angles and dimensions of this important structure in relation to stress, or they investigate the role of personality traits in relation to individual-environment while occupational stress has been considered as a moderator variable. Therefore, the present study has been carried out with regard to this deficiency and defect in previous researches with the aim of expanding the pattern of the person-environment fit and the development of its literature in Iran.

**Method**

The research method was descriptive and correlational. The statistical population consisted of all personnel of the Polyacril Company of Iran (800

---

\* Ph.D. Student, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

\*\* Associate Professor, University of Isfahan, Isfahan, Iran. *Corresponding Author:*  
[h.samavatian@edu.ui.ac.ir](mailto:h.samavatian@edu.ui.ac.ir)

\*\*\* Professor, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

people) in the year 2018. In this study, the sample size was estimated using random stratified random sampling (260 people). Measurement tools included Personal-Occupational Fitness (PJF), Individual-Organization Fitness (POF), Person-Occupational Fitness (PVF), Person-Group Fitness (PGF), Person-Career Fitness (PCF), and Job Stress (JS) questionnaires and personality traits (NEO). To analyze the data, descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM), using PLS smart software, were used.

### Results

The findings showed that there are significant relationships between the individual-group fit ( $p < 0.002$ ) and the combination of five-dimensional proportions with job stress ( $p < 0.001$ ). Also, the personality component of openness to experience, significantly moderated the relationship between the five-dimensional proportions and occupational stress ( $p < 0.007$ ).

### Conclusion

In this research, among the five fit criteria, the individual-group fit with path coefficient equal to -0.322, and among the personality traits, the personality component of openness to experience with a path coefficient equal to -0.319, had a major role in reducing stress. As well, the combination of five proportions as an independent factor with the personality component of openness to experience had a significant interaction with employees' job stress. According to the research findings, it is suggested that this model be used to reduce the stress of employees in similar environments.

**Keywords:** five fits, personality characteristic, job stress

**Author Contributions:** The current article have been extracted from Mr. Saeed Goudarzi's Ph.D. dissertation at the Department of Psychology, University of Isfahan, supervised by Dr. Hossein Samavatyan, and consulted by Dr. Aboulghasem Nouri. All authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the manuscript.

**Acknowledgments:** The authors thank all dear personnel in Polyacril of Iran Company who have helped us in this research.

**Conflicts of Interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article. This article extracted from the Ph.D. dissertation, with the guidance of Dr. Samavatyan and with the consultation of Dr. Nouri.

**Funding:** This article did not receive any financial support.

## طراحی الگوی ساختاری رابطه تناسب‌های پنج‌گانه (فرد-شغل، فرد-سازمان، فرد-حرفه، فرد-گروه و فرد-کارراهه) و استرس شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های شخصیتی

سعید گودرزی \*

حسین سماواتیان \*\*

ابوالقاسم نوری \*\*\*

### چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین تناسب‌های پنج‌گانه (تناسب فرد محیط) و استرس شغلی و نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های شخصیتی انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان شرکت پلی‌اکریل ایران (۸۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند. حجم نمونه با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم (۲۶۰ نفر) برآورد گردید. ابزارهای سنجش شامل؛ پرسشنامه‌های تناسب فرد-شغل (PJF)، فرد-سازمان (POF)، تناسب فرد-حرفه (PVF) و فرد-گروه (PGF)، تناسب فرد-کار راهه (PCF)، استرس شغلی (JS) و ویژگی‌های شخصیتی (NEO) بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار آماری PLS smart استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که یک رابطه معنی‌دار بین تناسب فرد-گروه و ترکیب تناسب‌های پنج‌گانه با استرس شغلی وجود دارد. همچنین مؤلفه شخصیتی تجربه‌پذیری رابطه بین تناسب‌های پنج‌گانه و استرس شغلی را تعدیل می‌کرد. در این پژوهش تناسب فرد-گروه و مؤلفه شخصیتی تجربه‌پذیری نقش اساسی در کاهش استرس داشتند. پیشنهاد می‌شود که مدیریت شرکت از الگوی ساختاری ارائه‌شده جهت کاهش استرس شغلی کارکنان خود بهره بگیرد.

کلید واژگان: تناسب‌های پنج‌گانه، ویژگی‌های شخصیتی، استرس شغلی

\* دانشجوی دکتری، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

\*\* دانشیار، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

\*\*\* استاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## مقدمه

استرس<sup>۱</sup> یک پدیده عمومی است که در همه جا وجود دارد و یک مشکل و چالش اساسی در محیط‌های کاری است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حدود ۳۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه‌یافته از استرس رنج می‌برند و این میزان در کشورهای در حال توسعه بیشتر می‌باشد (Haider & Supriya, 2007) دلایل عمده علاقه‌ی پژوهشگران به موضوع استرس در محیط‌های کاری ناشی از تأثیری است که این عامل در اثربخشی سازمانی دارد و موجب کاهش رفتار مدنی سازمانی (Koochi, Hashemi & Beshlideh, 2013)، افزایش ترک شغل، غیبت ناشی از بیماری، کاهش کمیت و کیفیت تولیدات، افزایش هزینه‌های خدمات مراقبتی و بهداشتی، به خطر افتادن سلامت جسمی و روانی کارکنان و کاهش رضایت شغلی در درازمدت شده است (Levech & Jonse, 1996; Wheeler, 1997; French, Lenton, Walters, & Eyles, 2000).

به‌طور کلی، استرس شغلی تجربه‌ای از هیجانات منفی و نامطبوع (به عنوان مثال: تنش، اضطراب، ناامیدی، عصبانیت و افسردگی) است که در واکنش به جنبه‌های فشارزای<sup>۲</sup> محیط کار ایجاد می‌شود (Salami, 2010) و آن هنگامی است که بین تقاضاها و منابع شغلی و توانایی‌های فرد برای برآورده کردن این تقاضاها ناسازگاری وجود داشته باشد (Blaug, 2007). الگوها و رویکردهای زیادی وجود دارد که استرس را در محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهند، به عنوان نمونه الگوی فرایندی<sup>۳</sup> (McGrath, 1970)، الگوی کنترل-تقاضا<sup>۴</sup> (Karasek, 1979)، الگوی عدم تعادل تلاش-پاداش<sup>۵</sup> (Siegrist, 1996)، و الگوی تمرکز هیجانی<sup>۶</sup> (Spector, 1988) که همه این الگوها به‌طور سنتی شرایط محیطی و ویژگی‌های فردی را به صورت جداگانه در ارتباط با استرس شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند. حتی الگوهای تعاملی نظیر الگوی Cooper and Baglioni (1988) که مدعی بودند از لایه‌های چندگانه (فرد و محیط) به موضوع استرس نگاه می‌کنند، دلایل و عوامل متعددی را

- 
- 1- stress
  - 2- stressor
  - 3- process model
  - 4- demand-control model
  - 5- effort- reward imbalance
  - 6- emotion centered model

(روابط بین افراد، نقش‌های سازمانی، توسعه و پیشرفت کار راه، جو سازمانی و نظایر آن) در ایجاد استرس در محیط کار دخیل می‌دانستند (Siegrist, 2002). یکی دیگر از رویکردهایی که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات و پژوهش‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شده است و از جنبه‌های مختلف محیطی و فردی به موضوع استرس می‌پردازد، رویکرد تناسب فرد-محیط<sup>۱</sup> می‌باشد. بر مبنای پژوهش‌های پیشین، French, Caplan and Van Harrison (1982) بیان کردند که استرس شغلی از عدم تناسب بین فرد و محیطی که در آن کار می‌کند ناشی می‌شود. رویکرد تناسب فرد-محیط در ارتباط با استرس بیان می‌دارد زمانی که تقاضاهای محیطی و الزامات شغلی با توانایی‌های فرد در برآورده کردن این تقاضاها و الزامات ناسازگار باشد موجب مشکلات عدیده جسمی، هیجانی و روان‌شناختی می‌شود که در نهایت منجر به بروز بیماری و استرس بالا در محیط کار می‌شود (Deniza, Nouanb & Ertosunc, 2015).

تناسب فرد-محیط یک مفهوم پیچیده و یک ساختار اغفال‌کننده است و پژوهشگران هرگز نتوانسته‌اند شکل و فرم مشخصی برای آن تعیین و تمام زوایای آن را به خوبی روشن کنند (Kristof, 1996). Kristof که متأثر از کارهای اولیه و دیدگاه‌های محققین قبل از خود بود، فرض کرد که تناسب فرد-محیط از یک چتر موضوعی و از دو قسمت: تناسب تکمیلی<sup>۲</sup> و تناسب مکمل<sup>۳</sup> تشکیل شده است. تناسب تکمیلی اشاره به موقعیتی دارد که کاستی‌ها و نیازهای محیطی به وسیله نیرومندی و استعداد‌های افراد جبران شود و برعکس نیازها و کاستی‌های افراد به وسیله محیط جبران شود. تناسب مکمل زمانی رخ می‌دهد که ویژگی‌های فرد شبیه به سایر کارکنان در محیط کار باشد. بنابراین فرد تکمیل می‌کند و زینت می‌بخشد، ویژگی‌هایی را که شبیه به سایرین است یا اینکه ویژگی‌هایی را که کمبودی در آن احساس می‌شود، کامل می‌کند (Muchinsky & Monahan, 1983).

تناسب فرد-محیط تحت هر عنوانی یا هر ساختاری مفهوم‌سازی شده باشد، دارای چندین بُعد است. به عنوان مثال تناسب فرد-سازمان<sup>۴</sup>، تناسب فرد-سرپرستی و تناسب فرد-گروه<sup>۵</sup>، این سه بُعد مربوط به تناسب تکمیلی می‌باشند و تناسب فرد-شغل<sup>۶</sup> بُعدی است که

1- person-environment fit

2- supplementary fit

3- complementary fit

4- person-organization fit

5- person-group fit

6- person-job fit

مربوط به تناسب مکمل از ابعاد تناسب فرد- محیط می‌باشد. Kristof بحث کرد که انتخاب هریک از این ابعاد باید مبتنی بر نظریه‌ها و قضاوت‌های قبلی و دلایل و شواهد و سؤالات خاص پژوهشی بنا نهاده شده باشد. همچنین او اعتقاد داشت که رویکردهای چندگانه تناسب باید در یک مطالعه یکپارچه مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان ترکیبی از تناسب‌ها را برای برنامه‌های فردی و سازمانی مورد استفاده قرار داد (Kristof, 1996).

به‌طور سنتی پژوهش‌های اولیه تناسب فرد- محیط در رابطه با استرس حول محور تناسب فرد- شغل قرار دارد (به عنوان مثال: Warr & Golparvar, Aghaei, & Hosinzadeh, 2013; Inceoglu, 2012; Carless, 2005). اما با وجود کشف رابطه تناسب فرد- محیط به عنوان ساختاری چندگانه در رابطه با زوایای و ابعاد تناسب فرد- محیط و استرس شغلی، پژوهش‌های اندکی وجود دارد که فقط در مورد برخی از ابعاد این ساختار مهم صورت پذیرفته است. به عنوان مثال، Ford (2012) در یک پژوهش نشان داد که عدم تناسب فرد- حرفه پیش‌بینی‌کننده استرس در محیط‌های کاری است. همچنین Ulutas, Kalkan, and Bozkurt (2011) در پژوهشی رابطه بین تناسب فرد- سازمان و استرس و تعارض شغلی را مورد بررسی قرار دادند و یافته‌ها نشان داد که بین تناسب فرد- سازمان، استرس و تعارض شغلی رابطه منفی وجود دارد. در پژوهشی دیگر Andela and Vanderdof (2018) ابعاد تناسب فرد- محیط (تناسب فرد- سازمان، فرد - شغل، فرد- سرپرستی و فرد- گروه) را در ارتباط با رضایت شغلی، قصد ترک شغل و فرسودگی مورد بررسی قرار دادند؛ نتایج نشان داد که این ابعاد به‌طور مثبت با رضایت شغلی و به‌طور منفی با قصد ترک شغل و فرسودگی در ارتباط هستند. همچنین Garooci Farshi and Mani (2005) و Riahifar and Mahdavi (2016) در پژوهش‌های خود نشان دادند که تناسب فرد- محیط با استرس و فرسودگی شغلی در ارتباط است.

از طرف دیگر یافته‌ها نشان می‌دهد که همه افراد واکنش‌های یکسانی به محرک‌های فیزیکی و روان‌شناختی در محیط کار از خود نشان نمی‌دهند. لذا، این ادعا شکل گرفت که استرس ممکن است بر اثر متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای همچون ویژگی‌های فردی و شخصیتی افزایش یا کاهش یابد (Ghanei, Valiei, Rezaei, & Rezaei, 2013). پژوهشگران اعتقاد دارند که شخصیت یک متغیر کلیدی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است که باید در هر ارزیابی مورد توجه قرار گیرد (Gardner & Pierce, 2009).

چندین الگوی شخصیتی برای سنجش شخصیت وجود دارد که از بین آن‌ها الگوی پنج‌عامل بزرگ شخصیت Costa and McCrae در بین پژوهشگران از مقبولیت خاصی برخوردار است (Gharabaghi & Garoochi Farshi, 2010). این الگو زمین‌ای را فراهم می‌کند تا تفاوت‌های فردی در درون سازمان به‌طور نظام‌مند و طبقه‌بندی‌شده مورد ارزیابی قرار گیرد. هر چند که نقش تعدیل‌کننده شخصیت در ارتباط با ابعاد تناسب فرد-محیط و استرس شغلی در پژوهش‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است اما پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این متغیر و ابعاد آن با استرس شغلی و سایر متغیرهای سازمانی در ارتباط می‌باشد (Panaccio & Vandenberghe, 2012). به‌عنوان مثال، (Mostaghni and Sarvghad, 2012) در یک پژوهش رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی را با استرس شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز مورد ارزیابی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که بین روان‌رنجوری و استرس شغلی رابطه مثبت و بین برونگرایی، تجربه‌پذیری و مسئولیت‌پذیری و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد.

باتوجه به اهمیت موضوع استرس در محیط‌های کار و جمع‌بندی مبانی نظری و پژوهشی در خصوص تناسب فرد-محیط، هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه تناسب‌های پنج‌گانه (فرد-شغل، فرد-سازمان، فرد-حرفه، فرد-گروه و فرد-کار راه) و استرس شغلی با توجه به نقش تعدیلی ویژگی‌های شخصیتی در قالب یک الگوی جدید و جامع از تناسب‌هاست. بنابراین سؤال اینجاست که کدام یک از تناسب‌های پنج‌گانه تأثیر بیشتری بر روی استرس شغلی دارد؟ آیا ترکیبی از تناسب‌ها با تک تک آن‌ها؟ آیا می‌توان تناسب‌های پنج‌گانه را با هم ادغام کرد و به‌عنوان یک عامل مستقل (تناسب فرد-محیط) اثر آن را روی استرس شغلی مورد بررسی قرار داد؟ و در نهایت اینکه آیا ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند رابطه بین تناسب فرد-محیط و استرس شغلی را تعدیل کنند؟ شکل ۱، الگوی مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد.

## روش

باتوجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه الگوی ساختاری تناسب‌های پنج‌گانه و استرس شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی است. بنابراین، روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی (رابطه‌ای) می‌باشد.

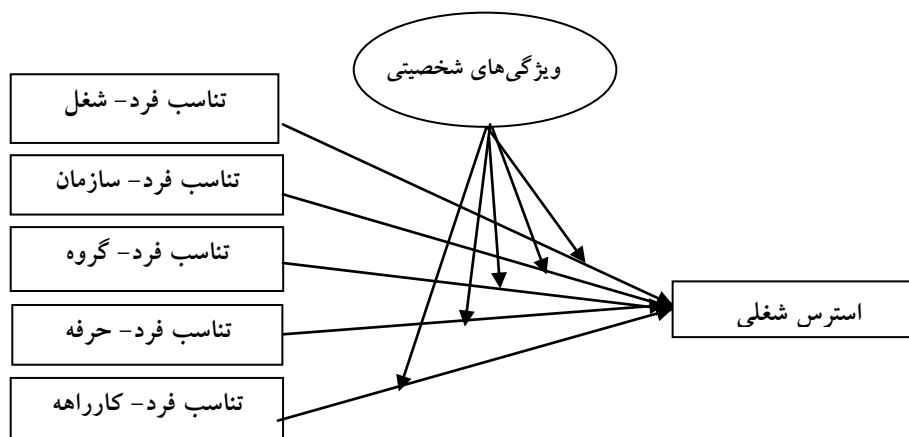


Figure 1. Conceptual model of research

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش حاضر مشتمل بر کارکنان بخش‌های مختلف (بخش تولید پلی استر، اکریلیک، نیروگاه، منابع انسانی، حفاظت و ایمنی، تضمین کیفیت و تکنولوژی اطلاعات) شرکت پلی اکریل ایران در زمستان ۱۳۹۷ به تعداد ۸۰۰ نفر بود که بر مبنای جدول کرجسی و مورگان، ۲۶۰ نفر از آن‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

پرسشنامه تناسب فرد- شغل: به منظور سنجش و اندازه‌گیری تناسب فرد- شغل از مقیاس ۶ ماده‌ای (Cable and DeRue (2002) استفاده شد. چارچوب کلی این مقیاس جهت بررسی تناسب فرد- شغل از دو قسمت (تناسب تقاضاها- توانایی‌ها سه ماده) و (تناسب نیازها- تأمین‌ها سه ماده) تشکیل شده است. نحوه پاسخ‌گویی به این ماده‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تناسب تقاضاها- توانایی‌ها و تناسب نیازها- تأمین‌ها توسط سازندگان ۰/۸۸ و ۰/۸۹ گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها، ضرایب دیلون- گلدشتاین (LC) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای



کرونباخ استفاده شده است ( $AVE^1 = 0.50$ ،  $LC = 0.72$  و  $\alpha = 0.76$ ).

**پرسشنامه تناسب فرد - سازمان:** در این پژوهش تناسب فرد - سازمان به وسیله پرسشنامه شش ماده‌ای اقتباس شده از مقیاس (2002) Cable and DeRue استفاده شد. ساختار کلی این مقیاس همانند اکثر تناسب‌های شغلی از نوع طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای به دست آمده توسط Cable and DeRue (2002) و Vogel and Feldman (2009) به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۹۰ گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها، ضرایب دیلون - گلدشتاین (LC) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است ( $AVE = 0.55$ ،  $LC = 0.73$  و  $\alpha = 0.77$ ).

**پرسشنامه تناسب فرد - حرفه:** به منظور اندازه‌گیری تناسب فرد - حرفه از پرسشنامه سه سؤال ماده‌ای اقتباس شده از مقیاس (2009) Vogel and Feldman استفاده شد. ساختار و نحوه پاسخ‌گویی به این ماده‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای به دست آمده توسط سازندگان ۰/۷۰ گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها، ضرایب دیلون - گلدشتاین (LC) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است ( $AVE = 0.62$ ،  $LC = 0.76$  و  $\alpha = 0.83$ ).

**پرسشنامه تناسب فرد - گروه:** در این پژوهش به منظور سنجش تناسب فرد - گروه از مقیاس ۵ ماده‌ای (2009) Vogel and Feldman استفاده شد. نحوه پاسخ‌گویی به این ماده‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. ضریب آلفای به دست آمده در این مقیاس توسط (2009) Vogel and Feldman، ۰/۷۵ گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها،

ضرایب دیلون-گلدشتاین ( $lC$ ) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است ( $AVE=0.43$ ،  $lC=0.70$  و  $\alpha=0.77$ ).

**پرسشنامه تناسب فرد-کاراراهه:** در این پژوهش تناسب فرد-کاراراهه به وسیله مقیاس ۷ ماده‌ای (Gerpott, Domsch and Keller (1988) سنجیده شد. نحوه پاسخ‌گویی به این ماده‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=نه در همه اوقات تا ۵=خیلی زیاد) می‌باشد. چهار ماده این مقیاس جهت‌گیری فنی کاراراهه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و سه ماده دیگر جهت‌گیری مدیریتی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب آلفای به دست آمده به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۵ برای جهت‌گیری فنی و مدیریتی کاراراهه توسط Gerpott و همکاران گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استراپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها، ضرایب دیلون-گلدشتاین ( $lC$ ) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است ( $AVE=0.59$ ،  $lC=0.75$  و  $\alpha=0.91$ ).

**پرسشنامه استرس شغلی ادارک‌شده:** برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه ۱۱ ماده‌ای (Spector and Jex (1988) استفاده شد. نحوه پاسخ‌گویی به این ماده‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کمتر از یکبار در ماه یا هرگز تا ۵=چندین بار در روز) می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ توسط سازندگان ۰/۸۵ گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استراپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها، ضرایب دیلون-گلدشتاین ( $lC$ ) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است ( $AVE=0.72$ ،  $lC=0.81$  و  $\alpha=0.85$ ).

**پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت<sup>۱</sup> (NEO-FFI):** برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه ۶۰ ماده‌ای (Costa and McCrae (1992) با مقیاس پاسخ‌گویی لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده شد. این پرسشنامه شامل پنج عامل، روان‌رنجوری (N)، برونگرایی (E)، تجربه‌پذیری (O)، توافق‌پذیری (A) و وظیفه‌شناسی

1- NEO- Five Factor Inventory

(C) است. ضرایب پایایی این پرسشنامه برای پنج عامل توسط سازندگان بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. در این پژوهش جهت محاسبه آماره‌ی T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها، ضرایب دیلون-گلدشتاین (lC) و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب به قرار زیر است: روان‌رنجوری  $AVE=0.55$ ،  $lC=0.71$  و  $\alpha=0.63$ ؛ برونگرایبی  $AVE=0.66$ ،  $lC=0.72$  و  $\alpha=0.64$ ؛ تجربه‌پذیری  $AVE=0.68$ ،  $lC=0.76$  و  $\alpha=0.67$ ؛ توافقی‌پذیری  $AVE=0.69$ ،  $lC=0.76$  و  $\alpha=0.60$ ؛ وظیفه‌شناسی  $AVE=0.69$ ،  $lC=0.78$  و  $\alpha=0.83$ .

جهت اجرای پژوهش پس از هماهنگی‌های لازم با مدیریت، به بخش منابع انسانی مراجعه و با تهیه لیستی از کارکنان شاغل در بخش‌های مختلف، تعداد نمونه‌ها انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش در چند نوبت به صورت مراجعه حضوری در اختیار کارکنان قرار گرفت. پرسشنامه‌ها پس از جمع‌آوری و نمره‌گذاری از طریق نرم‌افزار PLSsmart3 مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده‌ها شامل آمار توصیفی (فراوانی‌ها، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکنده‌گی‌ها) و آمار استنباطی (رویکرد معادله ساختاری واریانس‌محور) به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش و نقش تعدیل‌کنندگی آن‌ها صورت پذیرفت. همچنین جهت محاسبه آماره T در تعیین معنی‌داری بارهای عاملی از آزمون بوت‌استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای بررسی قابلیت اعتماد ترکیبی هر یک از سازه‌ها ضرایب دیلون-گلدشتاین lC و جهت بررسی هم‌خطی تناسب‌های پنج‌گانه از ضریب VIF استفاده شد.

### یافته‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی شامل درصد‌ها، میانگین‌ها، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ذکر شده است سپس یافته‌های اصلی مربوط به فرضیه‌ها بررسی شده است.

### الف) یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تحصیلات، تأهل، سابقه خدمت، نوع

استخدام، و شیفت کاری) این‌گونه بیان می‌شود که توزیع نمونه‌های پژوهش بر مبنای جنسیت ۹۷/۷ درصد از نمونه آماری را مردان و تنها ۲/۳ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. همچنین توزیع آماری نمونه پژوهش بر حسب میزان تحصیلات نشان می‌دهد که ۱۲/۳ درصد دیپلم، ۳۴/۶ درصد فوق دیپلم، ۴۳/۹ درصد لیسانس، ۸/۸ درصد فوق لیسانس و تنها ۰/۴ درصد را دکتری و بالاتر از دکتری تشکیل می‌دادند. توزیع نمونه بر حسب تأهل نشان می‌دهد که ۱۷/۳ درصد مجرد و مابقی متأهل بوده‌اند. توزیع نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت نشان می‌دهد که ۳/۸ درصد زیر پنج سال، ۱۵/۰ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۵۳/۱ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۸/۱ بالای ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. همچنین توزیع نمونه بر حسب شیفت کاری نشان می‌دهد که ۳۷/۳ درصد روزکار و ۶۲/۷ درصد از کارکنان به صورت چرخشی و نوبت کار بوده‌اند.

Table 1.  
Descriptive results including mean, standard deviation, variance, skewness and kurtosis for variables of the research

Variales	index				
	Mean	SD	Varians	Skew	Kurtosis
Person-job fit	18.75	4.95	24.51	00.463	-0.252
Person- organization fit	17.62	4.97	24.74	-0.316	-0.506
Person- group fit	17.78	3.78	14.31	-0.040	-0.386
Person- vocation fit	9.58	2.67	7.13	-0.488	-0.195
Person- career fit	22.03	5.87	34.51	-0.430	0.151
Job stress	29.77	8.85	78.38	0.227	-0.141

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین نمرات کسب‌شده توسط کارکنان در متغیر تناسب فرد- محیط و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط برآورد شد که به عبارت دیگر تناسب فرد در محیط و ابعاد آن در بین نمونه مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی است. همچنین مقدار چولگی و کشیدگی برای کلیه متغیرها در بازه -۱ تا +۱ قرار دارد. علاوه بر این، میانگین استرس شغلی در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط برآورده شده است که نشانگر آن است که استرس شغلی در بین نمونه مورد مطالعه بالاست.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بالاترین میانگین (۲۳/۷۱) مربوط به مؤلفه روان‌رنجوری و کمترین میانگین (۱۴/۰۶) مربوط به وظیفه‌شناسی بوده است که نشان می‌دهد اکثر شرکت‌کنندگان در مؤلفه روان‌رنجوری بالاترین و در مؤلفه شخصیتی وظیفه‌شناسی پایین‌ترین سطح نمره را کسب کردند.

Table 2.

Descriptive results including mean, standard deviation, variance, skewness and kurtosis for components of personality characteristics

Variales	Index				
	Mean	SD	Varians	Skew	Kurtosis
Neurticism	23.71	5.89	34.72	-1.091	1.459
Extraversion	18.49	5.98	35.76	0.340	0.601
Openness	23.06	5.66	32.13	0.539	1.838
Agreeableness	18.56	5.71	32.63	0.611	1.075
Conscientiousness	14.06	7.74	89.59	0466	-0.030

### ب) ارزیابی الگوی ساختاری در مسئله هم‌خطی

در این پژوهش به منظور بررسی هم‌خطی بین تناسب‌های پنج‌گانه و ترکیب این عوامل به عنوان یک عامل مستقل (تناسب فرد- محیط) در الگوی مورد مطالعه از ضرایب (VIF) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ منعکس شده است.

Table3.

Analyzing the structural model for multicollinearity problem and combination the fits

Variales	VIF amount
Person-job fit	1.741
Person- organization fit	1.427
Person- vocation fit	1.256
Person- group fit	1.724
Person- career fit	1.337

با توجه به نتایج جدول ۳، همه مقادیر ضرایب VIF کمتر از ۵ هستند و می‌توان نتیجه گرفت که میزان هم‌خطی بین معرف‌ها (تناسب‌های پنج‌گانه) قابل چشم‌پوشی است و می‌توان این تناسب‌ها را ترکیب نمود و عامل تناسب فرد- محیط را تشکیل داد. در واقع تناسب‌های پنج‌گانه را می‌توان به عنوان معرف تشکیل‌دهنده تناسب فرد- محیط در مدل در نظر گرفت.

### ج) سنجش کیفیت مدل ساختاری

در این بخش قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش کیفیت مدل ساختاری (درونی) مورد سنجش قرار گرفت تا مشخص شود که آیا متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیرهای وابسته را دارند یا خیر؟ بنابراین جهت مشخص کردن کیفیت مدل از ضریب استون-گیسر با معیار واریسی اعتبار افزونگی<sup>۱</sup> استفاده شده که نتایج آن در جداول زیر منعکس شده است.

1- Construct Cross Validated Redundancy

Table 4.  
Structural model quality test (fitnes of the model) for five-some fits and job stress

Variales	Index		
	SSO	SSE	$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$
Job stress	1200	1125.93	0.06
Person-job fit	300	300	
Person-organization fit	600	600	
Person-vocation fit	600	600	
Person-group fit	500	500	
Person-career fit	700	700	

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد شاخص اعتبار اشتراک  $Q^2$  برای مجموع مجذورات مشاهده برای هر بلوک متغیر پنهان<sup>۱</sup> (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بین برای هر بلوک پنهان<sup>۲</sup> (SSE) مثبت می‌باشد (۰/۰۶)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل ساختاری تناسب‌های پنج‌گانه در رابطه با استرس شغلی از کیفیت مناسبی برخوردار است و متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارا می‌باشند.

Table 5.  
Structural model quality test (fitness of the model) combination effect five-some fit and job stress

Variales	Index		
	SSO	SSE	$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$
Job stress	1200	1159.06	0.03
Combination effect five- some fit	500	500	

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد شاخص اعتبار اشتراک  $Q^2$  برای مجموع مجذورات مشاهده برای هر بلوک متغیر پنهان (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بین برای هر بلوک پنهان (SSE) مثبت می‌باشد (۰/۰۳)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل ساختاری ترکیب تناسب‌های پنج‌گانه در رابطه با استرس شغلی از کیفیت مناسبی برخوردار است و متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارا می‌باشند.

همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد شاخص اعتبار اشتراک ( $Q^2$ ) برای مجموع مجذورات مشاهده برای هر بلوک متغیر پنهان (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بین برای هر بلوک پنهان (SSE) مثبت می‌باشد (۰/۱۰)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل ساختاری نقش

1- Sum of Squares of Observation for Block

2- Sum of Squared Prediction Errors for Block

تعدیل‌گری مؤلفه‌های شخصیتی در ارتباط با تناسب‌های پنج‌گانه در رابطه با استرس شغلی از کیفیت مناسبی برخوردار است و متغیر تعدیل‌کننده ویژگی‌های شخصیتی توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارا می‌باشد.

Table 6.

Structural model quality test (fitness of the model) the effect of the moderating role of personality components in the combination of five-some fit (PE-Fit) and job stress

Variables	Index		
	SSO	SSE	$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$
Job stress	1200	1079/59	0/10
PE-F	500	50	
O*PE-F	500	500	
Openness	100	100	
N*PE-F	500	500	
Neurticism	100	100	
E*PE-F	500	500	
Extraversion	100	100	
C*PE-F	500	500	
Conscientiousness	100	100	
A*PE-F	500	500	
Agreesblemess	p100	NI00	

#### د) بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) پژوهش

به منظور ارزیابی مدل پیشنهادی و سوال‌های پژوهش و اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی و میان تناسب‌های پنج‌گانه یک بار به صورت مجزا و یک بار به صورت ترکیبی از تناسب‌ها (تناسب فرد و محیط) در ارتباط با متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جداول و الگوهای زیر منعکس شده است.

Table 7.

Path coefficients, T-value and significance level of fiv-some fit and job stress

Paths	$\beta$	t-value	Significance levels
Person-job fit → Job stress	-0.13	1.11	0.269
Person-organizatin fit → Job stress	-0.11	0.57	0.569
Person-vocation fit → Job stress	-0.02	0.15	0.879
Person-group fit → Job stress	-0.33	3.16	0.002
Person-carrer fit → Job stress	-0.02	0.10	0.918

باتوجه به نتایج به دست آمده در جدول ۷، تناسب فرد- شغل با ضریب مسیر برابر با  $-0/۱۳$  و مقدار t برابر با  $۱/۱۱$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/۲۶۹$ ، اثر معنی‌داری بر استرس شغلی

ندارد. تناسب فرد- سازمان با ضریب مسیر برابر با ۰/۱۱- و مقدار t برابر با ۰/۵۷ در سطح معنی‌داری ۰/۵۶۹ < p، اثر معنی‌داری بر استرس شغلی ندارد. تناسب فرد- حرفه با ضریب مسیر برابر با ۰/۰۲ و مقدار t برابر با ۰/۱۵ در سطح معنی‌داری ۰/۸۷۹ < p، اثر معنی‌داری بر استرس شغلی ندارد. تناسب فرد- گروه با ضریب مسیر ۰/۳۳- و مقدار t برابر با ۳/۱۶ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۲ < p، اثر معنی‌داری بر استرس شغلی دارد. تناسب فرد- کارراهه با ضریب مسیر برابر ۰/۰۲ و مقدار t برابر با ۰/۱۰ در سطح معنی‌داری ۰/۹۱۸ < p، اثر معنی‌داری بر استرس شغلی ندارد.

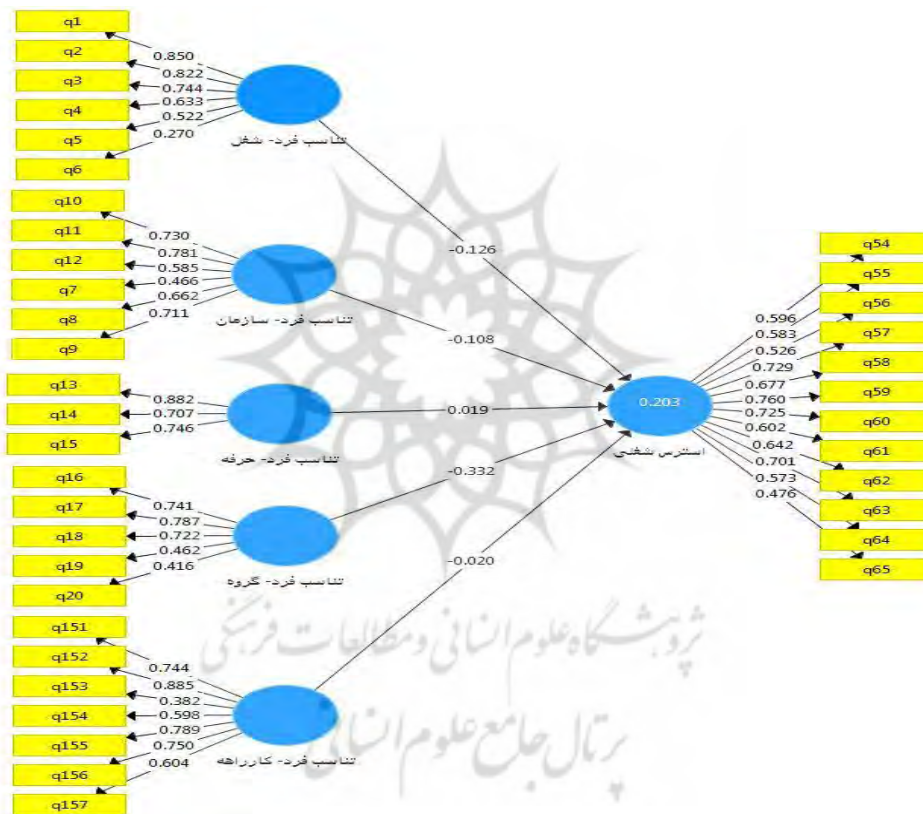


Figure 2. The structural model of five- some fit and Job stress

Table 8. Path coefficients, T-value and significance level of the combined effect of five-some fit (P-E fit) on job stress

Paths	$\beta$	t-value	Significance levels
Combined effect five-some fit → Job stress	-0.39	4.08	0.001



همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود اثر ترکیبی تناسب‌های پنج‌گانه با ضریب مسیر  $-0/39$  و ضریب  $t$  برابر با  $4/08$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/001$ ، اثر منفی و معنی‌داری بر استرس شغلی دارد. همچنین  $0/15$  درصد از واریانس متغیر استرس شغلی به وسیله ترکیب تناسب‌های پنج‌گانه (تناسب فرد- محیط) در درون مدل قابل پیش‌بینی است.

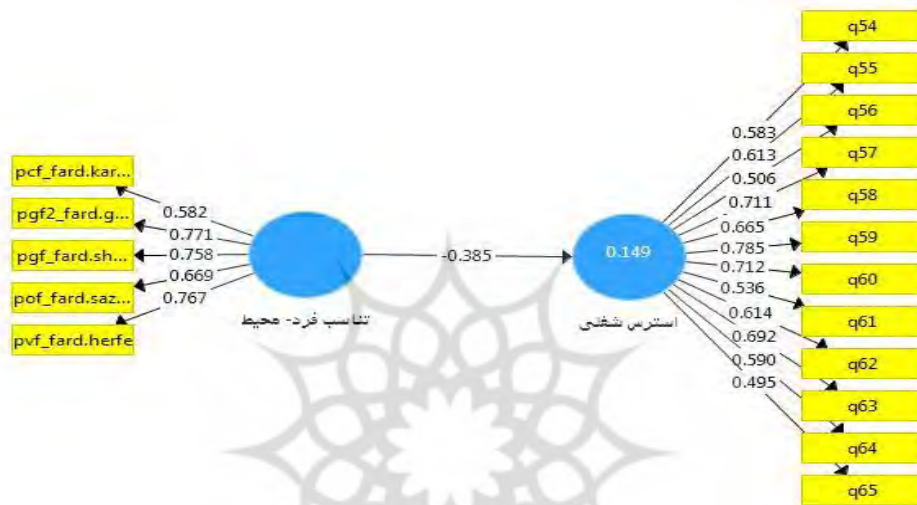


Figure 3. The structural model of combined effect the five- some fit (p-E fit) on Job stress

همان‌طور که جدول ۸ نشان می‌دهد تأثیر تعامل روان‌رنجوری و تناسب فرد- محیط بر استرس شغلی با ضریب مسیر برابر با  $-0/01$  و مقدار  $t$  برابر با  $0/08$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/933$ ، معنی‌دار نمی‌باشد. تأثیر تعامل برون‌گرایی و تناسب فرد- محیط بر استرس شغلی نیز با ضریب مسیر برابر با  $0/12$  و مقدار  $t$  برابر با  $0/65$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/517$ ، معنی‌دار نمی‌باشد. تأثیر تعامل تجربه‌پذیری و تناسب فرد- محیط بر استرس شغلی با ضریب مسیر برابر با  $-0/32$  و مقدار  $t$  برابر با  $2/70$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/007$ ، معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین مؤلفه شخصیتی تجربه‌پذیری در رابطه بین تناسب فرد- محیط و استرس شغلی نقش تعدیل‌کنندگی دارد. تأثیر تعامل توافق‌پذیری و تناسب فرد- محیط بر استرس شغلی با ضریب مسیر برابر با  $0/01$  و مقدار  $t$  برابر با  $0/01$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/994$ ، معنی‌دار نمی‌باشد. در نهایت، تأثیر تعامل وظیفه‌شناسی و تناسب فرد- محیط بر استرس شغلی با ضریب مسیر برابر با  $-0/09$  و مقدار  $t$  برابر با  $0/51$  در سطح معنی‌داری  $p < 0/610$ ، معنی‌دار نمی‌باشد.

Table 9.  
Path coefficients, T-value and significance level of the moderating role of personality components in the combination of five-some fit (P-E fit) and job stress

	$\beta$	t-value	Significance levels
The effect of neuroticism*P-E fit on job stress	0.01	0.08	0.933
The effect of extraversion*P-E fit on job stress	0.12	0.65	0.517
The effect of openness*P-E fit on job stress	-0.32	2.70	0.007
The effect of agreeableness*P-E fit on job stress	0.01	0.01	0.994
The effect of conscientiousness*P-E fit on job stress	-0.09	0.51	0.610

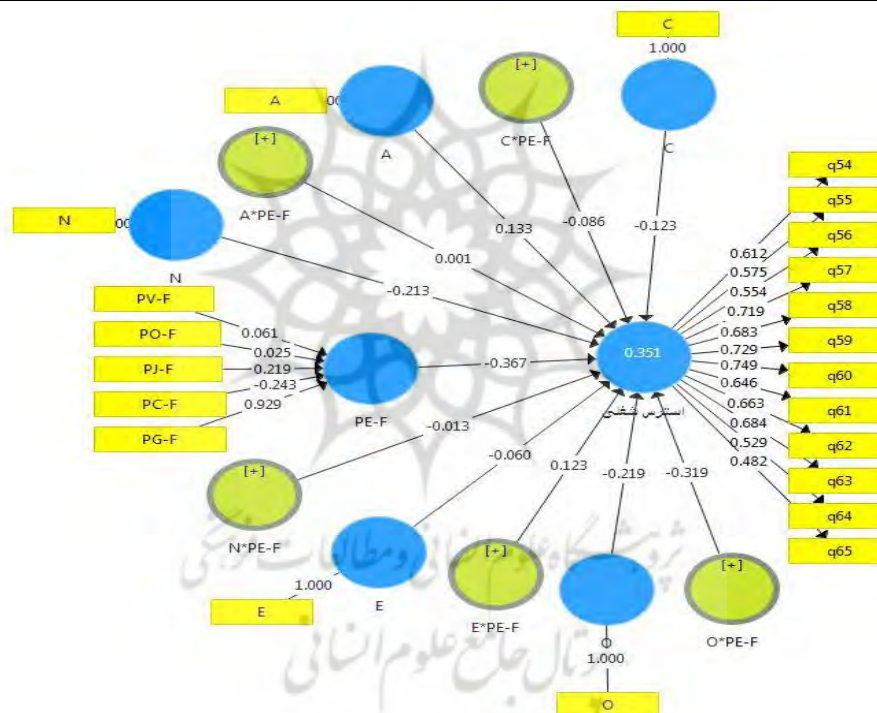


Figure 4. The structural model of the moderating role of personality components in the combination of five-some fit (P-E fit) and job stress

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین تناسب‌های پنج‌گانه و استرس شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی ویژگی‌های شخصیتی انجام گرفت. نتایج نشان داد که از بین تناسب‌های

پنج‌گانه، تناسب فرد- گروه با ضریب مسیر برابر با  $0/33$ - و ضریب  $t$  برابر با  $3/16$  در سطح معنی‌داری برابر با  $p < 0/002$ ، رابطه‌ای معنی‌داری و منفی با استرس شغلی دارد و سایر تناسب‌ها رابطه معنی‌داری با استرس شغلی نداشته‌اند. هر چند که پژوهشگران قبلی همچون Kristof (1996), Carless (2005), Uluts, Kalan, and Bozkart (2011), Warr and Inceoglu (2012), Golparvar et al. (2013), Andela and Vanderdof (2018) در پژوهش‌های خود نشان دادند که تناسب فرد- محیط و ابعاد آن با استرس شغلی رابطه معنی‌داری داشته‌اند. بنابراین، احتمال دارد عدم معنی‌داری رابطه تناسب‌های فرد- شغل، فرد- سازمان، فرد- حرفه و فرد- کار با استرس شغلی در این پژوهش ناشی از درصد واریانس نسبتاً بالای پاسخ‌های آزمودنی‌ها به سؤالات پژوهش، خطای الگوی اندازه‌گیری، حجم نمونه و یا سایر عواملی باشد که در این پژوهش به آن پرداخته نشده است و باید به عنوان یک محدودیت پژوهشی به آن پرداخته شود.

در تبیین معنی‌داری رابطه بین تناسب فرد- گروه و استرس شغلی می‌توان این‌گونه بیان داشت هنگامی که افراد به صورت گروهی کار می‌کنند وقتی به مشکل برخورد می‌کنند نیازی نیست که به تنهایی با آن روبرو شوند. در واقع شکست و موفقیت در کار به منزله شکست و موفقیت گروه تلقی شده و به یک میزان بین افراد گروه تقسیم می‌شود. همچنین در کار گروهی چون افراد دارای یک هدف مشترک هستند، نسبت به هم احساس تعلق بیشتری می‌کنند که موجب بهبود روابط کاری می‌شود که این خود مستلزم صرف انرژی کمتر و احساس بهتر و استرس کمتر در محیط کار است. به بیان دیگر، زمانی که کاستی‌ها و نیازهای فرد به وسیله توانمندی‌ها و استعداد‌های سایر افراد گروه جبران و برآورده شود و فرد احساس کند ویژگی‌هایی دارد که شبیه به ویژگی‌های افراد گروه است و فرد ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که تکمیل‌کننده و مکمل ویژگی‌های سایرین است، استرس کمتری در محیط کار تجربه می‌کند. این تبیین با یافته‌های Kristof (1996) و Monahan and Muchinsky (1983) در زمینه تناسب فرد- گروه که اشاره به تناسب تکمیلی مکمل دارد همسو است. بنابراین زمانی که فرد با گروهی که در آن کار می‌کند از تناسب لازم برخوردار باشد استرس کمتری را تجربه خواهد کرد.

همچنین به منظور پاسخ دادن به سؤال دوم پژوهش در خصوص تأثیر ترکیب تناسب‌های پنج‌گانه روی استرس شغلی، جهت بررسی هم‌خطی و عدم همپوشی بین تناسب‌های پنج‌گانه از ضریب VIF (میزان تحمل واریانس) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تناسب‌های مذکور

همپوشی وجود ندارد و می‌توان این تناسب‌ها را به عنوان یک عامل مستقل در نظر گرفت و اثر آن را روی استرس شغلی مورد سنجش قرار داد. بنابراین، با توجه به این پیش‌فرض نتایج نشان داد ترکیب تناسب‌های پنج‌گانه (تناسب فرد- محیط) با ضریب مسیر برابر با  $0/39-$  و مقدار  $t$  برابر با  $4/08$  در سطح معنی‌داری برابر با  $p < 0/001$ ، تأثیر منفی و معنی‌داری بر استرس شغلی داشته است. به عبارتی، زمانی که افراد با محیط کاری خود از تناسب خوبی برخوردار باشند به احتمال زیاد استرس کمتری را تجربه خواهند کرد. این یافته با نتایج پژوهشگران قبلی همچون Garooci Farshi (2005) and Mani (2016) Riahifar and Mahdavi همراستاست و با دیدگاه، French et al. (1982) که بیان داشتند هنگامی که تقاضاهای محیطی و الزامات شغلی با توانایی‌ها و مهارت‌های فرد سازگار باشد فرد استرس شغلی بیشتری را تجربه خواهد کرد قابل تبیین است. هر چند که Kristof (1996) بحث می‌کند رویکردهای چندگانه تناسب‌ها باید در یک مطالعه یکپارچه مورد بررسی قرار گیرند تا بتوان ترکیبی از تناسب‌ها را برای برنامه‌های آتی سازمان مورد استفاده قرار داد، اما به نظر می‌رسد با توجه به اینکه ساختار تناسب فرد- محیط یک ساختار پیچیده و چندگانه می‌باشد انتخاب هر یک از ابعاد و ترکیب آن‌ها به عنوان یک عامل مستقل باید مبتنی بر شواهد و دلایل تجربی و یا سؤالات خاص پژوهشی بنا نهاده شده باشد تا بتوان تبیین مناسب‌تری از این پدیده با پیامدها و سایر متغیرهای سازمانی به عمل آورد.

در پاسخ به سؤال سوم مبنی بر اینکه آیا ویژگی‌های شخصیتی رابطه بین تناسب‌های پنج‌گانه (تناسب فرد- محیط) و استرس شغلی را تعدیل می‌کنند، یافته‌های این پژوهش نشان داد که از بین ویژگی‌های شخصیتی، تعامل تجربه‌پذیری و تناسب فرد- محیط با ضریب مسیر برابر با  $0/32-$  و مقدار  $t$  برابر با  $2/70$  در سطح معنی‌داری برابر با  $p < 0/007$ ، اثر منفی و معنی‌داری بر استرس شغلی دارد. بدین معنی که با وارد شدن مؤلفه شخصیتی تجربه‌پذیری استرس شغلی کاهش پیدا می‌کند. در تبیین این موضوع می‌توان بیان داشت چون همه افراد واکنش یکسانی به محرک‌های فیزیکی و روان‌شناختی در محیط کار از خود نشان نمی‌دهند استرس ممکن است بر اثر تفاوت‌های فردی و شخصیتی دستخوش تغییرات شود و یا کاهش یا افزایش یابد. به عنوان نمونه Mostaghni and Sarvghad (2012) در پژوهش خود نشان دادند افرادی که دارای ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری هستند استرس بیشتر و افرادی که دارای ویژگی شخصیتی برونگرایی و تجربه‌پذیری هستند استرس کمتری در محیط کار تجربه می‌کنند. همچنین می‌توان بیان داشت چون افراد با ویژگی تجربه‌پذیری،

پذیرای تجربه‌های جدید، اهل ریسک و عمل، دارای خلاقیت و قدرت حل مسئله بالا می‌باشند هنگامی که با یک مشکل روبرو می‌شوند آن را می‌پذیرند و با قدرت خلاقیت خود راه‌های متفاوتی برای حل آن پیدا کرده و در نتیجه استرس کمتری را تجربه خواهند کرد.

با توجه به نتایج به دست آمده به مدیریت منابع انسانی این شرکت پیشنهاد می‌شود در بخش‌هایی که کار به صورت گروهی و تیمی است به موضوع تناسب فرد- گروه اهمیت بیشتری قائل شوند و افرادی را در گروه‌ها بگمارند که از نظر دانش، توانایی، مهارت و سایر خصوصیات از سازگاری و تناسب لازم با همکاران خود برخوردار باشند تا استرس کمتری را تجربه نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در فرایند گزینش، استخدام و بکارگماری افرادی را انتخاب نمایند که دارای ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری باشند چرا که در این پژوهش مشخص شد افرادی که دارای این خصوصیت می‌باشند در محیط کار استرس کمتری را تجربه می‌کنند. در کل توصیه می‌شود از الگوی ساختاری موجود جهت کاهش استرس و بهره‌وری کارکنان خود استفاده نمایند. به سایر پژوهشگران و علاقه‌مندان در این حوزه توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آتی خود در الگوی موجود سایر متغیرهای روان‌شناختی مربوط به کار را مورد بررسی قرار دهند و در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدود بودن نمونه و جامعه آماری، سنجش خود گزار دهی و تعمیم آن به سازمان‌ها و صنایع مشابه احتیاط لازم و کافی مبذول شود.

**سهم مشارکت نویسندگان:** مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری آقای سعید گودرزی در گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، به راهنمایی دکتر حسین سماواتیان و مشاوره دکتر ابوالقاسم نوری می‌باشد؛ همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند.

**سپاسگزاری:** نویسندگان مراتب تشکر خود را از همه پرسنل شرکت پلی‌اکریل ایران که در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند اعلام می‌دارند.

**تضاد منافع:** نویسندگان ادعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد. این مقاله مستخرج از رساله دکتری و نتیجه یک کار تیمی آقای سعید گودرزی، دانشجوی، با راهنمایی دکتر حسین سماواتیان و مشاوره دکتر ابوالقاسم نوری است.

**منابع مالی:** این مقاله از حمایت مالی برخوردار نبوده است.

## References

- Andela, M., & Vanderdof, M. (2018). A comprehensive assessment of the person- nvironment fit dimensions and their relationships with work related outcomes. *Journal of career Development*. In press.

- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). *Stress at work: A report prepared for The Work Foundation's principal partners*. London: The Work Foundation.
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 411-429.
- Cooper, C. L., & Baglioni, A. J. (1988). A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal Medicine Psychology*, 61, 87-102.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Deniza, N., Noyanb, A., & Ertosunc, O. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.
- Ford, M. F. (2012). Job-occupation misfit as an occupational stressor. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 412-421.
- French, S., Lenton, R., Walters, V., & Eyles, J. (2000). An empirical evaluation of an expanded nursing stress scale. *Journal of Nursing Measurement*, 8(2), 161-178.
- French, J. R. P., Caplan, R. D., & Van Harrison R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Michigan: Institute for Social Research.
- Garoochi Farshi, M., & Mani, A. (2005). A study of stress among Tabriz oil refinery employees and its relationship with their physical and psychological disorders. *CPAP*, 1(13), 61-70. [Persian]
- Gerpott, T. J., Domsch, M., & Keller, R. T. (1988). Career orientations in different countries and companies: An empirical investigation of West German, British and US industrial R&D professionals. *Journal of Management Studies*, 25, 439-62.
- Ghanei, R., Valiei, S., Rezaei, M., & Rezaei, K. (2013). The relation ship between personality characteristics and nursing occupational stress. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*, 1(3), 27-34. [Persian]
- Gharabaghi, H., & Garoochi Farshi, M. T. (2010). Relationship between five factor model of personality and job satisfaction in employees of Tabriz Tractor Manufactory. *Journal of Psychological Achievments*, 16(2), 113-128. [Persian]
- Golparvar, M., Aghaei, A., & Hosini zadeh, K. (2013). The structural model of the relationships of person- job fit, with emotional exhaustion and job attitudes. *Knowledge & Rasearch in Applied Psycholog*, 14(1), 23- 33. [Persian]
- Haider, Y., & Supriya, M. V. (2007). Career management: A view through

- stress window. *International Review of Business Research Papers*, 3(5), 182-192.
- Hassani, M. M., Ghasemzaadeh, A., & Kazemzadeh, M. (2012). Role of conscientiousness and perceived control on job satisfaction and stress of employees. *Journal of Hygiene & Health*, 4(1), 47-56. [Persian]
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Koochi, T., Hashemi, S. S., & Beshlideh, K. (2013). Investigating the relationship between some Job & organizational variables with teacher's organizational citizenship behaviors regarding the mediating role Job Stress. *Journal of Psychological Achievements*, 20(2), 117-140. [Persian]
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Levech, M., & Jones, C. (1996). The nursing practice environment, staff retention, and quality of care. *Research in Nursing and Health*, 19, 331-343.
- Mcgrath, J. E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. In J. E. Mcgrath (Ed), *Social and Psychological Factors in Stress* (10-21). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Monahan, C. J., & Muchinsky, P. M. (1983). Three decades of personnel selection research: A state-of-the-art analysis and evaluation. *Journal of Occupational Psychology*, 56(3), 101-123.
- Mostaghni, S., & Sarvghad, S. (2012). The relationship between personality traits and psychological hardiness with job stress nurses in government hospitals in Shiraz. *Journal of Science and Research in Applied Psychology*, 13(4) 32-124. [Persian]
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). The five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 647-658.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2009). Relationship of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 392-409.
- Riahifar, P., & Mahadavi, I. (2016). The role person-environment fit in employees working quality and job burnout: A case of the west-mazandaran power distribution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(32), 223-227. [Persian]
- Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behaviour: Negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, 5(6), 486-492. [Persian]
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In P. Perrewe and D. Ganster (Eds), *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 2 (261-291). Boston: JAL.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41.
- Uluts, M., Kalan, A., & Bozkart, O. C. (2011). The effect of person-organization fit on job stress and conflict: an application on employees of businesses in dalaman interntional airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies, 3*(1), 281-291.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 68-81.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 129-138.
- Wheeler, H. (1997). A review of nurse occupational stress research. *British Journal of Nursing, 6*, 642-645.

