

تدوین مدل معادلات ساختاری استرس شغلی بر اساس تیپ‌های شخصیتی با میانجگری جوسازمانی در کارکنان ادارات برق تهران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

خلاصه

مقدمه: شیوع و گستردگی استرس در محیط کار، محققان را بر آن داشته است که به تحلیل گسترده این موضوع در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان بپردازند. بنابراین هدف از پژوهش حاضر ارائه مدلی برای کاهش استرس شغلی بر اساس تیپ‌های شخصیتی و میانجگری جوسازمانی کارکنان ادارات برق تهران بود.

روش کار: روش پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری و جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارمندان شاغل در ادارات برق مناطق ۲۲ گانه تهران بزرگ در سال ۱۳۹۸ بود. بدین منظور از بین کارکنان مناطق ۲۲ گانه تهران بزرگ با روش خوشه‌ای تصادفی ۱۳ منطقه انتخاب شد و تعداد کل کارکنان این ۱۳ منطقه ۳۱۶ نفر بود که همه آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی HSE (۱۹۹۰)، جوسازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) و تیپ شخصیتی نئو (۲۰۰۵) استفاده شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری واز نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده شد.

نتایج: شاخص‌های برازش مدل نشان از برازندگی مناسب مدل با داده‌ها داشت. اولین یافته این است که تیپ‌های شخصیتی با نقش واسطه‌ای جوسازمانی بر کاهش استرس شغلی تأثیر دارند **نتیجه گیری:** با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت که تیپ شخصیتی بر استرس شغلی با میانجگری جوسازمانی موثر است.

کلمات کلیدی: استرس شغلی، تیپ‌های شخصیتی، جوسازمانی

الهام مظلومی^۱

محمد عسگری^{۲*}

فریبرز در تاج^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی عمومی، واحد زرنند، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ استاد گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار، گروه روانشناسی، واحد زرنند، دانشگاه آزاد اسلامی، زرنند، ایران

Email: Drmasgari423@gmail.com

مقدمه

کار و پیشه به عنوان مهمترین عامل شکل دهنده هویت اجتماعی، منبع تامین کننده زندگی و شکل دهنده روابط اجتماعی، برای هر فرد تلقی می‌گردد. افزایش مشکلات شخصی نه تنها کارآئی فرد را در محیط کاری کاهش می‌دهد بلکه با ایجاد اختلال در روابط خانوادگی چرخ معیوبی را دامن خواهد زد. به همین دلیل است که امروزه توجه به جو سازمانی و محیط‌های شغلی و شرایط کار کارکنان و کارگران امری است که به منظور بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان و به منظور بهره جویی بیشتر و بهتر از طول مدت سنوات کاری مورد توجه قرار گرفته است (۱) شیوع و گستردگی استرس در محیط کار، محققان را بر آن داشته است که به تحلیل گسترده این موضوع در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان بپردازند. عده ای از صاحب‌نظران رفتار سازمانی تا آنجا پیش رفته اند که استرس را بیماری شایع قرن نامیده اند و معتقدند دامنه این بیماری، به علت پیچیدگی روز افزون سازمانها، ابرازها و روشها، در صورت عدم برنامه ریزی صحیح افزایش خواهد یافت (۲).

استرس شغلی^۱ یکی از عمده ترین مسائل پزشکی و اجتماعی روز است. استرس در مفهوم عام آن عاملی است که تعادل فیزیکی و روانی فرد را به هم زده و با ایجاد مشکلات روانی و مشکلات روانی کارآئی فرد را در ابعاد مختلف زندگی، شغلی، خانوادگی و اجتماعی کاهش می‌دهد. در روانشناسی استرس به معنی تحت فشار قرار گرفتن تلقی شده است. در این حالت جسم و روان به تقاضاهای درونی و بیرونی با فشار پاسخ می‌دهند. استرس هنگامی رخ می‌دهد که فرد واکنش‌های خود را در مواجهه با محرک‌های درونی و بیرونی ناتوان ببیند که همانا پیامد آن از دست رفتن تعادل روانی فرد است (۱). بررسی‌های انجام گرفته، نشان می‌دهد که تقریباً در تمامی مشاغل استرس وجود دارد، اما میزان و تأثیر آن به لحاظ نوع و ماهیت استرس و خصوصیات شخصی افراد، در مشاغل گوناگون، متفاوت است

(۲). بنابراین کاهش عوامل استرس زای شغلی می‌تواند اثر فرسودگی شغلی را به حداقل ممکن برساند (۳).

در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی است. اثر مخرب استرس در زندگی فردی و اجتماعی بسیار وسیع بوده و کارکنان و شاغلین به طور خاص جز آسیب پذیرترین قشر در برابر استرس هستند. از نتایج استرس شغلی، بروز فرسودگی شغلی در بین افراد با توجه به ویژگی‌های فردی آنها است. این فرسودگی علاوه بر بروز عوارض زیادی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی در زندگی شغلی آنها نیز واکنش عمده برجای می‌گذارد که از مهمترین آنها می‌توان به غیبت کارمندان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایات روانی، کشمکش و تضاد محیط کار و در نهایت به ترک خدمت اشاره کرد. به عبارتی تعدیل این عوامل استرس زای شغلی باعث پیامدهای مثبتی در شخصیت، روح و روان فرد می‌شود. همچنین صنعتی شدن جهان بیانگر نقش و اهمیت استرس شغلی در بین عوامل مؤثر بر سلامت انسان می‌باشد. همانطور که بیان شد اغلب کارکنان با استرس مواجه هستند. چگونگی هدایت استرس توسط هر فرد ممکن است به زندگی شادتر یا تخریب زندگی کاری منجر شود و این بستگی به طرز تلقی افراد نسبت به استرس دارد که آن را یک تهدید یا یک چالش درک کنند (۴).

بنابراین جو سازمانی آرمانی از ویژگی‌های ظاهری فرهنگ است که از ادراکات و نگرش‌های کارکنان ناشی می‌شود. بنا بر تحقیقات گلמן و همکاران (۲۰۰۱) یک سوم سود آوری سازمان‌های آرمانی مربوط به جو آنها و دو سوم دیگر مربوط به موقعیت‌های اقتصادی و جو رقابتی آنهاست.

این مطالعه نشان داد که تغییر ساختار سازمانی و ناامنی شغلی، احتمال بروز استرس شغلی را نسبت به روشهای انعطاف پذیری افزایش می‌دهد و تأثیرگذاری مثبت باعث کاهش معنادار استرس شغلی می‌شود. به منظور به حداقل رساندن استرس در اثر تغییر ساختار، پیشنهاد می‌شود که کارکنان اطلاعات دقیقی در رابطه با بازسازی ارائه دهند و از گمانه زنی‌ها خودداری کنند. دادن

^۲ Doniel Golman

^۱ Job stress

شخصیت افراد با شغل آنها متناسب باشد و یا شغل افراد به تناسب شخصیت به آنها محول گردد، به دلیل این تناسب فرد دیرتر خسته شده و استرس شغلی کمتری را داشته و کارایی بالاتر و رضایت شغلی بیشتری را خواهد داشت. بنابراین پژوهش حاضر با توجه به حساسیت مسئله به بررسی نقش ویژگی های شخصیتی و جو سازمانی برای کم کردن استرس شغلی می پردازد، همچنین با توجه به مطالعات انجام شده در زمینه ی متغیر های مورد پژوهشی و کاستی هایی که در این رابطه به طور مشهودی احساس شده است، این تحقیق درصدد از بین بردن این کاستی ها و پر کردن شکاف موجود خواهد بود. جنبه مجهول تحقیق این است که آیا بالا یا پایین بودن کیفیت جو سازمانی با میانجیگری تیپ های شخصیتی می تواند اثر مستقیم یا غیر مستقیم روی استرس شغلی بگذارد؟

روش کار

روش پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارمندان شاغل در ادارات برق مناطق ۲۲ گانه تهران بزرگ در سال ۱۳۹۸ می باشند. برای انتخاب گروه نمونه ابتدا از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شد، به گونه ای که از بین ادارات برق در مناطق ۲۲ گانه تهران بزرگ ۱۳ منطقه به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسش نامه ها بین کارشناسان این ۱۳ منطقه توزیع شد و از بین کارشناسان، ۳۱۶ نفر به این پرسش نامه ها پاسخ دادند و حجم نمونه ۳۱۶ نفر است که شامل ۲۴۷ مرد و ۶۹ زن می باشد.

در این پژوهش از سه پرسش نامه به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه استرس شغلی HSE (۱۹۹۰)، جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) و تیپ شخصیتی نئو (۲۰۰۵) استفاده شد.

پرسشنامه جو سازمانی

برای ارزیابی جو سازمانی از پرسشنامه هالپین و کرافت استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۲ سؤال است که هشت مولفه: روحیه ی گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی،

اطلاعات دقیق به آنها، زمان کمتری را برای نگرانی ذهن از عدم قطعیت های آینده در مورد تغییر ساختار فراهم می کند و این امر به کاهش استرس کارمندان کمک می کند (۵).

این مطالعه به تقویت بینش در مورد دلایل استرس در محل کار و نارضایتی شغلی در خدمات عمومی در آفریقای جنوبی کمک کرده و می تواند به عنوان پایه ای برای مطالعات آینده در صنعت خدمات عمومی باشد. برای کاهش استرس شغلی باید تلاش شود تا یک فرهنگ سازمانی رابطه محور ایجاد شود که روابط مثبت را ارزش می دهد و روحیه سازمان خود را بالا می برد (۶). هر سازمان برای اینکه از عهده ی کار خود به خوبی بر آید به نیروی انسانی با سازگاری و عملکرد بالا نیاز دارد. برای شناسایی مؤلفه های مرتبط با سازگاری و عملکرد در راستای استخدامی و آموزش نیروهای سازمانی نیاز به شناخت شخصیت و استعدادیابی افرادی است که علاقمند به شاغل شدن هستند. از آنجایی که شخصیت مجموعه یا کل ویژگی ها و صفات فردی می باشد، یکی از حوزه های تخصصی روانشناسی و علوم شناختی که همواره در زمینه ی مشاغل مورد توجه بوده است، روانشناسی شخصیت است. نظر به اهمیت مطالعه ی شخصیت و نقش آن در شناخت و رفتار، طبیعی است تصور کنیم در سراسر تاریخ روانشناسی جایگاه ویژگی های به شخصیت داده شده است. از شخصیت تعاریف گوناگونی به عمل آمده است که هر کدام بر یک نظریه ی ویژه مبتنی است. به موجب تعریف مورفی (۷) شخصیت عبارت است از مجموعه ای از ویژگی های مشخصی که الگوی نسبتا پایداری از پاسخ به موقعیت های مختلف به دست می دهد.

در عصر کنونی شناخت ویژگی های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت های زندگی ضرورت پیدا می کند. ویژگی های شخصیتی با توجه به تعریفی که اکثر روانشناسان از آن ارایه داده اند، در طول زمان ثابت می ماند و اندک تغییری به خود می پذیرد و با توجه به این مسئله اگر به رگه های عمقی شخصیت دست یافته شود، می توان از آن برای پیش بینی رفتار و آینده شغلی افراد استفاده کرد و شاید بتوان گفت که اگر

عصیت (۰/۷۰)، برای بعد برونگرایی (۰/۷۶)، بعد پذیرش (۰/۷۴)، بعد توافق (۰/۸۱) و برای بعد وظیفه شناسی (۰/۸۳) بدست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی

پرسشنامه استرس شغلی ابزاری است که از سوی سازمان اجرایی سلامت و ایمنی شغلی انگلستان برای اندازه‌گیری شاخص‌های استرس شغلی در دهه نود میلادی تولید و تا به امروز بارها مورد بررسی و بهینه‌سازی قرار گرفته است. این پرسشنامه به دفعات در ایران مورد استفاده و بررسی قرار گرفته است و اعتبار و روایی آن مطلوب ارزیابی گردیده است. پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی (HSE) دارای ۳۵ سوال با هفت حیطه می‌باشد. این ابزار در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته شد. در سال ۲۰۰۴ سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی انگلستان در قالب مجموعه‌ای از استانداردهای مدیریتی این پرسشنامه را با نام، ابزار تعیین کننده HSE ارائه داد. این پرسشنامه بر اساس مدل نیاز - کنترل - حمایت کاراسک ایجاد شده و در سال ۲۰۰۴ نسخه جدید و بازنگری شده این پرسشنامه توسط کازین و همکاران ارائه شده است. هفت حیطه مورد سنجش در این پرسشنامه عبارتند از: نیاز، کنترل، حمایت، روابط، نقش، تغییر، تقاضا

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شده است. شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از افزونه آموس در نرم افزار SPSS ۲۴ و روش معادلات ساختاری انجام شد

نتایج

در این بخش ابتدا تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آماره‌های توصیفی انجام شد و سپس از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، تاکید بر تولید را می‌سنجد و توسط اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته است

پرسشنامه تیپ شخصیتی نئو

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نخستین بار برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی افراد سالم ساخته شد و هنجار اصلی آن نیز بر روی نمونه‌هایی از افراد بهنجار تهیه گردید. اما پژوهش‌های بعدی نشان داد که این آزمون می‌تواند در موارد دیگری از جمله مشاوره و بررسی وضعیت روانی نیز کاربرد داشته

آزمون پنج عاملی شخصیت فرم تجدید نظر شده نیز توسط گروسی (۱۳۸۰) در ایران به زبان فارسی ترجمه و بر روی دانشجویان ایرانی هنجاریابی شده است و یکی از پرسشنامه‌های شخصیتی است که بر اساس تحلیل عوامل ساخته شده و از جدیدترین آزمون‌ها در این زمینه می‌باشد. این پرسشنامه پنج عامل اصلی شخصیت و شش خصوصیت در هر عامل را می‌سنجد. این دو جنبه یعنی پنج عامل اصلی و سی رویه آن ارزیابی جامعی از شخصیت بزرگسال ارایه می‌دهد. فرم کوتاه این پرسشنامه فرم دیگری به نام نئو یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی پنج عامل اصلی شخصیت (عصیت، برونگرایی، پذیرش، توافق و وظیفه شناسی) به کار می‌رود.

سؤالات این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج بخشی از یک تا پنج نمره گذاری می‌شود و هر عامل با داشتن دوازده ماده نمره ای از یک تا ۶۰ دارد. استفاده از این پرسشنامه در پژوهش حاضر مورد تایید و تاکید اساتید قرار گرفته است که نشان از روایی بالای این پرسشنامه دارد. باز آزمایی با میانگین ۰/۷ شش ماه بر روی ۲۶ مورد نیز ضرایب همبستگی بین ۰/۵۳ تا ۰/۷۶ را برای مقیاس‌های آزمون گزارش شده است. ضرایب آلفا برای مقیاس‌ها بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۳ محاسبه شده است. در مطالعه حاضر پایایی این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که ضرایب پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای بعد

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
جو سازمانی	۳/۴۶	۰/۵۱
خود آگاهی	۳/۴۸	۰/۵۳
خود کنترلی	۳/۳۱	۰/۵۴
مهارت اجتماعی	۳/۳۳	۰/۶۳
خود انگیزی	۳/۲۷	۰/۵۴
همدلی	۳/۴۴	۰/۶۷
هوش هیجانی	۳/۳۷	۰/۴۷
روان نژندی	۲۷/۸۷	۳/۴۸
برون گرایی- درون گرایی	۴۲/۷۴	۶/۴۲
گشودگی به تجربه	۴۰/۵۵	۵/۰۱
توافق پذیری	۴۳/۲۱	۶/۱۱
وظیفه شناسی	۴۶/۶۲	۷/۲۱
استرس شغلی	۲/۶۳	۰/۵۹

قبل از هر اقدامی بایستی آزمون نرمال بودن برای داده‌های جمع آوری شده را انجام داد تا در بررسی فرضیات از آزمون مناسب استفاده نمود. جهت بررسی نرمال بودن از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، قضیه حد مرکزی، ضریب چولگی و ضریب کشیدگی استفاده شد.

قبل از انجام آزمون معادلات ساختاری برای پی بردن به روابط حاکم بین متغیرها و بررسی نقش میانجیگرانه جو سازمانی در ارتباط بین هوش هیجانی و ویژگیهای شخصیتی با استرس شغلی، پیشفرضهای آن مورد بررسی قرار گرفت.

نرمال بودن توزیع داده‌ها

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	چولگی	کشیدگی	کولموگروف اسمیرنوف		نتیجه آزمون
			آماره	<i>p</i>	
جو سازمانی	-۰/۲۵۰	۰/۷۳۳	۰/۰۲۸	۰/۲۰۰	نرمال است
هوش هیجانی	-۰/۳۹۰	۰/۰۳۶	۰/۰۵۰	۰/۰۵۹	نرمال است
روان نژندی	-۰/۲۵۶	۱/۶۸۱	۰/۲۰۴	۰/۰۰۰۱	نرمال است
برونگرایی-درون گرایی	-۰/۳۷۱	۰/۶۵۵	۰/۰۸۶	۰/۰۰۰۱	نرمال است
گشودگی به تجربه	۰/۰۰۲	۰/۵۲۳	۰/۰۶۰	۰/۰۰۹	نرمال است
توافق	-۰/۰۳۱	۰/۰۳۶	۰/۰۹۰	۰/۰۰۰۱	نرمال است
وظیفه شناسی	-۰/۳۹۰	-۰/۱۶۱	۰/۰۷۰	۰/۰۰۱	نرمال است
استرس شغلی	۰/۴۵۴	۰/۸۵۶	۰/۰۹۴	۰/۰۰۰۱	نرمال است

به نرمال می‌باشد. باتوجه به خروجی جدول فوق و طبق آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای اکثر متغیرها فرض H_0 مبنی بر

قضیه حد مرکزی در آمار ثابت می‌کند که اگر حجم نمونه بالا رود معمولاً بیشتر از (۳۰ نمونه) توزیع داده‌ها نرمال یا نزدیک

دارد تا با سازه های دیگر. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می کنند: رویی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر (یعنی مربع مقدار ضریب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد. بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می پذیرد که خانه های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. این مدل در صورتی رویی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند:

نرمال بودن داده ها رد خواهد شد ($P\text{-value} < 0.05$). بر اساس نتایج آزمون در جدول ۲ آماره چولگی تمامی متغیرها در بازه (۲- و ۲) قرار دارند و نیز آماره های کشیدگی در بازه (۳- و ۳) و همچنین خطای استاندارد آن ها در بازه (۲- و ۲) می باشد، بنابراین شرط عدم تخطی از توزیع نرمال بودن داده ها حفظ شده است.

همبستگی بین متغیرها و وجود رابطه خطی

معیار مهم دیگری که با رویی مشخص می گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها است؛ به طوریکه رویی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. استرس شغلی	۱/۰۰							
۲. هوش هیجانی	۰/۳۴**	۱/۰۰						
۳. روان نژندی	۰/۳۸**	۰/۴۵**	۱/۰۰					
۴. برونگرایی- درونگرایی	-۰/۱۳*	-۰/۱۷**	-۰/۲۱**	۱/۰۰				
۵. گشودگی	-۰/۱۲*	-۰/۲۹**	-۰/۳۶**	۰/۲۴**	۱/۰۰			
۶. توافق پذیری	-۰/۳۴**	-۰/۲۹**	-۰/۵۶**	۰/۱۱	۰/۲۲**	۱/۰۰		
۷. وظیفه شناسی	-۰/۳۶**	-۰/۳۸**	-۰/۵۰**	۰/۲۰**	۰/۴۷**	۰/۴۷**	۱/۰۰	
۸. جوسازمانی	-۰/۵۱**	-۰/۲۷**	-۰/۲۴**	۰/۲۰**	۰/۰۹	۰/۲۴**	۰/۲۹**	۱/۰۰

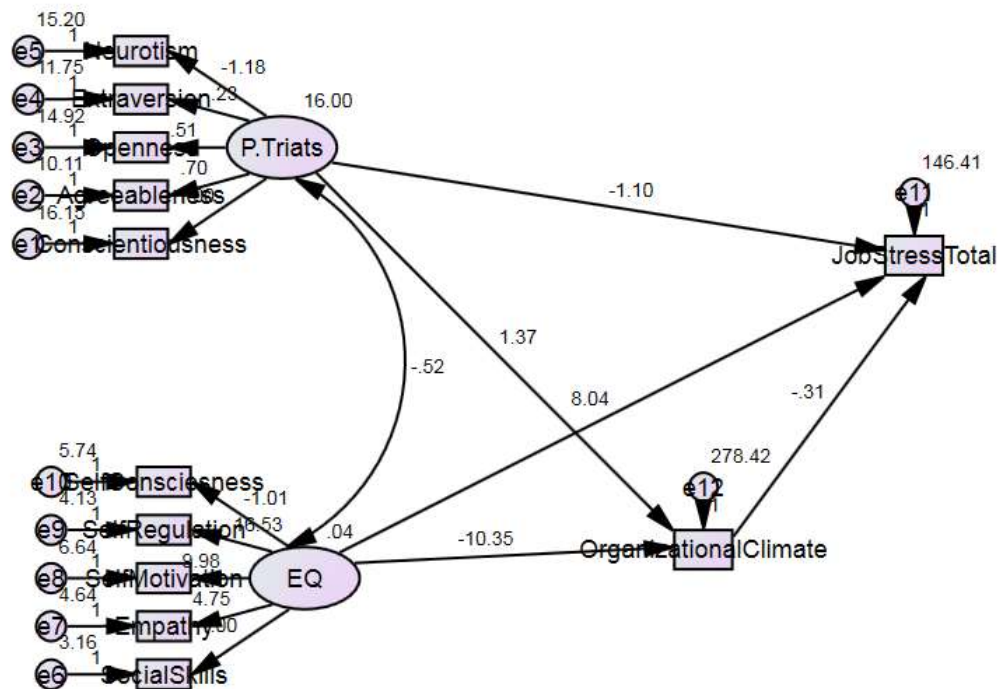
** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. * در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

که در مدل فوق، سازه های متغیرهای مکنون در مدل تقریباً تعامل بیشتری با سوالات خود دارند تا با سازه های دیگر. به بیان دیگر رویی واگرای مدل در حد قابل قبول است. با توجه به رعایت پیش فرضهای آزمون معادلات ساختاری، به سراغ آزمون فرضیه می رویم. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی داده های پرت تک متغیری با استفاده از نرم افزار SPSS، نمره های Z متغیرها محاسبه شد. نتایج نشان داد که نمره های هیچ متغیری از محدوده ۲/۵۸ فراتر نرفته است. همچنین جهت بررسی داده های پرت چندمتغیری، فاصله ماهالانویس محاسبه شد. مقدار این شاخص بر اساس فاصله ای است که هر مورد از مرکز هندسی داراست. هنگامی که این فاصله برای موردی زیاد باشد، آنگاه آن

جدول ۳ نتایج بررسی رویی واگرا را به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، تقریباً نزدیک و برابر مقادیر همبستگی که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی هستند. البته برای بیشتر شدن جذر AVE می توان سوالاتی که کمترین بارعاملی را دارد حذف نمود که در این صورت قاعده به طور کامل رعایت می شود. اما از آنجایی که محقق بایستی تا حد امکان از حذف سوالات خودداری نموده تا چارچوب نظری پژوهش وی تغییر اساسی نکند، از این رو با اغماض می توان معیارهای بزارش مدل را کنترل نمود. لذا می توان اظهار داشت

اولیه (شکل ۱) مناسب نبود و پیشنهادات اصلاحی نرم افزار با ایجاد رابطه متقابل بین خطاهای برخی از خرده مقیاس‌های هوش هیجانی و سبک‌های شخصیتی، مدل اصلاحی شاخص‌های برازش بسیار مطلوبی ایجاد کرد. لذا مدل نهایی در شکل ۲ گزارش شده است.

مورد پرت تلقی می‌شود. مقایسه مقدار فاصله ماهالانویس یا $d2$ برای هر مورد مشاهده شده با ردیف‌های پس از آن نشان داد که مورد دورافتاده وجود ندارد و این مورد حذف گردید. فرضیه اصلی در پژوهش حاضر این بود که تیپ‌های شخصیتی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی تاثیر دارند. برای بررسی این فرضیه مدل طراحی شده و در نرم افزار AMOS اجرا شد. نتیجه شاخص‌های برازش در مدل



شکل ۱. نمودار مدل فرض شده اولیه

بسیار مطلوبی ایجاد شد که در ادامه شاخص‌های برازش مدل مسیر در جدول ۴ قابل مشاهده است.

مدل ۱ شاخص‌های مطلوبی برای برازش نداشتند و با پیشنهاد اصلاحی نرم افزار AMOS مدل نهایی با شاخص‌های برازش

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

ردیف	معیار برازش	نام اختصاری	مقدار	حد مطلوب	تفسیر
۱	کای دو	χ^2	۷۷/۲۶	-	-
۲	درجات آزادی	df	۴۴	-	-
۳	نسبت کای دو به درجات آزادی	χ^2/df	۱/۷۵	< ۲	مطلوب
۴	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۶	> ۰/۹۰	مطلوب
۵	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۱	> ۰/۹۰	مطلوب
۶	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۶	> ۰/۹۰	مطلوب
۷	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۶	> ۰/۹۰	مطلوب

متوسط	$> 0/90$	$0/87$	RFI	شاخص برازش نسبی	۸
مطلوب	$> 0/90$	$0/94$	TLI	شاخص توکر-لویس	۹
مطلوب	نزدیک به صفر	$1/52$	RMR	ریشه مجذور مانده‌ها	۱۰
مطلوب	کوچکتر از $0/05$	$0/045$	RSMEA	ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	۱۱

بالاتر از $0/90$ برای شاخص برازش نسبی (RFI) نیز قابل قبول است. تفسیر شاخص توکر-لویس که به نام شاخص برازش هنجارنشده نیز خوانده می‌شود، همچون سایر شاخص‌های برازش تطبیقی است. این شاخص بر مبنای متوسط ضرایب همبستگی بین متغیرها در مدل قرار دارد. هر چه این ضرایب کوچکتر باشند، شاخص توکر-لویس نیز مقدار کوچک‌تری را نشان خواهد داد. این شاخص نیز بین صفر تا ۱ تغییر می‌کند و مقدار $0/90$ یا بیشتر، نشان‌دهنده یک مدل خوب است. آخرین شاخص ارائه شده در جدول ۴، ریشه مجذور مانده‌ها (RMR) است که مقادیر زیر $0/08$ نیز قابل قبول است. در مجموع بر اساس نتایج شاخص‌های برازش در جدول ۴، می‌توان گفت که داده‌ها برازش مطلوبی با مدل اصلاح شده دارند.

علاوه بر شاخص‌های کلی برازش مدل، ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل نیز به منظور درک شدت و قدرت روابط متغیرهای درون مدل محاسبه شد. جدول ۵ ضرایب استاندارد شده مسیرها به همراه ضریب تبیین شده هر متغیر درون‌زاد را نشان می‌دهد. مطابق با جدول ۵، 68 درصد از واریانس استرس شغلی به وسیله ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی، و جوسازمانی تبیین شده است.

نسبت مربع کای به درجه آزادی (X^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش اضافی (IFI)، شاخص برازش نسبی (RFI)، شاخص توکر-لویس (TLI) و ریشه مجذور مانده‌ها (RMR) در جدول ۴ گزارش شده است.

اولین نکته‌ای که درباره تفسیر مقدار کای اسکوار می‌توان اظهار کرد، این است که هر چه مقدار آن کوچکتر باشد، برازش داده‌ها به مدل بهتر است. بایرن^۱ و همکاران (۱۹۸۹) مقدار کمتر از ۲ را به عنوان اندازه مطلوب پیشنهاد کرده است. طبق قاعده GFI باید بزرگ‌تر یا مساوی با $0/90$ باشد تا بتواند قابل قبول بودن مدل را نشان دهد. شاخص دیگر، شاخص برازش هنجار شده است. چنانچه مقدار آن بین $0/90$ تا $0/95$ باشد، قابل قبول و مقادیر بالاتر از $0/95$ عالی است. دامنه پذیرش این شاخص مقادیر بالای $0/90$ در نظر گرفته شده است. شاخص دیگر، شاخص برازش تطبیقی یا مقایسه‌ای است. یکی از مزیت‌های این شاخص، عدم حساسیت آن به میزان حجم نمونه بوده و در مواردی که حجم نمونه در دسترس پائین است، می‌توان از این شاخص برای تحلیل خوب یا ضعیف بودن مدل برازش داده شده استفاده نمود. دامنه پذیرش این شاخص نیز، بین $0/90$ تا ۱ هست. شاخص برازش اضافی یا فزاینده (IFI) در راستای بهبود شاخص برازش هنجار شده معرفی گردید و دامنه پذیرش آن مقادیر بالاتر از $0/90$ است. مقادیر

جدول ۵. ضرایب استاندارد مستقیم، غیرمستقیم و کل مدل مسیر و ضرایب تبیین

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
بر روی استرس شغلی از:			
هوش هیجانی	$0/13$	$0/06$	$0/19$ *
ویژگی‌های شخصیتی	$0/27$ **	$0/08$ **	$0/35$ **
جوسازمانی	$0/37$ ***	-	$0/37$ ***

بر روی جوسازمانی:

هوش هیجانی

-۰/۱۷

-۰/۱۷

ویژگی‌های شخصی

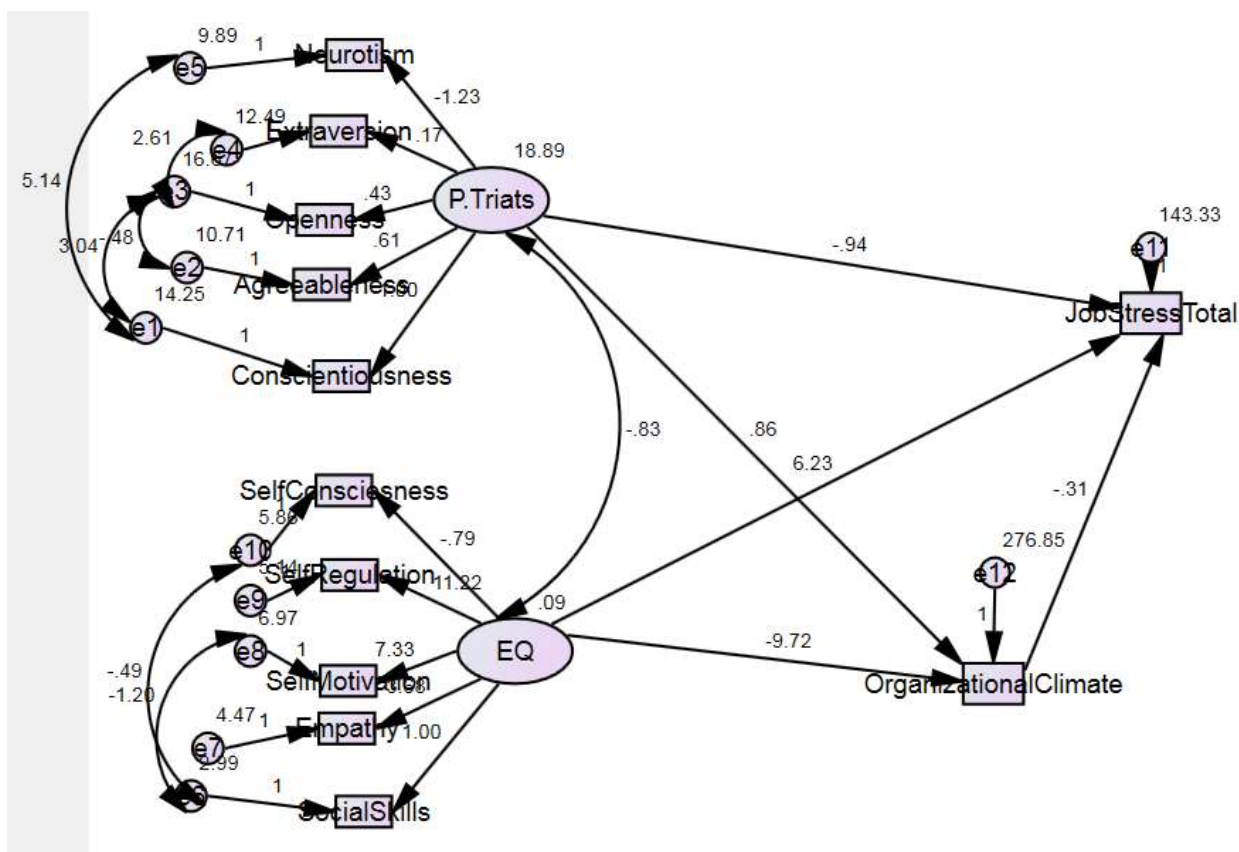
*۰/۲۱

*۰/۲۱

معنادار بود ($p < 0.05$). این بدین معنی است که ویژگی‌های شخصی به واسطه‌ی جوسازمانی می‌تواند بر استرس شغلی اثرگذار باشد.

به منظور درک بهتر روابط و اثرات ارائه‌شده در جدول، نمودار مسیرهای مدل برازش یافته با ضرایب استاندارد در شکل ۲ نمایش داده شده است.

همان‌گونه در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، اثر مستقیم هوش هیجانی بر استرس شغلی ($\beta = 0.13$) معنادار نیست ($p = 0.105$). از طرفی ویژگی‌های شخصی ($\beta = -0.27$) اثر معناداری بر استرس شغلی دارد ($p < 0.01$) و از طرفی نیز جوسازمانی اثر مستقیم ($\beta = -0.37$) و همچنین اثر میانجی معناداری بر استرس شغلی دارد ($p < 0.01$). همچنین اثر میانجی جوسازمانی معنادار است. اثر غیرمستقیم هوش هیجانی به واسطه‌ی جوسازمانی بر استرس شغلی معنادار نبود، اما اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصی به واسطه‌ی جوسازمانی بر استرس شغلی



شکل ۲. نمودار مسیرهای مدل برازش یافته با ضرایب استاندارد

همچنین شاخص‌های نیکویی برازش مدل، می‌توان نتیجه گرفت که جوسازمانی در رابطه بین تیپ‌های شخصی با استرس شغلی نقش میانجی‌گرانه معناداری ایفا می‌کند. اما در رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی نقش میانجی‌گرانه معناداری ندارد.

مطابق با جدول ۵، نتایج نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم تیپ‌های شخصی بر استرس شغلی با میانجیگری جوسازمانی معنادار است ($p < 0.05$)، اما اثر غیرمستقیم و مستقیم هوش هیجانی بر استرس شغلی معنادار نیست. با توجه به نتایج ارائه شده در شکل ۲ و

بحث و نتیجه گیری

متغیر برونزای پژوهش (جو سازمانی) بود که اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن از طریق متغیر درونزای میانجی (تیپ‌های شخصیتی) بر متغیر درونزای وابسته (استرس شغلی) مورد بررسی قرار گرفت. جهت آزمودن همزمان انگاره‌ی روابط مفروض روش مدل‌یابی معادله ساختاری اعمال گردید که به این منظور ابتدا هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری جداگانه مورد برآورد و آزمون قرار گرفتند و همه مدل‌های اندازه‌گیری تدوین شده مورد حمایت قرار گرفتند. شاخص‌های برازش برای مدل‌ها وضعیت قابل قبول را نشان دادند. پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای مکنون، برازندگی مدل مفروض اولیه مورد بررسی قرار گرفت که شاخص‌های برازندگی حاصله نشان دادند این مدل نیاز به بهبود دارد. مدل علی اصلاح شده الگویی خاص از روابط و تأثیرات متغیرهای پژوهش بر یکدیگر را ارائه نمود که شاخص‌های آن در سطح مناسبی بودند و نشان از برازندگی مدل با داده‌ها داشتند. سپس با توجه به ضرایب ساختاری فرضیه‌ها و سؤالات مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج آن به اختصار مورد اشاره قرار می‌گیرد:

فرضیه اصلی پژوهش مبتنی بر این بود که جو سازمانی با نقش واسطه‌ای تیپ‌های شخصیتی بر کاهش استرس شغلی تأثیر دارد. نتایج حاصل نشان داد که تأثیر تیپ شخصیتی برون‌گرایی - درون‌گرایی بر استرس شغلی با میزان ضریب $0/037$ و آماره $1/96 < t = 0/912$ ، تأثیر تیپ شخصیتی گشودگی به تجربه بر استرس شغلی با میزان ضریب $0/003$ و آماره $1/96 < t = 0/089$ و تأثیر تیپ شخصیتی توافق‌پذیری بر استرس شغلی با میزان ضریب $0/042$ و آماره $1/96 < t = 1/038$ رد شده است و سایر روابط تأیید شده است. لذا بعد از حذف مسیرهای غیرمعنادار مدل ساختاری جدیدی تدوین شد. نتایج حاصل نشان داد که تأثیر کل جو سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تیپ‌های شخصیتی روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی بر کاهش استرس شغلی منفی $0/743$ می‌باشد. لذا جو سازمانی با نقش واسطه‌ای تیپ‌های شخصیتی روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی بر کاهش استرس شغلی تأثیر دارد.

این یافته‌ها تاییدی بر این موضوع است که اولاً جو سازمانی با نقش واسطه‌ای مولفه‌های روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی از تیپ‌های شخصیتی بر کاهش استرس شغلی تأثیر دارد. این نتایج تاییدی بر این یافته می‌باشد که نتایج فرضیه اصلی این پژوهش با نتایج پژوهش‌های بیوک زاده (۱۲)، یمنی (۱۳) و محمدخانی (۱۴) همسو و هماهنگ است. اولین یافته پژوهش حاکی از اثر مستقیم جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی می‌باشد. بر طبق معادلات ساختاری، تأثیر مستقیم جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی با میزان ضریب مسیر $0/192$ و آماره $t = 3/906 < 1/96$ تأیید شد. ضمن اینکه علامت منفی بیانگر این است که با افزایش جو سازمانی استرس شغلی کاهش می‌یابد. لذا جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی تأثیر مستقیم دارد و این فرضیه همسو است با نتایج پژوهش سلجوقی (۱۵)، خجسته‌مقطلو (۱۶)، برونو (۱۷) و کازرونیان (۱۸) دومین یافته پژوهش حاکی از اثر غیرمستقیم جو سازمانی با میانجی‌گری تیپ‌های شخصیتی بر کاهش استرس می‌باشد.

همچنین میزان تأثیر مستقیم جو سازمانی بر هر یک از تیپ‌های شخصیتی تأیید شد ($t > 1/96$). تأثیر جو سازمانی بر روان‌نژندی تأثیری معکوس بود به این معنا که با بهبود جو سازمانی روان‌نژندی شخص کاهش می‌یابد. و بر تیپ‌های شخصیتی برون‌گرایی - درون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی تأثیری مثبت داشته است به این معنی که با بهبود جو سازمانی هر یک از تیپ‌های شخصیتی ذکر شده بیشتر بروز می‌کنند. میزان تأثیر مستقیم تیپ‌های شخصیتی روان‌نژندی با میزان ضریب $0/153$ و وظیفه‌شناسی با میزان ضریب $0/475$ - بر استرس شغلی تأیید شد. ($t > 1/96$) و تأثیر مستقیم سایر تیپ‌های شخصیتی بر استرس شغلی رد شد. ($t < 1/96$)

میزان تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی با میانجی‌گری تیپ شخصیتی روان‌نژندی بر استرس شغلی با ضریب $0/259$ - تأیید شد. و این تأثیر منفی است به این معنا که با بهبود جو سازمانی کاهش روان‌نژندی استرس شغلی کاهش می‌یابد. تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی با میانجی‌گری تیپ شخصیتی وظیفه‌شناسی با ضریب

دست آمده همسو است با نتیجه ای که خجسته مقاطلو (۱۶)، برونو (۱۷) و کازرونیان (۱۸) نیز گرفته اند.

نتیجه گیری

اولین یافته مبنی بر این است که جو سازمانی با نقش واسطه ای تیپ‌های شخصیتی روان نژندی و وظیفه شناسی بر کاهش استرس شغلی تأثیر دارند. و این به این معنی است که اگر جو سازمان ها مطلوب باشند و سطح هوش هیجانی کارکنان در سطح مطلوبی باشد می‌تواند هم روی روان نژندی و هم وظیفه شناسی افراد تأثیر مستقیم و مثبتی بر جای گذارد. همچنین نتیجه گرفته شد که جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی تأثیر مستقیم دارند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد جو سازمانی با میانجیگری تیپ‌های شخصیتی اثر مستقیم روی استرس شغلی دارد و میزان تأثیر مستقیم جو سازمانی بر هر یک از تیپ‌های شخصیتی تأیید شد. تأثیر جو سازمانی بر روان نژندی تأثیری معکوس بود به این معنا که با بهبود جو سازمانی روان نژندی شخص خاص کاهش می‌یابد و بر تیپ‌های شخصیتی برون‌گرایی- درون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی تأثیری مثبت داشته است به این معنی که با بهبود جو سازمانی هر یک از تیپ‌های شخصیتی ذکر شده بیشتر بروز می‌کنند. میزان تأثیر مستقیم تیپ‌های شخصیتی روان نژندی و وظیفه شناسی بر استرس شغلی تأیید شد. تأثیر مستقیم سایر تیپ‌های شخصیتی بر استرس شغلی رد شد. میزان تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی با میانجی‌گری تیپ شخصیتی روان نژندی بر استرس شغلی تأیید شد. و این تأثیر منفی است به این معنا که با بهبود جو سازمانی و افزایش وظیفه شناسی استرس شغلی کاهش می‌یابد. تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی با میانجی‌گری تیپ‌های شخصیتی برون‌گرایی- درون‌گرایی، گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری بر استرس شغلی رد شد. میزان تأثیر مستقیم تیپ‌های شخصیتی روان نژندی و وظیفه شناسی بر استرس شغلی تأیید شد و تأثیر مستقیم سایر تیپ‌های شخصیتی بر استرس شغلی رد شد. بر طبق نتایج ملاحظه شد که تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی

۰/۲۷۰- تأیید شد. و این تأثیر منفی است به این معنا که با بهبود جو سازمانی و افزایش وظیفه شناسی استرس شغلی کاهش می‌یابد. تأثیر غیرمستقیم جو سازمانی با میانجی‌گری تیپ‌های شخصیتی برون‌گرایی- درون‌گرایی، گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری بر استرس شغلی رد شد. این نتایج تأییدی بر این یافته می‌باشد که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های خجسته مقاطلو (۱۶)، برونو (۱۷) و کازرونیان (۱۸).

بیشترین تأثیر مؤلفه های جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی مؤلفه صمیمیت با ضریب ۰/۲۳۹- و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه مزاحمت با ضریب ۰/۱۲۱- می‌باشد که این تأثیر منفی است یعنی با افزایش بهبود مؤلفه های جو سازمانی استرس شغلی کاهش می‌یابد.

به منظور مقایسه‌ی اثرات مؤلفه های جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی نیاز به تدوین مدلی ساختاری بود که همه مؤلفه های جو سازمانی را دربرداشته و نقش هر یک را بر کاهش استرس شغلی تبیین نماید. لذا مدل ساختاری بر این مبنا تدوین شده و مورد ارزیابی قرار گرفت و تنها متغیر ملاحظه‌گری به دلیل فقدان ضرایب ساختاری معنادار از مدل حذف گردید. لذا بعد از حذف مسیرهای غیرمعنادار مدل ساختاری جدیدی تدوین شد و سپس روایی و پایایی آن ارزیابی شد. پس از اطمینان از روایی و پایایی مدل های اندازه‌گیری، معناداری بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفت. و نتایج با استفاده از مقدار آماره χ^2 بررسی شد.

لذا در پاسخ به سؤال پژوهش میزان تأثیر روحیه گروهی بر استرس شغلی ۰/۱۶۳-، میزان تأثیر مزاحمت بر استرس شغلی ۰/۱۲۱-، میزان تأثیر صمیمیت بر استرس شغلی ۰/۲۳۹-، میزان تأثیر علاقمندی ۰/۱۵۴-، میزان تأثیر فاصله‌گیری ۰/۱۴۱-، میزان تأثیر نفوذ و پویایی ۰/۲۲۰- و میزان تأثیر مؤلفه تأکید بر تولید بر استرس شغلی ۰/۱۴۸- می‌باشد. بیشترین تأثیر مؤلفه های جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی مؤلفه صمیمیت با ضریب ۰/۲۳۹- و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه مزاحمت با ضریب ۰/۱۲۱- می‌باشد که این تأثیر منفی است یعنی با افزایش بهبود مؤلفه های جو سازمانی استرس شغلی کاهش می‌یابد. نتایج به

تشکر و قدردانی

این مقاله، استخراج شده از بخشی از رساله‌ی دکتری تخصصی مصوب دانشکده‌ی روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند کرمان است. از اساتید راهنما، مشاور و تمامی کسانی که در این تحقیق همکاری نموده اند کمال تشکر را دارم.

تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می باشد.

با میانجی‌گری تیپ‌های شخصیتی برون‌گرایی- درون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری بر کاهش استرس شغلی رد شد. تأثیر کل جو سازمانی بر استرس شغلی با میانجی‌گری تیپ شخصیتی روان نژندی می‌باشد. بیشترین تأثیر مؤلفه‌های جو سازمانی بر کاهش استرس شغلی مؤلفه صمیمیت و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه مزاحمت می‌باشد که این تأثیر منفی است یعنی با افزایش بهبود مؤلفه‌های جو سازمانی استرس شغلی کاهش می‌یابد.

References

- Hassanzadeh T, Poor Hossein A, Zolfaghar N. The Relationship between the Mediating Role of Organizational Commitment with Job Stress and Job Satisfaction. Third International Conference on Management, Accounting and Knowledge-Based Economics with Emphasis on Resistance Economics 2017. p. 22-8.
- Absalan A. Determining the relationship between job stress and mental health with burn satisfaction in karaj hospital. Journal of Advances in Medical 1396;2:102-9.
- Shakeri M. The relationship between job stressors and burnout of active sports coaches in the community of Shahroud Leagues: Islamic Azad University Shahroud Unit, Faculty of Humanities; 1398
- Agbonluae OO, Omi-Ujuanbi G, Akpede M. Coping strategies for managing occupational stress for improved worker productivity. IFE Psychologia: An International Journal. 2017;25(2):300-9.
- Boateng N. Exploring the Relationship between Organizational Restructuring and Job Stress (Antecedents and Consequences) At the Denmark Embassy in Ghana: University of Ghana; 2019.
- Choi JS, Kim KM. Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. American journal of infection control. 2020;48(11):1404-6.
- Schultz DP, Schultz SE. Theories of personality: Cengage Learning; 2016.
- Azadmarzabadi E, Gholami Fesharaki M. Evaluation of validity and reliability of HSE job stress questionnaire. Journal of Behavioral Sciences. 2010;4(4):291-7.
- Costa Jr PT, McCrae RR. The Revised Neo Personality Inventory (neo-pi-r): Sage Publications, Inc; 2008.
- Bazrafshan MR, Ghaedian S, Foroutani MR, Gholami Y. An Analysis of Secondary High School Students' Personality Dimensions and the Use of Virtual Social Networks in the 4th District of Shiraz City, 2014. Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences. 2018;16(10):913-24.
- Kavusi Z, Mohammed K, Ghanbari Jahromi M, Haghayeghi F, Kasani A. The Relationship between Organizational Climate and Employee Entrepreneurship in Motahari Hospital, Jahrom, 2013. Sadra Journal of Medical Sciences. 2014;2(4):369-87.
- SHARIF F, REZAIIE S, KESHAVARZI S, MANSOORI P, GHADAKPOOR S. Teaching Emotional Intelligence to Intensive Care Unit Nurses and Their General Health: A Randomized Clinical Trial. International Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2013;4(3):-.
- Yamani N, Shahabi M, Haghani F. The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism. 2014;2(1):20-6.
- Mohammad Khani M. A Study of the Multiple Relationship between Emotional and Organizational Intelligence with Job Stress of Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University Staff and Managers 2011.

15. Saljuqi S. The study of the relationship between teachers' perceptions of organizational structure, leadership style of managers, organizational climate with their job stress in schools in the second district of Bandar Abbas: Islamic Azad University Bandar Abbas Branch; 2016
16. Khojasteh Moghatloo S. The effect of job stress on burnout and teachers' creativity with regard to the mediating role of school organizational climate: Urmia University; 2017.
17. Chauvin B, Rohmer O, Spitzenstetter F, Raffin D, Schimchowitsch S, Louvet E. Assessment of job stress factors in a context of organizational change. *European review of applied psychology*. 2014;64(6):299-306.
18. Kazerunian M. The relationship between personality type characteristics and organizational climate with the effectiveness of female managers in District 1 of Shiraz: Shiraz; 2017.

*Original Article***Compilation of structural equation model of occupational stress based on personality types with organizational climate mediation in employees of Tehran electricity departments**

Received: 31/05/2023 - Accepted: 07/10/2023

Elham Mazloomi¹
Mohammad Asgari^{2*}
Fariborz Dortaj³

¹ PhD Student, Department of General Psychology, Zarand Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

² Associate Professor, Department of Assessment and Measurement, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

³ Professor, Department of Educational Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Email: Drmasgari423@gmail.com

Abstract

Introduction: The prevalence and spread of stress in the work environment has prompted researchers to analyze this issue in the organization and its effect on the performance of employees. Therefore, the aim of the current research was to provide a model to reduce job stress based on personality types and the mediation of organizational climate of Tehran electricity department employees.

Methods: The research method using structural equations and the statistical population of this research included all the employees working in the electricity departments of the 22 districts of Greater Tehran in 2018. For this purpose, 13 regions were selected from among the employees of the 22 regions of Greater Tehran by random cluster method, and the total number of employees in these 13 regions was 316, all of whom were selected as samples. To collect data, HSE occupational stress questionnaire (1990), Halpin and Craft's organizational climate (1963) and Neo's personality type (2005) were used. Structural equation modeling and AMOS and SPSS software were used to analyze the research data.

Results: The fit indices of the model showed the appropriate fit of the model with the data. The first finding is that personality types with the mediating role of organizational climate have an effect on reducing job stress.

Conclusion: According to the findings, it can be said that personality type is effective on job stress through the mediation of organizational climate.

Keywords: Job Stress, Personality Types, Organizational Climate