

رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی: نقش واسطه‌ای استرس شغلی و ادراک از عدالت رویه‌ای

The Relationship Between Big 5 Personality Traits and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Job Stress and Perception of Procedural Justice

Leila Fathi¹, MSc

Mohammad-Naghi Farahani² PhD✉

Hamid Khanipour³ PhD

لیلا فتحی^۱

محمدنقی فراهانی^۲

حمید خانی‌پور^۳

Abstract

The present study was conducted with the aim of knowing the relationship between personality traits and job satisfaction with the mediating role of perception of procedural justice and job stress. The present study is a descriptive-correlation study. The samples were available and there were 201 people. Questionnaires including Big five personality factors Questionnaire, Job Satisfaction Questionnaire, Nurses' Stress Scale and Organizational Justice Questionnaire were used. The data was collected from Rasoul-Akram Hospital and the structural equation model was used. The results showed that the traits of agreeableness and openness to experience had the strongest relationship with job satisfaction. This also applies to job stress as a mediator between 5 big personality traits and job satisfaction. The model did not show any relationship between the big 5 personality traits and job satisfaction through the simultaneous effect of the two mediating variables of stress and perception of procedural justice. Job stress showed a significant effect on job satisfaction, and the relationship between the perception of procedural justice and job satisfaction was also established separately. By evaluating the big 5 personality traits as predictors of job satisfaction, they did not show any significant relationship. The direct path between some traits and job satisfaction did not show a significant relationship. This shows the importance of examining the conceptual and practical equivalence of the 5 big personality factors in different societies. The results showed that people have more job satisfaction when they are aware of the organizational procedures related to the decisions made by the organization.

Keywords: Big five personality factors, Job Satisfaction, Procedural Justice, Job Stress.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناخت رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی با نقش میانجی ادراک از عدالت رویه‌ای و استرس شغلی انجام شد. پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-همبستگی است. نمونه‌ها به شکل در دسترس و ۲۰۱ نفر بودند. پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه ۵ عامل بزرگ، پرسشنامه رضایت شغلی، مقیاس استرس پرستاران و پرسشنامه عدالت سازمانی استفاده شد. داده‌ها از بیمارستان رسول اکرم جمع‌آوری شد و از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد بین صفات موافق‌بودن و گشودگی به تجربه قوی‌ترین رابطه را با رضایت شغلی داشتند. همچنین این موضوع در خصوص استرس شغلی به عنوان میانجی بین ۵ صفت بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی صدق می‌کرد. بین ۵ صفت بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی از طریق تاثیر همزمان دو متغیر میانجی استرس و ادراک از عدالت رویه‌ای هیچ رابطه‌ای در مدل نشان نداد. استرس شغلی تاثیر قابل توجه و معناداری بر رضایت شغلی نشان داد و همچنین این رابطه بین ادراک از عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی نیز به شکل مجزا برقرار بود. با ارزیابی ۵ صفت بزرگ شخصیتی به عنوان پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، آنها هیچ رابطه معناداری را نشان ندادند. مسیر مستقیم بین برخی از صفات با رضایت شغلی، رابطه معناداری نشان ندادند. این نشان‌دهنده اهمیت بررسی هم‌ارزی مفهومی و عملی ۵ عامل بزرگ شخصیتی در جوامع مختلف است. نتایج نشان داد که افراد زمانی که از رویه‌های سازمانی مربوط به تصمیمات اتخاذ شده از سوی سازمان آگاه باشند، رضایت شغلی بیشتری دارند.

واژه‌های کلیدی: پنج عامل بزرگ شخصیتی، رضایت شغلی، عدالت رویه‌ای، استرس شغلی.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۳/۲۸ تصویب نهایی: ۱۴۰۲/۱۱/۲۵

۱. گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۳. گروه روان‌شناسی، مؤسسه تحقیقات تربیتی، روان‌شناختی و اجتماعی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

● مقدمه

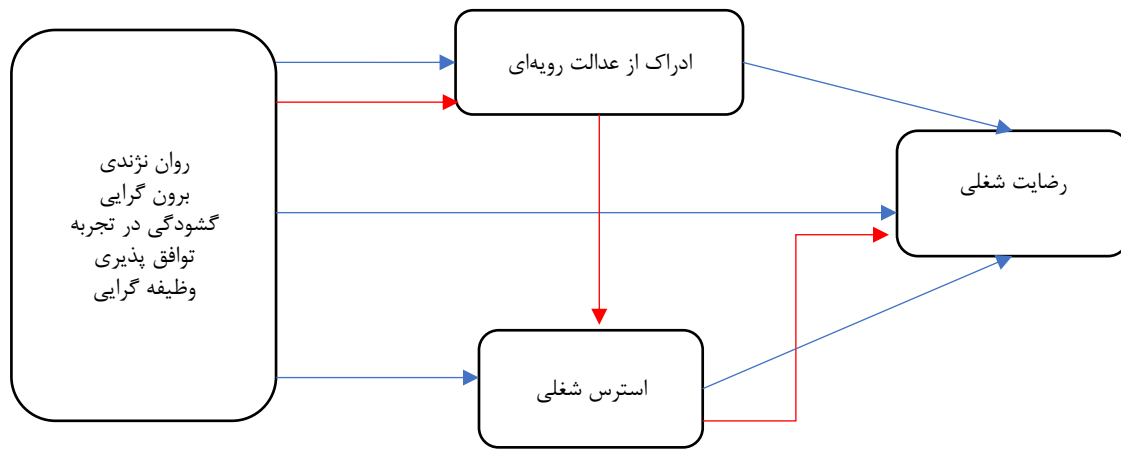
رضایت شغلی سازه مورد توجهی در علوم میان‌رشته‌ای است. نتایج نشان می‌دهند که رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد (بوما، ۲۰۱۹). از طرفی کمبود نیروی پرستاری در جهان یک چالش جدی است. (لو و همکاران، ۲۰۱۵؛ روثلن، ۲۰۱۳؛ دال اورا، ۲۰۱۵؛ معصوم و همکاران، ۲۰۱۶؛ لو، ۲۰۱۷؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۹). رویکردهای پژوهشی در خصوص رضایت شغلی به رویکردهای موقعیتی و رویکردهای گرایشی تقسیم می‌شوند. بر اساس رویکرد گرایشی به رضایت شغلی، صفات شخصیتی در میزان رضایت شغلی تأثیرگذار است. از طرف دیگر رویکردهای موقعیتی به بررسی عوامل موقعیتی و خارجی که رفتار فرد را در محیط تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌پردازند.

شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. راسین (۲۰۰۵) در مطالعه خود نشان داد ویژگی‌های شخصیتی بر ارزش‌های فردی و حرفه‌ای، رضایت شغلی و استرس پرستاران تأثیرگذار است (اله‌یاری بیاتیانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ فرامرزپور و همکاران، ۱۳۹۴؛ مرشدی و همکاران، ۱۳۹۹). هرچه تطابق بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بهتر و مثبت‌تر است (باقریان و همکاران، ۱۳۹۸). هونگ (۲۰۱۷)، نشان داد بین ۵ عامل بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. یانگ و همکاران در سال ۲۰۱۴ بیان کردند که موافق‌بودن و پس از آن برون‌گرایی بیشترین اثر را بر رضایت شغلی دارد. نتایج تحقیق توپینو و همکاران، ۲۰۲۱؛ خانجانی و همکاران، ۱۳۹۷ و جاج و همکاران، ۲۰۰۲؛ نشان دادند که بین برخی از صفات شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود داشت. تورنوس و همکاران (۲۰۱۹)، نشان دادند میان روانرنجورخویی و گشودگی به تجربه با رضایت شغلی رابطه معکوس است.

از دیگر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران نظارت عادلانه است (ستیادی و همکاران، ۲۰۱۷). عدالت رویه‌ای به برداشت‌هایی اطلاق می‌شود که شامل فرایندها و رویه‌هایی است که سازمان برای رسیدن به نتایج منصفانه استفاده می‌کند (گرینبرگ، ۱۹۸۷). پژوهش‌ها نشان داد که عدالت رویه‌ای تأثیر آماری معنی‌داری بر رضایت شغلی داشت (لامبرت و همکاران ۲۰۱۹؛ ضغبی و همکاران، ۲۰۱۷؛ گارسیا و همکاران ۲۰۱۲، نوگی و همکاران، ۲۰۲۰؛ خمیسا و همکاران، ۲۰۱۵؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۸؛ اریک و همکاران، ۲۰۱۰؛ یامازاکی و همکاران، ۲۰۱۲؛ کولکیت و همکاران، ۲۰۰۱؛ یاداف و همکاران، ۲۰۱۷؛ تایلر و همکاران، ۱۹۹۲). درک عدالت اجتماعی باعث ارتقا رضایت شغلی در کارکنان می‌شود (یاداف و همکاران، ۲۰۱۷). کامگوز و کاراپینار (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان دادند که ارتقای عدالت رویه‌ای زیر بنای روانی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت شغلی است.

فاکتور مهم دیگر سازمانی موضوع استرس و فشار کاری است که بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارد. پرستاران اغلب در معرض انواع استرس‌های فیزیکی و عاطفی هستند (هان و همکاران، ۲۰۱۳؛ یورومزوگلو و همکاران، ۲۰۱۶). در پژوهشی که شین و همکاران (۲۰۱۳)، انجام دادند بین استرس شغلی پرستاران و عدم رضایت شغلی و در پی آن قصد ترک شغل رابطه مثبت معنی‌داری بود. در پژوهش‌های دیگری نشان داده شد که از دلایل نرخ بالای چرخش پرسنل می‌توان به استرس شغلی اشاره کرد (براون و همکاران، ۲۰۱۸؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۷). گواسومی و داسیلوا، ۲۰۱۹؛ ارون و همکاران، ۲۰۱۵؛ ون هوتگم و همکاران، ۲۰۱۹؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۸؛ نشان دادند که میان استرس و رضایت شغلی رابطه معکوس معنادار وجود داشت.

ادراک از عدالت رویه‌ای و استرس شغلی دو متغیر میانجی در مدل مفهومی پژوهش حاضر هستند. تحقیقات نشان می‌دهد برای کاهش استرس شغلی‌های شغلی باید یک محیط کار منصفانه ایجاد کرد. لارسون و همکاران، ۲۰۱۲؛ تاپ و همکاران، ۲۰۱۸؛ بیان کردند کاهش عدالت رویه‌ای منجر به افزایش استرس و کاهش رضایت شغلی است. در ادامه مدل مفهومی پژوهش حاضر ارائه می‌شود که به تأثیر ادراک از عدالت رویه‌ای و استرس شغلی بر رابطه بین ۵ عامل بزرگ شخصیتی و رضایت شغلی می‌پردازد (نمودار ۱). مسیرهای مورد نظر، به ترتیب صفات شخصیتی از طریق ادراک از عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی، صفات شخصیتی از طریق استرس شغلی بر رضایت شغلی و صفات شخصیتی از طریق ادراک از عدالت رویه‌ای - استرس شغلی بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

• روش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستان رسول اکرم (ص) تشکیل دادند (۴۵۰). برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و نمونه‌ها به شکل در دسترس انتخاب شدند. در تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد و نرم‌افزارهای SPSS 26 و PLS-3 استفاده شد.

• ابزارها

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از ۴ پرسشنامه استفاده شد.

الف) پرسشنامه ۵ عامل بزرگ شخصیتی گلدبرگ (۱۹۹۹) (Goldberg's big five personality questionnaire- GBQ):

این پرسشنامه با ۲۱ ماده استفاده شد. خرمایی و فرمانی (۱۳۹۳) روایی محتوایی و صوری و ملاکی پرسشنامه را ارزیابی کردند و آن را مناسب تشخیص دادند. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش ایشان ۰/۷۰ بود.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۹۰) (Minnesota job satisfaction questionnaire- MSQ): این پرسشنامه با

۱۹ ماده و ۶ خرده مقیاس مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه در پژوهشی که محمدی (۱۳۹۰) انجام داد به روش صوری تأیید شد و اعتبار آن نیز در پژوهش محمدی (۱۳۹۰) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و در پژوهش نصرآبادی (۱۳۸۸) ۰/۹۲ گزارش شد.

ج) مقیاس استرس پرستاران تافت و اندرسون (۱۹۸۱) (Nurses' stress scale-CNSS): این مقیاس با ۳۴ ماده استفاده شد که

۷ خرده مقیاس داشت. لی و همکاران (۲۰۰۷) اعتبار آزمون را مساوی با ۰/۸ گزارش دادند. در پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۰)، آلفای کرونباخ کل ابزار ۰/۸۵ محاسبه شده است.

د) پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) (organizational justice questionnaire- OJQ): این پرسشنامه

با ۲۰ ماده که در این پژوهش فقط از پرسش‌های مربوط به مؤلفه عدالت رویه‌ای استفاده شد. مورمن آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه ۰/۹۰ محاسبه کرد. شکرشکن و نعیمی (۱۳۸۱) ضریب اعتبار برای عدالت رویه‌ای را ۰/۸۲ اعلام کردند.

• یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۱ آمده است. همانطور که ملاحظه می‌شود نمونه حاضر شامل ۶۵ نفر یا ۳۱/۱ درصد مرد و ۱۴۴ نفر یا ۶۸/۹ درصد زن است. در این نمونه در رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال ۶۴ نفر یا ۳۰/۶ درصد، در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال ۵۷ نفر یا ۲۷/۳ درصد، در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال ۶۱ نفر یا ۲۹/۲ درصد، در رده سنی ۵۱ تا ۶۰ سال ۲۵ نفر یا ۱۲ درصد و رده سنی بالاتر از ۶۰ سال ۲ نفر یا ۰/۱ درصد است. همچنین از نظر نوع استخدام، حالت قراردادی شامل ۳۲ نفر یا ۱۵/۳ درصد، رسمی ۱۱۴ نفر یا ۵۴/۵ درصد، در طرحی ۲۱ نفر یا ۱۰ درصد و در پیمانی ۴۲ نفر یا ۲۰/۱ درصد هستند.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۳۱/۱
	زن	۶۸/۹
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۳۰/۶
	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۷/۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۹/۲
	۵۱ تا ۶۰ سال	۱۲
	بالاتر از ۶۰ سال	۰/۱
نوع استخدام	قراردادی	۱۵/۳
	رسمی	۵۴/۵
	طرحی	۱۰
	پیمانی	۲۰/۱

در ادامه توصیف نمونه و متغیرهای پژوهش در جدول ۱ مقادیر کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار آمده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

مقیاس	خرده مقیاس	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
صفات شخصیت	روان آزاده‌گرایی	۶	۱۹	۱۲/۱۱	۲/۸۳
	موافق‌بودن	۷	۲۰	۱۶/۲۲	۳/۴۶
	وظیفه‌گرایی	۷	۱۹	۱۳/۸۲	۲/۶۳
رضایت شغلی	برون‌گرایی	۱۰	۲۵	۱۸/۸۳	۳/۵۱
	گشودگی در تجربه	۶	۲۰	۱۲/۵۹	۳/۰۵
	رضایت شغلی	۲۱	۷۶	۵۵/۹۳	۱۱/۴۳
عدالت رویه‌ای	عدالت رویه‌ای	۶	۲۷	۱۷/۴۰	۴/۹۰
استرس شغلی	استرس شغلی	۶	۹۳	۳۰/۱۸	۱۶/۷۹

برای سنجش اعتبار یا ثبات و سازگاری پرسشنامه‌های مورد استفاده از آزمون پراکندگی کرونباخ، نتایج جدول ۲ به‌دست آمده است.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ

مقیاس	خرده مقیاس	آلفای کرونباخ
صفات شخصیت	روان آزاده‌گرایی	۰/۸۳
	موافق‌بودن	۰/۸۳
	وظیفه‌گرایی	۰/۸۱
	برون‌گرایی	۰/۷۲
رضایت شغلی	گشودگی در تجربه	۰/۶۹
	رضایت شغلی	۰/۷۹
	عدالت رویه‌ای	۰/۸۲
استرس شغلی	استرس شغلی	۰/۹۳

در این مطالعه برای بررسی مؤثرترین عوامل بر میزان رضایت شغلی از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. پیش از بررسی فرضیه‌های پژوهش، نرمالیت و هم‌خطی که از مهم‌ترین مفروضات آماری تحلیل مدل ساختاری است، بررسی شده‌اند. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد داده‌های مورد بررسی دارای توزیع نرمال نیستند. متغیرهای مورد پژوهش همبستگی متوسط تا بزرگ و معناداری با نمرات رضایت شغلی (متغیر وابسته پژوهش) را نشان می‌دهند ($p < 0/01$). برای سنجش روایی و اعتبار از روش‌های روایی همگرا و آلفای کرونباخ استفاده شد.

برای بررسی هم‌خطی چندگانه در متغیرهای مورد پژوهش از شاخص ضریب تحمل و عامل تورم واریانس استفاده شد. نتایج نشان داد در هیچ متغیری از جهت هم‌خطی چندگانه، مشکلی وجود ندارد. نتایج در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. مقادیر ضریب تحمل و عامل تورم واریانس

متغیر	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
روان آورده‌گرایی	۰/۵۳۳	۱/۸۷۵
توافق پذیری	۰/۲۸۶	۳/۵۰۰
وظیفه‌گرایی	۰/۵۰۱	۱/۹۹۴
برون‌گرایی	۰/۳۵۲	۲/۸۳۹
گشودگی در تجربه	۰/۸۷۲	۱/۱۴۷
عدالت رویه‌ای	۰/۶۹۷	۱/۴۳۴
فشار کاری	۰/۲۷۵	۳/۶۳۲
درگیری با پزشکان	۰/۳۶۰	۲/۷۷۸
رنج و مرگ بیماران	۰/۲۸۳	۳/۵۲۸
درگیری با سایر پزشکان	۰/۳۵۹	۲/۷۸۸
حمایت کافی از محیط کار	۰/۴۲۴	۲/۳۵۹
عدم آمادگی پرستاران	۰/۳۳۹	۲/۹۴۸
عدم اطمینان کافی پرستاران	۰/۲۶۷	۲/۷۴۳

جدول ۵. روایی و اعتبار پرسشنامه

مقیاس	خرده مقیاس	بار عاملی	آلفای کرونباخ	rho_A	CR اعتبار ترکیبی	AVE میانگین واریانس استخراج شده
رضایت شغلی	نظام پرداخت و میزان رضایت از دستمزد	۰/۷۲۸***	۰/۷۸۶	۰/۸۳۲	۰/۸۴۶	۰/۴۸۳
	نوع شغل و رضایت از تناسب شغل	۰/۸۴۱***				
	فرصت پیشرفت و رضایت فرد از فرصت داده شده	۰/۷۲۷***				
	جو سازمانی	۰/۶۷۱***				
	سبک رهبری	۰/۶۲۱***				
	شرایط فیزیکی کار	۰/۵۴۵***				
استرس شغلی	فشارکاری	۰/۸۷۱***	۰/۹۲۷	۰/۹۳۶	۰/۹۴۱	۰/۶۹۴
	درگیری با پزشکان	۰/۸۰۶***				
	رنج و مرگ بیماران	۰/۸۶۹***				
	درگیری با سایر پرستاران	۰/۸۱۵***				
	حمایت کافی از محیط کار	۰/۷۷۵***				
	عدم آمادگی پرستاران	۰/۸۲۴***				
عدم اطمینان کافی پرستاران	۰/۸۶۸***					

برای سنجش روایی و اعتبار از روش‌های روایی همگرا و آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج در جدول شماره ۵ مشخص است. در جدول ۵ میزان AVE (میانگین واریانس استخراج شده) و CR (روایی همگرا) و آلفای کرونباخ (اعتبار) برای متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی آمده است. معیار AVE از ۰/۴ بالاتر است که نشان دهنده اعتبار و روایی همگرایی مدل مورد مطالعه است. برای بررسی همبستگی متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، جدول ۶ نتایج همبستگی را نشان می‌دهد. داده‌های پرت چندمتغیره با استفاده از فاصله‌های مایلانویس بررسی شدند. بر این اساس تحلیل استنباطی با درجه آزادی ۱۴ و کای اسکور متناظر ۳۶/۱۲۳۲۷ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بررسی شد و تعداد ۸ مشاهده از داده‌ها نقطه پرت تشخیص داده شد ($p < ۰/۰۰۱$). شاخص بررسی اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان برای تمام مقیاس‌ها مثبت است، بنابراین مدل از کفایت مناسب برخوردار است (جدول ۷). نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد ضریب تعیین استرس شغلی ۰/۴۵، رضایت شغلی ۰/۷۵ و عدالت رویه‌ای ۰/۳۰ است که هر سه در حد متوسط و قوی هستند، بنابراین مدل ساختاری از جهت ضرایب تعیین مناسب است. برای بررسی و ارزیابی مدل ساختاری از مقادیر t-value استفاده می‌شود با اجرای دستور بوت استرپینگ، مقادیر t-value بدست می‌آیند. اگر قدر مطلق مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ باشند، نشان دهنده درستی رابطه بین مقیاس‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه پژوهشی در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در نمودار ۲ مقادیر t آمده است.

جدول ۶. ماتریس همبستگی متغیرهای مورد پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱	۱													
۲	-۰/۴۷**	۱												
۳	۰/۶۴**	-۰/۴۲**	۱											
۴	۰/۵۱**	-۰/۴۰**	۰/۶۷**	۱										
۵	۰/۵۶**	-۰/۳۹**	۰/۷۸**	۰/۶۱**	۱									
۶	۰/۳۰**	-۰/۰۶	۰/۳۰**	۰/۲۰**	۰/۲۸**	۱								
۷	۰/۷۳**	-۰/۲۸**	۰/۵۲**	۰/۴۰**	۰/۴۲**	۰/۱۵*	۱							
۸	-۰/۳۶**	-۰/۵۸**	-۰/۲۹**	-۰/۳۲**	-۰/۲۸**	-۰/۰۲	-۰/۱۷*	۱						
۹	-۰/۵۰**	-۰/۵۱**	-۰/۴۲**	-۰/۳۵**	-۰/۳۹**	-۰/۱۴*	-۰/۳۲**	۰/۶۰**	۱					
۱۰	-۰/۳۴**	-۰/۵۳**	-۰/۲۴**	-۰/۲۴**	-۰/۱۸**	۰/۰۱۰	-۰/۱۸**	۰/۷۷**	۰/۶۰**	۱				
۱۱	-۰/۴۵**	-۰/۵۶**	-۰/۴۱**	-۰/۳۶**	-۰/۳۸**	-۰/۱۳۰	-۰/۳۰**	۰/۷۰**	۰/۶۴**	۰/۶۴**	۱			
۱۲	-۰/۲۶**	-۰/۵۰**	-۰/۲۴**	-۰/۲۵**	-۰/۱۷**	۰/۰۳۹	-۰/۱۰	۰/۶۸**	۰/۵۱**	۰/۵۳**	۰/۶۸**	۱		
۱۳	-۰/۳۳**	-۰/۴۶**	-۰/۲۳**	-۰/۱۹**	-۰/۱۶**	۰/۰۴۲	-۰/۱۵*	۰/۶۹**	۰/۶۱**	۰/۷۴**	۰/۵۵**	۰/۶۷**	۱	
۱۴	-۰/۳۶**	-۰/۵۶**	-۰/۲۷**	-۰/۲۸**	-۰/۲۵**	۰/۰۰۳	-۰/۲۱**	۰/۷۵**	۰/۶۹**	۰/۷۵**	۰/۶۰**	۰/۷۴**	۰/۷۴**	۱

نکته: ۱=رضایت شغلی، ۲=روان آزاده‌گرایی، ۳=موافق‌بودن، ۴=وظیفه‌گرایی، ۵=برون‌گرایی، ۶=گشودگی در تجربه، ۷=عدالت رویه‌ای، ۸=فشار کاری، ۹=درگیری با پزشکان، ۱۰=رنج و مرگ بیماران، ۱۱=درگیری با سایر پزشکان، ۱۲=حمایت کافی از محیط کار، ۱۳=عدم آمادگی پرستاران، ۱۴=عدم اطمینان کافی پرستاران

متغیرهای ۲ تا ۶ شامل خرده مقیاس‌های صفات شخصیت، متغیرهای ۸ تا ۱۴ شامل خرده مقیاس‌های استرس هستند.

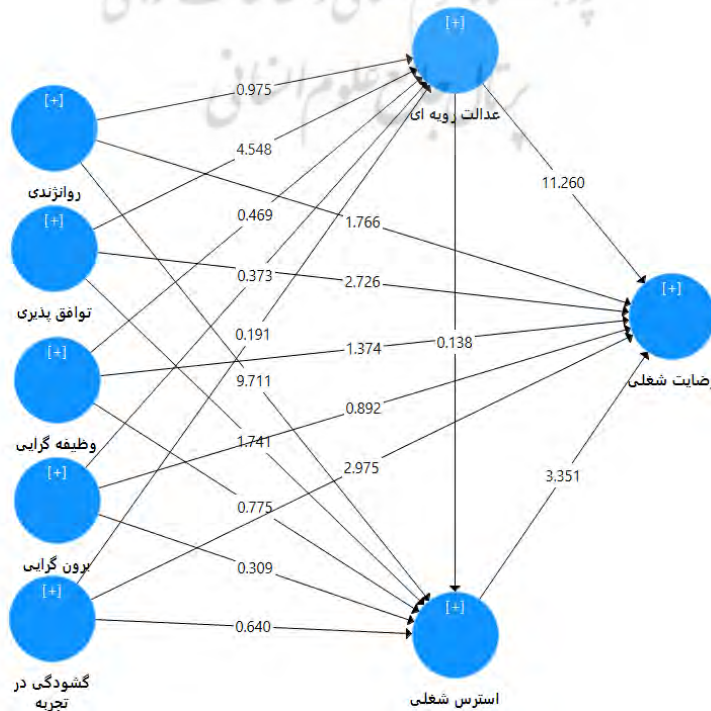
*: سطح معناداری ۰/۰۵ ** سطح معناداری ۰/۰۱

جدول ۷. شاخص بررسی اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان

متغیر	SSE	$Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$
استرس شغلی	۱۰۱۲/۱۹	۰/۲۸
رضایت شغلی	۸۰۹/۷۸	۰/۳۳
عدالت رویه‌ای	۱۴۵/۳۰	۰/۲۸

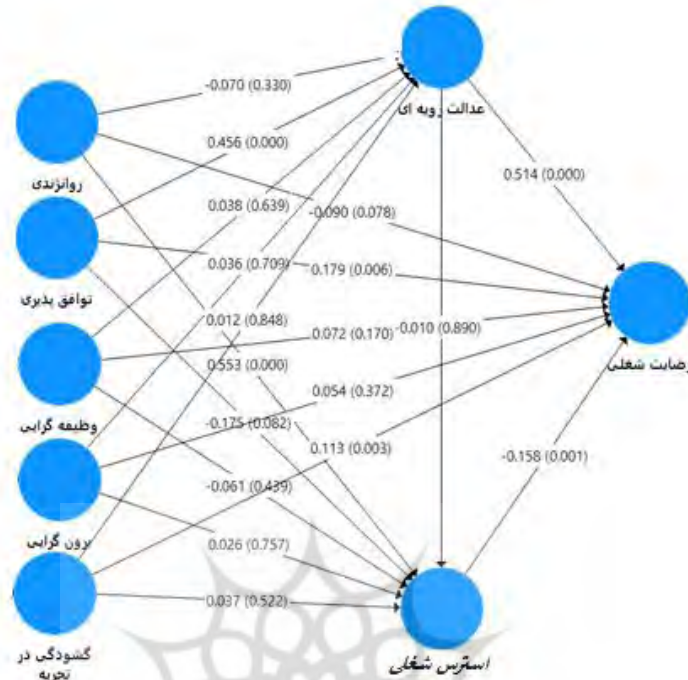
جدول ۸. ضرایب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیر درون‌زا	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
استرس شغلی	۰/۴۵	۰/۴۳
رضایت شغلی	۰/۷۵	۰/۷۴
عدالت رویه‌ای	۰/۳۰	۰/۲۹



نمودار ۲. مقادیر معناداری t-value

بر اساس مدل ساختاری برآزش شده در نمودار ۳ استرس شغلی بر رضایت تأثیر منفی داشت ($p = 0/001$)، موافق بودن بر رضایت شغلی اثر مثبت ($p < 0/001$)، موافق بودن بر عدالت رویه‌ای اثر مثبت ($p < 0/001$)، روان آزردگی بر استرس شغلی اثر مثبت ($p < 0/001$)، روان آزردگی بر رضایت شغلی اثر منفی ($p = 0/001$)، عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی اثر مثبت ($p < 0/001$) و گشودگی در تجربه بر عدالت رویه‌ای اثر مثبت داشت ($p = 0/035$).



نمودار ۳. مقادیر پی‌لیو و ضرایب مسیر

• بحث

در تبیین روابط بین صفات شخصیتی از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت رویه‌ای می‌توان گفت که صفت موافق بودن با رضایت شغلی از طریق ادراک از عدالت رویه‌ای رابطه معنادار داشت. در پژوهش ژانگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ اردهایم و همکاران، ۲۰۰۶؛ کامگز و همکاران، ۲۰۱۱؛ کلکیت و گرینبرگ، ۲۰۰۳؛ مونت و همکاران، ۲۰۰۶؛ بریک و همکاران، ۲۰۰۲؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۲؛ شی و همکاران، ۲۰۰۹؛ کلکیت و همکاران، ۲۰۰۶؛ نتایج مشابه نشان داده شد.

استرس بر رابطه بین صفت روان آزردگی و رضایت شغلی اثر معناداری دارد. این یافته با پژوهش راسل و همکاران ۱۹۸۷؛ بخشی و همکاران، ۱۳۹۸؛ شیخی و صادقی، ۱۳۹۷؛ اعیادی و همکاران، ۱۳۹۵؛ غلامی و همکاران، ۱۳۹۵؛ هان و همکاران، ۲۰۱۳؛ یورومزولگو و همکاران، ۲۰۱۶، شین و همکاران، ۲۰۱۳؛ همسو بود.

در خصوص تأثیر هم‌زمان دو متغیر ادراک از عدالت رویه‌ای و استرس بر رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت شغلی، نتیجه بی‌معنا بود. علی‌رغم اینکه در این مدل برای تأثیر هم‌زمان دو متغیر میانجی ادراک از عدالت رویه‌ای و استرس شغلی برای پژوهشگران مسیری مفروض بود، این فرضیه رد شد و در مدل هیچ تأثیری نشان نداد و ضرایب مسیر نکویی برآزش نداشتند.

از میان ۵ صفت بزرگ شخصیتی، موافق بودن و گشودگی در تجربه بر رضایت شغلی تأثیر معنادار مستقیم دارند. روان آزردگی بر رضایت شغلی تأثیر معنادار معکوس با رضایت شغلی داشت. در پژوهش میرزا، ۱۳۹۶؛ هونگ، ۲۰۱۷؛ زمانیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ هریس و فلمینگ، ۲۰۱۸؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۰؛ نیز ارتباط بین صفات شخصیت و رضایت شغلی حاصل شد.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین موافق بودن و ادراک از عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شی و همکاران، ۲۰۰۹؛ ارهایم و همکاران، ۲۰۰۶؛ نیز در نتایج پژوهش خود نشان دادند که موافق بودن رابطه مستقیم و روان آزردگی بر رضایت شغلی رابطه معکوس با ادراک از عدالت رویه‌ای دارد.

همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی و استرس رابطه معناداری وجود داشت. نتایج حاصل از رابطه معنادار میان صفات شخصیتی با

استرس شغلی با نتایج حاصل از تحقیق زربخش بحری و همکاران، ۱۳۹۸؛ خدابخشی و کرمی، ۱۳۹۶؛ زمانیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ هریس و فلمینگ، ۲۰۱۸؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۰؛ تام و وانگ، ۲۰۲۱؛ هونگ، ۲۰۱۷؛ میرزا، ۱۳۹۶؛ بوستانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶؛ آسماواتی و همکاران، ۲۰۱۴؛ نیز همسو بود. بعلاوه وجود رابطه مثبت و معنادار بین ادراک از عدالت رویه‌ای با نتایج لامبرت و همکاران ۲۰۱۹؛ ضغبی و همکاران، ۲۰۱۷؛ گارسیا و همکاران ۲۰۱۲؛ نوگی و همکاران، ۲۰۲۰؛ خمیسا و همکاران، ۲۰۱۵؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۸؛ بوئر و همکاران، ۲۰۰۲؛ سازگار است. همچنین بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت که با پژوهش گواسومی و داسیلوا، ۲۰۱۹؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۸؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ مونتانی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ون هوتگم و همکاران، ۲۰۱۹؛ قانعی قشلاق و همکاران، ۱۳۹۶؛ زمانیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ هریس و فلمینگ، ۲۰۱۸؛ هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۰؛ گواسومی و داسیلوا، ۲۰۱۹؛ سازگار است.

رابطه بین ادراک از عدالت رویه‌ای و استرس شغلی معنادار نبود و در مدل برازش نداشت. بین فرهنگ‌های مختلف کاربرد ۵ عامل بزرگ شخصیتی تفاوت‌هایی می‌تواند داشته باشد. ممکن است فردی که در یک صفت نمره بالایی نشان می‌دهد همیشه همان انتظار رفتاری را که از او می‌رود از خود نشان ندهد (فیلیسون و همکاران، ۲۰۱۴). تفاوت‌های مشاهده شده نمرات فرهنگ‌های مختلف در خصوص یک ویژگی شخصیتی می‌تواند به دلیل تفاوت‌های فرهنگی باشد یا به دلیل این که سبک پاسخ‌دهی افراد در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است؛ باشد (دینر و همکاران، ۲۰۰۱؛ وان دوویر و همکاران، ۲۰۰۰).

از محدودیت‌های پژوهش حاضر باید به محدودیت مکانی آن اشاره کرد. قلمرو مکانی تحقیق حاضر، بیمارستان حضرت رسول اکرم (ص) است. بنابراین اگر تحقیق در قلمرو مکانی دیگری انجام شود، ممکن است نتایج متفاوت باشد. ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر، پرسشنامه بوده است که به دلیل اندازه‌گیری نگرش پاسخ دهندگان با محدودیت‌های ذاتی همراه است. بنابراین اگر از ابزار دیگری استفاده شود، ممکن است نتایج متفاوت باشد. ضمناً قلمرو زمانی تحقیق حاضر در دی‌ماه ۱۴۰۱ بوده است. طبیعی است اگر داده‌ها در بازه زمانی دیگری جمع‌آوری شوند، نتایج متفاوتی می‌تواند به همراه داشته باشد.

• نتیجه گیری

در تبیین روابط بین صفات شخصیتی از طریق متغیر میانجی ادراک از عدالت رویه‌ای می‌توان گفت که صفت موافق‌بودن با رضایت شغلی از طریق ادراک از عدالت رویه‌ای رابطه معنادار داشت. هر چه نمره فرد در طیف این صفت بیشتر باشد، تمایل وی برای ایجاد روابط انسانی بهتر، بیشتر است و این افراد گرایش دارند که باور کنند دیگران با آنها همدردی می‌کنند. به همین دلیل به احتمال بیشتری به این نتیجه می‌رسند که به شکل عادلانه‌ای در محیط کار با آنها برخورد می‌شود.

از طرفی دیگر، استرس بر رابطه بین صفت روان‌آزرده‌گرایی و رضایت شغلی اثر معناداری دارد. به نظر می‌آید افراد با صفت روان‌آزرده‌گرایی تمایل به درک تجربیات منفی دارند و این تمایل آنها را به سوی وقایع منفی در محیط کار سوق می‌دهد. عوامل محیطی کار شامل فشار و استرس ناشی از شغل پرستاری نیز بر این تمایل به درک تجربیات منفی اضافه می‌کند و در نتیجه این افراد درجات پایین‌تری از رضایت شغلی را نشان می‌دهند. نتایج نشان داد که از میان ۵ صفت بزرگ شخصیتی، موافق‌بودن و گشودگی در تجربه بر رضایت شغلی تأثیر معنادار مستقیم دارند. روان‌آزرده‌گرایی تأثیر معنادار معکوس با رضایت شغلی داشت.

نتیجه دیگری که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت این است که در فرهنگ‌های مختلف کاری کاربرد ۵ عامل بزرگ شخصیتی تفاوت‌هایی می‌تواند داشته باشد. ممکن است فردی که در یک صفت نمره بالایی نشان می‌دهد همیشه همان انتظار رفتاری را که از او می‌رود از خود نشان ندهد. تفاوت‌های مشاهده شده نمرات به دلیل این است که سبک پاسخ‌دهی افراد در محیط‌های مختلف کاری متفاوت است.

• تعارض منافع

حمایت مالی و تعارض منافع در پژوهش حاضر وجود نداشته است.

• تقدیر و تشکر

از تمامی عزیزانی که با پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها، امکان نمونه‌گیری را فراهم کردند، قدردانی می‌شود.

• منابع

- فیاضی، صدیقه، جهانی سیمین، ساکی مالچی، امل. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و رعایت ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۹۳. *مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*. ۱۴ (۵): ۳۶۷-۳۷۸
- باقریان، رضا، خیرآبادی اعیادی، نادر، درگاهی، شهریار، قمری گیوی، حسین، عباسی، مسلم. (۱۳۹۵). نقش استرس شغلی پرستاری در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی، استرس زناشویی و همدلی پرستاران. اخلاق و تاریخ پزشکی ایران. ۹ (۲): ۶۷-۷۹.
- الله‌یاری، فاطمه، غلامرضا، مراثی، محمدرضا، قانع‌فر، سارا. (۱۳۹۸). رابطه خصوصیات شخصیتی، اضطراب، افسردگی و استرس با وضعیت خودمراقبتی در بیماران همودیالیزی. ۸ (۳۰): ۱۴۵-۱۵۶.
- بخشی، احسان، مظلومی، عادل، حسینی، سیدمصطفی. (۱۳۹۸). بررسی خستگی ذهنی و پایایی و روایی ابزار سنجش آن در پرستاران یکی از بیمارستان‌های کرمانشاه. ارتقای ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها، ۷ (۱): ۲۹-۳۵.
- حسنعلی بختیار نصر آبادی، سعید رجایی پور، قربانعلی سلیمی، فاطمه طاهر پور، محمد پرتوی، (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۵۷
- خانجانی زینب، رائف ملیکه، عسگری مصطفی. (۱۳۹۷). رابطه سرسختی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*. ۲۶ (۴): ۲۴۶-۲۳۷
- حدادبخشی، مریم، کرمی، ابوالفضل. (۱۳۹۶). پیش‌بینی استرس شغلی، تیپ‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۹، شماره ۳۲، صص: ۵۵-۷۰
- خرمایی، فرهاد، و فرمانی، ا. (۱۳۹۳). بررسی شاخص‌های روانسنجی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۴ (۱۶)، ۲۹-۳۹.
- زربخش بحری، محمدرضا و حاجتی، سمیه و فتوکیان، زهرا، ۱۳۹۸، رابطه بین تیپ شخصیتی D و استرس شغلی با نشانه‌های اختلالات روان-تنی در پرستاران، <https://civilica.com/doc/1144587>
- زمانیان، زهرا، زکیان، سولماز، جلالی، مریم، کوهنورد، بهرام. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین خصوصیات شخصیتی، استرس و رضایت شغلی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران، فصلنامه بهداشت حرفه‌ای، دوره ۱، شماره ۴، صص: ۱۱-۱۸.
- شیخی شیرین، صادقی نرگس. (۱۳۹۷). ارتباط استرس شغلی پرستاران بخش مراقبت ویژه با اضطراب کودکان آنها. *نشریه پرستاری قلب و عروق*. ۷ (۳): ۵۰-۵۷
- فرامرزیور مطهره، برهانی فریبا، باقری پژمان. (۱۳۹۴). رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر جیرفت. *نشریه پرستاری ایران*. ۲۸ (۹۷): ۷۷-۸۶
- مرتقی قاسمی، معصومه؛ قهرمانی، زینب؛ واحدیان عظیمی، امیر؛ قربانی، فاطمه، (۱۳۹۰) استرس شغلی پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان، *مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی بویه گرگان / دوره هشتم / شماره ۱ / بهار و تابستان ۱۳۹۰ / صفحات ۴۲ تا ۵۱*
- مرشدی، محمدجواد، شاکری‌نیا، سیدمصطفی، رادفرد، مجید. (۱۳۹۹). بررسی رضایت شغلی پرستاران و گروه پرستاری شاغل در موسسه کارآفرینان آوا سلامت. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. ۹ (۱): ۲۲-۱۵
- نعامی، ع.، و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*. ۱۱ (۲-۱) (ویژه نامه روان‌شناسی)، ۵۷-۷۰.

- Aron, S. (2015). Relationship between nurses' job satisfaction and quality of healthcare they deliver. Minnesota State University, Mankato.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- Brown, R., Wey, H., & Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience, and job satisfaction of hospital staff nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(3), 306-313. <https://doi.org/10.1111/jnu.12373>
- Bui, Hong TM (2017). Big Five personality traits and job satisfaction. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30. Doi:10.1177/0306307016687990
- Camgoz, S. M., & Karapinar, P. B. (2011). Managing job satisfaction: The mediating effect of procedural fairness. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 234-243.

- Chang H-Y, Huang T-L, Wong AM-K, Ho L-H, Juan Y-C, Chen Y-F, et al. How career facilitators and barriers influence nurses' professional turnover intention. *J Adv Nurs*. 2019;75(12):3577–87
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 165-210). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Colquitt, J. A., Scott, B.A., Judge, T.A., & Shaw, C.S. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110–127
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review
- Dall'Ora, C., et al, 2015. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*, 5(9): e8331
- E.G. Lambert, L.D. Keena, M. Leone, et al. The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal* (2019), <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970
- García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394–403. doi:10.1111/ijsa.12002
- Gori A, Topino E, Palazzeschi L, Di Fabio A (2021) Which personality traits can mitigate the impact of the pandemic? Assessment of the relationship between personality traits and traumatic events in the COVID-19 pandemic as mediated by defense mechanisms. *PLOS ONE* 16(5): e0251984. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251984>
- Goswami, I., Raylyn Dsilva, N., (2019) "Impact of job satisfaction and job stress on employees' life in Mumbai's hospitality sector: An empirical study using SEM", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 12 No. 3, pp. 330-346
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9–22
- Han, K. S., Choi, M. Y., & Lee, S. J. (2013). Experiences of job stress-coping in health care professionals. *Korean Journal of Stress Research*, 21(2), 131–139.
- Higgs M and Lichtenstein S (2010) Exploring the “Jingle Fallacy”: A study of personality and values. *Journal of General Management* 36(1): 43–61
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovate work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 287-302.
- Judge TA and Larsen RJ (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86(1): 6
- Judge TA, Heller D and Mount MK (2002) Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87(3): 530–541
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Doi:10.1037/0021-9010.86.1.80.
- Judge TA, Kammeyer-Mueller JD. Jobattitudes. *Annu. Rev. Psychol.* 2012; 63:341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511> PMID:22129457
- Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1):652-666.
- Knezevic B, Milosevic M, Golubic R, Belosevic L, Russo A, Mustajbegovic J. (2011). Work-related stress and work ability among Croatian university hospital midwives. *Midwifery*; 27(2):146–153
- Konovsky, M. A., & Pugh, D. S. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*: 37(3), 656–669
- Larsen, S., Marnburg, E., & Øgaard, T. (2012). Working onboard—Job perception, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector. *Tourism Management*, 33(3), 592-597.
- Lee, M. H., Holzemer, W. L., & Faucett, J. (2007). Psychometric evaluation of the Nursing Stress Scale (NSS) among Chinese nurses in Taiwan. *Journal of nursing measurement*, 15(2), 133-144
- Lo, W.Y., et al, 2017. From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *J Adv Nurs*.
- Lu, M., et al, 2015. Nurse burnout in China: a questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 23(4): 440-447
- Masum, A.K., et al, 2016. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4: e1896
- Moon TW, Hur WM, Hyun SS. How service employees' work motivations lead to job performance: The role of service employees' job creativity and customer orientation. *Curr Psychol.* 2019;38(2):517–532. 10.1007/s12144-017-9630-8
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622
- Nogee, D., & Tomassoni, A. J. (2020). Covid-19 and the N95 respirator shortage: Closing the gap. *Infection Control & Hospital Epidemiology*, 41(8), 958.
- Proost, K., Verboon, P., & Van Ruyseveldt, J. (2015). Organizational justice as buffer against stressful job demands. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 487-499.

- Roelen C.A., et al, 2013. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: results from a Norwegian cohort study. *Int J Nurs Stud*, 50(3): 366- 373
- Setiadi, A.P., Wibowo, Y., Herawati, F., Irawati, S., Detiawan, E., Preslely, B., Zaidi, M.A., & sundderland, B., (2017). Factors contributing to interprofessional collaboration in Indonesian health centers: A focus group study. *Journal of interprofessional Education & Practice*, 8, 6974. <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2017.06.002>
- Shin, H. R., & Cho, Y. C. (2013). Relationship between job stress and turnover intention among nurses in university hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(8), 3958-3970.
- Sowunmi OA. Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *S Afr J Psychiatr*. 2022 Mar 18; 28:1801. Doi: 10.4102/sajpsychiatry. v28i0.1801. PMID: 35402011; PMCID: PMC8991041.
- Tham, S. Y., Wang, H. M. (2021). The Big Five Personality Traits on Job Satisfaction Mediated by Procedural Justice. *European Journal of Humanities and Social Sciences*. 1(6), 55-63
- Top, M., & Tekingunduz, S. (2018). The Effect of Organizational Justice and Trust on Job Stress in Hospital Organizations. *Journal of Nursing Scholarship*. doi:10.1111/jnu.12419
- Tornroos, M., Jokela, M., & Hakulinen, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and individual differences*, 145, 82-88. Doi: 10.1016/j.paid.2019.03.027
- Tyler, T. R. (2004). Enhancing police legitimacy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 594, 84-99
- Ulrichová M. The Connection between Personality Traits and Resistance to Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014; 112:1246–1254
- Van Hootegem, A., De Witte, H., De Cuyper, N., & Elst, T. V. (2019). Job insecurity and the willingness to undertake training: The moderating role of perceived employability. *Journal of Career Development*, 46(4), 395-409.
- Vermunt, R. and Steensma, H. (2003), "Physiological relaxation: stress reduction through fair treatment", *Social Justice Research*, Vol. 16 No. 2, pp. 135-149.
- Watson R, Gardiner E, Hogston R, Gibson H, Stimpson A, Wrate R & Deary I (2008) A longitudinal study of stress and psychological distress in nurses and nursing students. *Journal of Clinical Nursing* 18, 270–278
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 1–8. Doi:10.1080/13548506.2020.1778750
- Yadav LK, Yadav N. Organizational justice: ana analysis of approaches, dimensions and outcomes. *NMIMS Manage Rev*. 2016; XXXI:14–40.
- Yamazaki, Y., & Yoon, J. (2012). Fairness and job satisfaction of Japanese multinationals in Asia. *Journal of Business and Psychology*, 20, 599-620.
- Yang, C.-L. and Hwang, M. (2014), "Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction", *Chinese Management Studies*, Vol. 8 No. 1, pp. 6-26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yang, H., Lv, J., Zhou, X., Liu, H., & Mi, B. (2017). Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: A cross sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*, 17, 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2056-z>
- Yau SY, Xiao XY, Lee LYK, Tsang AYK, Wong SL & Wong KF (2012) Job stress among nurses in China. *Applied Nursing Research* 25, 60–64
- Yurumezoglu, A. H., & Kocaman, G. (2016). Predictors of nurses' intentions to leave the organization and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 24, 235–243. <https://doi.org/10.1111/jonm.12305>
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Ting-Ding, J.-M. (2017). Task and contextual performance as reactions of hotel staff to labor outsourcing: The role of procedural justice. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 51–61. doi: 10.1016/j.jhtm.2017.09.007