



The role of personality traits in nurses' psychological capital mediated by job stress

Abstract

Introduction: It is important to pay attention to personality traits and psychological capitals in nurses' job stress. The purpose of the research was the role of personality traits in the psychological capital of nurses with the mediating role of job stress.

methods: The descriptive research method was correlation type. The statistical population was nurses of Tehran University of Medical Sciences. The sample size of 220 people was selected by voluntary sampling. The tools of data collection were questionnaires of personality traits, psychological capital and job stress. Data analysis was done using Pearson's correlation test and structural equation model with SPSS and AMOS software version 24.

Results: Pearson's correlation test showed that there is a significant relationship between personality traits, psychological capital and job stress. Also, the results of the Sobel test showed that job stress plays a mediating role between personality traits and psychological capital ($P \geq 0.05$).

Conclusion: Nurses who have favorable personality traits and psychological capital are expected to have low job stress.

Keywords: personality traits, psychological capital, job stress



نقش ویژگی‌های شخصیتی در سرمایه‌های روان‌شناختی پرستاران با میانجی‌گری استرس شغلی

چکیده

اطلاعات مقاله

رسول چمنی قلندری^{۱*}
عبدالله شفیع‌آبادی^۲
فریده دوکانه ای فرد^۳

مقدمه: توجه به ویژگی‌های شخصیتی و سرمایه‌های روان‌شناختی در استرس شغلی پرستاران مهم است. هدف پژوهش نقش ویژگی‌های شخصیتی در سرمایه‌های روان‌شناختی پرستاران با نقش میانجی استرس شغلی بود.

روش کار: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. حجم نمونه ۲۲۰ نفر بصورت نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی و استرس شغلی بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و با نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ انجام شد.

نتایج: آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی و استرس شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که استرس شغلی نقش میانجی بین ویژگی‌های شخصیتی و سرمایه‌های روان‌شناختی دارد ($P \leq 0/50$).

نتیجه‌گیری: پرستارانی که ویژگی‌های شخصیتی و سرمایه‌های روان‌شناختی مطلوبی دارند انتظار می‌رود که از استرس شغلی پایین برخوردار باشند.
کلید واژه‌گان: ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی، استرس شغلی

وابستگی سازمانی نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن ایران.
۲. استاد تمام گروه مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران.
۳. دانشیار، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن ایران.

مقدمه

بدبینی، استرس و اضطراب منفی کارکنان (۱۴) دارد. تأثیر مثبتی بر اشتیاق و عملکرد شغلی کارکنان دارد و با استرس شغلی آنها مرتبط بوده (۱۵) و نقش محافظت‌کننده در پرستاران دارد (۱۶). سرمایه روانشناختی استرس را پیشبینی (۱۷) و تأثیر استرس شغلی با رفتارهای نامناسب کارمندان را تعدیل می‌کند (۱۸) و با استرس شغلی رابطه منفی دارد (۱۹).

پرستاران به دلیل ماهیت حرف‌های حساس به طور مداوم در معرض استرس قرار دارند، به طوری که استرس شغلی یک جزء شناخته شده از پرستاری مدرن است و از مشکلات شایع در بیمارستان‌ها می‌باشد (۲۰). استرس شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه‌های زیان‌آور کار و محیط کار است (۸). پرستاری از جمله حرفه‌هایی است که به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالا در انجام کار، همکاری تیمی قوی و ارائه مراقبت شبانه‌روزی، استرس شغلی زیادی را ایجاد می‌کند (۲۱). انجمن ملی ایمنی حرفه‌ای آمریکا پرستاری را در راس ۴۰ حرفه‌ی پرسترس معرفی کرده است (۲۲). مطالعاتی در ایران میزان استرس شغلی در بین پرستاران را تا ۵۰ درصد گزارش کرده‌اند و غیبت ناشی از استرس شغلی در پرستاران ۸۰ درصد بیشتر از بقیه مشاغل است (۲۳). مطالعات نشان داده که سازگاری و رضایت‌شغلی از کار پرستاری وابسته به میزان استرس می‌باشد و نارضایتی شغلی در پرستاران منجر به ترک خدمت و کاهش تعداد افراد داوطلب به این حرفه شده است (۲۴). حرفه پرستاری به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالا در انجام کار باعث استرس شغلی زیاد می‌شود (۲۵).

مساله اصلی پژوهش این است که، پرستاران با توجه به ماهیت شغلی در معرض استرس شغلی قرار می‌گیرند. که این امر به فرسودگی شغلی و یا ترک خدمت از سوی آنان منجر می‌شود. لذا پژوهش حاضر بر توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد در انتخاب رشته و بکارگیری دانشجویان و کارکنان پرستاری تأکید دارد. همچنین سرمایه‌های روانشناختی می‌تواند تمایل به ترک شغل پرستاران را کاهش و رضایت شغلی را فراهم آورد. بنابراین هدف پژوهش حاضر نقش میانجی استرس شغلی با ویژگی‌های شخصیتی و سرمایه‌های روانشناختی در پرستاران بود.

روش کار:

این مطالعه از نظر ماهیت توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۴۰۱ بودند که ۵ بیمارستان منتخب (امام خمینی، شریعتی، بهارلوئی، سینا و فارابی) از بین آنها انتخاب

شخصیت به عنوان یکی از پیشبینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌های که به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (۱). پرستاران با ویژگی‌های شخصیتی^۱ گوناگونی وارد محیط کار می‌شوند، رویدادهای مختلفی را در شغل خود تجربه می‌کنند و می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به جنبه‌های مختلف محیط کار خود داشته باشند (۲). ویژگی‌های شخصیتی بعضی افراد برای انجام برخی مشاغل مناسب نیستند و نظریه هالند به وجود هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی با محیط‌های شغلی برای انتخاب و سازگاری شغلی تأکید دارد (۳). مدل پنج‌عاملی شخصیت متداول‌ترین مدل برای توصیف ویژگی‌های شخصیتی است که شامل: روان‌زندگی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری است (۴). پرستاران ۵۰ درصد از متخصصان بهداشت در جهان را تشکیل می‌دهند و یک سوم آنها از شغل خود راضی هستند (۵). همچنین گزارش شده که ۴۴/۲ درصد از دانشجویان پرستاری، شخصیت متناسب با شغل خود را دارا نبودند (۶). تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی یکی از مهمترین عوامل موثر در عملکرد شغلی پرستاران است (۷). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی^۲ پرستاران (۸) و سرمایه روانشناختی^۳ گزارش شده است (۹).

سرمایه روانشناختی به باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره‌ی خود و تحمل کردن مشکلات تعریف شده است (۱۰). که با ویژگی‌هایی مانند داشتن اعتماد به نفس لازم برای موفقیت در کارهای چالش برانگیز، ایجاد اسناد مثبت در مورد موفقیت، پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف مشخص می‌شود (۱۱). سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناسی مثبت و رویکرد انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که چهار مؤلفه آن خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوشبینی می‌باشد که هر کدام از این سازه‌ها به عنوان یک ظرفیت روانشناسی مثبت در نظر گرفته می‌شوند (۱۰). پژوهشگران معتقدند که سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت بر شغل دارد و اجزای آن به طور مثبتی با عملکرد شغلی مرتبط هستند (۱۲) و تأثیر قابل توجهی بر مشارکت کاری پرستاران دارد (۱۳). سرمایه روانشناختی رابطه معنادار با ویژگی‌های شخصیتی (۹) و رابطه منفی با روابط

1. personality traits

2. job stress

3. psychological capital

جدول ۱. شاخص های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص ها	روان نژندی	برون گرایی درون گرایی	اشتیاق به تجارب تازه	توافق پذیری	وظیفه شناسی	استرس شغلی	سرمایه های روان شناختی
میانگین	۲۸.۹۲	۳۹.۹۵	۳۴.۶۰	۳۷.۱۱	۴۱.۷۳	۷۶.۷۶	۱۰۶.۵۵
انحراف معیار	۸.۵۷	۶.۹۷	۴.۷۱	۵.۱۵	۶.۱۷	۱۲.۸۳	۷.۸۷

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ماتریس متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
روان نژندی	۱						
برون گرایی - درون گرایی	-۰.۶۵۵**	۱					
اشتیاق به تجارب تازه	-۰.۳۷۰**	۰.۴۳۱**	۱				
توافق پذیری	-۰.۷۰۹**	۰.۵۸۴**	۰.۳۷۸**	۱			
وظیفه شناسی	-۰.۴۷۱**	۰.۶۴۰**	۰.۰۹۵	۰.۳۹۶**	۱		
استرس شغلی	۰.۵۵۶**	-۰.۴۸۸**	-۰.۴۳۳**	-۰.۴۷۶**	-۰.۳۸۷**	۱	
سرمایه های روان شناختی	-۰.۶۳۹**	۰.۶۹۷**	۰.۲۷۹**	۰.۴۰۷**	۰.۶۴۴**	-۰.۴۰۲**	۱

** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

می‌دهد. آلفای کرونباخ پرسشنامه روانشناختی را ۰/۸۸ و ۰/۸۷ گزارش شده است (۱۱). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۵ میباشد.

پرسشنامه استرس شغلی پرستاری: پرسشنامه شامل ۲۱ گویه توسط چن و همکاران طراحی و در سال (۲۰۲۰) مورد تجدیدنظر شده است. مقدار آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است. روایی مورد استفاده در پرسشنامه استرس شغلی از نوع محتوایی میباشد. آلفای کرونباخ نمره کل ۰/۹۴ همچنین امگای مک دونالد نیز به ترتیب ۰/۹۵ محاسبه شده است (۲۲).

برای تحلیل داده‌ها از روشهای ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها:

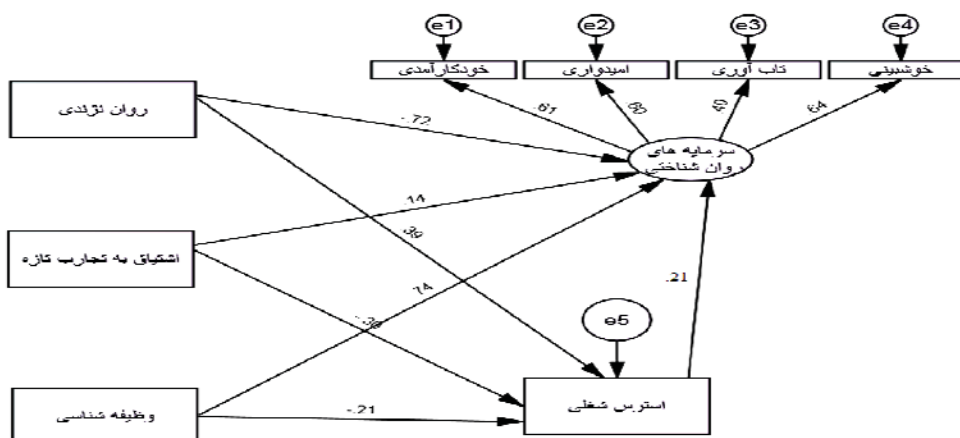
مشخصات جمعیتشناختی افراد حاکی از آن بود که، جنسیت (۹۸ مرد و ۱۲۲ زن)، میانگین سن (بین ۲۲ تا ۴۶ سال و بالاتر)، سطح تحصیلات (کارشناسی ۱۳۹ نفر، کارشناسی ارشد ۸۱ نفر)، سابقه خدمت (۱۰۲ نفر تا ۱۰ سال، ۶۸ نفر تا ۱۱ سال و ۵۰ نفر تا ۱۲ سال)

شد. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کرامر استفاده شد. تعداد ۲۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند. معیار ورود: اشتغال به عنوان پرستار، نداشتن سمت مدیر پرستاری یا سوپروایزری بود. معیار خروج پرستارانی که پرسشنامه‌ها را ناقص پر میکردند بود.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو^۱: پرسشنامه توسط مک کری و کاستا و در سال (۱۹۹۲) ساخته شده است که در آن پنج عامل بزرگ شخصیت شامل گشودگی، روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدانی بودن بودن اندازه گیری میگردد. پرسشنامه شامل ۶۰ گویه و برای هر عامل، ۱۲ ماده وجود دارد. مقدار آلفای کرونباخ به ترتیب برای روان‌نژندی، گشودگی در تجربه، وظیفه‌مداری، توافق‌پذیری و برون‌گرایی، ۰/۷۶، ۰/۶۹، ۰/۸۲، ۰/۷۰ و ۰/۷۳ گزارش شده است (۷).

پرسشنامه سرمایه‌های روانشناختی: پرسشنامه توسط لوتانز تهیه گردیده و شامل ۲۴ سوال و چهار خرده مقیاس امیدواری تاب آوری خوش‌بینی و خودکارآمدی است. هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و بصورت مقیاس ۶ درجه‌ای طیف لیکرت پاسخ

1. NEO



شکل ۱. الگوی واسطه‌مندی استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سرمایه‌های روان‌شناختی

جدول ۳. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ضریب استاندارد	ضریب t
روان‌نژندی	روان‌نژندی	استرس شغلی	۰/۳۹	۶/۹۰۷
	اشتیاق به تجارب تازه	استرس شغلی	-۰/۳۰	-۵/۳۴۶
	وظیفه‌شناسی	استرس شغلی	-۰/۲۱	-۳/۶۱۲
سرمایه‌های روان‌شناختی	روان‌نژندی	سرمایه‌های روان‌شناختی	-۰/۷۱	-۹/۶۳۳
	اشتیاق به تجارب تازه	سرمایه‌های روان‌شناختی	۰/۱۴	۲/۷۶۳
	وظیفه‌شناسی	سرمایه‌های روان‌شناختی	۰/۷۴	۱۰/۰۵۵
استرس شغلی	سرمایه‌های روان‌شناختی	استرس شغلی	۰/۲۱	۳/۶۲۲

RMSEA= ۰/۰۵۱ CFI=۰/۹۷ GFI=۰/۹۷ $\chi^2/df=۱/۷۶۶$ $df=۱۸$ $\chi^2=۳۱/۸۰۰$

به تجاربتازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت و معنادار و رابطه بین برونگرایی-درون‌گرایی، اشتیاق به تجارب تازه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با استرس شغلی منفی و معنادار می‌باشد. طبق جدول ۳ اثر مستقیم روان‌نژندی، اشتیاق به تجارب تازه و وظیفه‌شناسی بر استرس شغلی به ترتیب (۰/۳۹)، (-۰/۳۰) و

نفر ۳۰ تا ۳۱ سال) داشتند. پیش فرضه‌ای (خطی بودن، نرمال بودن داده‌ها و شیب رگرسیون، هم‌خطی چندگانه) بررسی گردید که نتایج حاکی از برقراری مفروضه‌ها بود. طبق جدول ۲ رابطه بین روان‌نژندی با استرس شغلی مثبت و معنادار و با سرمایه‌های روان‌شناختی منفی و معنادار می‌باشد. همچنین رابطه بین برونگرایی-درون‌گرایی، اشتیاق

جدول ۴. نتایج آزمون سوئل برای اثرات میانجی و غیر مستقیم

پیش بین	میانجی	ملاک	ضریب غیر مستقیم	Z	p
روان نژندی	استرس شغلی	سرمایه‌های روان شناختی	۰/۰۸۲	۲/۴۱۲	<۰/۰۵
اشتیاق به تجارب تازه			۰/۰۶۳	۳/۰۲۴	
وظیفه شناسی			۰/۰۵۱	۲/۲۰۳	

بالا باعث افزایش اشتباهات و عدم ارائه خدمات مناسب در پرستاران می‌شود که این امر به استرس شغلی پرستاران منجر می‌شود (۲۷). پرستارانی دارای ویژگی روان‌نژندی به دلیل داشتن خصوصیات کمرویی، اضطراب زیاد و عزت نفس پایین کنترل خوبی بر رفتار خود ندارند و در نتیجه نحوه ارتباط برقرار کردن آنها با بیماران و مراجعان تحت تأثیر این ویژگی‌ها قرار می‌گیرد و باعث افزایش اشتباهات و عدم ارائه خدمات مناسب و در نتیجه استرس شغلی در آنها می‌شود (۷).

با وجدان بودن دارای اثر منفی روی استرس شغلی می‌باشد؛ یعنی افراد با وجدان، کمتر احساس استرس شغلی دارند. هر چه بعد با وجدان بودن در پرستاران قویتر باشد مراقبت از دیگران به نحو مطلوبتری ارائه می‌شود که این امر به عملکرد شغلی بهتر پرستار می‌انجامد. شخصیت‌های وظیفه‌شناس، با وجدان و مسئولیت‌پذیر بوده و بسیار سختکوش و با پشتکار هستند، این افراد که خستگی ناپذیر بوده و بیشتر درگیر شغل بوده و موفقترند (۲۷). به کارگیری کارکنان مسئولیت‌پذیر و با وجدان سبب می‌شود که در دراز مدت هزینه‌های سازمانی کاهش یابد، وفاداری و تعهد افزایش یابد و بطور کلی عملکرد شغلی افزایش یابد. همچنین نمره بالا در با وجدانی با موفقیت شغلی همراه است (۸).

اشتیاق به تجارب تازه میزان انعطاف‌پذیری افراد را در برابر تجارب جدید تعیین می‌کند. افرادی که در این عامل نمرات بالای می‌گیرند، عقاید و ارزش‌های جدید را بیشتر می‌پذیرند (۲۸). پرستارانی که اشتیاق به تجارب تازه و انعطاف‌پذیری بالایی دارند از استرس شغلی پایین و عملکرد شغلی خوبی برخوردارند. در واقع انعطاف‌پذیری به توانایی کنترل‌پذیر بودن موقعیت‌های مشکل‌آفرین دشوار و راه‌حل‌های متنوع برای آن موقعیت‌ها و اجتناب نکردن از موقعیت‌های مشکل‌ساز اشاره دارد (۲۷). سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات مثبت است که می‌تواند یک منبع قوی در کاهش استرس پرستاران نقش داشته باشد؛ در واقع سرمایه روان‌شناختی نقش اثرگذاری در زندگی ایجاد می‌کند،

می‌باشد. همچنین اثر مستقیم روان‌نژندی، اشتیاق به تجارب تازه و وظیفه‌شناسی بر سرمایه‌های روان‌شناختی به ترتیب (۰/۷۱-)، (۰/۱۴) و (۰/۷۴) می‌باشد. همچنین اثر مستقیم استرس شغلی بر سرمایه‌های روان‌شناختی (۰/۲۱) می‌باشد. چون مقدار t بیش از $1,96 \pm$ می‌باشد مسیرها معنادار است. جدول ۴ در پیش‌بینی سرمایه‌های روان‌شناختی پرستاران از طریق روان‌نژندی، برون‌گرایی - درون‌گرایی و اشتیاق به تجارب تازه با واسطه‌مندی استرس شغلی مقدار Z بیش از $1,96 \pm$ است و ($P < 0,05$) معناداری این مسیر را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف پژوهش نقش ویژگی‌های شخصیتی در سرمایه‌های روان‌شناختی پرستاران با میانجی‌گری استرس شغلی بود. نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های روان‌شناختی و استرس شغلی رابطه وجود دارد و استرس شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه‌های روان‌شناختی نقش میانجی دارد. در مدل اصلاح شده توافق‌پذیری و برون‌گرایی - درون‌گرایی از مدل حذف شدند. یافته‌های پژوهش حاضر در ارتباط با رابطه ویژگی‌های شخصیتی با سرمایه‌های روان‌شناختی و استرس شغلی با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو می‌باشد (۸، ۹، ۱۴، ۱۷، ۱۸ و ۱۹). ولی نتایج پژوهشی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد و با نتایج پژوهش حاضر غیر همسو می‌باشد (۲۶). این غیرهمسویی را می‌توان به مغایرت ویژگی‌های فردی کارکنان، درک افراد از استرس و ویژگی‌های محیط فیزیکی کار نسبت داد.

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که: پرستارانی که ویژگی شخصیتی روان‌نژندی پایین دارند به دلیل اضطراب پایین، نداشتن افکار غیرمنطقی و عزت نفس بالا، کنترل خوبی بر رفتار و اعمال خود دارند و در نحوه ارتباط برقرار کردن با بیماران و مراجعان عملکرد خوبی دارند. اما روان‌نژندی

منابع

1. Diyanti R, Shafipour F, Zare Zaidi A, Matani M. Investigating the relationship between personality traits and job burnout of nurses in the east of Mazandaran province. *Applied Studies in Management and Development Sciences*. 2016 ; 8: 47-54.[Persian]
2. Erdenk N, Altuntaş S. Do personality traits of nurses have an effect on conflict management strategies? *J Nurs Manag*. 2017;25(5):366-374.
3. Shafiabadi, A. Career guidance and counseling and theories of career choice (with general revision and additions). Tehran: Rushd Publications. 2019; Edition 29.
4. Fang L, Hsiao LP, Fang SH, Chen BC. Workplace bullying, personality traits and health among hospital nurses: The mediating effect of social support. *J Clin Nurs*. 2021;30(23-24):3590-3600.
5. Barasteh S, Rassouli M, Karimirad MR, Ebadi A. Future Challenges of Nursing in Health System of Iran. *Front Public Health*. 2021;9:676160.
6. Chan JC, Sy PY. The Relationships Among Personality, Intercultural Communication, and Cultural Self-Efficacy in Nursing Students. *J Nurs Res*. 2016;24(4):286-290.
7. Nesayan A, Assadi Gandomani R, Bagheri H. Relationship between Job Stress and Nurse's Personality Traits and Spiritual Experiences, *Iranian Journal of Nursing Research*. 2017;12(48):44-49.[Persian]
8. Ghanei Gheshlagh R, Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress. *IJPN*. 2013;1(3): 27-34.[Persian]
9. Sheikh Zeineddin H, Farrokhi N, Abbaspoor Azar, Z. Mediating role of psychological capital in the relationship between personality features with marital adjustment in students. *Journal of Applied Psychology*. 2019;12(3):439-462.[Persian]
10. Luthans F, Youssef-Morgan CM. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017;4:339-66.
11. Li Y, Wu Q, Li Y, Chen L, Wang X. Rela-

به طوری که از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی می‌توان به امیدواری اشاره کرد که با سلامت جسمی و روانی افراد رابطه دارد و موجب پذیرش آینده‌نگری خوب در پرستاران می‌شود. سرمایه روانشناختی می‌تواند هیجانات مثبت را در پرستاران تقویت کند و باعث کاهش اضطراب و استرس می‌شود (۱۵). در نهایت می‌توان گفت که ابعاد شخصیتی، استرس‌های شغلی و سرمایه‌های روانشناختی در پرستاران به طور پیوسته و مرتبط به هم عمل می‌کنند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد پرستاران با ابعاد مثبت شخصیتی انتخاب گردند، و حمایت‌های اجتماعی و روانی بیشتری از پرستاران به عمل آید تا به بهبود سرمایه‌های روانشناختی و استرس شغلی آنان منجر شود. از محدودیت‌هایی پژوهش این است که این پژوهش صرفاً در پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد و نتایج آن به همین جامعه قابل تعمیم است. پژوهش حاضر از نوع کمی و همبستگی بود و فقط به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته شد. در نتیجه نمی‌توان تفسیر علی ارائه داد. جهت تفصیل و تشریح موضوع انجام پژوهش‌های کیفی در این زمینه به پژوهشگران توصیه می‌شود.

موازین اخلاقی

ملاحظات اخلاقی در پژوهش با جلب رضایت آگاهانه شرکت کنندگان رعایت شده است؛ همچنین به افراد درباره محرمانه بودن نتایج اطمینان داده شد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری:

این پژوهش برگرفته از رساله‌ی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی روده‌ن می‌باشد. طرح اصلی این پژوهش با کد اخلاق IR.SSRC.1401.018 در تاریخ ۱۴۰۱/۱/۳۱ مورد تایید قرار گرفته است. سپاس از تمامی عزیزان مورد پژوهش که با صبر و شکیبایی ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند.

- iversity of Medical Sciences. 2012;4(1):95-103. [Persian]
21. McAllister M, McKinnon J. The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature. *Nurse Educ Today*. 2019;29 (4):371-9.
 22. Choi D-S, Kim S-H. Factors Affecting Occupational Health of Shift Nurses: Focusing on Job Stress, Health Promotion Behavior, Resilience, and Sleep Disturbance, Safety and Health at Work. 2021;12(4): 490-495.
 23. sheikhi S, sadeghi N. Relationship between critical care nurses job stress and their child anxiety. *Journal of cardiovascular nursing*. 2018; 7(3):57-50. [Persian]
 24. Jeong S. Ch, Kyung M.K. Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American Journal of Infection Control*. 2020;4(11):1404-1406.
 25. Yousefi M, Behzadi A, Mousavi S S, avaznejad N, ostadahmadi Z, ehsani F. The relationship between job stress and spiritual health of nurses working in inpatient wards of Covid 19 disease: A case study of Afzalipour Educational and Medical Center, Kerman, Iran. *NPWJM* 2022; 10(36) :58-67. [Persian]
 26. Popoola BI, Ilugbo EA. Personality traits as predictors of stress among female teachers in Osun State teaching service. *Edo Journal of Counselling* 2010;3(2):173-188.
 27. Milovanovic, I. Big-five personality traits, job satisfaction, and turnover intention: A heuristic model for hospital nurses in Japan. *International Journal of Scientific & Engineering Research*. (2017); 8(2):267-275.
 28. Ahmadi M.S. Predicting stress and burnout based on nurses' personality traits. *Knowledge and research in applied psychology*. 2016;17(2):98-107. [Persian]
 - tionships among psychological capital, creative tendency, and job Burnout among Chinese Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2019; 75 (12):3495- 503.
 12. Yadav G, Kumar S. Psychological capital: Moving towards building organizational strength. *Ind J Posit Psychol*. 2017;8(2):200-202.
 13. Jang E. Authentic Leadership and Task Performance via Psychological Capital: The Moderated Mediation Role of Performance Pressure. *Front Psychol*. 2022;13:722214.
 14. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Hum Resour Manag*. 2009;48(5):677e93.
 15. Yim HY, Seo HJ, Cho Y, Kim J. Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nurs Res*. 2017;11(1):6-12.
 16. Tabatabaei M, Sharifi S, Noferesti A, Fahim-danesh F, Jamilian H, Tavakol K. Investigating the Effects of Psychological Capital on Evidence-based Clinical Practice of Nurses in Dealing With COVID-19 Patients: The Mediating Role of Psychological Security. *IJPCP*. 2022; 28 (2) :254-275. [Persian]
 17. Shalani B, Abbariki A, Sadeghi S. Prediction of Job Stress Based on Psychological Capital and Job Performance in Nurses of Kermanshah Hospitals. *Depiction of Health*. 2020; 10(4): 280-286. [Persian]
 18. Roberts SJ, Scherer LL, Bowyer CJ. Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011;18(4):449-58.
 19. Baron RA, Franklin RJ, Hmieleski KM. Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*. 2016;42(3):742-68.
 20. Hashemi M, Garshad A. Assessment job stress in nursing personal in a selected teaching hospital of North Khorasan University of Medical Sciences 2008. *Journal of North Khoaran Uni-*