



## Structural Equation Modeling of Job Satisfaction Based on Temperament and Character Personality Traits with the Mediating Role of Stress

Fatemeh Badrzadeh Oranj<sup>1</sup>, Hayede Saberi<sup>2</sup>, Mehrnaz Azadyekta<sup>3</sup>

1. Ph.D. Candidate in Psychology, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: [F.badrzadeh71@gmail.com](mailto:F.badrzadeh71@gmail.com)
2. Associate Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. E-mail: [haeideh.saberi96@gmail.com](mailto:haeideh.saberi96@gmail.com)
3. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran. E-mail: [M.azadyekta@yahoo.com](mailto:M.azadyekta@yahoo.com)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article history:**  
Received 29 July 2025  
Received in revised form 21 January 2026  
Accepted 07 April 2026  
Published Online 23 July 2026

**Keywords:**  
job satisfaction,  
temperament and character  
dimensions,  
stress,  
bank employee.

### ABSTRACT

**Background:** Job satisfaction plays an important role in individuals' mental health and job performance. Personality traits such as temperament and character, as well as stress, can influence job satisfaction. Therefore, examining these factors using a structural equation modeling approach can contribute to a better understanding of the relationships between personality, stress, and job satisfaction. Examining these factors using a structural equation modeling approach helps to understand better the links between personality, stress, and job satisfaction.

**Aims:** The present study aimed to investigate the structural equation modeling of job satisfaction based on temperament and character personality traits, with the mediating role of stress, among employees of Sepah Bank in Tehran.

**Methods:** This research is fundamental in terms of its objective and descriptive-correlational in terms of its methodology, employing structural equation modeling. The statistical population consisted of all employees of Sepah Bank branches in Tehran in 2024. The research sample consisted of 868 employees from Sepah Bank branches in Tehran, who were selected using a cluster random sampling method. Data were collected using the Job Satisfaction Questionnaire (Dunn et al., 1996), the Depression, Anxiety, and Stress Scale (Lovibond & Lovibond, 1995), and the Temperament and Character Inventory (Cloninger et al., 1993). The collected data were analyzed using SPSS version 28 and AMOS version 26, employing the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling.

**Results:** The correlation analysis revealed a significant positive relationship between the dimensions of temperament and character and job satisfaction ( $P < 0.05$ ). Additionally, a significant positive relationship was found between the dimensions of temperament and character and stress ( $P < 0.05$ ). The results of the structural equation modeling indicated an acceptable fit, as evidenced by the statistical indices. The results of the standardized and direct coefficients showed that novelty seeking, harm avoidance, reward dependence, and persistence did not have a significant direct positive effect on job satisfaction ( $P \geq 0.05$ ). The direct path coefficients from self-directedness, cooperativeness, and self-transcendence to job satisfaction were positive and significant. Furthermore, the direct path coefficient from stress to job satisfaction was negative and significant. Finally, the standardized and indirect path coefficients from temperament and character to job satisfaction, mediated by stress, were positive and significant.

**Conclusion:** The results indicated that specific dimensions of character personality traits play a significant role in increasing job satisfaction, while job stress weakens this relationship. Therefore, it is recommended to focus on training and strengthening positive character traits as well as managing stress in workplace settings. Such actions can lead to improved job satisfaction among employees. Organizations are advised to provide stress management courses and personal skills training to promote mental health and job satisfaction among their staff.

**Citation:** Badrzadeh Oranj, F., Saberi, H., & Azadyekta, M. (2026). Structural equation modeling of job satisfaction based on temperament and character personality traits with the mediating role of stress. *Journal of Psychological Science*, 25(161), 1-21. [10.66224/jps.25.161.9](https://doi.org/10.66224/jps.25.161.9)

*Journal of Psychological Science*, Vol. 25, No. 161, 2026

© The Author(s). DOI: [10.66224/jps.25.161.9](https://doi.org/10.66224/jps.25.161.9)



✉ **Corresponding Author:** Hayede Saberi, Associate Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

E-mail: [haeideh.saberi96@gmail.com](mailto:haeideh.saberi96@gmail.com) Tel: (+98) 09126972253

## Extended Abstract

### Introduction

Job satisfaction has been defined as “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job experiences” (Montuori et al., 2022). Job satisfaction has a significant impact on individuals’ overall quality of life, encompassing various dimensions such as social relationships, family interactions, and perceived health status. It can influence job performance, absenteeism, and turnover, and in some cases, may lead to severe psychological conditions such as job burnout (Lee, 2017). The relationship between the components of job satisfaction and overall job satisfaction has been explained in several theories. The Job Characteristics Model by Hackman, & Oldham (1976) and Herzberg’s two-factor theory (1959), both of which belong to the motivational approach, emphasize the important role of intrinsic aspects (such as personal needs for growth, development, and meaningfulness at work) in job satisfaction. Humphrey and colleagues have examined this motivational approach in greater depth, highlighting the importance of social features (such as support and interaction) and work context (such as physical environment, ergonomics, and noise) (Wangler et al., 2022).

According to the European Union (2022), approximately one in five employed residents (16.9%) reported low job satisfaction, whereas about one in four (24.6%) expressed high job satisfaction. The remaining residents (58.5%) indicated moderate satisfaction with their jobs. It appears that characteristics such as age, gender, education, occupation, commuting duration and difficulty, and insufficient income are associated with job satisfaction, as these factors influence individuals’ expectations and preferences regarding perceived working conditions (Montuori et al., 2022). However, as evidenced by the findings of Eurofound and European Working Conditions Surveys, the relationship between age and job satisfaction is very weak. Although a slight increase in the prevalence of low job satisfaction is observed among older individuals, this increase does not continue to rise significantly with increasing age, despite changes in

expectations throughout life. Education level and income play a significant role in job satisfaction, as these two factors typically progress in parallel, leading to better job positions, higher wages, and greater decision-making power and autonomy (Wangler et al., 2022). Job satisfaction is a reflection of employees’ attitudes and feelings toward their work, encompassing various aspects such as working conditions, salary and benefits, the nature of job tasks, and relationships with colleagues (Buivydienė et al., 2025). This subjective evaluation has a significant impact on employees’ motivation, productivity, and overall well-being. For organizations, job satisfaction translates into lower turnover rates, increased productivity, improved work quality, and the establishment of a favorable organizational climate. Stress is considered a natural reaction to environmental threats (Schleinzer et al., 2024) and is, to some extent, necessary for coping with everyday life challenges. However, excessive or prolonged stress can lead to health problems (Rusch, 2019), including cardiovascular diseases (Song et al., 2019), chronic headaches (Anheyer et al., 2019), depression and anxiety (Wang, F., & Szabo, 2020), and increased mortality rates (Ross et al., 2012). In addition to its physical and psychological consequences, stress also has social and economic ramifications. For instance, individuals experiencing stress often tend to withdraw from social interactions and become more irritable and aggressive (Sandi & Haller, 2015). These individuals typically exhibit lower work productivity (Bui et al., 2021) and contribute to higher turnover and employee mobility rates within organizations (Kachi et al., 2020), which not only imposes financial burdens on companies but also increases social costs at the national level (Schleinzer et al., 2024).

Research has shown that the temperament and character (TC) personality dimensions—especially traits such as conscientiousness, cooperativeness, and self-directedness—play a significant role in predicting individuals’ levels of job satisfaction (Judge et al., 2002). Furthermore, studies indicate that character strengths are meaningfully related to coping strategies, occupational stress, and job satisfaction; individuals with higher character strengths typically experience lower levels of job stress and greater job

satisfaction (Harzer & Ruch, 2015). Scientific evidence has shown that job satisfaction not only affects employee productivity and motivation but also contributes to organizational sustainability by reducing costs related to absenteeism, burnout, and turnover (Schleiner et al., 2024). Among the important psychological factors explaining individual differences in job satisfaction are personality traits, particularly Cloninger's temperament and character dimensions. These personality dimensions, rooted in both biological and acquired factors, act as stable determinants of how individuals perceive, evaluate, and respond to their work environment and its challenges.

At the same time, stress serves as a mediating variable that can decrease job satisfaction and disrupt both individual and social functioning of employees. Given that individuals with different temperament and character profiles show varying sensitivities and reactions to occupational stress, examining the structural relationship among these variables is of particular importance. While much of the previous research has focused separately on the effects of personality traits or stress on job satisfaction, little attention has been paid to the structural relations and the mediating role of stress between personality traits and job satisfaction. Understanding these relationships could provide a foundation for interventions tailored to individual characteristics, aiming to enhance mental health and increase job satisfaction in the workplace. Considering the crucial role of temperament and character as fundamental components of personality, which can influence how individuals cope with stress and ultimately impact their job satisfaction, conducting this research can bridge existing gaps in the scientific literature and provide valuable information for designing person-centered interventions and improving work environments. Therefore, the present study aims to model the structural equations of job satisfaction based on temperament and character personality traits, with stress as a mediator. This approach can clarify the psychological mechanisms contributing to job satisfaction and propose effective organizational and individual strategies for improving mental health and enhancing employee satisfaction.

## **Method**

This study was fundamental in its objective and used a descriptive-correlational methodology, implemented through multivariate techniques using structural equation modeling (SEM). The statistical population consisted of all employees of Sepah Bank branches in Tehran in the year 2024 (1403 in the Iranian calendar). The research sample consisted of 868 employees from Sepah Bank in Tehran, selected using a cluster random sampling method. Initially, a list of all active Sepah Bank branches in Tehran was obtained by referring to the bank's central branch. Subsequently, the list of employees in these branches was identified. Next, the city of Tehran was divided into five geographical regions (north, south, east, west, and central). Three regions (central, north, and west) were then randomly selected. In the next step, 12 branches were randomly selected from each region, and from each branch, 25 employees were invited to complete the questionnaire, resulting in a total of 900 participants ( $25 \times 36$  branches). After approaching each branch and coordinating with the branch manager, the purpose of the research was explained, and the managers were asked to distribute the questionnaires among the staff, ensuring that they completed the questionnaires voluntarily, in a calm atmosphere, and at a suitable time. To determine the appropriate sample size, Soper's (2025) formula for SEM was employed, with the following parameters: expected effect size of 0.1, statistical power of 0.90, ten latent variables, ten observed variables, a Type I error rate corresponding to 95% confidence, and a significance level of 0.05. According to this calculation, the minimum required sample size was 700, and the maximum was 2,022 participants. In the present study, after screening the data and excluding incomplete questionnaires, 868 completed questionnaires were included in the analysis. Inclusion criteria were: age between 35 and 50 years, at least a high school diploma, and a minimum of three years of work experience. Exclusion criteria included: having psychological or physical conditions requiring medication or psychological services, having experienced severe occupational stress during the past two weeks (assessed via self-report), and incomplete questionnaire responses.

## Results

The results obtained from the demographic data showed that most participants in the study were between 36 and 40 years old (37.6%), while the fewest were over 50 years old (6%). The results also indicated that 85 participants (9.8%) were under 35 years old, 326 participants (37.6%) were between 36

and 40 years old, 275 participants (31.6%) were between 41 and 45 years old, 130 participants (15%) were between 46 and 50 years old, and 52 participants (6%) were over 50 years old. The mean age (and standard deviation) of the participants was 41.58 (5.19), respectively. The results of the correlation coefficients of the study variables are presented in Table 1.

**Table1. Correlation Matrix of the Research Variables**

| Variable                                   | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       | 9       | 10 |
|--------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| 1. Job Satisfaction – Hygiene Factors      | 1       |         |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 2. Job Satisfaction – Motivational Factors | 0.56**  | 1       |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 3. Novelty Seeking                         | 0.17**  | 0.12**  | 1       |         |         |         |         |         |         |    |
| 4. Harm Avoidance                          | 0.14**  | 0.13**  | 0.27**  | 1       |         |         |         |         |         |    |
| 5. Reward Dependence                       | 0.17**  | 0.13**  | 0.36**  | 0.20**  | 1       |         |         |         |         |    |
| 6. Persistence                             | 0.13**  | 0.12**  | 0.24**  | 0.39**  | 0.32**  | 1       |         |         |         |    |
| 7. Cooperativeness                         | 0.10**  | 0.14**  | 0.12**  | 0.16**  | 0.12**  | 0.13**  | 1       |         |         |    |
| 8. Self-Directedness                       | 0.21**  | 0.23**  | 0.16**  | 0.17**  | 0.10**  | 0.16**  | 0.37**  | 1       |         |    |
| 9. Self-Transcendence                      | 0.15**  | 0.17**  | 0.25**  | 0.20**  | 0.16**  | 0.13**  | 0.16**  | 0.28**  | 1       |    |
| 10. Stress                                 | -0.39** | -0.41** | -0.18** | -0.12** | -0.18** | -0.12** | -0.17** | -0.33** | -0.11** | 1  |

Note: \*\*p < 0.01

As shown in Table 1, the correlation coefficients between the research variables indicate that both hygiene and motivational factors of job satisfaction have significant positive relationships with all dimensions of temperament and character ( $P \leq 0.05$ ). Additionally, a significant negative relationship exists between the hygiene factors of job satisfaction

and stress ( $r = -0.39$ ,  $P \leq 0.05$ ). Similarly, a significant negative correlation was found between motivational factors and stress ( $r = -0.41$ ,  $P \leq 0.05$ ). Finally, all dimensions of temperament and character exhibited significant negative correlations with stress ( $P \leq 0.05$ ).

**Table2. Indirect Effects of Temperament and Character Dimensions on Job Satisfaction via Stress**

| Variable (Path)                                | Indirect Effect | Boot   | Bias   | Error  | Lower Bound | Upper Bound | P              |
|------------------------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|-------------|-------------|----------------|
| Novelty Seeking → Stress → Job Satisfaction    | 0.082           | 0.0829 | 0.0001 | 0.0341 | 0.0211      | 0.129       | $P \geq 0.05$  |
| Harm Avoidance → Stress → Job Satisfaction     | -0.188          | -0.189 | 0.0003 | 0.0441 | -0.099      | -0.302      | $P \leq 0.001$ |
| Reward Dependence → Stress → Job Satisfaction  | 0.083           | 0.0838 | 0.0003 | 0.0606 | 0.0222      | 0.188       | $P \geq 0.05$  |
| Persistence → Stress → Job Satisfaction        | 0.080           | 0.082  | 0.0001 | 0.0300 | 0.0224      | 0.191       | $P \geq 0.05$  |
| Self-Directedness → Stress → Job Satisfaction  | 0.170           | 0.181  | 0.0001 | 0.0185 | 0.0644      | 0.288       | $P \leq 0.001$ |
| Cooperativeness → Stress → Job Satisfaction    | 0.141           | 0.144  | 0.0001 | 0.0155 | 0.0741      | 0.302       | $P \leq 0.001$ |
| Self-Transcendence → Stress → Job Satisfaction | 0.331           | 0.333  | 0.0003 | 0.0205 | 0.0990      | 0.502       | $P \leq 0.001$ |

**Note:** Boot = Bootstrapped estimate; Lower Bound/Upper Bound = Confidence interval limits; P = Significance level.

To determine the significance of the indirect effects of novelty seeking, harm avoidance, reward dependence, persistence, self-directedness, cooperativeness, and self-transcendence, the bootstrap method with 2,000 resamples was used. According to the criteria (Leth-Steensen & Gallitto, 2016), if both the upper and lower limits of the confidence interval are either positive or negative and

zero does not fall between them, the indirect path is considered significant. As shown in Table 5, the indirect path from harm avoidance to job satisfaction through stress was negative and significant ( $\beta = -0.188$ ,  $P \leq 0.001$ ). The indirect path from self-directedness to job satisfaction through stress was positive and significant ( $\beta = 0.170$ ,  $P \leq 0.001$ ). The indirect path from cooperativeness to job satisfaction

through stress was positive and significant ( $\beta = 0.141$ ,  $P \leq 0.001$ ). The indirect path from self-transcendence to job satisfaction through stress was positive and significant ( $\beta = 0.331$ ,  $P \leq 0.001$ ). The indirect path from novelty seeking to job satisfaction through stress ( $\beta = 0.082$ ,  $p \geq 0.05$ ), reward dependence ( $\beta = 0.083$ ,  $p \geq 0.05$ ), and persistence ( $\beta = 0.080$ ,  $p \geq 0.05$ ) was not significant. Based on these results, the dimensions of temperament and character have a positive indirect effect on employees' job satisfaction through stress.

## Conclusion

The findings of this study offer important insights into the interplay between temperament and character dimensions, stress, and job satisfaction among bank employees. The significant positive correlations between temperament and character traits and job satisfaction suggest that employees with stronger positive personality characteristics are more likely to experience greater job satisfaction. At the same time, the significant associations between these traits and stress indicate that specific personality dimensions may heighten sensitivity to workplace stressors. The SEM analysis confirmed that while novelty seeking, harm avoidance, reward dependence, and persistence did not have significant direct effects on job satisfaction, higher-order character traits such as self-directedness, cooperativeness, and self-transcendence were directly and positively related to job satisfaction. Moreover, the adverse direct effect of stress underscores the critical role of stress management in fostering employee well-being and satisfaction. Notably, the significant indirect effects of temperament and character on job satisfaction through stress highlight the mediating role of stress in these relationships. This suggests that enhancing employees' self-directedness, cooperativeness, and self-transcendence while implementing effective stress reduction strategies may be particularly beneficial for improving job satisfaction. Taken together, these results highlight the multifaceted nature of job satisfaction and underscore the need for organizations to focus on both developing positive personality traits and mitigating the adverse impact of workplace stress. These interventions can ultimately contribute to a more productive, satisfied, and resilient workforce.

## Ethical Considerations

**Compliance with ethical guidelines:** This article is derived from the first author's doctoral dissertation, conducted at the Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. To maintain the observance of ethical principles in this study, an attempt was made to collect information after obtaining the participants' consent. Participants were also reassured about the confidentiality of the protection of personal information and the presentation of results without mentioning the names and details of the identity of individuals

**Funding:** This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

**Authors' contribution:** The first author was the senior author, the second was the supervisor, and the third was the advisor.

**Conflict of interest:** The authors declare no conflict of interest for this study.

**Acknowledgments:** The authors would like to express their gratitude to their supervisors, advisors, and all individuals who contributed to this research.



## مدل سازی معادلات ساختاری رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی سرشت و منش با میانجی گری استرس

فاطمه بدرزاده اورنج<sup>۱</sup>، هایدیه صابری<sup>۲</sup>، مهرناز آزادیکتا<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: [F.badrzadeh71@gmail.com](mailto:F.badrzadeh71@gmail.com)

۲. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. رایانامه: [haideh.saberi96@gmail.com](mailto:haideh.saberi96@gmail.com)

۳. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: [M.azadyrka@yahoo.com](mailto:M.azadyrka@yahoo.com)

### چکیده

### مشخصات مقاله

#### نوع مقاله:

پژوهشی

#### تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۰۷

بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱

پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۱۸

انتشار برخط: ۱۴۰۵/۰۵/۰۱

#### کلیدواژه ها:

رضایت شغلی،

ابعاد سرشت و منش،

استرس،

کارمندان بانک.

**زمینه:** رضایت شغلی نقش مهمی در سلامت روان و عملکرد شغلی افراد دارد. ویژگی های شخصیتی مانند سرشت و منش و استرس می توانند بر رضایت شغلی افراد تأثیرگذار باشند. لذا بررسی این عوامل با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری به درک بهتر پیوند شخصیت، استرس و رضایت شغلی کمک می کند.

**هدف:** هدف پژوهش حاضر مدل سازی معادلات ساختاری رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی سرشت و منش با میانجی گری استرس در کارمندان بانک سپه شهر تهران بود.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف بنیادی از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی که به روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان بانک های سپه شهر تهران در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. نمونه پژوهش ۸۶۸ نفر از کارمندان بانک های سپه شهر تهران بود که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه رضایت شغلی (دانت و همکاران، ۱۹۹۶)، مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس (لاویبوند و لاویبوند، ۱۹۹۵) و سیاهه سرشت و منش (کلونینجر و همکاران، ۱۹۹۴) استفاده شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS.28 و AMOS.26 با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته ها:** نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که بین ابعاد سرشت و منش و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ( $P < 0.05$ ). همچنین بین ابعاد سرشت و منش و استرس رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ( $P < 0.05$ ). نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری حاکی از برازش مطلوب شاخص های آماری بود. نتایج حاصل از ضرایب استاندارد و مستقیم نشان داد که نوجویی، آسیب پرهیزی، پاداش وابستگی و پشتکار بر رضایت شغلی اثر مثبت و مستقیمی نداشتند ( $P \geq 0.05$ ). ضریب مسیر مستقیم خود راهبری، همکاری و خود فراروی به رضایت شغلی مثبت و معنی دار بود. همچنین ضریب مسیر مستقیم استرس به رضایت شغلی منفی و معنی دار بود. در نهایت ضرایب مسیر استاندارد و غیرمستقیم سرشت و منش بر رضایت شغلی از طریق استرس مثبت و معنی دار بود.

**نتیجه گیری:** نتایج نشان داد که برخی ابعاد شخصیت منش نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی دارند و استرس شغلی این رابطه را تضعیف می کند. بر این اساس، توجه به آموزش و تقویت ویژگی های مثبت منش و مدیریت استرس در محیط های کاری توصیه می شود. این اقدام می تواند به بهبود رضایت شغلی کارکنان منجر شود. پیشنهاد می شود سازمان ها با برگزاری دوره های مدیریت استرس و آموزش مهارت های فردی، زمینه ارتقای سلامت روان و رضایت شغلی را فراهم کنند.

**استناد:** بدرزاده اورنج، فاطمه؛ صابری، هایدیه؛ و آزادیکتا، مهرناز (۱۴۰۵). مدل سازی معادلات ساختاری رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی سرشت و منش با میانجی گری

استرس. *مجله علوم روانشناختی*، دوره ۲۵، شماره ۱۶۱، ۱-۲۱.

*مجله علوم روانشناختی*، دوره ۲۵، شماره ۱۶۱، ۱۴۰۵. DOI: 10.66224/jps.25.161.9



© نویسنده گان.

✉ نویسنده مسئول: هایدیه صابری. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. رایانامه: [haideh.saberi96@gmail.com](mailto:haideh.saberi96@gmail.com)

تلفن: ۰۹۱۲۶۹۷۲۲۵۳

## مقدمه

کارکنان بانک ها به واسطه ماهیت تخصصی و حساس شغل خود با چالش ها و استرس های متعددی مواجه هستند (وانگلر و همکاران، ۲۰۲۲). فشار ناشی از حجم بالای کار، تعامل مستمر با مشتریان، الزامات دقیق مالی و مسئولیت های سنگین مرتبط با حفظ امنیت اطلاعات و منابع مالی، از جمله عوامل اصلی ایجاد استرس در این گروه شغلی به شمار می آیند. همچنین تغییرات مکرر در قوانین بانکی، انتظارات بالای مدیریتی و مواجهه با موقعیت های بحرانی مانند اشتباهات مالی یا وقوع تخلفات، می تواند استرس و اضطراب کارکنان را تشدید کند (بویویدین و همکاران، ۲۰۲۵). این عوامل نه تنها بر سلامت روانی و جسمی کارکنان تأثیر منفی می گذارد، بلکه ممکن است کاهش رضایت شغلی و افت بهره وری را نیز به دنبال داشته باشد؛ لذا شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و طراحی برنامه های حمایتی مؤثر، از اهمیت ویژه ای در مدیریت منابع انسانی بانک ها برخوردار است.

رضایت شغلی<sup>۱</sup> به عنوان «یک حالت عاطفی لذت بخش یا مثبت که از ارزیابی تجارب شغلی فرد حاصل می شود» تعریف شده است (مونتوری و همکاران، ۲۰۲۲). رضایت شغلی بر کیفیت کلی زندگی افراد تأثیر می گذارد و ابعاد مختلفی از جمله روابط اجتماعی، ارتباط با خانواده و وضعیت سلامت ادراک شده را در برمی گیرد. این امر می تواند بر عملکرد شغلی، غیبت از کار و ترک شغل تأثیر بگذارد و در برخی موارد منجر به بروز شرایط جدی روان شناختی مانند فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> شود (لی، ۲۰۱۷). ارتباط بین مؤلفه های رضایت شغلی و رضایت کلی شغلی در چندین نظریه رضایت شغلی توضیح داده شده است. مدل ویژگی های شغلی هکمن و الدهام (۱۹۷۶) و نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۵۹) که هر دو متعلق به رویکرد انگیزشی هستند، نقش مهم جنبه های درونی (نیازهای فرد برای رشد، توسعه و معنادار بودن کار) را در رضایت شغلی توصیف می کنند. هامفری و همکاران این رویکرد انگیزشی را با عمق بیشتری بررسی کرده اند و بر اهمیت ویژگی های اجتماعی (مانند حمایت و تعامل) و زمینه های کاری (مانند محیط کار، ارگونومی و سروصدا) تأکید می کنند (وانگلر و همکاران، ۲۰۲۲). آمارهای اخیر مؤسسه گالوپ

(۲۰۲۰) درباره رضایت شغلی نشان داده است که بخش بسیار بزرگی از یک میلیارد نیروی کار تمام وقت در جهان، از شغل خود رضایت ندارند و دچار بی انگیزگی هستند. به طور دقیق تر، تنها ۱۵ درصد کارکنان در محل کار خود احساس خوشحالی و بهره وری دارند، درحالی که ۴۷ درصد باقی مانده کارکنان، به شغل و سازمان خود از نظر روانی وابستگی یا دل بستگی ندارند و «درگیر» کار خود نیستند. در اتحادیه اروپا (۲۰۲۲)، تقریباً از هر پنج نفر ساکن (۱۶/۹٪) که در حال حاضر شاغل هستند، یک نفر رضایت کمی از شغل خود ابراز کرده است، از سوی دیگر تقریباً از هر چهار نفر، یک نفر (۲۴/۶٪) رضایت بالایی ابراز کرده است و ساکنان باقی مانده (۵۸/۵٪) رضایت متوسطی از شغل خود اعلام کرده اند. به نظر می رسد ویژگی هایی مانند سن، جنسیت، تحصیلات، شغل، مدت و دشواری رفت و آمد و درآمد ناکافی، با رضایت شغلی مرتبط باشند؛ زیرا این عوامل بر انتظارات و ترجیحات افراد نسبت به شرایط کاری ادراک شده شان تأثیر می گذارند (مونتوری و همکاران، ۲۰۲۲). برای سازمان ها، رضایت شغلی با کمتر شدن نرخ ترک شغل، افزایش بهره وری، ارتقای کیفیت کار و شکل دهی به فضای سازمانی مثبت را به همراه دارد. رضایت شغلی می تواند استرس را کاهش داده، سلامت روانی را ارتقاء دهد و کیفیت زندگی را برای کارکنان بهبود بخشد (لو و همکاران، ۲۰۱۹). در مقابل، رضایت شغلی بالا نقش مهمی در کاهش استرس ایفا می کند و موجب بهبود سلامت روانی، افزایش انگیزه و ارتقاء کیفیت زندگی کاری افراد می شود؛ بنابراین، ارتقاء رضایت شغلی کارکنان، راهکاری مؤثر برای مدیریت و کاهش استرس در محیط های شغلی به شمار می رود (بهاتارای و همکاران، ۲۰۲۵).

پژوهش ها نشان داده اند که ابعاد شخصیتی سرشت و منش (TC)<sup>۳</sup> به ویژه ویژگی هایی مانند وظیفه شناسی، همکاری و خودراهبری، نقش معناداری در پیش بینی سطح رضایت شغلی افراد ایفا می کنند (جادوگ و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین مطالعات نشان می دهد که نقاط قوت منش<sup>۴</sup> با راهبردهای مقابله ای، استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری دارند؛ به گونه ای که افراد دارای نقاط قوت منش بالاتر، معمولاً استرس شغلی کمتری تجربه کرده و از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند (هارزر و روج،

۳. Temperament and Character

۴. character strengths

۱. job satisfaction

۲. burnout

۲۰۱۵). مدل سرشت و منش کلونینجر (۱۹۸۷) یکی از جامع ترین چارچوب ها برای بررسی ساختار شخصیت انسانی است که شخصیت هر فرد را حاصل تعامل دودسته مؤلفه بنیادی به نام های سرشت و منش می داند. سرشت جنبه زیستی، وراثتی و نسبتاً پایدار شخصیت است و از ابتدای زندگی نمود پیدا می کند. این بعد، اساس واکنش های هیجانی و رفتاری خودکار فرد نسبت به محرک های محیطی را تشکیل می دهد. کلونینجر چهار ویژگی اصلی را برای سرشت برشمرده است (ترچینسکا و همکاران، ۲۰۲۴): نوجویی<sup>۱</sup> که نشان دهنده تمایل به جستجوی تجربه های جدید، ریسک پذیری، کنجکاوی و هیجان طلبی است و می تواند رفتارهای اکتشافی و تکانشی را افزایش دهد؛ آسیب پرهیزی<sup>۲</sup> آسیب که بیانگر حساسیت به تهدید، تمایل به اجتناب از خطر، اضطراب، نگرانی و رفتارهای محتاطانه است؛ پاداش وابستگی<sup>۳</sup> که به معنای پاسخ دهی مثبت به نشانه های اجتماعی حمایت و تأیید دیگران، علاقه به برقراری روابط میان فردی و گرایش به همکاری و مهربانی با دیگران؛ و پشتکار<sup>۴</sup> که به معنای میزان پافشاری فرد در پیگیری اهداف و انجام وظایف علی رغم وجود خستگی و موانع است (او و کلونینجر، ۲۰۲۴). در کنار سرشت، منش ابعادی از شخصیت را شامل می شود که به تدریج در اثر یادگیری، تجارب اجتماعی، محیط و تعامل فرد با جامعه شکل می گیرد و شامل جنبه های آگاهانه، ارزش محور و معنابخش زندگی است. سه مؤلفه منش که کلونینجر (۱۹۹۳) تعریف می کند عبارت اند از: خودراهبری<sup>۵</sup> که بیانگر توانایی فرد در تنظیم و هدایت افکار، احساسات و اعمال خود در مسیر اهداف شخصی، احساس مسئولیت، ابتکار عمل و منبع کنترل درونی است؛ همکاری<sup>۶</sup> که شامل میزان پذیرش دیگران، همدلی، بخشش، نوع دوستی و توانایی برقرار کردن روابط اجتماعی مثبت و کارآمد با دیگران است؛ و خودفراروی یا خودتعالی<sup>۷</sup> که بیانگر تمایل فرد به احساس تعلق به جهانی بزرگ تر از خود، تجربه معنا و هدفمندی در زندگی و پذیرش باورهای معنوی و متعالی است (چو و همکاران، ۲۰۰۸؛ او و کلونینجر، ۲۰۲۴). سرشت، پایه هایی برای پاسخ های ذاتی و هیجانی فرد را فراهم می آورد اما منش نقش کلیدی در انعطاف پذیری، رشد شخصی و

نحوه تعامل مؤثر فرد با چالش های زندگی ایفا می کند (اوزبی و همکاران، ۲۰۱۵). تعامل این هفت بعد با یکدیگر موجب می شود هر فرد، شیوه ای منحصر به فرد در هیجان پردازی، تصمیم گیری، برقراری ارتباط و مواجهه با استرس ها و موقعیت های مختلف داشته باشد. شناخت و سنجش دقیق این ابعاد می تواند به فهم عمیق تری از رفتار و روان انسان منجر شده و در بهبود سلامت روان، ارتقای کیفیت روابط، پیشگیری و مداخله تخصصی در حوزه های شغلی، آموزشی و درمانی نقش بسزایی داشته باشد. نتایج مطالعه هاینتز و روچ (۲۰۲۰) با هدف نقاط قوت منش و رضایت شغلی: روابط متفاوت در میان گروه های شغلی و دوران بزرگسالی نتایج پژوهش نشان داد که همانند رضایت از زندگی، نقاط قوتی مانند سرزندگی، امید، کنجکاوی، عشق و قدردانی که همگی در مجموع به عنوان نقاط قوت هیجانی شناخته می شوند بیشترین ارتباط را با رضایت کلی از شغل دارند. به بیان دیگر، افرادی که سطح بالاتری از این نقاط قوت را دارند، معمولاً از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند. با این وجود، بررسی دقیق تر حاکی از آن بود که شدت و نوع این ارتباطات می تواند بسته به بُعد خاص رضایت شغلی (مانند رضایت از ماهیت کار، فرصت های پیشرفت یا روابط کاری)، گروه های شغلی مختلف (مثلاً مشاغل آموزشی، درمانی، خدماتی و غیره) و همچنین گروه های سنی متغیر باشد. به عبارت دیگر، اگرچه نقاط قوت هیجانی به طور کلی رضایت شغلی را تقویت می کنند، اما نقش هر یک از این نقاط قوت بسته به زمینه شغلی و مرحله سنی افراد متفاوت است. نتایج فراتحلیل ها و مطالعات تجربی کاسیم و همکاران (۲۰۲۴) نشان داده اند که برخی ابعاد شخصیت، به ویژه ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت، پیش بین های قوی برای میزان رضایت شغلی هستند یافته های مطالعات جدید تأیید می کند که سطوح بالاتر وظیفه شناسی، ثبات هیجانی (برون گرایی پایین) و برون گرایی با رضایت شغلی بیشتر در حوزه های شغلی مختلف همراه است این نتایج اهمیت استفاده از ارزیابی های شخصیتی در سازمان ها و برنامه ریزی منابع انسانی برای ارتقاء رضایت و نگهداشت کارکنان را نشان می دهد.

5. self-directedness

6. cooperativeness

7. self-transcendence

1. novelty seeking

2. harm avoidance

3. reward dependence

4. persistence

بین رضایت شغلی و استرس، ارتباطی معنادار و دوسویه وجود دارد (بهاتارای و همکاران، ۲۰۲۵). معمولاً کارکنانی که از شغل خود رضایت کمتری دارند، میزان بیشتری از استرس را تجربه می کنند. نبود احساس تعلق و ارزشمندی در محیط کار، نبود حمایت کافی و عدم تعادل بین وظایف و پاداش ها از جمله عواملی هستند که می توانند استرس را افزایش داده و رضایت شغلی را کاهش دهند (جونگ و همکاران، ۲۰۲۵). همچنین، سطوح بالای استرس می تواند باعث کاهش انگیزه، افزایش خستگی و فرسودگی شغلی و در نهایت کاهش رضایت شغلی شود. استرس یک واکنش روان شناختی و فیزیولوژیکی بدن به عوامل یا شرایط تهدیدکننده، دشوار یا تغییردهنده در محیط است که به آن ها «استرسور» گفته می شود (لازاروس و فولکمن، ۱۹۶۶؛ فولکمن، ۲۰۱۳). زمانی که فرد با موقعیتی مواجه می شود که فراتر از توانایی ها یا منابع مقابله ای اوست، سیستم عصبی و هورمونی بدن فعال می شود تا فرد را برای مقابله با این چالش آماده کند (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۸). این پاسخ می تواند به صورت فیزیکی (مانند افزایش ضربان قلب و تنفس، تعریق، انقباض عضلات)، ذهنی (احساس نگرانی، اضطراب، کاهش تمرکز) و رفتاری (تغییر در الگوی خواب یا تغذیه، کناره گیری از فعالیت های اجتماعی) بروز پیدا کند (تشوم و همکاران، ۲۰۲۵). استرس ذاتاً پدیده ای دوگانه است و در برخی شرایط می تواند مثبت و سازنده باشد (یعنی استرس مثبت یا «استرس انگیزشی» که فرد را برای موفقیت و رشد آماده می کند)، اما اگر استرس شدید، طولانی مدت یا کنترل نشده باشد، می تواند منجر به پیامدهای منفی جسمی و روانی مثل اضطراب، افسردگی، اختلالات فیزیولوژیک و کاهش کیفیت زندگی شود (کیو و همکاران، ۲۰۲۵)؛ بنابراین، استرس بخشی طبیعی از تجربه انسانی است، اما مدیریت درست آن اهمیت زیادی برای حفظ سلامت جسم و روان دارد. اگرچه استرس واکنشی طبیعی در برابر تهدیدات محیطی محسوب می شود (اشلائنزر و همکاران، ۲۰۲۴) و تا حدی برای مواجهه با چالش های زندگی روزمره ضروری است، اما استرس بیش از حد یا طولانی مدت می تواند منجر به مشکلات سلامتی گردد (راش، ۲۰۱۹)، از جمله بیماری های قلبی عروقی (سونگ و همکاران، ۲۰۱۹)، سردرد های مزمن (آنهایر و همکاران، ۲۰۱۹)، افسردگی و اضطراب (وانگ و سابو، ۲۰۲۰) و افزایش نرخ مرگ و میر (روس و همکاران، ۲۰۱۲). افزون بر پیامدهای جسمی و روانی،

استرس عواقب اجتماعی و اقتصادی نیز دارد. برای مثال، افراد دچار استرس اغلب تمایل دارند از تعاملات اجتماعی کناره گیری کنند و بیشتر تحریک پذیر و پرخاشگر شوند (ساندی و هالر، ۲۰۱۵). این افراد بهره وری کاری پایین تری دارند (بوی و همکاران، ۲۰۲۱) و نرخ خروج از شغل و جابجایی کارکنان در سازمان ها را افزایش می دهند (کاجی و همکاران، ۲۰۲۰) که این موضوع نه تنها هزینه های مالی برای شرکت ها به همراه دارد، بلکه باعث افزایش هزینه های اجتماعی در سطح کشور نیز می گردد (اشلائنزر و همکاران، ۲۰۲۴).

در مطالعه ای دیگر مشایخ امیری و میرغفوروند (۲۰۲۴) در یک مطالعه مقطعی با هدف رضایت شغلی و عوامل روانی-اجتماعی و ارتباط آن ها با عملکرد شغلی بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، بین رضایت شغلی و عوامل روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی، رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. همچنین، نتایج مدل خطی تعمیم یافته نشان داد که با افزایش رضایت شغلی و عوامل روانی-اجتماعی عملکرد شغلی نیز افزایش می یابد. بویودین و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه ای نشان داد بخش قابل توجهی از شرکت کنندگان از سلامت روانی مختل رنج می بردند. نزدیک به یک سوم پرستاران دچار استرس و/یا افسردگی بودند و تقریباً نیمی از آن ها اضطراب را گزارش کردند. بیش از یک ششم افراد مورد مطالعه، سطوح بالا یا بسیار بالای اضطراب را تجربه کرده بودند، در حالی که افسردگی یا استرس شدید کمتر شایع بود. عواملی مانند سال های سابقه کاری، حجم کار و برنامه کاری به عنوان عوامل مهم تأثیرگذار بر وضعیت روانی-عاطفی پرستاران شناسایی شدند. بین سطوح افسردگی، اضطراب و استرس همبستگی مثبت متوسط تا قوی مشاهده شد. همچنین، سلامت روانی پرستاران با اکثر مؤلفه های رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری داشت.

در مجموع، رضایت شغلی به عنوان یکی از مؤلفه های کلیدی موفقیت سازمانی و سلامت روان کارکنان، مورد توجه گسترده پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است (فریگانوویچ و همکاران، ۲۰۱۹). شواهد علمی نشان داده اند که رضایت شغلی نه تنها بر بهره وری و انگیزش کارکنان، بلکه بر پایداری سازمان و کاهش هزینه های ناشی از غیبت، فرسودگی شغلی و ترک خدمت نیز تأثیرگذار است (اشلائنزر و همکاران، ۲۰۲۴). یکی از عوامل روان شناختی مهم در تبیین تفاوت های فردی در رضایت

شغلی، ویژگی های شخصیتی، به ویژه ابعاد سرشت و منش کلونینجر است. این ابعاد شخصیت با ریشه های زیستی و اکتسابی، به عنوان تعیین کننده هایی پایدار بر شیوه ادراک، ارزیابی و واکنش فرد به محیط شغلی و چالش های آن عمل می کنند. در عین حال، استرس به عنوان یک متغیر واسطه ای، نقش مهمی در کاهش رضایت شغلی و اختلال در کارکرد فردی و اجتماعی کارکنان ایفا می کند. با توجه به این که افراد با ویژگی های مختلف سرشت و منش، حساسیت و واکنش متفاوتی نسبت به استرس شغلی نشان می دهند، بررسی الگوی ارتباطی این متغیرها دارای اهمیت ویژه ای است. تاکنون بخش عمده ای از پژوهش ها به تأثیر جداگانه متغیرهای شخصیتی یا استرس بر رضایت شغلی پرداخته اند، اما کمتر به روابط ساختاری و نقش واسطه ای استرس میان ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی توجه شده است. همچنین، شناخت این روابط می تواند مبنایی برای مداخلات مبتنی بر ویژگی های فردی جهت ارتقای سلامت روان و افزایش رضایت شغلی در محیط های کاری فراهم کند. با توجه به نقش تعیین کننده ابعاد سرشت و منش به عنوان مؤلفه های بنیادین شخصیت که می توانند نحوه مواجهه و واکنش افراد نسبت به استرس و در نهایت رضایت شغلی آنان را تحت تأثیر قرار دهند. انجام این پژوهش می تواند خلأ موجود در ادبیات علمی را برطرف نموده و اطلاعاتی ارزشمند جهت طراحی مداخلات فردمحور و بهبود محیط های کاری فراهم آورد؛ بنابراین، انجام پژوهش حاضر با هدف مدل سازی معادلات ساختاری رضایت شغلی بر اساس ویژگی های سرشت و منش و با در نظر گرفتن نقش میانجی استرس، می تواند ضمن تبیین مکانیزم های روان شناختی مؤثر بر رضایت شغلی، راهکارهای اثربخش سازمانی و فردی را برای بهبود سلامت روانی و افزایش رضایت کارکنان ارائه نماید. لذا هدف پژوهش حاضر مدل سازی معادلات ساختاری رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی سرشت و منش با میانجی گری استرس بود.

## روش

### الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان

این پژوهش از نظر هدف بنیادی از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی که به روش چندمتغیری با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد.

1. Anticipated effect size

2. Desired statistical power level

3. Desired statistical power level

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان بانک های سپه شهر تهران در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. نمونه پژوهش ۸۶۸ نفر از کارمندان بانک سپه شهر تهران بود که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. بدین صورت که در ابتدا با مراجعه به شعبه مرکز بانک سپه شهر تهران در ابتدا لیستی از شعب فعال بانک سپه تهیه و در ادامه لیست کارمندان این شعب مشخص شد. سپس برای انتخاب نمونه ابتدا شهر تهران به ۵ جهت جغرافیایی تقسیم شد (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) در ادامه به صورت تصادفی سه جهت جغرافیایی مرکز، شمال و غرب شهر تهران انتخاب شدند. در ادامه از هر جهت جغرافیایی ۱۲ شعبه انتخاب و از هر شعبه نیز ۲۵ نفر به سؤالات پرسشنامه  $(36 \times 25 = 900)$  پاسخ دادند. لازم به توضیح است که بعد از حضور در هر یک از شعب ضمن هماهنگی با رئیس شعب و بیان اهداف پژوهش از آن ها خواسته شد که پرسشنامه های پژوهش را در اختیار کارمندان قرار دهند تا در زمان و ساعت غیرارادی و با آرامش و حوصله به سؤالات پرسشنامه ها پاسخ دهند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول سایر (۲۰۲۵) مطابق با مدل سازی معادلات ساختاری با اندازه اثر موردنظر<sup>۱</sup> ۰/۱، توان آماری آزمون<sup>۲</sup> ۰/۹۰، تعداد متغیرهای ممکن ۱۰ و تعداد متغیرهای آشکار<sup>۳</sup> (۱۰) و میزان خطای نوع اول جهت دستیابی به سطوح اطمینان<sup>۴</sup> ۰/۹۵ و با سطح معناداری ۰/۰۵ حداقل حجم نمونه ۷۰۰ و حداکثر آن ۲۰۲۲ نفر به دست آمد؛ که در این پژوهش با توزیع پرسشنامه و سرند داده های بدون پاسخ ۸۶۸ پرسشنامه وارد تحلیل شدند. ملاک ورود به پژوهش دامنه سنی ۳۵ تا ۵۰ سال، داشتن حداقل سطح تحصیلات دیپلم، سابقه خدمت ۳ سال و بیشتر و ملاک های خروج شامل داشتن مشکلات روانشناختی و جسمانی که نیازمند مصرف دارو و دریافت خدمات روانشناختی باشد، تجربه استرس های شغلی شدید در دو هفته گذشته (این ملاک با توجه به فرم خود گزارشی بررسی شد) و تکمیل ناقص پرسش نامه ها بود.

## ب) ابزار

پرسشنامه رضایت شغلی (JSS): ابزار اصلی گردآوری داده های مربوط به رضایت شغلی در این پژوهش، پرسشنامه رضایت شغلی هرزبرگ است که توسط دانت و همکاران در سال ۱۹۹۶ براساس مدل معروف دو عاملی

4. Probability level

5. Job Satisfaction Scale

هرزبرگ طراحی و تدوین شده است. این ابزار علمی با هدف بررسی و سنجش دقیق ابعاد گوناگون رضایت و نارضایتی شغلی کارکنان در محیط های کاری مختلف، خصوصاً در سازمان های درمانی و اداری، مورد استفاده قرار می گیرد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۸ سؤال است که این سؤالات به گونه ای طراحی شده اند تا دو بُعد اساسی نظریه هرزبرگ را به صورت مجزا مورد ارزیابی قرار دهند، این دو بُعد عبارت اند از: عوامل انگیزشی<sup>۱</sup> (۱۰ سؤال) و عوامل بهداشتی<sup>۲</sup> (۱۸ سؤال) این عامل مجموعه شرایط و مؤلفه هایی را شامل می شود که عدم رعایت یا فقدان آنها موجب بروز نارضایتی شغلی می گردد اما وجودشان الزاماً رضایت فوق العاده ای ایجاد نمی کند. این مؤلفه ها ابعاد بیرونی و محیطی شغل مانند سیاست ها و مقررات سازمانی، کیفیت سرپرستی، عدالت در پرداخت حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شرایط محیط کاری، رابطه با همکاران و کیفیت نظارت را ارزیابی می کنند. هر یک از عبارات این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای (از «کاملاً مخالفم = ۱» تا «کاملاً موافقم = ۵») نمره گذاری می شود. بدین ترتیب، دامنه نمره کل پرسشنامه از حداقل ۲۸ تا حداکثر ۱۴۰ متغیر است. امتیاز بالاتر نشانگر رضایت شغلی بیشتر و تسهیل کننده تعیین وضعیت کلی و جزئی انگیزش و بهداشت شغلی پاسخگویان است. برای تفسیر نتایج، جمع امتیازهای هر زیرمقیاس (عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی) و نمره کل مورد استفاده قرار می گیرد و می تواند تصویری جامع از وضعیت رضایت شغلی افراد ترسیم کند. در مطالعه دنت و همکاران (۱۹۹۶)، اعتبار یا روایی محتوای پرسشنامه رضایت شغلی بر اساس نظر متخصصان و مرور متون علمی مرتبط تأیید شد. به منظور بررسی ساختار عاملی ابزار، تحلیل عاملی اکتشافی بر داده های گردآوری شده اجرا گردید که نتایج آن، وجود دو عامل مجزا تحت عنوان «عوامل بهداشتی» و «عوامل انگیزشی» را تأیید کرد و تمامی گویه ها بار عاملی مناسبی بر روی عوامل مرتبط خود نشان دادند. به منظور بررسی پایایی ابزار نیز، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ به دست آمد که نشان دهنده همسانی درونی بسیار مطلوب ابزار است. همچنین، آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس عوامل بهداشتی برابر با ۰/۸۷ و برای زیرمقیاس عوامل انگیزشی

1. Motivators

2. Hygiene Factors

برابر با ۰/۹۳ گزارش شد. در مطالعه حاضر همسانی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای عوامل بهداشتی ۰/۸۴ و برای عوامل انگیزشی ۰/۸۶ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمد.

**پرسشنامه سرشت و منش (TCI-125)**<sup>۳</sup>: پرسشنامه سرشت منش توسط کلونینجر برای اندازه گیری سرشت و منش ساخته شده است (کلونینجر، ۱۹۸۷؛ ۱۹۹۳). پرسشنامه ۱۲۵ سؤال دارد و هر آزمودنی به این سؤالات به صورت صحیح و غلط پاسخ می دهد. در این پرسشنامه، سرشت نوجویی (سؤالات ۱، ۱۰، ۲۴، ۴۴، ۵۱، ۵۹، ۶۰، ۷۱، ۹۹، ۱۰۳، ۱۰۵ و ۱۲۵ که به صورت صحیح و سؤالات ۱۴، ۳۶، ۴۷، ۵۳، ۶۳، ۷۶، ۷۷ و ۱۰۶ که به صورت غلط)، آسیب پرهیزی (سؤالات ۹، ۱۶، ۱۹، ۳۰، ۴۶، ۶۲، ۷۰، ۸۲ و ۱۱۵ که به صورت صحیح و سؤالات ۲، ۳۸، ۴۵، ۶۱، ۶۴، ۷۸، ۸۱، ۸۶، ۹۸، ۱۰۴ و ۱۲۴ که به صورت غلط)، وابستگی به پاداش (سؤالات ۱۵، ۲۰، ۳۱، ۵۴، ۹۷ و ۱۱۹ که به صورت صحیح و سؤالات ۱۱، ۲۶، ۳۹، ۶۵، ۷۲، ۷۹، ۸۵، ۹۶ و ۱۱۱ که به صورت غلط) و پشتکار سؤالات (۲۲، ۳۷، ۵۵، ۱۱۶ که به صورت صحیح و سؤال ۸ به صورت غلط) و منش (خود راهبری سؤالات ۹۴، ۱۱۲، ۱۲۲ به صورت صحیح و سؤالات ۳، ۶، ۱۷، ۲۱، ۲۳، ۳۴، ۳۵، ۴۸، ۴۹، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۶۶، ۶۹، ۸۳، ۸۷، ۹۰، ۹۲، ۱۰۰، ۱۰۹، ۱۱۷ و ۱۲۰ که به صورت غلط)، همکاری (سؤالات ۷، ۱۸، ۴۰، ۴۱، ۵۰، ۶۷، ۷۴، ۸۹، ۹۳ و ۱۰۲ و ۱۱۸ به صورت صحیح و سؤالات ۵، ۱۲، ۱۳، ۲۷، ۲۸، ۳۳، ۷۵، ۸۰، ۸۴، ۸۸، ۹۵، ۱۰۱ و ۱۲۳ به صورت غلط) و خود فراروی (سؤالات ۲۵، ۲۹، ۳۲، ۴۲، ۵۲، ۶۸، ۷۳، ۹۱، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۰، ۱۱۳، ۱۱۴ و ۱۲۱ که به صورت صحیح) اندازه گیری می شود. در این پرسشنامه هر یک از عوامل هفت گانه به صورت جداگانه نمره گذاری می شوند. به این صورت که هر گویه مثبت و نیز معکوس به نسبت سؤالات مشخص شده یک نمره می گیرد. پرسشنامه سرشت و منش توسط کاویانی و پورناصح (۱۳۸۴) در ایران هنجاریابی شده است، دارای پایایی روایی مناسب برای استفاده در پژوهش ها است. برای دستیابی به ضرایب پایایی، به روش باز آزمون عمل شد که نتایج گویای ضرایب قوی برای آزمون به این شرح است: نوجویی (۰/۸۶)، آسیب پرهیزی (۰/۸۸)، پاداش وابستگی (۰/۷۳)، پشتکار (۰/۷۹)، همکاری (۰/۸۶)، خود راهبری (۰/۹۰) و خود فراروی

3. temperament and character inventory (TCI-125)

(۰/۸۶). نتایج حاصل از روایی آزمون نیز گویای روایی خوب آزمون بین طیف ۰/۶۶ تا ۰/۹۰ برای خرده مقیاس ها است. روایی خرده مقیاس ها عبارت بودند از نوجویی (۰/۷۵)، آسیب پرهیزی (۰/۷۲)، پاداش وابستگی (۰/۸۷)، پشتکار (۰/۹۰)، همکاری (۰/۷۶)، خود راهبری (۰/۶۶) و خود فراروی (۰/۸۶). دادفر و همکاران (۱۳۸۹) ویژگی های روان سنجی نسخه ایرانی پرسشنامه سرشت و منش را به دست آوردند. به منظور بررسی ساختار عاملی (روایی سازه) پرسشنامه، از تحلیل عاملی چرخش پروماکس استفاده شد. نمودار سنگ ریزه و مقادیر ارزش های ویژه بالاتر از یک نشان داد که ۶ عامل قبل استخراج است. مقدار تبیین شده واریانس کل آزمون برای عامل های اول تا ششم به ترتیب برابر با ۲۲/۹، ۱۰، ۷/۲، ۷، ۵/۲، ۴/۴ بود که در مجموع ۱۲۵ گویه مذکور ۵۶/۷ درصد واریانس پرسشنامه سرشت و منش را تبیین کرد. همسانی درونی مقیاس های پرسشنامه خرده سرشت و منش با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای نوجویی (۰/۵۰)، اجتناب از آسیب (۰/۷۹)، وابستگی به پاداش (۰/۷۴)، پشتکار (۰/۴۴)، خود راهبری (۰/۷۵)، همکاری (۰/۷۶) و خود فراروی (۰/۸۱) به دست آمد. در مطالعه حاضر همسانی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای نوجویی ۰/۷۲، آسیب پرهیزی ۰/۷۰، پاداش وابستگی ۰/۷۶، پشتکار ۰/۷۹، همکاری ۰/۸۰، خود راهبری ۰/۷۶ و خود فراروی ۰/۸۲ به دست آمد.

**مقیاس افسردگی، اضطراب، استرس (DASS):** <sup>۱</sup> مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس توسط آنتونی و همکاران (۱۹۹۸) طراحی و تدوین شد. هر یک از خرده مقیاس های مقیاس افسردگی اضطراب استرس شامل ۷ سؤال است که نمره نهایی هر کدام از طریق مجموع نمرات سؤال های مربوط به آن به دست می آید. هر سؤال از صفر (اصلاً در مورد من صدق نمی کند) تا ۳ (کاملاً در مورد من صدق می کند) نمره گذاری می شود از آنجا که مقیاس افسردگی اضطراب استرس فرم کوتاه شده مقیاس اصلی (۴۲ سؤالی) است، نمره نهایی هر یک از این خرده مقیاس ها باید ۲ برابر شود. (لاویوند و لاویوند، ۱۹۹۵) سؤالات ۳، ۵، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۷ و ۲۱ (مربوط به عامل افسردگی)، سؤالات ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۵، ۱۹ و ۲۰ (مربوط به عامل اضطراب) و سؤالات ۱، ۶، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۴ و ۱۸ (مربوط به عامل استرس) است. آنتونی و همکاران (۱۹۹۸) مقیاس مذکور را در

<sup>۱</sup>. Depression Anxiety Stress Scales

مورد تحلیل عاملی قرار دادند که نتایج پژوهش آنان مجدداً حاکی از وجود سه عامل افسردگی، اضطراب و تنیدگی بود. نتایج این مطالعه نشان داد که ۶۸ درصد از واریانس کل مقیاس توسط این سه عامل مورد سنجش قرار می گیرد. ارزش ویژه عوامل تنیدگی، افسردگی و اضطراب در پژوهش مذکور به ترتیب برابر ۹/۰۷، ۱/۲۳ و ۲/۸۹ و ضریب آلفا برای این عوامل به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۹۲، ۰/۹۵ بود. همچنین نتایج محاسبه همبستگی میان عوامل در مطالعه آنتونی و همکاران (۱۹۹۸) حکای از ضریب همبستگی ۰/۴۸ میان دو عامل افسردگی و تنیدگی، ضریب همبستگی ۰/۵۳ بین اضطراب و تنیدگی و ضریب همبستگی ۰/۵۳ بین اضطراب و تنیدگی و ضریب همبستگی ۰/۲۸ بین اضطراب و افسردگی بود (هنری و گرافورد، ۲۰۰۵). روایی و اعتبار این پرسشنامه در ایران توسط سامانی و جوکار (۱۳۸۶) مورد بررسی قرار گرفته است که اعتبار باز آزمایی را برای مقیاس افسردگی، اضطراب و تنیدگی به ترتیب برابر ۰/۸۰، ۰/۷۶ و ۰/۷۷ و آلفای کرونباخ را برای مقیاس افسردگی، اضطراب و تنیدگی به ترتیب برابر ۰/۸۱، ۰/۷۴ و ۰/۷۸ گزارش نموده اند. در بررسی روایی این مقیاس شیوه آماری تحلیل عاملی از نوع تأییدی و به روش مؤلفه های اصلی مورد استفاده قرار گرفت. مقدار عددی شاخص KMO برابر با ۰/۹۰۱۲ و نیز شاخص  $X^2$  در آزمون کرویت بارتلت برابر ۳۰۹۲/۹۳ بود که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار بود و حکایت از کفایت نمونه و متغیرهای انتخاب شده برای انجام تحلیل عاملی داشت. بر اساس تحلیل عاملی انجام شده با چرخش وایماکس بر روی گویه های پرسشنامه و با ملاک قرار دادن مقادیر ویژه و شیب نمودار اسکری سه مقیاس فرعی استخراج شد که عبارت اند از: افسردگی، اضطراب و استرس که در راستای عامل های آزمون اصلی است. در مطالعه حاضر همسانی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای استرس ۰/۷۸ به دست آمد.

### یافته ها

نتایج حاصل از یافته های جمعیت شناختی نشان داد که بیشتر افراد شرکت کننده در پژوهش بین ۳۶ تا ۴۰ سال (۳۷/۶ درصد) سن دارند و کمترین افراد حاضر در پژوهش بیشتر از ۵۰ سال (۶ درصد) سن دارند همچنین نتایج نشان داد که ۸۵ نفر (۹/۸ درصد) از شرکت کنندگان کمتر

بین کارمندان شرکت کننده در مطالعه ۸۴ نفر (۹/۷ درصد) مجرد، ۷۷۲ نفر (۸۸/۹ درصد) متأهل و ۱۲ نفر (۱/۴ درصد) پاسخی به این سؤال ندادند. از بین کارمندان شرکت کننده در مطالعه ۱۲۲ نفر (۱۴/۱ درصد) کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت داشتن، ۳۷۰ نفر (۴۲/۶ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت داشتن، ۲۰۶ نفر (۲۳/۷ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت داشتن و ۱۷۰ نفر (۱۹/۶ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. میانگین (و انحراف استاندارد) سابقه خدمت شرکت کنندگان به ترتیب ۱۵/۶۴ (و ۴/۲۳) سال بود.

از ۳۵ سال، ۳۲۶ نفر (۳۷/۶ درصد) ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۷۵ نفر (۳۱/۶ درصد) ۴۱ تا ۴۵ سال، ۱۳۰ نفر (۱۵ درصد)، ۴۶ تا ۵۰ سال و ۵۲ نفر (۹۶ درصد) بیشتر از ۵۰ سال داشتند. میانگین (و انحراف استاندارد) سن شرکت کنندگان به ترتیب ۴۱/۵۸ (و ۵/۱۹) بود. از بین کارمندان شرکت کننده در مطالعه ۱۳۱ نفر (۱۵/۱ درصد) زن و ۷۳۷ نفر (۸۴/۹ درصد) مرد بودند. ۹۲ نفر (۱۰/۶ درصد) از کارمندان دارای تحصیلات دیپلم، ۱۱۷ نفر (۱۳/۵ درصد) فوق دیپلم، ۵۱۱ نفر (۵۸/۹ درصد) لیسانس و ۱۴۸ نفر (۱۷/۱ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بودند. از

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به همراه فرض نرمال بودن

| متغیر                      | میانگین | انحراف استاندارد | کجی   | کشیدگی |
|----------------------------|---------|------------------|-------|--------|
| رضایت شغلی - عوامل بهداشتی | ۱۳۵/۴۲  | ۱۷/۷۸            | ۰/۴۳  | -۰/۱۸  |
| رضایت شغلی - عوامل انگیزشی | ۱۳۹/۹۶  | ۱۸/۰۳            | ۰/۸۲  | ۰/۷۹   |
| نوجویی                     | ۹/۱۹    | ۲/۴۲             | ۱/۰۲  | ۰/۸۶   |
| آسیب پرهیزی                | ۱۲/۰۶   | ۳/۱۷             | ۰/۲۹  | ۱/۳۸   |
| پاداش وابستگی              | ۸/۴۵    | ۲/۱۵             | -۰/۱۳ | ۰/۳۲   |
| پشتکار                     | ۲/۳۷    | ۱/۸۰             | -۰/۲۵ | -۰/۵۳  |
| همکاری                     | ۱۳/۷۵   | ۳/۲۱             | -۰/۲۲ | -۰/۴۸  |
| خودراهبری                  | ۱۵      | ۴/۸۶             | -۰/۵۵ | ۰/۱۰   |
| خودفراروی                  | ۷/۳۷    | ۲/۱۴             | ۰/۵۱  | -۰/۵۸  |
| استرس                      | ۸/۳۱    | ۳/۲۹             | -۰/۶۴ | -۰/۰۶  |

نوجویی ۹/۱۹ (و ۲/۴۲)، آسیب پرهیزی ۱۲/۰۶ (۳/۱۷)، پاداش وابستگی ۸/۴۵ (و ۲/۱۵)، پشتکار ۲/۲۳ (و ۱/۸۰)، همکاری ۱۳/۷۵ (۳/۲۱)، خودراهبری ۱۵ (و ۴/۸۶)، خودفراروی ۷/۳۷ (و ۲/۱۴) و استرس ۸/۳۱ (و ۳/۲۹) است.

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود میانگین (و انحراف استاندارد)، کجی و کشیدگی (فرض نرمال بودن) متغیرهای پژوهش آورده شده است. با توجه به جدول ۱ میانگین (و انحراف استاندارد) نمره عوامل بهداشتی ۱۳۵/۴۲ (و ۱۷/۷۸)، عوامل انگیزشی ۱۳۹/۹۶ (و ۱۸/۰۳)،

جدول ۲. ماتریس ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

| متغیر                        | ۱       | ۲       | ۳       | ۴       | ۵       | ۶       | ۷       | ۸       | ۹       | ۱۰ |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| ۱ رضایت شغلی - عوامل بهداشتی | ۱       |         |         |         |         |         |         |         |         |    |
| ۲ رضایت شغلی - عوامل انگیزشی | ۰/۵۶**  | ۱       |         |         |         |         |         |         |         |    |
| ۳ نوجویی                     | ۰/۱۷**  | ۰/۱۲**  | ۱       |         |         |         |         |         |         |    |
| ۴ آسیب پرهیزی                | ۰/۱۴**  | ۰/۱۳**  | ۰/۲۷**  | ۱       |         |         |         |         |         |    |
| ۵ پاداش وابستگی              | ۰/۱۷**  | ۰/۱۳**  | ۰/۳۶**  | ۰/۲۰**  | ۱       |         |         |         |         |    |
| ۶ پشتکار                     | ۰/۱۳**  | ۰/۱۲**  | ۰/۲۴**  | ۰/۳۹**  | ۰/۳۲**  | ۱       |         |         |         |    |
| ۷ همکاری                     | ۰/۱۰**  | ۰/۱۴**  | ۰/۱۲**  | ۰/۱۶**  | ۰/۱۲**  | ۰/۱۳**  | ۱       |         |         |    |
| ۸ خودراهبری                  | ۰/۲۱**  | ۰/۲۳**  | ۰/۱۶**  | ۰/۱۷**  | ۰/۱۰**  | ۰/۱۶**  | ۰/۳۷**  | ۱       |         |    |
| ۹ خودفراروی                  | ۰/۱۵**  | ۰/۱۷**  | ۰/۲۵**  | ۰/۲۰**  | ۰/۱۶**  | ۰/۱۳**  | ۰/۱۶**  | ۰/۲۸**  | ۱       |    |
| ۱۰ استرس                     | -۰/۳۹** | -۰/۴۱** | -۰/۱۸** | -۰/۱۲** | -۰/۱۸** | -۰/۱۲** | -۰/۱۷** | -۰/۳۳** | -۰/۱۱** | ۱  |

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، مقادیر ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش و نتایج نشان داد که بین مؤلفه های رضایت شغلی عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی با تمام مؤلفه های سرشت و منش رابطه مثبت و معنی داری دارد ( $P \leq 0/05$ ). همچنین بین عوامل بهداشتی رضایت شغلی با استرس ( $P \leq 0/05$ ,  $r = -0/39$ ) رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بین عوامل انگیزشی با استرس ( $P \leq 0/05$ ,  $r = -0/41$ ) رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. در نهایت بین همه ابعاد سرشت و منش با استرس رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ( $P \leq 0/05$ ).

در ادامه برای بررسی نرمال بودن تک متغیره چولگی و کشیدگی استفاده شد که مقادیر آن در بازه ۲- تا ۲+ قرار داشت که نشان دهنده نرمال بودن تک متغیره توزیع نمرات است (جدول ۱). برای بررسی نرمال بودن چند متغیره از ضریب «مردیا» و نسبت بحرانی استفاده شد که مقادیر به دست آمده برای ضریب مردیا و نسبت بحرانی کمتر از ۵ بود نشان دهنده نرمال بودن چند متغیره توزیع نمرات است. مقدار ضریب مردیا و نسبت بحرانی باید کمتر از ۵ باشد که در این پژوهش ضریب مردیا (۳/۶۱) و مقدار

نسبت بحرانی (۱/۰۹) به دست آمد که نشان دهنده برقراری فرض نرمال بودن چند متغیره توزیع نمرات در این پژوهش است. نتایج حاصل از نمودار جعبه ای<sup>۱</sup> برای بررسی مفروضه داده های پرت نشان داد که داده ای در کرانه بالا و پایین قرار نداشت. برای بررسی روابط خطی بین متغیرها از روش ترسیم نمودار پراکندگی<sup>۲</sup> استفاده شود. نتایج حاصل از نمودار پراکندگی نشان داد که رابطه بین متغیرها خطی است. برای بررسی عدم وجود هم خطی چند گانه از آماره تحمل<sup>۳</sup> و عامل افزایش واریانس<sup>۴</sup> (VIF) استفاده شود. در پژوهش حاضر آماره های تحمل و عامل افزایش واریانس برای هیچ کدام از متغیرها به ترتیب از ۰/۱ کو چک تر و از ۱۰ بزرگ تر نبود؛ بنابراین، هم خطی چند گانه در بین متغیرهای پیش بین مشاهده نشد. نتایج حاصل از آزمون دوربین واتسون<sup>۵</sup> (DW) روشی برای تشخیص همبستگی در باقی مانده های تحلیل مدل رگرسیونی نشان داد که دامنه نمرات این آزمون بین ۱ تا ۲/۲۱۴ بود بنابراین مفروضه استقلال داده ها به درستی رعایت شده است.

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش مدل پیشنهادی برای بررسی میانجی گری استرس

| شاخص ها               | نام شاخص | مدل اولیه | مدل اصلاح شده و نهایی | برازش قابل قبول   |
|-----------------------|----------|-----------|-----------------------|-------------------|
| شاخص های برازش مطلق   | $\chi^2$ | ۸۲۱/۶۹۷   | ۷۵۴/۳۶۹               | بزرگ تر از ۵ درصد |
|                       | GFI      | ۰/۹۶      | ۰/۹۶                  | $\geq 0/9$        |
|                       | AGFI     | ۰/۹۱      | ۰/۹۲                  | $\geq 0/9$        |
|                       | NNFI     | ۰/۹۱      | ۰/۹۲                  | $\geq 0/9$        |
|                       | NFI      | ۰/۹۲      | ۰/۹۴                  | $\geq 0/9$        |
| شاخص های برازش تطبیقی | CFI      | ۰/۹۱      | ۰/۹۴                  | $\geq 0/9$        |
|                       | RFI      | ۰/۸۶      | ۰/۸۸                  | $\geq 0/9$        |
|                       | IFI      | ۰/۹۱      | ۰/۹۴                  | ۱-۰               |
|                       | PNFI     | ۰/۷۰۳     | ۰/۷۲۱                 | $\geq 0/5$        |
| شاخص های برازش مقتصد  | RMSEA    | ۰/۰۷۷     | ۰/۰۷                  | $\leq 0/01$       |
|                       | CMIN/DF  | ۵/۳۲      | ۲/۷۰                  | مقدار بین ۱ تا ۳  |

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، شاخص های برازندگی در نتیجه آزمون الگوی پیشنهادی آورده شده اند؛ بنابراین با توجه به نامطلوب بودن شاخص های برازش مطلق، شاخص های برازش تطبیقی و شاخص های برازش مقتصد در مدل تأییدی نهایی با مقدار خی دو<sup>۶</sup> ( $\chi^2$ )

معنی دار شده است، اما از آنجاکه در نمونه های بزرگ این شاخص معمولاً معنی دار است و نمی توان آن را به عنوان ملاکی مطمئن در جهت بررسی برازش الگوی پیشنهادی با داده ها در نظر گرفت. با توجه به اینکه آماره ( $\chi^2/df$ ) بیشتر از ۳ بود پژوهشگر دست به اصلاح مدل زد. مدل اصلاح شده

4. variance inflation factor (VIF)

5. Durbin-Watson

6. Chi- Square

1. Boxplot

2. scatter plot

3. tolerance

توکر- لویس<sup>۴</sup> ( $NNFI=0/92$ )، شاخص نیکوی برازش تعدیل یافته<sup>۵</sup> ( $AGFI=0/92$ )، شاخص برازندگی هنجار شده<sup>۶</sup> ( $NFI=0/94$ ) و ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۷</sup> ( $RMSEA$ ) با مقدار  $0/07$  حاکی از برازش مطلوب الگوی تأییدی نهایی با داده ها است.

و نهایی به همراه شاخص های برازندگی، مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) با مقدار  $2/70$ ، شاخص برازندگی افزایشی<sup>۱</sup> ( $IFI$ ) با مقدار  $0/94$ ، شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۲</sup> ( $CFI$ ) با مقدار  $0/94$ ، شاخص نیکوی برازش<sup>۳</sup> ( $GFI$ ) با مقدار  $0/96$ ، شاخص برازش هنجار شده یا شاخص

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم بین متغیرهای پژوهشی در مدل ساختاری

| متغیر                         | ضریب مسیر استاندارد | P     |
|-------------------------------|---------------------|-------|
| نوجویی <--- رضایت شغلی        | 0/052               | 0/31  |
| آسیب پرهیزی <--- رضایت شغلی   | 0/099               | 0/11  |
| پاداش وابستگی <--- رضایت شغلی | 0/079               | 0/27  |
| پشتکار <--- رضایت شغلی        | 0/033               | 0/47  |
| خودراهبری <--- رضایت شغلی     | 0/173               | 0/003 |
| همکاری <--- رضایت شغلی        | 0/160               | 0/003 |
| خودفراروی <--- رضایت شغلی     | 0/180               | 0/003 |
| استرس <--- رضایت شغلی         | -0/402              | 0/001 |

همچنین ضریب مسیر مستقیم خودراهبری به رضایت شغلی ( $\beta=0/173$ )، همکاری ( $P \leq 0/001$ )، همکارای ( $\beta=0/160$ )، خودفراروی ( $P \leq 0/001$ )، خودفراروی ( $\beta=-0/180$ )، رضایت شغلی مثبت و معنی دار بود. همچنین ضریب مسیر مستقیم استرس به رضایت شغلی ( $\beta=-0/402$ )، منفی و معنی دار بود.

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر مستقیم و استاندارد نوجویی به رضایت شغلی ( $\beta=0/052$ )، آسیب پرهیزی به رضایت شغلی ( $\beta=0/099$ )، پاداش وابستگی به رضایت شغلی ( $\beta=0/079$ )، پشتکار به رضایت شغلی ( $\beta=0/033$ )، خودراهبری به رضایت شغلی ( $\beta=0/173$ )، همکاری به رضایت شغلی ( $\beta=0/160$ )، خودفراروی به رضایت شغلی ( $\beta=0/180$ )، رضایت شغلی مثبت و معنی دار بود.

جدول ۵. ضرایب استاندارد غیرمستقیم متغیرهای موجود در مدل نهایی

| متغیر                                    | اثر غیرمستقیم | بوت    | سوگیری | خطا    | حد پایین | حد بالا | P              |
|------------------------------------------|---------------|--------|--------|--------|----------|---------|----------------|
| نوجویی <--- استرس <--- رضایت شغلی        | 0/082         | 0/0829 | 0/0001 | 0/0341 | 0/0211   | 0/129   | $P \leq 0/05$  |
| آسیب پرهیزی <--- استرس <--- رضایت شغلی   | -0/188        | -0/189 | 0/0003 | 0/0441 | -0/099   | -0/302  | $P \leq 0/001$ |
| پاداش وابستگی <--- استرس <--- رضایت شغلی | 0/083         | 0/0838 | 0/0003 | 0/0606 | 0/0222   | 0/188   | $P \leq 0/05$  |
| پشتکار <--- استرس <--- رضایت شغلی        | 0/080         | 0/082  | 0/0001 | 0/0300 | 0/0224   | 0/191   | $P \leq 0/05$  |
| خودراهبری <--- استرس <--- رضایت شغلی     | 0/170         | 0/181  | 0/0001 | 0/0185 | 0/0644   | 0/288   | $P \leq 0/001$ |
| همکاری <--- استرس <--- رضایت شغلی        | 0/141         | 0/144  | 0/0001 | 0/0155 | 0/0741   | 0/302   | $P \leq 0/001$ |
| خودفراروی <--- استرس <--- رضایت شغلی     | 0/331         | 0/333  | 0/0003 | 0/0205 | 0/0990   | 0/502   | $P \leq 0/001$ |

یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد در آن صورت مسیر علی غیرمستقیم معنادار است (لت-استینسن و گالیتو، ۲۰۱۶) مطابق جدول ۵ مسیر غیرمستقیم آسیب پرهیزی از طریق استرس بر رضایت شغلی

برای تعیین معنی داری نوجویی، آسیب پذیری، پاداش وابستگی، پشتکار، خودراهبری، همکاری و خودفراروی از روش بوت استروپ با ۲۰۰۰ نمونه گیری استفاده شد؛ و چنانچه حد بالا و پایین این آزمون هر دو مثبت

5. adjusted goodness of fit index

6. normal of fit index

7. root mean square error of approximation

1. incremental of fit index

2. comparative of fit index

3. goodness of fit index

4. tucker - lewis index

منفی و معنی دار است ( $\beta = -0.188$ ,  $P \leq 0.001$ ). مسیر غیرمستقیم خودراهبردی از طریق استرس بر رضایت شغلی مثبت و معنی دار است ( $\beta = 0.170$ ,  $P \leq 0.001$ ). مسیر غیرمستقیم همکاری از طریق استرس بر رضایت شغلی مثبت و معنی دار است ( $\beta = 0.141$ ,  $P \leq 0.001$ ). مسیر غیرمستقیم خودفراروی از طریق استرس بر رضایت شغلی مثبت و معنی دار است ( $\beta = 0.331$ ,  $P \leq 0.001$ ). مسیر غیرمستقیم نوجویی از طریق استرس بر رضایت شغلی ( $\beta = 0.082$ ,  $P \leq 0.05$ )، مسیر غیرمستقیم پاداش وابستگی از طریق استرس بر رضایت شغلی ( $\beta = 0.083$ ,  $P \leq 0.05$ ) و پشتکار ( $\beta = 0.080$ ,  $P \leq 0.05$ ) معنی دار است. با توجه به این نتایج ابعاد سرشت و منش از طریق استرس بر رضایت شغلی کارمندان اثر مثبت غیرمستقیمی دارند.

### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مدل سازی معادلات ساختاری رضایت شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی سرشت و منش با میانجی گری استرس در کارمندان بانک های سپه شهر تهران بود. نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر مستقیم و استاندارد نوجویی به رضایت شغلی، آسیب پرهیزی به رضایت شغلی، پاداش وابستگی به رضایت شغلی، پشتکار به رضایت شغلی معنی دار نبود. همچنین ضریب مسیر مستقیم ابعاد منش خودراهبری به رضایت شغلی، همکاری، خودفراروی مثبت و معنی دار بود. این نتایج با مطالعات دیگر برای مثال (هارزر و روچ، ۲۰۱۵؛ هاینتز و روچ، ۲۰۲۰؛ کاسیم و همکاران، ۲۰۲۴) همخوانی دارد.

در تبیین این نتایج می توان گفت، این نتایج بر اهمیت نقش و جبه های اجتماعی شده و رشد یافته شخصیت نسبت به جنبه های ژنتیکی و زیستی آن در شکل دهی به ارزیابی فرد از کار و رضایت شغلی دلالت دارد. بر اساس نظریه کلونینجر، ابعاد سرشت بیانگر پاسخ های اولیه، هیجانی و زیستی فرد نسبت به محرک های محیطی هستند که عمدتاً از وراثت و ساختار زیستی نشئت می گیرند؛ اما یافته های حاضر بازتاب دهنده آن است که این ویژگی ها به تنهایی برای پیش بینی رضایت شغلی کافی نیستند و نمی توانند نقش مستقیمی در شکل گیری ارزیابی فرد از محیط شغلی ایفا کنند. در مقابل، ابعاد منش که از طریق تعاملات اجتماعی، آموزش و رشد

می کند تا از چارچوب فردگرایی صرف فراتر رفته و در فعالیت های کاری، معنا و هدفی فراتر از منافع شخصی بیابد که این موضوع، کیفیت رضایت شغلی را عمق و پایداری بیشتری می بخشد. مطالعات مشابه کاسیم و همکاران (۲۰۲۴)، نیز نقش سازه های منش را در رضایت شغلی برجسته و تأیید کرده اند و نشان داده اند که آموزش و پرورش مهارت های فردی و اجتماعی، رشد منش و سرمایه گذاری بر توسعه ابعاد منش، می تواند سطح رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان را بهبود دهد. به طور خلاصه، یافته های این پژوهش نشان می دهد که برای ارتقای رضایت شغلی، تمرکز بر پرورش صفات منش و ارزش های انسانی مانند خودراهبری، همکاری و معناجویی، بسیار اثربخش تر از تأکید صرف بر ویژگی های پایه ای و سرشتی شخصیت است و این بینش می تواند مسیر برنامه ریزی های مدیریت منابع انسانی و سیاست گذاری سازمانی را هدفمندتر سازد. در مجموع، یافته های مطالعه حاضر با تأکید بر نقش محوری منش و کم رنگ بودن تأثیر مستقیم سرشت، ضرورت توجه به آموزش مهارت های فردی، ارتقای خودآگاهی، رشد اجتماعی و معنابخشی را در محیط های کاری آشکار می سازد و می تواند مبنایی علمی برای طراحی راهکارهای مبتنی بر ویژگی های منش جهت افزایش رضایت شغلی در سازمان ها باشد.

نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر مستقیم و استاندارد استرس به رضایت شغلی منفی و معنی دار است؛ این نتایج با مطالعات دیگر برای مثال (کاچی و همکاران، ۲۰۲۰؛ تشوم و همکاران، ۲۰۲۵؛ مشایخ امیری و میرغفوروند، ۲۰۲۴؛ بویویدین و همکاران، ۲۰۲۵) همخوانی دارد.

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری این پژوهش نشان داد که استرس به طور مستقیم و با ضریبی منفی و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می گذارد؛ بدین معنا که افزایش میزان استرس در محیط کار، همزمان با کاهش معنادار سطح رضایت شغلی همراه است. این یافته با نظریه های بنیادی حوزه روان شناسی سلامت و مدیریت منابع انسانی، همچنین شواهد تجربی گسترده، همراستا است. طبق نظریه لازاروس و فولکمن، استرس زمانی رخ می دهد که فرد الزامات و فشارهای محیط کار را فراتر از منابع درونی و مهارت های مقابله ای خود ارزیابی کند (فولکمن، ۲۰۱۳) در چنین شرایطی، استرس مداوم می تواند منجر به کاهش انرژی روانی، کاهش احساس کارآمدی و کاهش علاقه و انگیزش نسبت به وظایف شغلی

گردد؛ موضوعی که از طریق افت رضایت شغلی، خود را نمایان می کند. علاوه بر این، پژوهش های متعددی، تأثیر منفی استرس بر رضایت شغلی را به اثبات رسانده اند. به عنوان مثال، در مطالعه اشلائینزر و همکاران (۲۰۲۴) مشخص شد سطوح بالاتر استرس محیطی با کاهش معنادار رضایت شغلی، افزایش احتمال فرسودگی کارکنان و تمایل به ترک خدمت ارتباط دارد. همچنین، راش (۲۰۱۹) گزارش نمود که تجربه مزمن استرس، نه تنها کیفیت زندگی کاری را تحت تأثیر قرار می دهد، بلکه پیامدهای سازمانی مانند انگیزش پایین، عملکرد ضعیف و غیبت های شغلی را افزایش می دهد. یافته های کاچی و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد که استرس، پیش بینی کننده قوی نارضایتی شغلی و تمایل به جابجایی شغلی در کارکنان است. از منظر روان شناختی، استرس باعث کاهش منابع عاطفی فرد، افزایش خستگی ذهنی و شکل گیری نگرش های منفی نسبت به شغل و سازمان می شود. افراد تحت فشار استرس، غالباً احساس حمایت کم، بی معنایی وظایف و کمبود دستاورد شخصی را تجربه می کنند. این چرخه، به کاهش انگیزه درونی، بی حوصلگی و حتی بروز نشانه های بالینی افسردگی یا اضطراب منجر می شود (وانگ و سابو، ۲۰۲۰) از این رو، کاهش استرس و بهبود توانمندی های مقابله ای، نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی و کیفیت عملکرد سازمانی ایفا می کند. از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که سازمان ها برای افزایش رضایت شغلی و پیشگیری از پیامدهای مخرب استرس، لازم است اقداماتی هدفمند در حوزه مدیریت استرس، آموزش مهارت های مقابله ای، حمایت شغلی - اجتماعی، تسهیل تعادل کار و زندگی و ارتقای سلامت روان کارکنان طراحی و اجرا کنند. به طور خاص، توجه به منابع شغلی (مانند حمایت سرپرست، استقلال شغلی، شفافیت وظایف)، کاهش عوامل تنش زا و آموزش راهبردهای مقابله با استرس می تواند تأثیر قابل توجهی بر افزایش رضایت کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد (اشلائینزر و همکاران، ۲۰۲۴). در مجموع، شواهد نظری و تجربی تأیید می کند که استرس شغلی متغیری کلیدی در شکل گیری نگرش فرد نسبت به شغل و میزان رضایت اوست و کنترل و مدیریت آن، ضامن پایداری و اثربخشی سازمانی خواهد بود. یافته های این پژوهش از منظر کاربردی نشان می دهد که کاهش استرس باید به عنوان یکی از اولویت های اصلی مدیران و بخش منابع انسانی در بانک مورد توجه قرار گیرد.

فضای کاری سالم و حمایتگر، می توان از پیامدهایی مانند کاهش بهره وری، افزایش غیبت و تما یل به ترک خدمت جلوگیری کرد و رضایت شغلی را به عنوان یک سرمایه کلیدی سازمانی ارتقا داد.

### ملاحظات اخلاقی

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران انجام شده است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

**حامی مالی:** این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی است.

**نقش هر یک از نویسندگان:** این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم استخراج شده است.

**تضاد منافع:** نویسندگان همچنین اعلام می دارند که در نتایج این پژوهش هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاوران و کلیه افرادی که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می گردد.

### منابع

دادفر، محبوبه؛ بهرامی، فاضل؛ دادفر، فرشته و یونسی، سیدجلال (۱۳۸۹). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه سرشت و منش. *مجله توانبخشی*، ۱۱ (۳)، ۱۵-۲۴.

URL: <http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-638-fa.html>

سامانی، سیامک و جوکار، بهرام (۱۳۸۶). بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه مقیاس افسردگی، اضطراب و فشار روانی. *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، ۲۶ (۳)، ۶۵-۷۶.

[www.researchgate.net/publication/292124524\\_](http://www.researchgate.net/publication/292124524_)

سهرابی، فرامرز؛ خانجانی، مهدی؛ اعظمی، یوسف؛ خانجانی، اسماعیل؛ مام شریفی، پیمان؛ و فروغی نژاد، الهه. (۱۳۹۸). آموزش برنامه ایمن سازی در مقابل استرس بر سبک مواجهه با استرس، تنظیم هیجان و سلامت روانی زنان بی سرپرست. *مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۶ (۴)، ۴۳۱-۴۴۴.

[https://jsums.medsab.ac.ir/article\\_1211.html?lang=fa](https://jsums.medsab.ac.ir/article_1211.html?lang=fa)

کاویانی، حسین و مهرانگیز پورناصح (۱۳۸۴). اعتباریابی و هنجارسنجی پرسشنامه سرشت و منش کلونینجر TCI در جمعیت ایرانی. *مجله دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۶۳ (۲)، ۸۹-۹۸.

URL: <http://tumj.tums.ac.ir/article-1-1033-fa.html>

از جمله محدودیت های این پژوهش می توان به مقطع زمانی انجام مطالعه اشاره کرد، زیرا داده ها در یک بازه زمانی خاص جمع آوری شدند و بنابراین امکان تغییر در شرایط سازمانی یا فردی شرکت کنندگان طی زمان در نظر گرفته نشده است. همچنین، تمرکز پژوهش بر کارکنان بانک سپه شهر تهران موجب محدود شدن قابلیت تعمیم یافته ها به سایر بانک ها، شهرها یا صنایع متفاوت می شود. استفاده از پرسشنامه های خود گزارش دهی نیز ممکن است باعث سوگیری پاسخ دهی یا کاهش دقت داده ها گردد. علاوه بر این، عوامل بیرونی مانند شرایط اقتصادی کلان یا سیاست های سازمانی در دوره پژوهش می تواند نتایج را تحت تأثیر قرار داده باشد. در ادامه و با توجه به یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان بانک ها با طراحی و اجرای برنامه های منظم مدیریت استرس، آموزش مهارت های مقابله ای و ارتقاء تاب آوری روان شناختی، زمینه بهبود سلامت روان و افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم کنند. همچنین توصیه می شود در استخدام، گزینش و ارتقاء شغلی، به ابعاد شخصیتی به ویژه ویژگی های منش مانند خودراهبری و همکاری توجه بیشتری صورت گیرد. انجام پژوهش های آتی با روش های طولی و در محیط های شغلی و فرهنگی مختلف، استفاده از روش های ترکیبی (کمی و کیفی) و بررسی نقش سایر متغیرهای میانجی یا تعدیل گر می تواند به غنای بیشتر دانش در این حوزه کمک کند. همچنین پیشنهاد می شود وضعیت روان شناختی و رضایت شغلی کارکنان به صورت دوره ای مورد پایش قرار گیرد تا سیاست های مداخله ای به شکل هدفمندتر و مؤثرتری اجرا شوند.

در مجموع، با توجه به اثر مستقیم و منفی استرس بر رضایت شغلی، لازم است سازمان ها برنامه هایی برای شناسایی عوامل ایجادکننده استرس (مانند حجم زیاد کار، ابهام نقش، فقدان حمایت مدیران و همکاران یا تعارضات شغلی) طراحی و اجرا کنند. همچنین، آموزش مهارت های مدیریت استرس، برگزاری کارگاه های تقویت تاب آوری، فراهم کردن فرصت های حمایت اجتماعی و بهبود شرایط محیط کار (انعطاف پذیری ساعات، تعادل کار و زندگی، شفافیت وظایف) می تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی منجر شود. در عمل، با پیگیری مستمر وضعیت روانی کارکنان، کمک به کارکنان در مدیریت فشارهای شغلی و ایجاد

## References

- Anheyer, D., Leach, M. J., Klose, P., Dobos, G., & Cramer, H. (2019). Mindfulness-based stress reduction for treating chronic headache: A systematic review and meta-analysis. *Cephalalgia: an international journal of headache*, 39(4), 544–555. <https://doi.org/10.1177/0333102418781795>
- Antony, M. M., Bieling, P. J., Cox, B. J., Enns, M. W., & Swinson, R. P. (1998). Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the Depression Anxiety Stress Scales in clinical groups and a community sample. *Psychological Assessment*, 10(2), 176–181. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.10.2.176>
- Bhattarai, J., Rana, M., Khakurel, S., Yadav, U., & Sunar, H. (2025). Stress and job satisfaction among nursing faculties in academic institutions in Nepal: A cross-sectional comparison between government and private institutions. *PloS one*, 20(7), e0327657. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0327657>
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas journal of medicine*, 14(1), 42–45. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>
- Buivydienė, A., Rapolienė, L., Truš, M., & Jakavonytė-Akstinienė, A. (2025). Connections between job satisfaction and depression, anxiety, and stress among nurses. *Frontiers in psychology*, 16, 1548993. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548993>
- Cho, S. C., Hwang, J. W., Lyoo, I. K., Yoo, H. J., Kin, B. N., & Kim, J. W. (2008). Patterns of temperament and character in a clinical sample of Korean children with attention-deficit hyperactivity disorder. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 62(2), 160–166. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1819.2008.01749.x>
- Cloninger C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. A proposal. *Archives of general psychiatry*, 44(6), 573–588. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1987.01800180093014>
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of general psychiatry*, 50(12), 975–990. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1993.01820240059008>
- Dadfar, M., Bahrami, F., Dadfar, F., & Younesi, S. J. (2010). Reliability and validity of the Temperament and Character Inventory. *Journal of Rehabilitation*, 11(3), 15–24. URL: <http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-638-fa.html> [In Persian]
- Eurostat Quality of Life in Europe—Facts and Views—Employment. 2018. [(accessed on 10 October 2022)]. Available online: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_PW05\\_\\_custom\\_1172964/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6df73e07-c51b-40a2-9543-454eddc53166](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PW05__custom_1172964/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6df73e07-c51b-40a2-9543-454eddc53166)
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and Coping. In: Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_215](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215)
- Friganović, A., Selič, P., Ilić, B., & Sedić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*, 31(Suppl 1), 21–31.
- Gallup, S. (2020). [(accessed on 10 June 2022)]. Available online: <https://www.gallup.com/workplace/316064/employee-engagement-hits-new-high-historic-drop.aspx>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6, 165. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Heintz, S., & Ruch, W. (2020). Character strengths and job satisfaction: Differential relationships across occupational groups and adulthood. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 503–527. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9691-3>

- Henry, J. D., & Crawford, J. R. (2005). The short-form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *The British journal of clinical psychology*, 44(Pt 2), 227–239. <https://doi.org/10.1348/014466505X29657>
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work. 2nd Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, 20, 141-147. <https://doi.org/apa.org/record/1960-04849-000>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Jung, M. K., Jung, T. G., Jeon, M. W., & Lee, J. H. (2024). The structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea. *Frontiers in psychology*, 15, 1385993. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1385993>
- Kachi, Y., Inoue, A., Eguchi, H., Kawakami, N., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. (2020). Occupational stress and the risk of turnover: a large prospective cohort study of employees in Japan. *BMC public health*, 20(1), 174. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8289-5>
- Kassem, M., Slevin, D. P., & Rao, H. (2024). Personality traits and job satisfaction: A cross-national study among professionals. *International Journal of Psychology*, 59(1), 67–80. <https://doi.org/10.1002/ijop.13008>
- Kassem, M., Slevin, D. P., & Rao, H. (2024). Personality traits and job satisfaction: A cross-national study among professionals. *International Journal of Psychology*, 59(1), 67–80. <https://doi.org/10.1002/ijop.13008>
- Kaviani, H. J. T. U. (2005). Validation of temperament and character inventory (TCI) in an Iranian sample: Normative data. *Tehran University of Medical Sciences Journal*, 63(2), 89–98. URL: <http://tumj.tums.ac.ir/article-1-1033-fa.html> [In Persian]
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_215#citeas](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215#citeas)
- Lee, H. J. (2017). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 729–745. <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>
- Leth-Steensen, C., & Gallitto, E. (2016). Testing Mediation in Structural Equation Modeling: The Effectiveness of the Test of Joint Significance. *Educational and psychological measurement*, 76(2), 339–351. <https://doi.org/10.1177/0013164415593777>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u)
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mashayekh-Amiri, S., & Mirghafourvand, M. (2024). Job satisfaction and psychosocial factors and their association with job performance in Iranian midwives: a cross-sectional study. *BMJ open*, 14(8), e079982. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079982>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Oh, H. S., & Cloninger, C. R. (2024). The role of temperament and character in the anxiety-depression spectrum among Korean adults. *Journal of Affective Disorders*, 359, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.05.052>

- Özbay, H. C., Sevinçok, D., Özbek, M. M., & Aksu, H. (2025). Insecure Attachment, Temperament, and Character Traits Associated With Cognitive Disengagement Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder Symptoms in Children. *Psychiatry investigation*, 22(6), 632–640. <https://doi.org/10.30773/pi.2025.0027>
- Qiu, H., Jing, J., Ma, Z., Fu, Y., Liu, D., Zhang, H., ... & Chen, C. (2025). The relationship between organizational commitment, psychological capital, positive coping styles, and perceived professional benefit among new nurses: a longitudinal study. *BMC nursing*, 24(1), 886. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03524-9>
- Rusch, S. (2019). Was ist stress? In: Stressmanagement. Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Heidelberg. p. 5–9. doi: 10.1007/978-3-662-59436-0\_3
- Russ, T. C., Stamatakis, E., Hamer, M., Starr, J. M., Kivimäki, M., & Batty, G. D. (2012). Association between psychological distress and mortality: individual participant pooled analysis of 10 prospective cohort studies. *BMJ (Clinical research ed.)*, 345, e4933. <https://doi.org/10.1136/bmj.e4933>
- Samani, S., & Jokar, B. (2007). The validity and reliability assessment of the short form of the Depression, Anxiety, and Stress Scale. *Journal of Social and Human Sciences of Shiraz University*, 26(3), 65–76. [www.researchgate.net/publication/292124524](http://www.researchgate.net/publication/292124524) [In Persian]
- Sandi, C., & Haller, J. (2015). Stress and the social brain: behavioural effects and neurobiological mechanisms. *Nature reviews. Neuroscience*, 16(5), 290–304. <https://doi.org/10.1038/nrn3918>
- Schleinker, A., Moosburner, A., Anheyer, D., Burgahn, L., & Cramer, H. (2024). Effects of yoga on stress in stressed adults: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychiatry*, 15, 1437902. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1437902>
- Sohrabi, F., Khanjani, M., Aazami, Y., Khanjani, E., MamSharifi, P., & Froghi Neghad, E. (2019). The effectiveness of the Stress immunization program on Coping with stress Strategies, emotion regulation strategies and mental health in female-headed households covered by the Welfare Organization. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 26(4), 431–444. [https://jsums.medsab.ac.ir/article\\_1211.html?lang=en](https://jsums.medsab.ac.ir/article_1211.html?lang=en) [In Persian]
- Song, H., Fang, F., Arnberg, F. K., Mataix-Cols, D., Fernández de la Cruz, L., Almqvist, C., Fall, K., Lichtenstein, P., Thorgeirsson, G., & Valdimarsdóttir, U. A. (2019). Stress related disorders and risk of cardiovascular disease: population based, sibling controlled cohort study. *BMJ (Clinical research ed.)*, 365, 11255. <https://doi.org/10.1136/bmj.11255>
- Soper, D.S. (2025). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Available from <https://www.danielsoper.com/statcalc>.
- Terczynska, M., Bargiel, W., Grabarczyk, M., Kozłowski, T., Zakowicz, P., Bojarski, D., Wasicka-Przewozna, K., Kapelski, P., Rajewska-Rager, A., & Skibinska, M. (2025). Circulating Growth Factors and Cytokines Correlate with Temperament and Character Dimensions in Adolescents with Mood Disorders. *Brain sciences*, 15(2), 121. <https://doi.org/10.3390/brainsci15020121>
- Teshome, D., Hunie, M., Gelaw, M., Chekol, B., Alebachew, W., Belay, D. M., Getnet, B., Zewdu, D., Hailu, S., Kibret, S., & Fenta, E. (2025). Healthcare Professionals' Job Satisfaction and Its Determinants in Ethiopia: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Nursing open*, 12(7), e70259. <https://doi.org/10.1002/nop2.70259>
- Wang, F., & Szabo, A. (2020). Effects of Yoga on Stress Among Healthy Adults: A Systematic Review. *Alternative therapies in health and medicine*, 26(4), AT6214.
- Wangler, S., Streffing, J., Simon, A., Meyer, G., & Ayerle, G. M. (2022). Measuring job satisfaction of midwives: A scoping review. *PloS one*, 17(10), e0275327. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275327>