مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۸، شماره ۱۲، اسفند ۱۴۰۰ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر شکل‌گیری فشار روانی در کارکنان

علی جعفری: استادیار، گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (* نویسنده مسئول) Jafari.ali.iau@gmail.com

عاطفه ملکی: دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

رضا بیداروند: دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

چکیده

زمینه و هدف: افراد در مشاغل خود دچار فشارهای روانی مختلفی هستند که این فشارها به نوعی توانسته است تا آسیب‌های جدی بر عملکرد آنها داشته باشد. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر شکل‌گیری فشار روانی در کارکنان بود.

روش کار: این پژوهش از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی بوده که به صورت میدانی انجام شد. برای انجام این پژوهش، از بین حسابداران رسمی شاغل در حرفه حسابرسی در سال ۱۳۹۹ (۱۶۳۶ نفر) در ایران، به روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس پرسشنامه محقق ساخته فشار روانی دارای ۸ سوال و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (NEO) دارای ۶۰ سوال بین آنها توزیع و جمع‌آوری شد. در نهایت، ۲۹۶ پرسشنامه با استفاده از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (SEM-PLS) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، توافق و باوجدانی بر فشار روانی حسابرسان مستقل تاثیری منفی دارند. همچنین، مشخص شد که ویژگی شخصیتی بی‌ثباتی هیجانی باعث تشدید فشار روانی در حسابرسان مستقل می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود با ارزیابی وضعیت‌های روان‌شناختی کارکنان، شرایطی جهت کنترل و مدیریت فشار روانی را در میان آنها فراهم نمود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

ویژگی‌های شخصیتی،

فشار روانی،

بی‌ثباتی هیجانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱

شیوه استناد به این مقاله:

Jafari A, Maleki A, Bidarvand R. Investigating the Role of Personality Traits on the Formation of Stress in Employees. Razi J Med Sci. 2021;28(12):230-237.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

Razi Journal of Medical Sciences. 2022;28(12):230-237. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Investigating the Role of Personality Traits on the Formation of Stress in Employees

Ali Jafari: Assistant Professor, Department of Accounting, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran (*Corresponding author) Jafari.ali.iau@gmail.com
Atefeh Maleki: M.A student, Department of Accounting, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran
Reza Bidarvand: M.A student, Department of Accounting, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

Abstract

Background & Aims: Today, people suffer from various psychological pressures in their jobs, and these pressures have somehow been able to cause serious damage to their performance (2). In this regard, Salehi Dashti and Saedi (1399) found that job stress, social pressure and time pressure on independent auditors reduce their job performance. Increasing job stress, social pressure and time pressure on the independent auditor can lead to behavioral responses and thus reduce the quality of work and increase the costs of the audit firm (5).
Given the importance of stress on employee performance, researchers are constantly seeking to discover issues and variables that are effective and related to stress. In this regard, it seems that one of the most important and influential issues in stress are personality traits. However, the uncertainty of personality functions and especially the various dimensions in the formation of psychological stress of independent auditors has caused that today the functions of personality traits in the formation of psychological stress of independent auditors are unclear. On the other hand, the differences in the field of personality traits on the process of formation of psychological stress of independent auditors among different personality types are unclear. Given the above, the researcher seeks to answer the question of whether personality traits affect the formation of stress in Employees?
Methods: The present study is an applied and descriptive-survey research that was conducted in the field. To conduct this research, 313 people were selected from the independent auditors working in the auditing profession in the year 1 in Tehran (1636 people) by available sampling method and using Krejcie and Morgan table, 313 people were selected as the sample. Finally, 296 questionnaires were collected and analyzed.
To collect data in this study, a researcher-made questionnaire of stress with 8 questions was used. The questions of the questionnaire were scored based on a range of five Likert options (strongly agree to strongly disagree). And the Personality Traits Questionnaire (NEO), developed in 1985 by McCurry and Costa. It is a 60-item questionnaire used to assess the five main personality factors. The answer to this questionnaire is based on the Likert scale (very high, high, medium, low and very low). Finally, after distributing and collecting the questionnaires, the data were analyzed using the structural equation method with partial least squares approach (SEM-PLS) using SPSS software version 20 and PLS version 3.
Results: According to the results of the research model and according to the degree of t-relationships, it was found that flexibility, extraversion, agreement and conscientiousness have a negative effect on stress. It was also found that the personality trait of emotional instability exacerbates stress (Table 1). In order to

Keywords
Personality Traits,
Psychological Pressures,
Emotional Instability

Received: 02/10/2021
Published: 20/02/2022

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

evaluate the fit of the research model, selected indicators were used. In this regard, the results showed that the research model has a good fit in all indicators.

Conclusion: The results of the present Peugeot hash showed that flexibility, extraversion, agreement and conscientiousness have a negative effect on the psychological pressure of independent auditors. The results also showed that the personality trait of emotional instability exacerbates the stress on independent auditors. Undoubtedly, personality traits can influence the process of formation of independent auditors' stress by influencing individual behaviors and attitudes as well as creating different mental and psychological states.

In general, it can be said that accountants have high job stress because they face heavy responsibilities, those auditors who have a high score of neuroticism because of characteristics such as negative and irrational thoughts, anxiety, Depression, low self-esteem, and shyness lead to lower control over their work, lower quality of service, and increased errors, resulting in increased stress, which in turn reduces mental health. The results also showed that conscientiousness has a direct effect on mental health. To explain this result, according to the finding of Momeni et al. (16), it can be said that auditors who have high conscience are responsible, with high ability to plan and organize, logical, progressive and conscientious, so mental health. And their psychological well-being is further provided.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Jafari A, Maleki A, Bidarvand R. Investigating the Role of Personality Traits on the Formation of Stress in Employees. Razi J Med Sci. 2021;28(12):230-237.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

مقدمه

امروزه زندگی عاری از فشار روانی امکان ندارد و آدمی برای آن که به طور "بهنجاری" به کار و کوشش بپردازد بایستی کمی فشار روانی احساس کند. اما در عین حال فشار روانی شدید و طولانی مدت دارای اثرات آسیب‌زای "فیزیولوژیکی و روانی" است (۱). افراد در مشاغل خود دچار فشارهای روانی مختلفی هستند که این فشارها به نوعی توانسته است تا آسیب‌های جدی بر عملکرد افراد داشته باشد (۲).

فشار روانی را می‌توان از روی واکنش‌های جسمانی (که عوامل استرس‌زا آن‌ها را به وجود می‌آورند) تشخیص داد. این واکنش‌های جسمانی عبارتند از افزایش ضربان قلب، تند شدن تنفس، بالا رفتن فشار خون، خشک شدن دهان، عرق کردن دست‌ها و پیشانی، رنگ پریدگی، لرزیدن دست‌ها، ناتوانی در صحبت کردن یا نوشتن به شکل صحیح و غیره. استرس در سطح پایین را استرس مثبت می‌نامند. فشار روانی کم، در سازگاری افراد نقش مثبتی ایجاد می‌کند. در واقع، استرس به انگیزه و میلی مثبت برای پیشرفت تبدیل می‌شود. استرس زیاد را استرس منفی می‌نامند. وقتی فشار روانی شدید، مداوم و طولانی باشد موجب فرسودگی یا خستگی شده و در نهایت ممکن است به افسردگی یا سایر اختلال‌های روانی منجر شود (۳). اگرچه وجود فشار روانی در محیط شغلی امری طبیعی است، اما تفاوت‌های فردی نقش مهمی در میزان و شدت این فشارها دارد. از طرفی تفاوت‌های فردی می‌تواند نحوه کنترل و مدیریت فشارهای روانی را تحت تاثیر قرار دهد و آثار مشخصی در میزان فشار روانی ادراک شده افراد داشته باشد (۴).

در همین راستا صالحی دشتی و ساعدی (۱۳۹۹) دریافتند که فشار روانی شغلی، فشار اجتماعی و فشار زمانی بر حسابرسان مستقل، عملکرد شغلی آنها را کاهش می‌دهد. افزایش فشار روانی شغلی، فشار اجتماعی و فشار زمانی بر حسابرس مستقل می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت کار و افزایش هزینه‌های مؤسسه حسابرسی شود. زیرا، این عوامل برای حسابرسان فشار روانی ایجاد می‌کند که در صورت شناسایی نشدن به موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب با آن می‌تواند منجر به بی‌میلی نسبت به انجام وظایف، کاهش کارایی، مشکلات تصمیم‌گیری و ایجاد اختلال در روابط سازمانی شده و عملکرد شغلی حسابرس را کاهش دهد (۵).

با توجه به اهمیت فشارهای روانی بر عملکرد کارکنان، محققین بطور مداوم در پی کشف مسائل و متغیرهای موثر و مرتبط با فشار روانی هستند. در همین رابطه به نظر می‌رسد یکی از مسائل مهم و تاثیرگذار در فشار روانی، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. هر فرد پدیده‌ای منحصر به فرد و یگانه است و نظریه-پردازان شخصیت می‌کوشند تا روابط پیچیده بین ابعاد متفاوت کردار فرد را دریابند. با مطالعه شخصیت افراد خصوصیاتی که بر اساس آن فردی از فرد دیگر متمایز می‌شود روشن می‌گردد (۶). برخی از روانشناسان شخصیت، جنبه‌های بیوشیمیایی و فیزیولوژیک رفتار آدمی را مطالعه کرده و روش‌های مناسب آن را به کار می‌برند. برخی دیگر به مشاهده و بررسی رفتار مشهود فرد می‌پردازند. برخی شخصیت را بر حسب خصوصیاتی نظیر فرآیند ناهشیاری می‌دانند. از جمله روانشناسی نسبی که شخصیت را بر اساس صفت بارز یا رگه‌های مشخص، شخصیتی تفسیر و توجیه می‌کند، کاتل می‌باشد (۷). اریک فروم در تعریف شخصیت چنین می‌گوید: شخصیت مجموع کیفیت‌های موروثی و اکتسابی است که او را منحصر به فرد می‌کند (۸).

شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شکل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست. نظام مورد بررسی ما شامل تفکر، عواطف و رفتارهای بیرونی (قابل مشاهده) است، به ویژه ارتباط این سه جنبه با یکدیگر در ساختن شخصیتی بی‌مانند و منحصر به فرد بسیار با اهمیت است (۹). مدل پنج عاملی شخصیت یک سازمان سلسله مراتبی از صفات شخصیتی در اصطلاح پنج بعد اساسی برون‌گرایی (شامل اجتماعی بودن و صفاتی مثل سرزندگی، شادابی، جرأت‌ورزی، نیاز به فعالیت، هیجان و تحریک)، توافق‌پذیری (شامل اختلافات فردی در گرم بودن، مهربانی، صمیمیت و دلسوزی در تعاملات اجتماعی با افراد دیگر)، وجدانی بودن (شامل دقت، خوش‌قولی، قابلیت اعتماد، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و منضبط بودن)، روان‌آزرده‌گرایی و گشودگی به تجربه

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

است (۱۰). در رابطه با شخصیت، گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶) در پژوهش خود برون‌گرایی، توافق، وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی و گشودگی به تجربه را به عنوان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی در نظر گرفتند (۱۱). نامشخص بودن کارکردهای شخصیت و به خصوص ابعاد مختلف در شکل‌گیری فشار روانی کارکنان سبب گردیده است تا امروزه کارکردهای ویژگی های شخصیتی در روند شکل‌گیری فشار روانی کارکنان نامشخص باشد. از طرفی تفاوت‌های موجود در حوزه ویژگی‌های شخصیتی بر روند شکل‌گیری فشار روانی افرادی که در حرفه حسابرسی در میان تیپ‌های شخصیتی مختلف، نامشخص باشد. از طرف دیگر با مرور تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور تحقیقی در زمینه موضوع مورد نظر و آن هم بر روی حسابرسان یافت نشد. بنابراین با توجه به اهمیت فشارهای روانی از یک طرف و نقش ویژگی‌های شخصیتی در فضار روانی و عملکرد از طرف دیگر محقق درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا ویژگی‌های شخصیتی بر شکل‌گیری فشار روانی در کارکنان تاثیر دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربرد و توصیفی-پیمایشی می‌باشد که به صورت میدانی انجام شد. برای انجام این پژوهش، از بین حسابداران رسمی شاغل در حرفه حسابرسی در سال ۱۳۹۹ (۱۶۳۶ نفر) در ایران، به روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت، تعداد ۲۹۶ پرسشنامه جمع-آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته فشار روانی دارای ۸ سوال استفاده شد که سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) نمره‌گذاری شدند. میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۸ مشخص گردید. روایی این پرسشنامه نیز با بررسی نظرات خبرگان مورد بررسی و تایید قرار گرفت. و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (NEO) که در سال ۱۹۸۵ توسط مک‌کری و کاستا طراحی شد. فرم تجدید نظر شده این پرسشنامه توسط همان مؤلفین تحت عنوان فرم تجدید نظر شده پرسشنامه شخصیتی نئو ارایه شده است. همچنین، این پرسشنامه فرم دیگری به نام NEO-FFI دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. در فرم کوتاه هر عامل با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود.پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده است. مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای برروی ۱،۴۹۲ نفر پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای پنج عامل بی ثباتی هیجانی (۱-۶-۱۱-۱۶-۲۱-۲۶-۳۱-۳۶-۴۱-۴۶-۵۱-۵۶)، برونگرایی (۲-۷-۱۲-۱۷-۲۲-۲۷-۳۲-۳۷-۴۲-۴۷-۵۲-۵۷)، انعطاف‌پذیری (۳-۸-۱۳-۱۸-۲۳-۲۸-۳۳-۳۸-۴۳-۴۸-۵۳-۵۸)، توافق (۴-۹-۱۴-۱۹-۲۴-۲۹-۳۴-۳۹-۴۴-۴۹-۵۴-۵۹) و باوجدانی (۵-۱۰-۱۵-۲۰-۲۵-۳۰-۳۵-۴۰-۴۵-۵۰-۵۵-۶۰) به ترتیب ۰/۸۶، ۰،۸۰ ، ۰،۷۵ ، ۰،۶۹، ۰،۷۹ گزارش کردند. همچنین، سوالات (۱-۱۶-۳۱-۴۶-۱۲-۲۷-۴۲-۵۷-۳-۸-۱۸-۲۳-۳۳-۳۸-۴۸-۹-۱۴-۲۴-۲۹-۳۹-۴۴-۵۴-۵۵-۱۵-۳۰-۴۵) به صوت معکوس علامت‌گذاری می-شوند. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۹ مشخص گردید.

نهایتا پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (SEM-PLS) به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و PLS نسخه ۳ تجیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

با توجه به نتایج و میزان تی روابط مشخص گردید که انعطاف پذیری، برون‌گرایی، توافق و باوجدانی بر فشار روانی تاثیری منفی دارند. همچنین، مشخص شد که ویژگی شخصیتی بی‌ثباتی هیجانی باعث تشدید فشار روانی می‌گردد (جدول ۱).

جدول شماره ۲ شاخص برازش مدل تحقیق را نشان می‌دهد. به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های منتخب استفاده شد که در این رابطه نتایج نشان داد که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشند.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

جدول ۱- خلاصه مدل پژوهش

روابط	تاثیر	تی	سطح معناداری
انعطاف‌پذیری بر فشار روانی	-۰/۴۳۲	۹/۵۴۷	۰/۰۰۱
برون‌گرایی بر فشار روانی	-۰/۵۱۴	۱۰/۴۰۸	۰/۰۰۱
بی‌ثباتی هیجانی بر فشار روانی	۰/۵۴۷	۱۱/۵۸۷	۰/۰۰۱
توافق بر فشار روانی	-۰/۴۱۲	۹/۵۱۷	۰/۰۰۱
باوجدانی بر فشار روانی	-۰/۴۷۸	۹/۶۹۸	۰/۰۰۱

جدول ۲- شاخص‌های برازش

	ویژگی‌های شخصیتی	فشار روانی	معیار	وضعیت
آلفای کرونباخ	۰/۸۶	۰/۸۸	بالاتر از ۰/۷	مطلوب
پایایی ترکیبی	۰/۸۹	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۷	مطلوب
میانگین واریانس استخراجی	۰/۵۲	۰/۵۵	بالاتر از ۰/۴	مطلوب

بحث

فشار روانی به عنوان یک دغدغه و مشکل همواره مورد توجه بوده است. شرایط ناشی از تاثیر مشاغل بر افراد و تغییرات درونی که آنان را به انحراف از کنش معمولی خود ناچار می کند از علایم شاخص فشار روانی است (۹). بر این اساس، فشار روانی را می توان پاسخ انطباقی به یک موقعیت خارجی که به انحراف‌های جسمانی، روان شناختی و یا رفتاری کارکنان سازمان منجر می شود، تعریف کرد و از دو جنبه مورد بررسی قرار دارد. یکی از این موارد تقاضای محیطی و دیگری تقاضای فردی است. زمانی که موقعیت محیطی، اوضاع و احوال و شرایط شغلی فرد را بسازد و این موقعیت تامین‌کننده خواسته‌ها و توقعات فرد نباشد و باعث شود که فرد واکنش‌های غیر معمولی را در خود تجربه کند (۵).

نتایج پژو هش حاضر نشان داد که انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، توافق و باوجدانی بر فشار روانی کارکنان تاثیری منفی دارند. همچنین، نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی بی‌ثباتی هیجانی باعث تشدید فشار روانی در آنها می‌شود. به عبارت دیگر، انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، توافق و باوجدانی سبب کاهش میزان فشار روانی و همچنین بی‌ثباتی هیجانی موجب افزایش فشار روانی می‌گردد. در پژوهش‌های مختلفی به این مساله اشاره شده است. گرامستاد و همکاران (۲۰۱۳) مشخص نمودند که ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در رفتارهای شغلی افراد دارد (۱۲). جعفری و همکاران (۲۰۱۳) و آندریسانوروگیری و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در روند شکل‌گیری فشار روانی تاثیرگذار باشد (۱۳،۱۴). بدون شک ویژگی‌های شخصیتی به واسطه تاثیرگذاری بر رفتارها و نگرش‌های فردی و همچنین ایجاد حالات فکری و روانی مختلف می‌تواند روند شکل‌گیری فشار روانی در حسابرسی را تحت تاثیر قرار دهد. در اصل، هر گاه کارکنان یک سازمان در پاسخ به یک موقعیت خارجی، انتظارها، خواسته‌های شخصی و وظایف محوله، دچار مشکلات جسمانی، روان شناختی و رفتاری شوند، عنوان فشار روانی به آن اطلاق می‌کنیم. مشکلات و اختلالات جسمی شامل سیستم خودکار بدن مانند سیستم سمپاتیک و پاراسمپاتیک و تراوش‌های هورمونی است. فشار روانی باعث می‌شود در ریتم قلبی اختلال به وجود آمده، فشار خون بالا رفته، سوء هاضمه پدیدار شده و زخم معده عود کند. همچنین، فشار روانی باعث اختلال در خواب و بروز میگرن، تهوع، بیماری‌های عروقی، بیماری‌های مربوط به کاهش ازدیاد قند خون و تورم مفاصل و غیره می‌شود. البته مشکلات فوق در مواجه مداوم با فشار شغلی به وجود می‌آیند، زیرا فشار روانی اندک، گاه می‌تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد، اما فشار روانی شدید باعث می‌شود کارکنان به طور دائم گوش به زنگ بوده و پیوسته در حالت آمادگی و مقاومت به سر ببرند. نتیجه چنین وضعی فرسودگی و تحلیل قوای جسمی و روانی آن‌هاست که زمینه مناسبی را برای ابتلا به انواع

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

بیماری‌ها فراهم می‌سازد. مشکلات روان‌شناختی و رفتاری کارکنان به شکلی غیرمستقیم در عملکرد روزمره افراد بروز می‌کند. فشار روانی شدید و مداوم باعث بروز اختلالات و از هم پاشیدگی شخصیت و علایمی مانند اضطراب، افسردگی، بلاتکلیفی، برگشت به رفتارهای کودکانه و نظایر آن می‌شود. نتیجه این حالات در افراد به تغییرات خلق و خو و دیگر حالات عاطفی و در رابطه با عملکرد شغلی به کاهش عزت نفس، رنجش از سرپرست، ناتوانی در تمرکز فکر و اتخاذ تصمیم و نارضایتی شغلی منجر می‌شود (۱۵). با این حال عدم دسترسی به تمام افراد جامعه، عدم کنترل شرایط روانی پاسخ دهندگان، عدم کنترل سوگیری احتمالی پاسخ‌دهندگان هنگام تکمیل پرسشنامه‌ها از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشند که ممکن است بر نتایج تحقیق تاثیر داشته باشند.

بطور کلی می‌توان گفت که حسابدارن به دلیل اینکه با مسولیت سنگینی روبرو می‌باشند با استرس شغلی بالایی برخوردارند، آندسته از افرادی که نمره روان رنجورخویی آنها بالاست به این دلیل که خصوصیاتی چون افکار منفی و غیرمنطقی، اضطراب، افسردگی، عزت نفس پایین، و کم رویی باعث پایین آمدن کنترل روی کارشان شده کیفیت خدمات رسانی پایین و اشتباهات افزایش می یابد و در نتیجه استرس آنها افزایش می یابد که افزایش استرس نیز سلامت روان را کاهش می دهد. همچنین نتایج نشان داد که وجدان گرایی اثر مستقیم بر سلامت روان دارد. جهت تبیین این نتیجه، طبق یافته همسوی مومنی و همکاران (۱۶) می توان گفت که حسابرسانی که وجدان گرایی بالایی دارند، مسئولیت پذیر، با توانایی بالا در برنامه ریزی و سازمان دهی، منطقی، پیشرفت مدار و وظیفه شناس هستند، بنابراین سلامت روان و بهزیستی روانشناختی آنها بیشتر تامین می گردد.

نتیجه‌گیری

بطور کلی نتایج پژوهش نشان دهنده تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر فشار روانی کارکنان می‌باشد بنابراین پیشنهاد می‌شود با ارزیابی وضعیت‌های روان-شناختی کارکنان، شرایطی جهت کنترل و مدیریت فشار روانی در میان آنان را فراهم نمود. همچنین، با ایجاد دوره‌های آموزشی جهت تقویت مهارت‌های کنترل فشار روانی، سعی در کاهش فشار روانی کارکنان داشت. علاوه بر این، با دسته‌بندی حسابرسان مستقل بر حسب ویژگی‌های شخصیتی به اشراف در خصوص کارکنان مستعد فشار روانی اقدام نمود.

تقدیر و تشکر

محقق و همکاران از تمام افرادی که در به ثمر رسیدن این مقاله مساعدت نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنند.

References

1. Wang L. Mental Pressure of College Counselors and Intervention Measures from the Perspective of Positive Psychology. ASSRJ, 2019;8(9):1578-1581.
2. Esposito G, Ceruso R, D'Elia F, D'Isanto T. Performance anxiety: How to play reliable and rational tennis by reducing mental pressure. Supplementary Issue: Winter Conferences of Sports Science. Costa Blanca Sports Science Events, 24 April 2020. Alicante, Spain.
3. Sekiya H, Tanaka Y. Movement Modifications Related to Psychological Pressure in a Table Tennis Forehand Task. Percept Mot Skills. 2019;126(1):143-156.
4. Dan Z. China adopts non-contact free consultation to help the public cope with the psychological pressure caused by new coronavirus pneumonia. Asian J Psychiatr. 2020;52: 1-2.
5. Salehi Dashti Mreza, Saedi R. Investigating the effect of job and social stress factors on auditors' job performance. J Health Account. 2020;9(1):41-60. (Persian).
6. Wu CH, Wang Y, Parker SK, Griffin MA. Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change. J App Psychol. 2020;105(11):1308-1313.
7. Ahmadpour M. Investigating the Relationship between Personality Traits and Anger in People with Driving Violations. The second scientific-research conference on educational sciences and psychology of social and cultural injuries in Iran. Qom. Soroush Hekmat Mortazavi Center for Islamic Studies and Research. 2015: 1-11. (Persian).
8. Haghshenas H. The five-factor design of neo-personality traits. 2006; Shiraz university of medical sciences. Flight printing. (Persian).
9. Jafarnejad P, Farzad VA, Moradi A, ShOkri O. Investigating the relationship between the five major personality factors. Coping styles and mental health

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]
[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]

in undergraduate students. J Psychol Educ. 2007;25(1):1-13. (Persian).

10. Austin EJ, Dore TC, O'Donovan KM. Associations of personality and emotional intelligence with display rule perceptions and emotional labour. Pers Indiv Diff. 2008 Feb 1;44(3):679-88.

11. Goodarzi S, Hajiha Z. The relationship between personality traits and the formation of moral judgment. Ethics Sci Technol. 2018;12(4). (Persian).

12. Gramstad TO, Gjestad R, Haver B. Personality traits predict job stress, depression and anxiety among junior physicians. BMC Med Educ. 2013 Dec;13(1):1-9.

13. Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. Q J Nurs Manag. 2013;1(4):36-44. (Persian).

14. Andrisano Ruggieri R, Iervolino A, Mossi P, Santoro E, Boccia G. Instability of personality traits of teachers in risk conditions due to work-related stress. Behav Sci. 2020 May;10(5):91-99.

15. Tulaei A, Shokrani M, Naderi Z, Najafi M. Evaluation of personality traits and mental health of patients. J Psc. 2005; 9 (4): 11-21. (Persian).

16. Momeni KH, Hossini H, Akbari M, Karami S. The role of personality traits and resiliency in prediction of nurses' psychological well-being. J Behav Sci. 2014;7(4):307-313. (Persian).

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1400.28.12.15.1]