



بررسی ارتباط بین خصوصیات شخصیتی، تنش و رضایت شغلی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران

زهرا زمانیان^۱، سولماز زکیان^۲، مریم جمالی^۲، بهرام کوهنورد^{۳*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۹/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی کارکنان به عوامل متعددی مرتبط است که می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و تنش شغلی اشاره کرد. این مطالعه به منظور بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت و تنش شغلی انجام شده است.

روش بررسی: این مطالعه تحلیلی بر روی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران انجام گرفته و ۲۵۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارگردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه شخصیتی آیزنک و پرسشنامه‌های استاندارد رضایت و تنش شغلی بود. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: ارتباط معنی‌داری بین رضایت شغلی و تنش شغلی دیده شد. نتایج نشان داد ۱۷۶ نفر در وضعیت تنش بالا، ۳۷ نفر وضعیت متوسط و ۸ نفر نیز در وضعیت پایین قرار دارند. میانگین نمره رضایت شغلی کلی $95/10 + 25/14$ تعیین گردید. ارتباط بین تنش شغلی و مقیاس E نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد. هرچه فرد درونگراتر باشد تنش شغلی آنها نیز بالاتر است. بین دو مقیاس N و L با رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار وجود داشت. بدین مفهوم که هرچه ثبات شخصیت فرد بیشتر باشد رضایت شغلی وی بالاتر است.

نتیجه‌گیری: نتایج تایید نمود که برای ایجاد رضایت شغلی و کاهش تنش شیوه‌های افزایش اعتماد به نفس به کارکنان آموزش داده شود.

کلیدواژه‌ها: خصوصیات شخصیتی، تنش، رضایت شغلی، کارکنان

۱. دانشیار گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

۳*. (نویسنده مسئول) دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی بهداشت حرفه‌ای، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی

یزد، پست الکترونیک: bahramk2011@gmail.com



مقدمه

از میان ویژگی‌های مختلف چیزی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد شخصیت است. یعنی جنبه‌ای از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم، آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد [۱،۲]. صاحب‌های هر کدام از جنبه‌های شخصیت به شیوه‌های خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند، توانایی و مهارت‌های رفتاری منحصر به فرد و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی می‌باشند. از طرفی سازمان‌ها نیز بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می‌کنند، بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است [۳]. حاصل سال‌ها تلاش آیزنک، نظریه شخصیت بسیار بانفوذی است که بر پایه سه بعد قرار دارد. می‌توان این سه بعد را به صورت فرا عامل‌ها در نظر گرفت که ترکیباتی از صفات یا عوامل هستند. به هر حال سه عامل برتر یا به عبارت دیگر سه بعد شخصیت آیزنک که یک فضای مرکزی سه بعدی برای شخصیت فراهم آورده عبارت‌اند از: برون‌گرایی: حالتی است که در آن نیروهای شخص به خارج از خودش معطوف می‌شود، درون‌گرایی: حالتی است که در آن انرژی‌های شخص بدون علاقه به دنیای خارج با اندکی علاقه متوجه درون خود می‌شود و عامل بعدی روان رنجوری است [۴]. مطالعه محمد خانی نشان داد بین شاخص برون‌گرایی - درون‌گرایی و عملکرد رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در این تحقیق تنها عامل پیش‌بینی کننده عملکرد میزان تحصیلات می‌باشد و بین نمرات شاخص‌های روانی (برون‌گرایی، روان‌پریشی، روان‌نژندی و مقبولیت اجتماعی) در سازمان‌های مختلف تفاوت معنی‌داری وجود ندارد [۵]. در پژوهش دیگری که با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌های مرکزی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی با رضایت شغلی آن‌ها انجام یافته است، نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌ها و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد (۶). همانگونه که می‌دانیم هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد داشت [۲]. از این رو انتخاب شخصیت

مناسب، می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد [۷]. رضایت شغلی عبارت است از نگرش عمومی و کلی هر فرد نسبت به شغل خود و بنابراین کسی که رضایت شغلی او در حد بالایی قرار دارد، نسبت به حرفه خود نگرش مثبتی دارد [۸-۱۰]. عوامل متعددی با رضایت شغلی ارتباط دارند. یکی از این موارد تنش شغلی می‌باشد. تنش شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشار از بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر تنش ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی به آن دچار می‌شود [۱۱]. تنش شغلی دارای ابعاد متفاوتی است از جمله می‌توان به مواردی همچون عوامل ارگونومیک، گرانباری نقش، بی‌کفایتی کم‌باری، ناسازگاری نقش، ابهام نقش، روابط با مافوق، روابط با همکار، نوبت کاری، عوامل فیزیکی، عوامل شیمیایی و عوامل بیولوژیکی اشاره نمود [۱۲، ۱۳]. نارضایتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای تنش شغلی است. شخصی که از شغل خود نارضایتی دارد، معمولاً با بی‌میلی و تأخیر بر سر کار خود حاضر می‌شود و تمایلی برای آنکه کارش را به خوبی انجام دهد، در خود نمی‌بیند [۱۴]. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث ایجاد بیماری روانی در کارکنان شوند و یا روند ایجاد بیماری روانی را تسریع نمایند [۱۵]. اغلب پژوهش‌های اخیر به بررسی تنش حرفه‌ای تخصص یافته‌اند و هدف اکثر آن‌ها قانع کردن مؤسسات خصوصی و سازمان‌های دولتی درباره پیامدهای این پدیده بر بهداشت روانی و جسمانی افراد بوده است. هزاران پژوهشگر کوشیده‌اند تا هزینه‌های مربوط به خسارات تنش را در مؤسسات همچنین در سطح جامعه تخمین بزنند. اینگونه مطالعات نخست مشاغل با خطر زیاد را مورد بررسی قرار داده‌اند تا سودمندی چنین پژوهش‌هایی را ثابت کند و سپس به تدریج توجه را به سوی حرفه‌های دیگر معطوف کرده‌اند (۱۶). درعین حال تنش شغلی با رضایت شغلی رابطه مستقیم داشته و یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی فرد است (۱۷). در مطالعات متعدد صورت گرفته در زمینه تأثیر تنش شغلی بر سلامت روانی (۱۸)، و رضایت شغلی (۱۹) عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل به وجود آورنده ضایعات روانی و کاهش رضایت شغلی معرفی شده است که در اغلب این مطالعات تنش به عنوان پاسخی که مستقیماً تحت تأثیر منابع فشار را تجربه می‌شود، در نظر گرفته شده است.



پرسشنامه‌ها با هماهنگی مسئول آموزش شرکت در دو نوبت صبح و بعدازظهر بین آزمودنی‌ها توزیع و برای تمام آن‌ها چگونگی تکمیل پرسشنامه‌ها توضیح داده و از آن‌ها خواسته شد تا مطابق دستورالعمل و با رعایت صداقت به سؤالات پاسخ دهند؛ هم چنین برای جلب بیشتر اعتماد آزمودنی‌ها به آن‌ها اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها محرمانه خواهد بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات وارد رایانه شده و از طریق نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در این مطالعه ۸۱/۹۰ درصد افراد متأهل و ۱۸/۱۰ درصد مجرد بودند. میانگین، حداقل و حداکثر سن، سابقه کار، تنش و رضایت شغلی جامعه مورد مطالعه در نمودار ۱ آورده شده است. وضعیت تنش شغلی در کارکنان نشان داد که ۱۷۶ نفر در وضعیت تنش بالا، ۴۷ نفر وضعیت متوسط و ۸ نفر نیز در وضعیت پایین قرار دارند. بیش‌ترین رضایت مربوط به حیطه ارتباطات و کمترین رضایت مربوط به حیطه سرپرستی بود.

فراوانی نمره مقیاس‌های ویژگی شخصیتی در کارکنان نشان داد که در مقیاس E (۶۲ درصد افراد درونگرا و ۳۸ درصد برون گرا و اجتماعی)، مقیاس N (۵۴/۳ درصد افراد دارای ثبات شخصیت و ۴۵/۷ درصد افراد دمدمی مزاج) و مقیاس L (۵۹/۷ درصد افراد واقعیت را بیان کرده اند و ۴۰/۳ درصد نیز سعی کرده اند خود را بهتر از آن چیزی که هست نشان دهند). در بررسی ارتباط بین وضعیت تأهل و مقیاس‌های ویژگی شخصیتی و متغیر تنش و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری بین این سه متغیر مشاهده نشد و در واقع این ویژگی‌ها را نمی‌توان به وضعیت تأهل آنان نسبت داد ($P_{value} < 0.05$). ارتباط بین تنش شغلی و مقیاس E نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین این دو وجود دارد، یعنی هرچه فرد درونگراتر باشد تنش شغلی او نیز بالاتر است (جدول ۱).

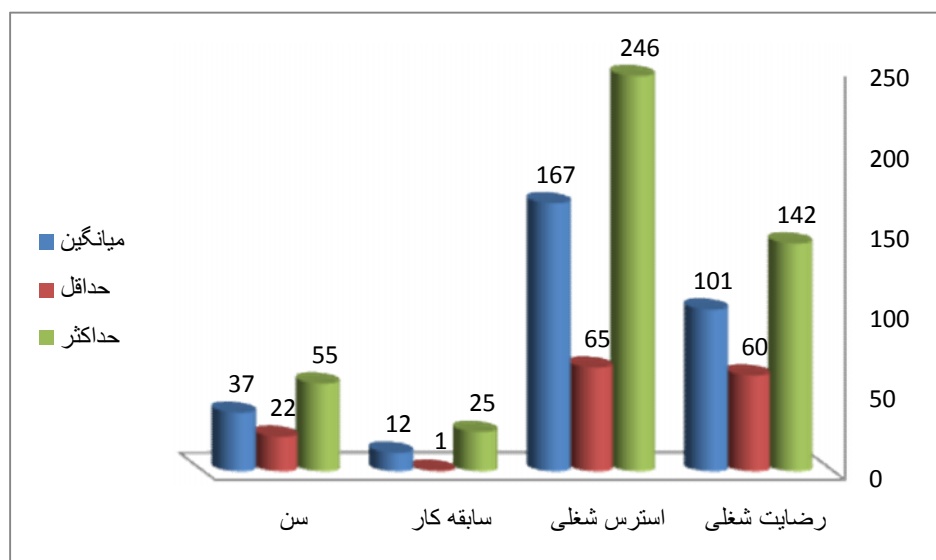
بین تنش شغلی و مقیاس‌های N و L هیچ ارتباط معنی داری مشاهده نشد. نتایج حاصل ارتباط معنی‌داری بین دو مقیاس N و L و متغیر ویژگی شخصیتی نشان داد (جدول ۲). نتایج آزمون آماری T-test نشان داد که بین دو مقیاس N و L با رضایت شغلی ارتباط معنی دار وجود دارد، یعنی هرچه ثبات شخصیت فرد بیشتر باشد رضایت شغلی وی بالاتر است (جدول ۳). جدول ۴ نشان می دهد که رضایت شغلی در افرادی که تنش کمتری دارند در مقایسه با افراد با تنش بالاتر بطور معنی داری بیشتر است.

لذا هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، تنش و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه می‌باشد.

روش بررسی

این مطالعه به صورت تحلیلی و مقطعی انجام پذیرفت. جامعه آماری ۲۵۴ نفر از کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. از ۲۵۴ پرسشنامه که در بین کارکنان توزیع شد، تعداد ۲۲۱ پرسشنامه برگشت داده شد و به عنوان نمونه نهایی مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد شده شامل: (۱) پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی، (۲) پرسشنامه میزان رضایت شغلی و (۳) پرسشنامه تعیین تنش شغلی مورد استفاده قرار گرفت. از پرسشنامه شخصیتی آیزنک (Eysenck Personality Questionnaire -EPQ) که مخصوص افراد ۱۶ سال به بالا می‌باشد، برای بررسی ویژگی شخصیتی افراد مورد مطالعه استفاده شد. این پرسشنامه ۵۷ سؤال دارد و از سه مقیاس یعنی برونگرایی و درون گرایی (E)، ثبات شخصیت (N) و یک مورد مربوط به دروغ سنجی (L) که نشانه همکاری و صداقت پاسخگو لیکرت تکمیل گردید [۲۰]. برای متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ استفاده شد که رضایت شغلی را در حیطه امنیت شغلی، حقوق و مزایا، شرایط محیط کار، ارتباط با همکاران، موقعیت شغلی، نظارت و سرپرستی، سیاست‌گذاری مدیریتی و ارتباط زندگی شخصی را بررسی می‌نماید. نحوه امتیازدهی به این صورت بود که تمامی سؤالات در مقیاس لیکرات در نظر گرفته شد و نمرات از صفر تا ۳ تقسیم‌بندی شد. کاملاً رضایت دارم (نمره ۳)، تا حدودی رضایت دارم (نمره ۲)، رضایت ندارم (نمره ۱) و نظر ندارم (نمره صفر) در نظر گرفته شد و در پایان رضایت کلی به ۳ دسته تقسیم گردید. نمره صفر تا ۳۳ نمایانگر رضایت پایین، نمره ۳۴ تا ۶۶ رضایت متوسط و نمره ۶۷ تا ۱۰۰ رضایت بالا بود [۲۱]. جهت بررسی میزان تنش شغلی نیز از پرسشنامه تنش شغلی مورد تأیید انستیتوی بهداشت روانی آمریکا با قابلیت اعتماد ۹۲٪ که حاوی ۵۷ سؤال در یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود، تکمیل گردید. طیف نمره بندی این پرسشنامه به صورت: نمره کمتر از ۱۱۶ (تنش پایین)، نمره بین ۱۴۰-۱۱۷ (تنش متوسط) و نمره بالاتر از ۱۴۱ (تنش بالا) می‌باشد [۲۲].

روند اجرای تحقیق به این ترتیب بود که ابتدا هر کدام از



شکل ۱- اطلاعات جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه

جدول ۱- ارتباط بین تنش شغلی و مقیاس E در افراد مورد مطالعه

مقیاس E	تنش شغلی		جمع
	درون گرا	برون گرا و اجتماعی	
	فراوانی		
پایین	۲	۶	۸
متوسط	۳۷	۱۰	۴۷
بالا	۱۰۸	۶۸	۱۷۶
جمع	۱۴۷	۸۴	۲۳۱

$P_{value} = 0.03$

جدول ۲- ارتباط بین مقیاس N و مقیاس E در افراد مورد مطالعه

مقیاس E	مقیاس N		جمع
	بیان واقعیت	بهرتر نشان دادن خود	
	فراوانی		
ثبات شخصیت	۶۱	۶۳	۱۲۴
دمدمی مزاج	۷۶	۳۱	۱۰۷
جمع	۱۳۷	۹۴	۲۳۱

$P_{value} = 0.001$



همبستگی معناداری دارد، که این یافته با نتایج حاصل از پژوهش نریمانی و همکاران در مورد تأثیر ویژگی شخصیتی بر رضایت شغلی، مطابقت دارد [۲۸]. در مطالعات مختلف همبستگی بین استرس‌های شغلی و رضایت شغلی محاسبه شده است. از جمله در تحقیقی در مورد رابطه بین استرس‌های شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی داری بدست آمد [۲۹]. در تحقیق حاضر نیز رابطه معنی داری بین تنش و رضایت از کار و رضایت از مسئول وجود داشت. یعنی بین تنش و فشار روانی با سطح رضایت از کار و رضایت از مسئول و همچنین رضایت از حقوق و مزایا ارتباط معنی دار بدست آمده است و این ارتباط در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار می باشد. به این ترتیب ملاحظه می شود که بخشی از علت فقدان و یا کاهش سطح رضایتمندی شغلی در کار در گروه مورد مطالعه به نوعی مربوط به وجود استرس‌ها و فشارهای روانی است، این نتیجه در تحقیقات Ghafourian نیز مورد تایید قرار گرفته است [۳۰]. طی این مطالعه به این نتیجه رسیدیم که مقیاس E با مقیاس های N و L ارتباط معناداری ندارند، اما مقیاس N با مقیاس L رابطه معنی داری دارد به اینصورت که هرچه ثبات شخصیت فرد بیشتر باشد تمایلش برای بهتر نشان دادن خود کمتر بوده و واقعیت‌ها را بیشتر بیان می کند [۳۱]. با توجه به نتایج بدست آمده به مدیران صنایع در سطوح مختلف توصیه گردید تا به جای سرزنش و انتقاد کارکنان زیر مجموعه خود، همواره حس احترام و ارزشمندی را در آنها رشد دهند تا پیامد آن افزایش اعتماد به نفس و بالا رفتن رضایت شغلی و کاهش تنش در کارکنان باشد. همچنین جهت هر چه بالاتر بردن میزان رضایت شغلی کارکنان سعی در شناخت جنبه های شخصیتی آنها داشته و فراخور ویژگی های شخصیتی غالب کارکنان با آنها برخورد نمایند. از محدودیت های این پژوهش می توان به امکان پاسخ سوری برخی سوالات از سوی پاسخ دهندگان و عدم دقت در پاسخگویی به پرسش های پرسشنامه و عدم بررسی سایر متغیرهای تنش زا مانند شرایط خانوادگی، دور بودن از والدین، و اجبار به گذارندن تعهدات قانونی تأثیرگذار بر رضایت شغلی نام برد.

نتیجه گیری

مطالعه تحلیلی و مقطعی حاضر در بین کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران در شهر شیراز انجام گردید. هدف از مطالعه بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی، تنش و رضایت شغلی در بین

جدول ۳- ارتباط بین رضایت شغلی و مقیاس های ویژگی شخصیتی در افراد مورد مطالعه

ویژگی شخصیتی	رضایت شغلی
E	P value ۰/۶
N	۰/۰۱
L	۰/۰۰۸

جدول ۴- ارتباط بین تنش شغلی و رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه

تنش شغلی	میانگین نمره رضایت شغلی
کم	۱۱۹
متوسط	۱۰۵
بالا	۱۰۰

بحث

مطالعه حاضر به صورت تحلیلی و مقطعی در بین کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران در شهر شیراز انجام گردید. هدف از مطالعه بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی، تنش و رضایت شغلی در بین کارکنان مورد نظر بود. در این مطالعه ارتباط معکوسی بین رضایت شغلی و تنش شغلی دیده شد. به طوری که با افزایش تنش شغلی، رضایت شغلی کاهش می یافت و بالعکس. مطالعه مروری Hong, Antoniou و سایر مطالعات نیز این ارتباط را نشان داده است [۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶]. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ارتباط معنی داری بین وضعیت تأهل و مقیاس های ویژگی شخصیتی وجود ندارد، دلیل این امر شاید این باشد که شخصیت افراد در کودکی و نوجوانی شکل می گیرد و ازدواج تأثیر چندانی بر آن نخواهد داشت. همچنین بین متغیر تنش و رضایت شغلی با وضعیت تأهل رابطه ای پیدا نشد. با توجه به اینکه رضایت شغلی به عوامل مختلفی از جمله حقوق و مزایا، ارتقاء، ارتباطات، پاداش-ها و ... بستگی دارد و اینکه شرایط برای افراد متأهل و مجرد در محیط کار یکسان است، بنابراین می توان گفت رضایت شغلی افراد ارتباط چندانی با وضعیت تأهل آنان ندارد که یافته های این مطالعه با نتایج تحقیقات Taziki و همکاران در بررسی میزان تنش مراقبین برج پرواز، همخوانی دارد [۲۷]. بررسی ها نشان داد رضایت شغلی با ویژگی شخصیتی (ثبات شخصیت) افراد



تشکر و قدردانی

مقاله حاضر حاصل طرح تحقیقاتی دانشجویی با شماره طرح ۷۱۱۵-۹۱ مصوب کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز می باشد.

کارکنان مورد نظر بود. نتایج تأیید نمود که برای ایجاد رضایت شغلی و کاهش تنش باید شیوه های افزایش اعتماد به نفس به کارکنان آموزش داده شود.

منابع

1. Haren E. G., Mitchell C. W. Relationships between the Five-Factor Personality Model and coping styles. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*. 2003; 40 (1):38-44.
2. Costa P. T. and maccrae R. R. Changing minds. Big five factors. 2003; 21(5): 303-307.
3. Kinman G and Miriam G. Psychosocial factors and gender as predictors of symptoms associated with sick building syndrome. *Stress and health* 2008;24 (2): 165-171.
4. Hayes, N. and Joseph S. Big 5 correlates three measures of subjective well-being personality and individual differences. *Personality and Individual differences*. 2003; 18: 663-668.
5. Mohammad Khani H. Investigate the relationship between personality types and their performance in government organizations, city employees Rafsanjan. M.Sc. Thesis University of Kerman. 2003; 16.
6. Horri A. Examine the relationship between personality traits central library administrators, School of Medical Sciences University Hospitals of Job Satisfaction of Medical Sciences (abstract). 2002.
7. Garousi Farshi M. The new approaches to personality assessment. Tabriz: Jamee Pajooh. 2001; 155-60. [In Persian].
8. Habib S, Shirazi MA. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. *Iranian journal of psychiatry and Clinical psychology*. 2003; 8:64-73. [Persian]
9. Robbins SP. Essentials of organizational behavior. London: Prentice Hall Press; 2005.
10. Abedi K, Zare M, Barkhordari A, Halvani GH. The investigation of job stress and job satisfaction among workers and its relation to indivisual factors and non fatal injuries. *Journal of Jahrom Medical School*. 2007; 2: 10-20. [Persian]
11. Dasgupta H, Kumar S. Role stress among doctors working in a government hospital in Shimla. *European Journal of Social Sciences*. 2009; 9: 56-70.
12. Shahriari M. *Psychology of human factors*. Tehran: Zarbaf Asll Press; 2008. [Persian]
13. Khanifar H. Occupational stress and professional situations. *Rahbord Journal*. 2007; 2: 21-38. [Persian]
14. Jennifer Mc Lean, Stress and Job Satisfaction Among Distance Educators, Pennsylvania College of Technology. 2008.
15. Bartram T, Joiner T. A, Stanton, P, Factors Affecting the Job Stress and Job Satisfaction of Australian Nurses, Implications for recruitment and retention, Timothy Bartram, School of Business, La Trobe University, Senior Lecturer, School of Management, La Trobe University, Australia; 2008.
16. Khaghanizade M, Siratinezhad M, Ebadi A, Rahmani M. Investigate the relationship between job stress and quality of work life for nurses working in hospitals of the armed forces. *Military Medicine*. 2008; 10(3): 175-84. [Persian]
17. Soori H, Rahimi M. Mohseni H. Barrasi olgooie epidemiologic stresshaie shogsli dar modirane goroohe sanatie khodrosazi dar iran. *Majale takhasosie epidemiologie iran*. 2006; 1(4): 41-50.. [Persian]
18. Yasaie I, Ahmadi Kh, kolivand A. Barrasie rabeteie stress shogli va rezaiate shogli dar beine khalabanane nirooie havaie. *Mjaleie Oloome Raftar.*, 2007; 113-119. [Persian]
19. Aghilinejad M, Saberi M, Mohammadi S, Afkari ME, Abbaszade Dizaji R. Surveying the association between occupational stress and mental health, personality and life stressful events in Tehran police officers. *J Research in Medicine*. 2007; 1(4): 355- 60. [Persian]



20. Khoosfi H, Monirpoor N, Birashk B, Peighambari M. A comparative study of personality factors, stressful life events, and social support in coronary heart patients and non-patients. *Contemporary Psychology*. 2007; 2(3): 41-8.
21. Al-Enezi N, Chowdhury R, Shah M, Al-Otobi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: A questionnaire survey in Kuwait. *Appl Nurs Res*. 2009; 22(2): 94-100.
22. Mohammadfam I. [Statistics and research design in safety and health]. Hamadan: Fanavaran. 2005. Persian
23. Hong L, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International journal of nursing studies*. 2012; 49(8):1017-38.
24. Habib S, Shirazi M. job satisfaction and mental health among employees of a public hospital. *Magazine clinical psychiatry and psychology* 2002; 2(1): 63-4. [Persian]
25. Antoniou ASG, Davidson MJ, Cooper CL. Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of managerial psychology*. 2003; 18(6): 592-621.
26. Masoud Asl I, Akhavan Behbehani A, Nosrta Nejad F, Gholammrezaaneghad. A. The relationship between job satisfaction and Herzberg's motivative hygienic factors in staffs of Yasouj hospitals. *Medical Science Journal of Islamic Azad University, tehran Medical Unite*. 2010; 20(1): 52-7. [In Persian]
27. Taziki SA, Sadeghifar M, Behnampour N. Anxiety level and its relationship with some variables in Mehrabad Airport control tower controllers. *J Gorgan Uni Med Sci*. 2004; 6 (2):52-56
28. Taziki SA, Sadeghifar M, Behnampour N. Anxiety level and its relationship with some variables in Mehrabad Airport control tower controllers. *J Gorgan Uni Med Sci*. 2004; 6 (2) :52-56
29. Darban F, Mazlom SR. The effect of stress inoculation program on nurses' job satisfaction in psychiatric ward. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2012; 1(2): 46-54. [Persian]
30. Ghafourian H, Ghasemi I, Ebrahimi M. Impact of occupational stress on job satisfaction. *Andishe Journal*. 2011; 4: 33-48. [Persian]
31. Cascio, WF, aguinis H. *Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization, and job satisfaction*. 2005: 14.



Research Article

The Relationship between Personality Traits, Stress and Job Satisfaction of Employees of Iran Telecom Companies

Zahra Zamanian¹, Solmaz Zakian², Maryam Jamali², Bahram Kohnavard^{3*}

Received: 1 December 2014

Accepted: 17 March 2015

Abstract

Background & Objectives: Job satisfaction is affected by several factors including personality characteristics and job stress. This study aimed to investigate the relationship between personality traits, job satisfaction, and stress-related.

Methods: This analytical study was performed among the telecommunications industry workers. 254 persons were randomly selected as the population of the study. Eysenck Personality Questionnaire and job satisfaction and stress questionnaires were applied to gather the required data. The collected data were analyzed using SPSS statistical software.

Results: There was an inverse relationship between job satisfaction and job stress. The results of job stress questionnaires showed that 176, 37, and 8 employees were under high, moderate, and low stress, respectively. Overall job satisfaction scores were 14.25 ± 10.95 . The relationship between job stress and scale E showed a significant positive correlation between two variables so that as the level of introspection increases, people will feel more job stress. The two scale N and L have meaningful relationship with job satisfaction so that the more stable the character, the higher the job satisfaction.

Conclusion: It can be concluded that in order for promoting the job satisfaction and reducing the job stress, self-confidence enhancing skills should be trained to the employees.

Keywords: Personality traits, Stress, Job satisfaction, Employees

Please cite this article as: Zamanian Z, Zakian S, Jamali M, Kohnavard B*. The Relationship between Personality Traits, Stress and Job Satisfaction of Employees of Iran Telecom Companies. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2015; 1(4):11-18.

1. Associate professor, Department of Occupational Health, School of Public Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

2. Department of Occupational Health, School of Public Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

3. *(Corresponding author) Msc Student of Occupational Health, School of Public Health Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.