

Research Paper

Structural Equation Modeling to Explain the Relationship Between Personality Traits, Job Characteristics And Emotional Contagion with The Psychological and Behavioral Consequences of Job Stress Among Medical Staff of Tabriz Hospitals During the Covid

Nasim Saberi Badr¹, Jahangir Yarihajatalo^{2*}, Omidali Hoseinzadeh³

1. PhD student, Educational Management Department, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Shabester Branch, Islamic Azad University, Shabester, Iran

ARTICLE INFO

Abstract

PP: 143-158

Use your device to scan and read the article online



Keywords:

Occupational Stress, Personality Characteristics, Job Characteristics, Emotional Contagion, Treatment Staff

As one of the most important characteristics of the work environment, occupational stress is physical or emotional exhaustion that occurs due to real or mental issues and problems. This research was conducted with the aim of modeling structural equations to explain the relationship between personality traits, job characteristics and emotional contagion with the psychological and behavioral consequences of job stress among the medical staff of Tabriz hospitals during the Covid-19 pandemic. The method of carrying out the present research was descriptive-survey and correlational research design was structural equation modeling. The statistical population of this research was all medical staff of hospitals in Tabriz city in 2013-2014, and 453 people were selected using Morgan's table for the unlimited population. Research tools included the Neo Personality Questionnaire, Job Characteristics Questionnaire, Emotional Contagion Questionnaire, Job Stress Questionnaire, Beck Anxiety Inventory and Job Satisfaction Questionnaire. Structural equation modeling was used for data analysis.

Citation: Saberi Badr, N., Yarihajatalo, J., Hoseinzadeh, O. (2024). **Structural Equation Modeling to Explain the Relationship Between Personality Traits, Job Characteristics And Emotional Contagion with The Psychological and Behavioral Consequences of Job Stress Among Medical Staff of Tabriz Hospitals During the Covid**, *Geography(Regional Planning)*, 13 (Special Issue 1), 143-158.

DOI: 10.22034/jgeoq.2024.299432.3242

* **Corresponding author:** Jahangir Yarihajatalo, **Email:** jahangiryari17@gmail.com

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract**Introduction**

Critical situations become bigger changes in the environment, which in turn change the emotional state of people in the environment. Alman and the Covid-19 epidemic in 2020 was a major public health crisis (World Health Organization, 2020). The adverse covid-19 epidemic left a lot of fear, panic and other negative emotions on people's mental state. In general, compared to other employees, doctors have higher work stress even under normal conditions; the health system is one of the most important parts of sustainable development in human societies due to its direct relationship with people's health. To achieve this, it is necessary to have a medical staff with high job motivation and strong morale. In all departments of the hospital, we meet nurses who were regular, caring and interested people when they entered the nursing profession, but usually, after working for several years and facing a lot of job stress in their work environment, they have their motivation. They lose and they don't even want to quit their jobs. Also, due to the few types of research conducted inside the country, the present research is the percentage of answering the question of whether the behavioral and psychological consequences of occupational stress on private and occupational characteristics with the mediation of emotional contagion among the personality therapy staff of Tabriz city during the pandemic. Is the condition (covid-19) predictable?

Methodology

This study used a descriptive survey method with a correlational design through structural equation modeling (SEM) to examine causal relationships between variables. The population included healthcare staff from Tabriz hospitals in 2020-2021, with a final sample size of 453 participants after accounting for incomplete questionnaires. Ethical guidelines were strictly followed, ensuring participants' voluntary involvement and confidentiality. Data analysis was

conducted using both descriptive and inferential tests.

Results and Discussion

The results of this study indicate that the mean and standard deviation of the variables examined, such as neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, job characteristics, positive and negative emotional contagion, job stress, anxiety, and job satisfaction, fall within the normal range. Given the normal distribution of these variables, structural equation modeling (SEM) using Smart PLS software was employed for data analysis. This variance-based method is highly effective for predicting and simultaneously analyzing complex interrelationships. The structural model results reveal that emotional contagion plays a significant mediating role in many paths. Specifically, emotional contagion significantly mediates the relationships between neuroticism and anxiety, job stress, and job satisfaction; between openness to experience and anxiety, job stress, and job satisfaction; and between agreeableness and job satisfaction. Additionally, emotional contagion significantly mediates the relationships between job characteristics and anxiety, job stress, and job satisfaction. These findings highlight the importance of emotional contagion in influencing various occupational and psychological factors.

Conclusion

This study aimed to model structural equations to explain the relationships between personality traits, job characteristics, emotional contagion, and the psychological and behavioral outcomes of job stress among hospital staff in Tabriz during the COVID-19 pandemic. The findings align with previous research, such as those by Fetizadeh and Khoshouei (2016), Nikčević et al. (2021), and others. For instance, Deniz Gun Aydin (2021) found that extraversion, conscientiousness, and neuroticism predict job performance and the intention to quit due to COVID-19-related fear. Personality traits were shown to correlate with anxiety, depression, and distress, with neuroticism acting as a vulnerability factor and extraversion and conscientiousness as protective factors. Emotional contagion plays a crucial mediating role in these relationships,

impacting how individuals process stress and adapt their coping strategies. The study highlights the significant influence of

emotional contagion in the workplace, particularly in the context of a global health crisis like COVID-19.

References

1. Ai, P., Liu, Y., & Zhao, X. (2019). Big Five personality traits predict daily spatial behavior: Evidence from smartphone data. *Personality and Individual Differences*, 147, 285-291.
2. Altamura, M., Iuso, S., D'Andrea, G., D'Urso, F., Piccininni, C., Angelini, E., ... & Bellomo, A. (2019). Maladaptive coping strategies and neuroticism mediate the relationship between 5HTT-LPR polymorphisms and symptoms of anxiety in elite athletes. *Clinical Neuropsychiatry*, 16(1), 62.
3. Bakhtiar Nasrabadi, H., Rajaei Pour, S., Salimi, Q., Taherpour, F., & Partovi, M. (2009). Examining the relationship between job nature and job satisfaction. *Research Journal of Executive Management*, 1(33), 57-76. [In Persian]
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
5. Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
6. Barsade, S. G., Coutifaris, C. G., & Pillemer, J. (2018). Emotional contagion in organizational life. *Research in Organizational Behavior*, 38, 137-151.
7. Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: psychometric properties. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56(6), 893.
8. Beltzer, M. L., Adams, S., Beling, P. A., & Teachman, B. A. (2019). Social anxiety and dynamic social reinforcement learning in a volatile environment. *Clinical Psychological Science*, 7(6), 1372-1388.
9. Bertozzi, G., Salerno, M., Pomara, C., & Sessa, F. (2019). Neuropsychiatric and behavioral involvement in AAS abusers. A literature review. *Medicina*, 55(7), 396.
10. Carlo, G., Mestre, M. V., McGinley, M. M., Samper, P., Tur, A., & Sandman, D. (2012). The interplay of emotional instability, empathy, and coping on prosocial and aggressive behaviors. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 675-680.
11. Chai, M. S., & Low, C. S. (2015). Personality, coping and stress among university students. *American Journal of Applied Psychology*, 4(3-1), 33-38.
12. Chwaszcz, J., Lelonek-Kuleta, B., Wiechetek, M., Niewiadomska, I., & Palacz-Chrisidis, A. (2018). Personality traits, strategies for coping with stress and the level of internet addiction—a study of polish secondary-school students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 987.
13. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: the NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
14. De Vignemont, F., & Singer, T. (2006). The empathic brain: how, when and why?. *Trends in cognitive sciences*, 10(10), 435-441.
15. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
16. Demiri, H. (2011). Designing and testing a model of some antecedents and important outcomes of job stress among employees of the National Iranian Drilling Company (Master's thesis). Shahid Chamran University of Ahvaz. [In Persian]
17. Deniz Günaydin, H. (2021). Impacts of personality on job performance through COVID-19 fear and intention to quit. *Psychological reports*, 124(6), 2739-2760.
18. Doherty, R. W. (1997). The emotional contagion scale: A measure of individual differences. *Journal of nonverbal Behavior*, 21(2), 131-154.
19. Elfenbein, H. A. (2014). The many faces of emotional contagion: An affective process theory of affective

- linkage. *Organizational Psychology Review*, 4(4), 326–362.
20. Fatehi Zadeh, A., & Khoshouei, M. S. (2016). The relationship between self-regulation and personality traits with job stress among employees of Isfahan University. *Journal of Mental Health Principles*, 19(1), 14-21. [In Persian]
 21. Fickova, E. (2009). Reactive and proactive coping with stress in relation to personality dimensions in adolescents. *Studia Psychologica*, 51(2–3), 149–160.
 22. Foroutan, H., & Anvari, A. (2018). The role of job characteristics in job stress and job satisfaction with the mediation of employee empowerment (Case study: Employees of District 6 of the Supreme Audit Court of Iran). The 3rd International Conference on Dynamic Management, Accounting, and Auditing, Tehran. Retrieved from <https://civilica.com/doc/826267> [In Persian]
 23. Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
 24. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
 25. Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & emotion*, 19(3), 313-332.
 26. Frijda, N. H. (2010). Impulsive action and motivation. *Biological psychology*, 84(3), 570-579.
 27. Gallese, V., Keysers, C., & Rizzolati, G. (2004). A unifying view of the basis of social cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(9), 396–403.
 28. Ghamari, N., Derakhshan Rad, S. A., Ghamari, M., & Ghamari, E. (2012). Assessing job motivation in occupational therapy based on the motivation potential index among occupational therapists in Fars province. *Journal of Modern Rehabilitation*, 6(3), 5-12. [In Persian]
 29. Ghaneh Qashlaq, R., Valiei, S., Rezaei, M., & Rezaei, K. (2013). The relationship between personality traits and job stress in nurses. *Journal of Psychiatric Nursing*, 1(3), 27-34. [In Persian]
 30. Gross, J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 214–219.
 31. Grossi Farshi, M., Mehryar, A. H., & Ghazi Tabatabaei, M. (2001). The application of the new NEO personality test and analysis of its characteristics and factorial structure among Iranian university students. *Scientific-Research Quarterly of Humanities*, Al-Zahra University, 39, 173-198. [In Persian]
 32. Hagerty, S. L., & Williams, L. M. (2020). The impact of COVID-19 on mental health: The interactive roles of brain biotypes and human connection. *Brain, Behavior, & Immunity-Health*, 5, 100078.
 33. Hatfield, E., Bensman, L., Thornton, P. D., & Rapson, R. L. (2014). New perspectives on emotional contagion: A review of classic and recent research on facial mimicry and contagion.
 34. Hatfield, E., Cacioppo, J. L., & Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Sciences*, 2(3), 96–100.
 35. Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International business review*, 24(4), 710-723.
 36. Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588-598.
 37. Hengartner, M. P., van der Linden, D., Bohleber, L., & von Wyl, A. (2017). Big five personality traits and the general factor of personality as moderators of stress and coping reactions following an emergency alarm on a Swiss University Campus. *Stress and Health*, 33(1), 35–44.
 38. Iacoboni, M. (2009). Imitation, empathy, and mirror neurons. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 653–670. DOI:10.1146/annurev.psych.60.110707.163604.
 39. Jonason, P. K., & Sherman, R. A. (2020). Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad

- traits. *Personality and Individual Differences*, 163, 110081.
40. Karimzade, A., & Besharat, M. A. (2011). An investigation of the relationship between personality dimensions and stress coping styles. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 797–802
 41. Kaviani, H., & Mousavi, A. S. (2008). Psychometric properties of the Beck Anxiety Inventory across age and gender groups in the Iranian population. *Journal of Tehran University of Medical Sciences*, 2(66), 136-140. [In Persian]
 42. Kevrekidis, P., Skapinakis, P., Damigos, D., & Mavreas, V. (2008). Adaptation of the Emotional Contagion Scale (ECS) and gender differences within the Greek cultural context. *Annals of general psychiatry*, 7(1), 1-6.
 43. Kotov, R., Gamez, W., Schmidt, F., & Watson, D. (2010). Linking “big” personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 136(5), 768.
 44. Leandro, P. G., & Castillo, M. D. (2010). Coping with stress and its relationship with personality dimensions, anxiety, and depression. *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1562–1573.
 45. Lee, S. A., Jobe, M. C., Mathis, A. A., & Gibbons, J. A. (2020). Incremental validity of coronaphobia: Coronavirus anxiety explains depression, generalized anxiety, and death anxiety. *Journal of anxiety disorders*, 74, 102268.
 46. López-Núñez, M. I., Díaz-Morales, J. F., & Aparicio-García, M. E. (2021). Individual differences, personality, social, family and work variables on mental health during COVID-19 outbreak in Spain. *Personality and Individual Differences*, 172, 110562.
 47. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159–181). The Guilford Press.
 48. Meymandpour, R., & Bagheri, Z. (2017). A study of personality traits, viz., extraversion and introversion on telecommuters burnout. *Telecom Business Review*, 10(1), 1.
 49. Mirhaghi, M., & Sarabian, S. (2016). Relationship between perceived stress and personality traits in emergency medical personnel. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 18(5), 265–271
 50. Mohammadi, S. (2011). Examining the relationship between organizational identity, job satisfaction, and organizational commitment among high school teachers in Sanandaj (Master's thesis). University of Tehran. [In Persian]
 51. Mohr, D. C., & Burgess Jr, J. F. (2011). Job characteristics and job satisfaction among physicians involved with research in the veterans health administration. *Academic Medicine*, 86(8), 938-945.
 52. Nesaian, A., Asadi Gandmani, R., & Bagheri, H. (2017). The relationship between job stress and personality traits and spiritual experiences in nurses. *Nursing Research*, 12(3), 44-49. [In Persian]
 53. Nikčević, A. V., Marino, C., Kolubinski, D. C., Leach, D., & Spada, M. M. (2021). Modelling the contribution of the Big Five personality traits, health anxiety, and COVID-19 psychological distress to generalised anxiety and depressive symptoms during the COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 279, 578-584.
 54. Park, S. (2017). Motivating raters through work design: Applying the job characteristics model to the performance appraisal context. *Cogent Psychology*, 4(1), 1287320.
 55. Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
 56. Pehlivan, E., Tekin, C., Mete, B., & Nacar, E. (2016). Job stress status and the influencing factors of staff working at a medical center in Malatya Turkey: Erkan Pehlivan. *The European Journal of Public Health*, 26(suppl_1), ckw175-026.
 57. Penley, J. A., & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32(7), 1215–1228.
 58. Petasis, A., & Economides, O. (2020). The Big Five Personality Traits, Occupational Stress, and Job

- Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4).
59. Petitta, L., & Naughton, S. (2015). Mapping the association of emotional contagion to leaders, colleagues, and clients: Implications for leadership. *Organization Management Journal*, 12(3), 178-192.
60. Quilty, L. C., Pelletier, M., DeYoung, C. G., & Bagby, R. M. (2013). Hierarchical personality traits and the distinction between unipolar and bipolar disorders. *Journal of affective disorders*, 147(1-3), 247-254.
61. Raeisi, P., Nasiripour, A. A., Lotfi, S. R., Abrisham, A., & Akbarzadeh, M. (2013). Examining the relationship between job characteristics of emergency medical technicians and scene time in traumatic patients in Mashhad. *Military Medicine Journal*, 2(1), 47-54. [In Persian]
62. Ramírez-Maestre, C., Martínez, A. E. L., & Zarazaga, R. E. (2004). Personality characteristics as differential variables of the pain experience. *Journal of Behavioral Medicine*, 27(2), 147-165.
63. Rizzolatti, G., & Sinigaglia, C. (2008). *Mirrors in the brain: How our minds share actions and emotions*. Oxford University Press, USA.
64. Roesch, S. C., Wee, C., & Vaughn, A. A. (2006). Relations between the Big Five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41(02), 85-96.
65. Shaemi Barzaki, A., Abzari, M., & Moeidi, Z. (2014). Analyzing the impact of Hackman and Oldham's job characteristics model on organizational indifference among employees. *Organizational Behavior Studies*, 3(10), 89-111. [In Persian]
66. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1).
67. Strickhouser, J. E., Zell, E., & Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metasynthesis. *Health Psychology*, 36(8), 797.
68. Totterdell, P., Kellett, S., Teuchmann, K., & Briner, R. B. (1998). Evidence of mood linkage in work groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1504-1515.
69. Vollrath, M., Banholzer, E., Caviezel, C., Fischli, C., & Jungo, D. (1994). Coping as a mediator or moderator of personality in mental health. *Personality Psychology in Europe*, 5, 262-273.
70. Wang, W., & Miao, D. (2009). The relationships among coping styles, personality traits and mental health of Chinese medical students. *Social Behavior and Personality*, 37(2), 163-172
71. Wilkowski, B. M., Robinson, M. D., & Meier, B. P. (2006). Agreeableness and the prolonged spatial processing of antisocial and prosocial information. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1152-1168.
72. Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 69(4), 947-959.
73. Wong, K. K. K. (2019). *Mastering partial least squares structural equation modeling (PLS-Sem) with Smartpls in 38 Hours*. IUniverse.
74. World Health Organization. (2020). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV).
75. Zainah, M., Muhammad, N. A. A., & Nor, S. A. (2019). Adult personality and its relationship with stress level and coping mechanism among final year medical students. *Medicine & Health*, 14(2), 154-167.
76. Zhang, Y., Cao, X., Wang, P., Wang, G., Lei, G., Shou, Z., ... & Xiao, Q. (2020). Emotional "inflection point" in public health emergencies with the 2019 new coronavirus pneumonia (NCP) in China. *Journal of affective disorders*, 276, 797-803.



انجمن ژئوپلیتیک ایران

فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)

دوره ۱۳ (ویژه‌نامه ۱)، زمستان ۱۴۰۲

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۱۱۲-۲۷۸۳

Journal Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>

مقاله پژوهشی

مدلسازی معادلات ساختاری برای تبیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و سرایت هیجانی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی در حوزه جغرافیایی تبریز

نسیم صابری بدر: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
 جهانگیری یاری حاج عطا لو*: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
 امید علی حسین زاده: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد شبستر، دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر، ایران

| چکیده | اطلاعات مقاله |
|---|---|
| <p>استرس شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط شغلی، فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا ذهنی پدید می‌آید. این پژوهش با هدف مدلسازی معادلات ساختاری برای تبیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و سرایت هیجانی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی در بین کادر درمان بیمارستان‌های شهر تبریز در ایام پاندمی کووید-۱۹ انجام گرفت. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدلسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان کادر درمان بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند که با استفاده از جدول مورگان برای جامعه نامحدود، ۴۵۳ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه شخصیتی نئو، پرسشنامه ویژگی‌های شغلی، پرسشنامه سرایت هیجانی، پرسشنامه استرس شغلی، سیاهه اضطراب بک و پرسشنامه رضایت شغلی بود. از مدلسازی معادلات ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیرهای روان-نژندی با اضطراب ($p=0/013$)، استرس شغلی ($p=0/010$) و رضایت شغلی ($p=0/008$)، بین مسیرهای گشودگی به تجربه با اضطراب ($p=0/047$)، استرس شغلی ($p=0/042$) و رضایت شغلی ($p=0/039$)، بین مسیر توافق‌پذیری با رضایت شغلی ($p=0/049$) و بین مسیرهای ویژگی‌های شغلی با اضطراب ($p=0/005$)، استرس شغلی ($p=0/003$) و رضایت شغلی ($p=0/003$) در حد معنی‌داری قرار داشت. با توجه به نتایج دولت باید افزایش سرمایه‌گذاری در سیستم مراقبت‌های بهداشتی را برای کاهش اضطراب و استرس شغلی در کادر درمانی که با حجم کاری بالاتری روبرو هستند، در نظر بگیرد.</p> | <p>شماره صفحات: ۱۵۸-۱۴۳</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p>  <p>واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی، سرایت هیجانی، کادر درمان</p> |

استناد: صابری بدر، نسیم؛ یاری حاج عطا لو، جهانگیر و حسین زاده، امید علی: (۱۴۰۲). مدلسازی معادلات ساختاری برای تبیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و سرایت هیجانی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی در حوزه جغرافیایی تبریز، فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، دوره ۱۳ (ویژه‌نامه ۱)، ۱۴۳-۱۵۸.

DOI: 10.22034/jgeoq.2024.299432.3242

مقدمه

شرایط بحرانی بزرگ اغلب منجر به تغییراتی در محیط می شوند که به نوبه خود باعث تغییر وضعیت هیجانی افراد در محیط می شود (بلتزر^۱ و همکاران، ۲۰۱۹؛ ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). شیوع و اپیدمی کووید-۱۹ در سال ۲۰۲۰ یک شرایط بحرانی بزرگ در حوزه سلامت عمومی بود (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰). اپیدمی کووید-۱۹ اثرات نامطلوب زیادی مانند اضطراب، افسردگی، وحشت و سایر هیجانهای منفی بر وضعیت روانی افراد گذاشت (هاگرتی و ویلیامز^۳، ۲۰۲۰). به طور کلی، در مقایسه با اکثر مشاغل دیگر، کارکنان پزشکی حتی در شرایط عادی استرس کاری بالاتری دارند (پهلویان^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). در وضعیت اپیدمی کووید-۱۹، به دلیل ماهیت خاص خود، کارکنان پزشکی باید مسئولیت های کاری بیشتری را بر عهده بگیرند و بنابراین استرس شغلی قوی تری را در روند پیشگیری و کنترل همه گیر تجربه می کنند. شیوع کووید-۱۹ تغییرات بزرگی را در روند کاری و محیط کاری کارکنان پزشکی ایجاد کرده است که از جمله آنها می توان به افزایش ساعات کاری، افزایش وظایف کاری، افزایش ریسک های کاری، افزایش رویه های کاری، افزایش نگرانی های اجتماعی و افزایش فشار عمومی اشاره کرد.

استرس بخشی از زندگی روزمره است. استرس حالت یا فرایندی روانشناختی است که در هنگام وقوعش فرد با حوادثی مواجه می شود که آن ها را نسبت به بهزیستی جسمی و روانشناختی خود تهدیدآمیز ادراک می کند. استرس از تعامل با محیط نشات می گیرد و زمانی رخ می دهد که بین فشارهای موقعیتی و منابعی که فرد در اختیار دارد ناهماهنگی وجود داشته باشد (سوننتاج و فریتز، ۲۰۱۵). در بین عوامل روانی استرس شغلی از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد، به طوریکه سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۲ استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و سازمان جهانی بهداشت بر اساس شاخص بار جهانی بیماری ها، به این نتیجه رسید که بیماری های روانی به ویژه استرس، دومین علت ناتوانی تا سال ۲۰۲۰ بود (هایس، داگلاس و بونر، ۲۰۱۵).

واضح ترین راه برای درک نقش ویژگی های شخصیتی در بررسی تفاوت های فردی در رعایت محدودیت ها، از دریچه پنج ویژگی بزرگ شخصیتی قابل بررسی است. برخی از این ویژگی ها به عنوان پیش بینی کننده های مهم پیروی از سیاست های دولتی در مورد کووید-۱۹ برجسته هستند. اول، روان نژندی یک ویژگی است که ممکن است تمایل افراد را برای اجتناب از خطر نشان دهد (جوناسون و شرم^۵، ۲۰۲۰)، و بنابراین، ممکن است افراد روان رنجور را به تبعیت از سیاست هایی سوق دهد که ممکن است حس ایمنی آنها را افزایش دهد. ثانیاً، افراد توافق پذیر به دیگران اهمیت می دهند و عموماً دارای طبیعت اجتماعی هستند (ویلکووسکی، رابینسون و مایر^۶، ۲۰۰۶). بنابراین، کسانی که دارای صفت توافق پذیری هستند ممکن است رعایت کنند زیرا انجام این کار از دیگران محافظت می کند. سوم، افراد وظیفه شناس سعی می کنند از میکروب ها دوری کنند و یک زندگی سازمان یافته داشته باشند (مک کری و کاستا^۷، ۲۰۰۸). وضعیت کووید-۱۹ ممکن است باعث انطباق بیشتر در افرادی با این ویژگی شخصیتی شود تا از عفونت جلوگیری شود. علاوه بر این، مطالعه شخصیت و رفتار روزانه نشان می دهد که افراد وظیفه شناس در طول روز به تعداد نسبتاً کمی از مکان ها سر می زنند و بنابراین برخی از محدودیت ها مانند انزوا ممکن است برای آنها آزردهنده نباشد. برعکس، افراد برون گرا تمایل دارند در طول روز از مکان های بیشتری بازدید کنند و انزوا ممکن است به خصوص برای آنها سخت باشد (آی، لیو و ژائو^۸، ۲۰۱۹). گفته می شود که صفات شخصیتی می توانند حدود یک سوم واریانس افسردگی را تبیین کند (کیولیتی^۹ و همکاران، ۲۰۱۳)؛ با بیشترین سهم از روان رنجوری (یک عامل آسیب پذیری)، برون گرایی و وظیفه شناسی به عنوان عوامل حفاظتی (کوتوف و همکاران، ۲۰۱۰؛ استریک هاسر و همکاران، ۲۰۱۷). در یک مطالعه بسیار جدید که در اوج همه گیری (آوریل ۲۰۲۰) انجام شد، لی و همکارانش (۲۰۲۰) نشان دادند که روان نژندی هم اضطراب فراگیر و هم علائم افسردگی

1. Beltzer
2. Zhang
3. Hagerty and Williams
4. Pehlivan
5. Jonason & Sherman
6. Wilkowski, Robinson, & Meier
7. McCrae & Costa
8. Ai, Liu & Zhao
9. Quilty

را پیش‌بینی می‌کند که در آن طیف وسیعی از متغیرهای اجتماعی-دموگرافیک (مانند سن، جنسیت و غیره) کنترل شده بودند. پنج ویژگی شخصیتی بزرگ همچنین برای پیش‌بینی مشکلات شغلی و سازگاری اجتماعی در طول همه‌گیری با روان‌نژندی به‌عنوان یک عامل آسیب‌پذیری و سازگاری به‌عنوان یک عامل محافظ، پیش‌بینی شده است (نیک‌چویچ و همکاران، ۲۰۲۱). از طرفی مدل ویژگی‌های شغلی^۱ چارچوبی را برای ارتباط ویژگی‌های کلیدی شغلی با رضایت و انگیزه کارکنان فراهم می‌کند. طبق این مدل، پنج ویژگی اصلی شغل (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، و بازخورد) بر سه حالت روان‌شناختی بحرانی تأثیر می‌گذارد: تجربیات معناداری، مسئولیت‌پذیری در قبال نتایج و آگاهی از نتایج. این سه حالت روان‌شناختی بر رضایت شغلی، رضایت از رشد و انگیزه تأثیر می‌گذارند (ماهر و بورگس^۲، ۲۰۱۱). ویژگی‌های مرکز پزشکی نیز ممکن است بر ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی تأثیر بگذارد. پزشکانی که در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه کار می‌کنند، ممکن است فرصت‌های بیشتری برای مشارکت در کار علمی، مانند کمک‌های مالی یا نسخه‌های خطی، و بازخورد حمایتی هم‌تایان برای بهبود داشته باشند. فعالیت‌ها ممکن است از طریق مرکز پزشکی یا از طریق گروه‌ها و کمیته‌های تحقیقاتی وابسته دانشگاهی انجام شود (ماهر و بورگس، ۲۰۱۱). نتایج تحقیق یوکسیو (۲۰۱۱) نشان داد شد، ویژگی‌های شغلی تأثیر مثبتی بر عملکرد دارند. کاسم (۲۰۱۳) توصیف می‌کند که ویژگی‌های شغلی متشکل از تغییرات در وظایف، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه و استقلال وظیفه می‌تواند بر عملکرد تأثیر بگذارد. پارک (۲۰۱۷) توصیف می‌کند که شرایط روان‌شناختی بحرانی می‌تواند تأثیر فرهنگ سازمانی (تنوع وظایف، اهمیت کار، هویت وظیفه، استقلال وظیفه و بازخورد) را بر عملکرد واسطه‌گری کند. مجموع این نتایج نشان از تأثیر مثبت ویژگی‌های شغلی بر رضایت کارکنان دارد.

از طرفی به نظر می‌رسد سرایت هیجانی نیز به احتمال زیاد نقش میانجی در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی و شغلی با شرایط استرس‌زا و اضطراب آور دوران کرونایی داشته باشد. سرایت هیجانی (هاتفیلد و همکاران، ۱۹۹۳) فرایندی غیرآگاهانه است که از طریق آن انسان به طور خودکار از طریق سیستم عصبی محیطی (به‌عنوان مثال صدا، بینایی، لمس، میزان تنفس و کف دست عرق کرده) احساسات را به عنوان اطلاعات حسی علامت‌گذاری کرده و آن را تشخیص می‌دهد (گالیس، کیسرز و ریزولاتی، ۲۰۰۴). تشخیص و انعکاس همزمان نشانه‌های هیجانی دیگران، صرف نظر از وجود آن (مثلاً به صورت حضوری و آنلاین)، با تقلید از الگوی فعال‌سازی مغز که زیربنای محرک هیجانی است، توسط سیستم عصب آینه‌ای^۳ فعال می‌شود (ایاکبونی^۴، ۲۰۰۹).

نظریه فرایند تأثیرگذار الفنبین^۵ (۲۰۱۴) با توجه به تصور هاتفیلد و دیگران (۱۹۹۴) در مورد تصور سرایت هیجانی به‌عنوان یک پدیده اجتماعی، پیشنهاد می‌کند که سرایت نیز از طریق مکانیسم‌های (الف) مقایسه اجتماعی، به موجب آن افراد احساسات خود را با دیگران مقایسه می‌کند؛ (ب) تفسیر هیجان، که در آن شدت ابراز هیجان‌ات دیگران به عنوان اطلاعات یا داده عمل می‌کنند. و (ج) همدلی، یا تصور احساسات شخص دیگر. در حالی که محرک عاطفی اولیه، ثبت عاطفی، تجربه عاطفی، نشانه‌های رسا از نظر عاطفی و پاسخ‌های پس از احساس (به‌عنوان مثال، نگرش‌ها، رفتارها و شناخت) به طور خودکار اتفاق می‌افتد، همچنین می‌توان آنها را با استفاده از اشکال مختلف تنظیم هیجان تحت کنترل عمدی قرار داد (گراس، ۲۰۰۱).

یافته‌های تجربی قبلی که در محیط بیمارستان جمع‌آوری شده است (پتیتا و ناگتون، ۲۰۱۵) فرکانس‌های مختلف شادی و عصبانیت منتقل شده توسط مدیران، همکاران و بیماران را گزارش می‌دهد. مطابق ادعای تئوری سرایت هیجانی مبنی بر اینکه جذب یک احساس در مبادلات اجتماعی استوار است، منطقی است که انتظار داشته باشیم تعاملات اجتماعی مختلف سطوح مختلف شادی یا خشم را جذب کند.

1. Job Characteristics Theory
2. Mohr & Burgess
3. Mirror Neuron System
4. Iacoboni
5. Elfenbein

نظریه گسترش و ساخت هیجانان مثبت^۱ (فردریکسون، ۱۹۹۸، ۲۰۰۱) چارچوبی ارزشمند را برای درک اهمیت عملکردی هیجانان مثبت فراهم می کند، به ویژه هنگام مقابله با شرایط هیجانی منفی. این نظریه تصریح می کند که، هیجانان مثبت و منفی دارای عملکردهای سازگارانه و متمایز و تأثیرات فیزیولوژیکی هستند. در حالی که هیجانان منفی با گرایشهای کنشی خاصی همراه است که افکار و اعمال (برای آماده سازی بدن برای جنگ یا پرواز) محدود می سازد، هیجانان مثبت افکار و اعمال را گسترش می دهد و در نتیجه منابع مهم شخصی ایجاد می کند (فردریکسون، ۱۹۹۸، ۲۰۰۱). همچنین، نشان داده شده است که هیجانان مثبت با تولید الگوهای فکری و کنشی خلاقانه و انعطاف پذیر، باعث رشد فکر-عمل افراد می شود (فردریکسون و برانینگان^۲، ۲۰۰۵).

امروزه بخش سیستم سلامت به دلیل ارتباط مستقیمی که با سلامت افراد دارند یکی از مهمترین بخشهای توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. برای دستیابی به این امر نیازمند وجود کادر درمانی با انگیزه شغلی بالا و روحیه قوی می باشد. در تمام بخشهای بیمارستان با پرستارانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل پرستاری، افراد منظم، دلسوز و علاقه مندی بوده اند اما معمولاً پس از چند سال کارکردن و روبه روشن شدن با انبوهی از استرس های شغلی در محیط کار خود، انگیزه خود را از دست می دهند و حتی میلند از کار خود کناره گیری نمایند. همچنین به دلیل تحقیقات اندک انجام گرفته در داخل کشور، تحقیق حاضر درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا پیامد های رفتاری و روانی استرس شغلی بر مبنای ویژگیهای شخصیتی و شغلی با میانجی گری سرایت هیجانی در بین کادر درمان بیمارستان های شهر تبریز در ایام پاندمی کرونا (COVID-19) قابل پیش بینی است؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی روابط ساختاری است؛ زیرا در این پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب الگوی علی مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان کادر درمان بیمارستان های شهر تبریز در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می باشند که با استفاده از جدول مورگان جهت جامعه نامحدود تعداد ۳۸۴ نمونه محسوب می شود؛ اما در این پژوهش با در نظر گرفتن پرسشنامه های مخدوش این تعداد به ۵۰۰ نفر افزایش یافت. با بررسی پرسشنامه ها تعداد ۴۵۳ پرسشنامه سالم و تکمیل شده جهت بررسی وارد فرایند تحقیق شد؛ بنابراین حجم نهایی نمونه پژوهش تعداد ۴۵۳ نفر بودند. در این پژوهش سعی شد اصول اخلاقی و انسانی رعایت شود و هیچگونه خللی در کار کارکنان بیمارستان ها ایجاد نشود. آزمودنی ها مختار بودند که در پژوهش حضور داشته باشند و اینکه اطمینان داده شد که اطلاعاتی که آنان در اختیار پژوهشگر قرار می دهند به هیچ وجه در اختیار سازمان یا ارگان خاصی قرار داده نمی شود و فقط جنبه تحقیقاتی دارد. برای تحلیل داده های این پژوهش از آزمونهای توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی درصد، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و در بخش استنباطی از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار اسمارت 2.3 و Spss استفاده شد.

ابزارهای مورد استفاده در این مطالعه شامل پرسشنامه های زیر بود:

پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-PI-R): آزمون NEO-PI-R فرم تجدید نظر شده ی پرسشنامه ی شخصیتی NEO و جانشین آن است که در سال ۱۹۸۵ توسط کوستا و مک کری تهیه شده است (گروسی فرشی، مهریار و قاضی طباطبائی، ۱۳۸۰). این تست حاوی ۶۰ سؤال است که پنج عامل اصلی شخصیت که شامل روان نژندی (۱-۶-۱۱-۱۶-۲۱-۲۶-۳۱-۳۶-۴۱-۴۶-۵۱-۵۶)، برون گرایی (۲-۷-۱۲-۱۷-۲۲-۲۷-۳۲-۳۷-۴۲-۴۷-۵۲-۵۷)، گشودگی به تجربه (۳-۸-۱۳-۱۸-۲۳-۲۸-۳۳-۳۸-۴۳-۴۸-۵۳-۵۸)، توافق پذیری (۴-۹-۱۴-۱۹-۲۴-۲۹-۳۴-۳۹-۴۴-۴۹-۵۴-۵۹) و وظیفه شناسی (۵-۱۰-۱۵-۲۰-۲۵-۳۰-۳۵-۴۰) و شش خصوصیت در هر عامل را اندازه می گیرد و به این ترتیب، ارزیابی جامعی از شخصیت فرد ارائه می دهد.

1. The broaden-and-build theory of positive emotions
2. Fredrickson and Branigan
3. NEO Personality Questionnaire (NEO-PI-R)

این تست در ایران توسط گروسی و همکاران (۱۳۸۰) ترجمه، هنجاریابی و اجرا شده است. روایی این پرسشنامه بر اساس استفاده همزمان از پرسشنامه شخصیتی آیزنک ۰/۶۷ به دست آمد (گروسی، ۱۳۸۰).

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی^۱: پرسشنامه ای است که توسط جان واگنر تدوین شده و برای ارزیابی ویژگی‌های شغلی به کار می‌رود و دارای ۱۵ سوال به صورت بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه ای لیکرت می باشد که در پیوستاری از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵) امتداد دارد. پرسشنامه ویژگی‌های شغلی واگنر دارای ۵ مولفه استقلال، هویت، تنوع مهارت شغل، اهمیت و بازخورد می باشد. این پرسشنامه شامل عباراتی است که ممکن است شما با آن موافق و یا مخالف باشید. این ابزار دوست داشتن و یا تنفر داشتن از شغل را اندازه گیری نمی کند، بلکه شرح شغل را به صورت عینی و دقیق، تا آنجا که امکان داشته باشد، استخراج می نماید. اعتبار آزمون در بسیاری از تحقیقات داخلی مورد تایید قرار گرفته است و از اثبات درونی مناسبی برخوردار است (شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۳؛ رئیسی و همکاران، ۱۳۹۱، قمری و همکاران، ۱۳۹۴).

پرسشنامه سرایت هیجانی (ECS)^۲: یک مقیاس ۱۵ ماده ای است که توسط فرد گزارش می شود، که حساسیت به "گرفتن" احساسات ابراز شده توسط دیگران را ارزیابی می کند. این پرسشنامه توسط دورتی (۱۹۹۷) ساخته شده است. پرسشنامه سرایت هیجانی از پنج احساس اصلی تشکیل شده است: محبت، شادی، غم، خشم و ترس. هر احساس با سه مورد نشان داده می شود که در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از اصلاً (۱) تا همیشه (۵) نمره گذاری می شوند. اجرای کل مقیاس ECS بیش از ۵ دقیقه طول نمی کشد. دورتی (۱۹۹۷) در تحقیق خود، پس از بررسی همبستگی آیتم-کل، سه مورد "توجه" حذف شد و ۱۵ مورد بسیار همبسته باقی ماندند. حذف این گویه‌ها به طور قابل ملاحظه ای قابلیت اطمینان را بهبود بخشید ($a=0/90$). تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی یک اندازه گیری تک بعدی را با بارهای عاملی در محدوده ۰/۴۶ تا ۰/۶۹ نشان داد. یک خرده مقیاس مثبت شامل موارد محبت و شادی و یک خرده مقیاس منفی شامل موارد ترس، خشم و غم به ترتیب دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ۰/۸۰ بدست آمد. ضریب بازآزمایی پس از یک فاصله زمانی ۳ هفته نشان داد که نمرات زمان ۱ و زمان ۲ به طور قابل اعتمادی همبستگی دارند ($r=0/84$). این پرسشنامه در تحقیقات متعددی مورد استفاده قرار گرفته است. برای مثال در تحقیق کوریکیدیس و همکاران (۲۰۰۸) که در جامعه یونانی هنجاریابی شده، میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش شده است. همچنین تحقیق اکتشافی آنان ۴ عامل شادی، خشم، محبت و غم را شناسایی کرد. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای سرایت هیجانی مثبت (شادی و محبت) ۰/۸۰۴ و برای سرایت هیجانی منفی (ترس، خشم و غمگینی) برابر با ۰/۸۹۶ بدست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی: در این پژوهش از پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳)، جهت سنجش استرس شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه در ایران برای اولین بار توسط دمیری (۱۳۹۰) ترجمه، تنظیم و اجرا گردیده است. این مقیاس دارای ۱۲ ماده است که بر روی یک مقیاس ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) به آن پاسخ داده می شود. در این پرسشنامه استرس شغلی دارای دو بعد (فشار زمانی) و (اضطراب مربوط شغل) است. ماده‌های ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ مربوط به فشار زمانی و ماده‌های ۱، ۳، ۵، ۶ و ۸ مربوط به بعد اضطراب هستند.

سیاهه اضطراب بک (BAI): پرسشنامه اضطراب بک توسط بک، اپشتاین، براون و استیر در سال ۱۹۸۸ تدوین شد. این پرسشنامه یک ابزار خودگزارشی ۲۱ سوالی است که برای اندازه‌گیری شدت نشانگان اضطرابی در هفته گذشته طراحی شده است. به هر یک از گویه‌های این پرسشنامه نمره‌ای بین ۰ تا ۳ تعلق می‌گیرد و دامنه نمره کلی اضطراب فرد بین صفر تا ۶۳ است. نمرات صفر تا ۷ نشان‌دهنده اضطراب حداقل، ۸ تا ۱۵ نشان‌دهنده اضطراب خفیف، ۱۶ تا ۲۵ نمایانگر اضطراب متوسط و نمره ۲۶ تا ۶۳ نمایانگر اضطراب شدید است. این پرسشنامه تا کنون به زبان‌های مختلفی ترجمه شده و مورد استفاده قرار گرفته است و ویژگی‌های روانسنجی آن مناسب گزارش شده است (کاوایی و موسوی، ۱۳۸۷).

پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال)

1. Job Characteristics Questionnaire
2. Emotional contagion Questionnaire (ECS)

تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می باشد.

بحث و یافته های تحقیق

یافته های پژوهش حاکی از آن بود که از بین آزمودنی های تحقیق، ۴۲/۲ درصد مرد و ۵۷/۸ درصد زن بودند. ۱۶/۶ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۶۴/۹ درصد کارشناسی، ۱۴/۸ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۸ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. ۱۲/۱ درصد مجرد و ۸۷/۹ درصد متاهل بودند. ۵۳/۴ درصد سابقه شغلی ۵ سال و کمتر، ۳۸/۴ درصد سابقه شغلی بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴/۹ درصد سابقه شغلی ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳/۳ درصد هم سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر داشتند. ۱۳/۷ درصد دارای سن ۳۰ سال و کمتر، ۷۴ درصد سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۲/۴ درصد نیز سن بالای ۴۱ سال داشتند. از لحاظ وضعیت استخدامی نیز ۸۳/۴ درصد رسمی، ۵/۳ درصد پیمانی و ۱۱/۳ درصد قرار دادی بودند. در ادامه مقادیر شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیر های تحقیق

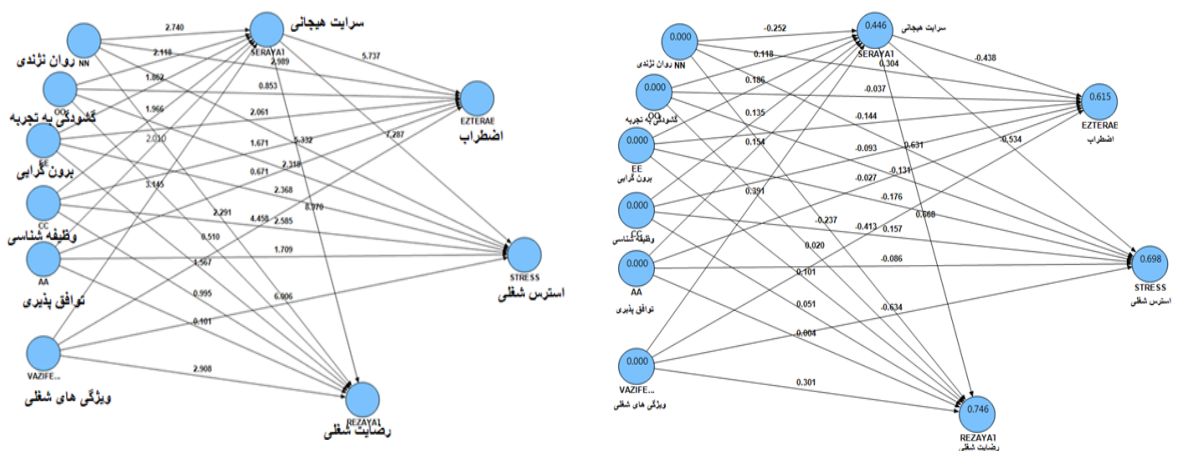
| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد | کشیدگی | چولگی |
|------------------|-------------------|------------------|--------|--------|
| ویژگی های شخصیتی | روان نژندی | ۳۲/۸۹ | ۵/۹۷ | ۰/۰۷۴ |
| | برون گرایی | ۴۳/۴۶ | ۳/۷۴ | ۰/۰۷۵ |
| | گشودگی به تجربه | ۴۶/۴۰ | ۳/۱۰ | ۰/۰۴۴ |
| | توافق پذیری | ۴۲/۶۸ | ۳/۱۹ | -۰/۳۳۳ |
| | وظیفه شناسی | ۴۲/۶۵ | ۳/۷۰ | -۰/۰۷۴ |
| ویژگی های شغلی | استقلال | ۶/۵۱ | ۴/۱۷ | -۱/۲۱ |
| | هویت | ۶/۵۷ | ۴/۰۳ | -۱/۴۰ |
| | تنوع مهارت | ۸/۵۷ | ۴/۴۰ | -۱/۵۹ |
| | اهمیت | ۶/۳۶ | ۳/۸۸ | -۱/۰۴ |
| | بازخورد | ۶/۴۷ | ۴/۰۱ | -۱/۲۸ |
| | کل | ۳۴/۴۹ | ۱۹/۰۱ | -۱/۴۸ |
| | سرایت هیجانی | ۱۷/۷۵ | ۳/۱۲ | ۱/۶۰ |
| استرس شغلی | سرایت هیجانی مثبت | ۳۰/۴۷ | ۳/۹۴ | ۱/۰۱ |
| | سرایت هیجانی منفی | ۱۷/۷۶ | ۳/۰۹ | ۱/۹۹ |
| | فشار زمانی | ۱۰/۰۵ | ۲/۳۳ | -۰/۱۸۴ |
| | اضطراب شغلی | ۲۷/۸۱ | ۴/۳۴ | ۱/۴۳۴ |
| اضطراب | کل | ۲۹/۸۲ | ۶/۱۶ | -۰/۳۸۶ |
| | - | - | - | - |
| رضایت شغلی | نظام پرداخت | ۹/۴۴ | ۲/۱۲ | ۰/۴۷۳ |
| | نوع شغل | ۱۳/۳۳ | ۲/۴۴ | -۰/۰۷۴ |
| | فرصتهای پیشرفت | ۹/۶۲ | ۱/۷۷ | ۱/۰۲ |
| | جو سازمانی | ۶/۲۲ | ۱/۸۱ | -۰/۰۳۹ |
| | سبک رهبری | ۱۳/۰۴ | ۱/۹۸ | ۰/۴۷۱ |
| | شرایط فیزیکی | ۱۱/۹۰ | ۲/۱۵ | -۱/۰۴ |
| | کل | ۶۳/۵۸ | ۶/۸۸ | ۳/۳۶ |
| | -۱/۳۸ | - | - | - |

طبق نتایج میانگین و انحراف استاندارد روان نژندی (۳۲/۸۹ ± ۵/۹۷)، برون گرایی (۳/۷۴ ± ۴۳/۴۶)، گشودگی به تجربه (۳/۱۰ ± ۴۶/۴۰)، توافق پذیری (۳/۱۹ ± ۴۲/۶۸)، وظیفه شناسی (۳/۷۰ ± ۴۲/۶۵)، ویژگی‌های شغلی (۱۹/۰۱ ± ۳۴/۴۹)، سرایت هیجانی مثبت (۳/۱۲ ± ۱۷/۷۵)، سرایت هیجانی منفی (۳/۹۴ ± ۳۰/۴۷)، استرس شغلی (۴/۳۴ ± ۲۷/۸۱)، اضطراب (۶/۱۶ ± ۲۹/۸۲) و رضایت شغلی (۶/۸۸ ± ۶۳/۵۸) بدست آمد. مقدار چولگی مشاهده شده در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای مذکور نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیر از کشیدگی نرمال برخوردار است.

در ادامه به منظور تحلیل داده‌ها از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد.

مدلیابی معادلات ساختاری اسمارت PLS یک روش آماری چند متغیره نسل دوم است که می‌تواند در تحقیقات علمی استفاده شود. این روش مدلیابی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس بوده و یک روش عالی برای برآورد روابط متقابل پیچیده به طور همزمان است و به دلیل توانایی پیش بینی در مطالعات فاکتور یا عوامل موفقیت زیادی کسب کرده است. برخلاف مدلیابی ساختاری مبتنی بر کوواریانس که بر اساس یک مدل فاکتور مشترک ساخته شده است، روش اسمارت PLS از روش مدل ترکیبی در برآورد اندازه گیری سازه پیروی می‌کند. به همین ترتیب، نه تنها برای اندازه گیری شاخص‌های اثر در مدل اندازه گیری انعکاسی، بلکه همچنین شاخص‌های ترکیبی در یک مدل اندازه گیری سازنده، عالی است (وانگ، ۲۰۱۹). با این توصیفات، از روش اسمارت PLS برای اندازه گیری مدل پژوهشی که از شاخص‌های علی تشکیل شده، استفاده گردید.

شکل شماره ۱ و شکل شماره ۲ به ترتیب نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری را در حالت تخمین استاندارد و معنی داری (t-value) نشان می‌دهند.



شکل ۱- مدل اندازه گیری برآزش شده در حالت تخمین استاندارد
شکل ۲- مدل اندازه گیری برآزش شده در حالت معنی داری (t-value)

شکل شماره ۱ نمایانگر ضریب استاندارد (R) و رابطه علی پیشنهاد شده سرایت هیجانی بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی می‌باشد.
شکل شماره ۲ نمایانگر سطح معنی داری (t-value) سرایت هیجانی بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی می‌باشد. در صورتیکه ارزش t، از ۱/۹۶ بزرگتر یا از -۱/۹۶ کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار خواهد بود.

1. Wong

جدول ۲- نتایج اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی

| مسیر | اثر مستقیم (t-value) | نتیجه | اثر غیر مستقیم (میانجی) | سطح معنی داری (آماره سوپل) |
|--------------------------------|----------------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| روان نژندی ← سرایت هیجانی | ۰/۲۵- (۲/۷۴) | معنی دار | - | - |
| گشودگی به تجربه ← سرایت هیجانی | ۰/۱۱- (۲/۱۱) | معنی دار | - | - |
| برون گرایی ← سرایت هیجانی | ۰/۰۸- (۱/۸۶) | غیر معنی دار | - | - |
| وظیفه شناسی ← سرایت هیجانی | ۰/۱۳- (۱/۹۶) | معنی دار | - | - |
| توافق پذیری ← سرایت هیجانی | ۰/۱۵- (۲/۰۱) | معنی دار | - | - |
| ویژگی های شغلی ← سرایت هیجانی | ۰/۳۹- (۳/۱۴) | معنی دار | - | - |
| سرایت هیجانی ← اضطراب | ۰/۴۳- (۵/۷۳) | معنی دار | - | - |
| سرایت هیجانی ← استرس شغلی | ۰/۵۳- (۷/۲۸) | معنی دار | - | - |
| سرایت هیجانی ← رضایت شغلی | ۰/۶۶- (۸/۹۷) | معنی دار | - | - |
| روان نژندی ← اضطراب | ۰/۳۰- (۲/۹۸) | معنی دار | ۰/۱۰۷= ۰/۲۵* - ۰/۴۳* | ۰/۱۳- (۲/۴۷) |
| روان نژندی ← استرس شغلی | ۰/۶۳- (۵/۳۳) | معنی دار | ۰/۱۳۲= ۰/۲۵* - ۰/۵۳* | ۰/۱۰- (۲/۵۶) |
| روان نژندی ← رضایت شغلی | ۰/۲۳- (۲/۲۹) | معنی دار | ۰/۱۶۵= ۰/۲۵* - ۰/۶۶* | ۰/۰۸- (۲/۶۲) |
| گشودگی به تجربه ← اضطراب | ۰/۰۳- (۰/۸۵) | غیر معنی دار | ۰/۰۴۷= ۰/۱۱* - ۰/۴۳* | ۰/۴۷- (۱/۹۸) |
| گشودگی به تجربه ← استرس شغلی | ۰/۱۳- (۲/۳۱) | معنی دار | ۰/۰۵۸= ۰/۱۱* - ۰/۵۳* | ۰/۴۲- (۲/۰۲) |
| گشودگی به تجربه ← رضایت شغلی | ۰/۰۲- (۰/۵۱) | غیر معنی دار | ۰/۰۷۲= ۰/۱۱* - ۰/۶۶* | ۰/۳۹- (۲/۰۵) |
| برونگرایی ← اضطراب | ۰/۱۴- (۲/۰۶) | معنی دار | ۰/۰۳۴= ۰/۰۸* - ۰/۴۳* | ۰/۰۷- (۱/۷۶) |
| برونگرایی ← استرس شغلی | ۰/۱۷- (۲/۳۶) | معنی دار | ۰/۰۴۲= ۰/۰۸* - ۰/۵۳* | ۰/۰۷- (۱/۸۰) |
| برونگرایی ← رضایت شغلی | ۰/۱۰- (۱/۵۷) | غیر معنی دار | ۰/۰۵۲= ۰/۰۸* - ۰/۶۶* | ۰/۰۶- (۱/۸۲) |
| وظیفه شناسی ← اضطراب | ۰/۰۹- (۱/۶۷) | غیر معنی دار | ۰/۰۵۵= ۰/۱۳* - ۰/۴۳* | ۰/۰۶- (۱/۸۵) |
| وظیفه شناسی ← استرس شغلی | ۰/۱۵- (۲/۵۸) | معنی دار | ۰/۰۶۸= ۰/۱۳* - ۰/۵۳* | ۰/۰۵۸- (۱/۸۹) |
| وظیفه شناسی ← رضایت شغلی | ۰/۰۵- (۰/۴۹) | غیر معنی دار | ۰/۰۸۵= ۰/۱۳* - ۰/۶۶* | ۰/۰۵۵- (۱/۹۱) |
| توافق پذیری ← اضطراب | ۰/۰۲- (۰/۶۷) | غیر معنی دار | ۰/۰۶۴= ۰/۱۵* - ۰/۴۳* | ۰/۰۵۷- (۱/۸۹) |
| توافق پذیری ← استرس شغلی | ۰/۰۸- (۱/۷۰) | غیر معنی دار | ۰/۰۷۹= ۰/۱۵* - ۰/۵۳* | ۰/۰۵۲- (۱/۹۳) |
| توافق پذیری ← رضایت شغلی | ۰/۰۴- (۰/۱۰) | غیر معنی دار | ۰/۰۹۹= ۰/۱۵* - ۰/۶۶* | ۰/۰۴۹- (۱/۹۶) |
| ویژگی های شغلی ← اضطراب | ۰/۴۱- (۴/۴۵) | معنی دار | ۰/۱۶۷= ۰/۳۹* - ۰/۴۳* | ۰/۰۰۵- (۲/۷۵) |
| ویژگی های شغلی ← استرس شغلی | ۰/۶۳- (۶/۰۰) | معنی دار | ۰/۲۰۶= ۰/۳۹* - ۰/۵۳* | ۰/۰۰۳- (۲/۸۸) |
| ویژگی های شغلی ← رضایت شغلی | ۰/۳۰- (۲/۹۰) | معنی دار | ۰/۲۵۷= ۰/۳۹* - ۰/۶۶* | ۰/۰۰۳- (۲/۹۶) |

جدول شماره ۲، نتایج اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی را نشان می دهد. نتایج گویا آن است که نقش میانجی سرایت هیجانی در بیشتر مسیرها معنی دار می باشد. به عبارت دقیقتر نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیرهای روان نژندی با اضطراب ($p=0/013$)، استرس شغلی ($p=0/010$) و رضایت شغلی ($p=0/008$) در حد معنی داری قرار داشت. نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیرهای گشودگی به تجربه با اضطراب ($p=0/047$)، استرس شغلی ($p=0/042$) و رضایت شغلی ($p=0/039$) در حد معنی داری قرار داشت. نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیر توافق پذیری با رضایت شغلی در حد معنی داری قرار داشت ($p=0/049$).

نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیرهای ویژگی های شغلی با اضطراب ($p=0/005$)، استرس شغلی ($p=0/003$) و رضایت شغلی ($p=0/003$) در حد معنی داری قرار داشت.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف مدلسازی معادلات ساختاری برای تبیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی، ویژگی های شغلی و سرایت هیجانی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی در بین کادر درمان بیمارستان های شهر تبریز در ایام پاندمی کرونا (COVID-19) انجام گرفت.

نتایج یافته های پژوهش مبنی بر ارتباط ویژگی های شخصیتی با پیامدهای روانی و رفتاری استرس شغلی با یافته های فتحی زاده و خشوعی (۱۳۹۵)، فروتن و انوری (۱۳۹۷)، نسائیان، اسدی گندمانی و باقری (۱۳۹۶)، قانعی قشلاق، ولیئی، رضایی و رضایی (۱۳۹۲)، دنیز گون آیدین (۲۰۲۱)، نیکچویچ و همکاران (۲۰۲۱)، لویز-نانز، دیاز-مورالز و آپاریکیو-گارسیا (۲۰۲۱)، پتاسیس و اکونومیدس (۲۰۲۰) و فارفان و همکاران (۲۰۲۰) همسو است.

برای مثال دنیز گون آیدین (۲۰۲۱) در تحقیقی نشان داد که برونگرایی، وظیفه شناسی و روان نژندی عملکرد شغلی را از طریق ترس از کووید-۱۹ و همچنین قصد ترک شغل را پیش بینی می کند. نیکچویچ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی با اضطراب فراگیر و علائم افسردگی و روان رنجوری، اضطراب سلامت و پریشانی روانی کووید-۱۹ با اضطراب فراگیر و علائم افسردگی همبستگی مثبت داشتند.

تأثیر عوامل خطر علی مانند رویدادهای استرس زا زندگی (مثل کووید-۱۹) استرس و اضطراب را افزایش می دهد. ویژگی های شخصیتی می تواند به تغییر در سلامت روان مربوط شود (کیولیتی و همکاران، ۲۰۰۸)، روان نژندی به عنوان یک عامل آسیب پذیری و برون گرایی و وظیفه شناسی به عنوان عوامل محافظتی (استریک هاوسر و همکاران، ۲۰۱۷) عمل می کنند.

گشودگی به تجربه رابطه مثبتی با مقابله متمرکز بر مشکل و رابطه منفی با مقابله متمرکز بر هیجان دارد، که با یافته های قبلی که اهمیت گشودگی به تجربه را برای مقابله انطباقی نشان می دهد مطابقت دارد (چای و لو، ۲۰۱۵؛ پنی و توماکا، ۲۰۰۲)؛ بنابراین افرادی که در مقیاس گشودگی به تجربه امتیاز بالایی دارند نسبت به دیگران انعطاف پذیرتر و خلاق تر هستند. علاوه بر این، افرادی که امتیاز بالایی در مقیاس گشودگی به تجربه دارند، احساسات خود را به شیوه ای راحت تجربه می کنند، زیرا می توانند احساسات خود و همچنین احساسات دیگران را بهتر بپذیرند. این نشان می دهد که این افراد می توانند با استفاده از استراتژی های مقابله ای متعدد برای به حداقل رساندن اثرات منفی عوامل استرس زا و یا پریشانی تجربه شده، به طور انعطاف پذیری با استرس کنار بیایند (روئش و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین، این افراد تمایل دارند از مقابله متمرکز بر مشکل بیشتر از مقابله متمرکز بر هیجان استفاده کنند (لندرو و کاستیلو، ۲۰۱۰).

همچنین مشخص شد که برون گرایی به طور مثبت با مقابله متمرکز بر مشکل و رابطه منفی با مقابله متمرکز بر هیجان مرتبط است، که با مطالعات قبلی که اهمیت برون گرایی را برای مقابله انطباقی برجسته می کند، مطابقت دارد (کریم زاده و بشارت، ۲۰۱۱؛ وانگ و میائو، ۲۰۰۹؛ زینه و همکاران، ۲۰۱۹). این یافته ها را می توان با در نظر گرفتن اینکه چگونه افرادی که امتیاز بالایی در معیار برون گرایی دارند، معمولاً به سمت هیجان و خوش بینی کشیده می شوند توضیح داد. این افراد هنگام مواجهه با یک موقعیت یا رویداد استرس زا از راهبردهای مقابله ای استفاده می کنند که از روابط بین فردی آنها حمایت می کند. تحقیقات قبلی نشان داده است که افرادی که در معیار برون گرایی امتیاز بالایی دارند از راهبردهای مقابله فعال و ارزیابی مجدد مثبت استفاده می کنند. به همین دلیل، افرادی که برون گرایی بالایی دارند، توانایی مقابله با انعطاف پذیری را دارند، زیرا می توانند پاسخ های مقابله

ای خود را با توجه به هر موقعیتی تطبیق دهند (فیکووا، ۲۰۰۹). به نوبه خود، میمندپور و باقری (۲۰۱۷) دریافتند که زمانی که کارمندان عمدتاً از خانه (دور) کار می‌کنند، آنهایی که در برون‌گرایی امتیاز کمتری می‌گیرند، بیشتر دچار فرسودگی و استرس شغلی می‌شوند. افراد برون‌گرا بیشتر حالات عاطفی خود را به وضوح بیان می‌کنند، چیزی که به آنها کمک می‌کند تا بهتر با محیط خود سازگار شوند.

به همین ترتیب، توافق پذیری به طور مثبت با مقابله متمرکز بر مشکل و رابطه منفی با مقابله متمرکز بر هیجان مرتبط است، که به موازات مطالعاتی است که اهمیت سازگاری را برای مقابله انطباقی نشان می‌دهد (فیکووا، ۲۰۰۹؛ لاندرو و کاستیو، ۲۰۱۰). یک توضیح برای این موضوع را می‌توان در این مفهوم مشاهده کرد که افرادی که امتیاز بالایی در معیار توافق پذیری دارند، نوع دوستی، رضایت از خود، اعتماد و سودمندی را ترجیح می‌دهند. بنابراین، این افراد از استراتژی‌های ارزیابی مجدد مثبت، حمایت اجتماعی و برنامه‌ریزی دقیق به میزان بسیار بیشتری نسبت به راهبردهای مقابله‌ای متمرکز بر هیجانات ناسازگار مانند سرزنش خود و اجتناب استفاده می‌کنند (فیکووا، ۲۰۰۹؛ لاندرو و کاستیو، ۲۰۱۰). این منجر به این نتیجه می‌شود که توافق پذیری یک ویژگی مثبت است که به طور خاص در زمان بحران مفید است. این به این دلیل است که افراد دارای رضایت بالا معمولاً از تعارض اجتناب می‌کنند و از دیگران سوء استفاده نمی‌کنند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲)، که ویژگی‌های کلیدی برای مقابله مؤثرتر با استرس ناشی از بحران در نظر گرفته می‌شوند (میرحقی و سرابیان، ۲۰۱۶).

وظیفه‌شناسی رابطه مثبتی با مقابله متمرکز بر مشکل و رابطه منفی با مقابله متمرکز بر هیجان دارد، که با مطالعات موجود که به اهمیت وظیفه‌شناسی برای مقابله انطباقی اشاره می‌کنند همسو است (کریم زاده و بشارت، ۲۰۱۱؛ لاندرو و کاستیو، ۲۰۱۰؛ روئش و همکاران، ۲۰۰۶). چنین یافته‌هایی را می‌توان با این مفهوم توضیح داد که افرادی که نمره بالایی در معیار وظیفه‌شناسی دارند معمولاً برنامه‌ریزان دقیق و تصمیم‌گیری منطقی هستند، به‌ویژه زمانی که با یک عامل استرس‌زا مواجه می‌شوند (ولراث و همکاران، ۱۹۹۴). بنابراین، این افراد تمایل به استفاده از راهبردهای مقابله فعال متمرکز بر مشکل دارند و از راهبردهای مقابله ناسازگار متمرکز بر هیجان اجتناب می‌کنند (رامیرز-مستر و همکاران، ۲۰۰۴؛ لاندرو و کاستیو، ۲۰۱۰).

در انتهای دیگر طیف، فردی که دارای روان‌نژندی بالایی است، دارای گرایش‌ها به سمت هیجان‌پذیری منفی دارد. بر خلاف یافته‌های بالا، روان‌نژندی رابطه منفی با مقابله متمرکز بر مشکل و ارتباط مثبت با مقابله متمرکز بر هیجان دارد، که با تحقیقات قبلی که همبستگی مثبت بین روان‌نژندی و راهبردهای مقابله ناسازگار را نشان می‌داد، مطابقت دارد (کارلو و همکاران، ۲۰۱۲؛ شواچ و همکاران، ۲۰۱۸؛ روئش و همکاران، ۲۰۰۶؛ زیناه و همکاران، ۲۰۱۹). یک توضیح برای این موضوع را می‌توان در این تصور یافت که افرادی که دارای روان‌نژندی بالایی هستند بیشتر مستعد پریشانی روانی و افکار غیرمنطقی هستند و کمتر قادر به کنترل تکانه‌های خود هستند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). بنابراین، بسیاری از محققان دریافته‌اند که روان‌نژندی ارتباط نزدیکی با راهبردهای مقابله‌ای ناسازگار و منفعل مانند سرزنش خود، خیال‌پردازی و اجتناب دارد (هنگارتر و همکاران، ۲۰۱۷؛ وانگ و میاتو، ۲۰۰۹).

یکی از توجیه‌های احتمالی برای چنین یافته‌هایی ممکن است این باشد که کارکنان با سطح بالایی از روان‌نژندی قادر به مقابله با تعارضات و اضطراب‌ها نیستند که منجر به عدم سازگاری در محل کار می‌شود. یک شخص روان‌رنجور قادر به مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا نیست که کارکنان قادر درمانی معمولاً در کار درمانی با آن مواجه می‌شوند. کادر درمان روان‌رنجور رفتار عاطفی نامتعادل از خود نشان می‌دهد و در موقعیت‌های نامساعد نمی‌تواند احساسات خود را کنترل کند و بنابراین نمی‌تواند از شغل خود راضی باشد.

نتایج یافته‌های پژوهش در خصوص نقش ویژگی‌های شغلی با اضطراب و استرس شغلی با یافته‌های پتیئا و همکاران (۲۰۱۹) و هاف و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. مدل تقاضای شغلی-منابع توسط باکر و دمروتی (۲۰۱۷) می‌تواند چارچوبی نظری ارائه کند که از طریق آن تأثیر کووید-۱۹ بر شرایط کاری کارکنان تفسیر شود. فرض بر این است که ویژگی‌های شغلی هر حرفه‌ای را می‌توان به دو دسته کلی طبقه‌بندی کرد: تقاضاهای/خواسته‌های شغلی و منابع شغلی (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱؛ باکر و دمروتی، ۲۰۱۷). خواسته‌های شغلی شامل جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی است، مانند فشار کاری بالا و تعاملات

عاطفی سخت با مشتریان یا مراجعان، که نیازمند تلاش فیزیکی و/یا روانی مداوم است که سلامت و انرژی را کاهش می‌دهد (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱). این در نهایت می‌تواند منجر به اختلالات روانی و جسمی شدید در طی یک دوره زمانی و عملکرد پایین کارکنان شود (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱). در نتیجه، حجم کار اضافی، فشار زمان و عدم تعادل بین کار و زندگی ممکن است در نهایت منجر به فرسودگی شغلی شود که می‌تواند به طور جدی سلامت کارکنان را تهدید کند (باکر و دمروتی، ۲۰۱۷). در مقابل، منابع شغلی شامل جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی است، مانند استقلال در برنامه ریزی وظایف کاری، دریافت بازخورد و حمایت اجتماعی از همکاران، که باعث ایجاد انگیزه و انرژی به کارکنان و کمک به دستیابی به اهداف کاری می‌شود (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱).

در خصوص نقش میانجی سرایت هیجانی می‌توان عنوان کرد که، در طول تعامل اجتماعی، هیجان‌ات خود افراد بیشتر تحت تأثیر نشانه‌های غیر کلامی و ناخودآگاه دیگران (یعنی سرایت هیجانی) قرار می‌گیرد تا آنچه که مردم واقعاً احساس می‌کنند (هاتفیلد و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر این، سرایت هیجانی در درک شناخت و رفتار انسان از اهمیت حیاتی برخوردار است. بر اساس نظریه سرایت هیجانی، افراد تمایل دارند نشانه‌های عاطفی چهره، صوتی، وضعیتی و رفتاری «کسانی که در اطرافشان هستند» را تقلید کنند و در نتیجه احساسات دیگران را در نتیجه چنین بازخوردهای چهره، صوتی و وضعیتی «برداشت» کنند. تشخیص و بازتاب همزمان نشانه‌های هیجانی دیگران در زیر تشخیص آگاهانه رخ می‌دهد و توسط سیستم نورون آینه‌ای با تقلید از الگوی فعال‌سازی مغز که زیربنای یک محرک هیجانی است، فعال می‌شود (ریزولاتی و سینیاگلیا، ۲۰۰۸).

توتردل و همکاران (۱۹۹۸) در یک مطالعه میدانی روی تیم‌هایی از پرستاران و حسابداران دریافتند که سرایت هیجانی حتی پس از کنترل مشکلات کاری مشترک رخ می‌دهد. در اولین آزمون علی سرایت هیجانی در گروه‌ها، بارساد (۲۰۰۲) شواهد محکمی یافت که سرایت هیجانی در گروه‌هایی که درگیر یک تمرین مذاکره مدیریتی بودند، رخ داده است. بارساد (۲۰۰۲) با استفاده از معیارهای رتبه‌بندی‌های کدگذاران، رتبه‌بندی سایر اعضای گروه و خلق و خوی خود گزارش‌دهی شرکت‌کنندگان، کشف کرد که سرایت هیجانی گروهی بر نتایج نگرشی و رفتاری گروه تأثیر می‌گذارد، مانند میزان همکاری و تعارض بین اعضای گروه. بر اساس تئوری ارزیابی هیجان، احساسات پاسخ‌هایی هستند که ارزیابی فرد را از میزان اهمیت چیزی در محیط برای بهزیستی او منعکس می‌کنند (بارساد، کاتیفاریس و پیلمر، ۲۰۱۸). از آنجایی که ترس و اضطراب، که مشخصه همه‌گیری کووید-۱۹ هستند، عمدتاً احساسات منفی هستند، انتشار چنین احساس منفی از طریق رسانه‌های اجتماعی می‌تواند منجر به یک سرایت هیجانی شود و جو عاطفی منفی را تقویت کند. پیام‌های احساسی مردم معمولاً به شدت با نگرانی از امنیت شغلی و آزادی شخصی مرتبط هستند، بنابراین همه‌گیری را تهدیدی برای این موارد می‌دانند. یکی دیگر از ویژگی‌های مهم احساسات این است که آنها دارای گرایش‌های کنشی خاصی هستند (فربجا، ۲۰۱۰).

بنابراین، ترس از مریضی، سلامتی و معیشت آنها احتمالاً برخی از افراد را به انجام اقدامات محافظتی ترغیب می‌کند. علاوه بر این، سرایت هیجانی پیامدهایی دارد که فراتر از احساس افراد است، زیرا احساسات بر نحوه تفکر و عمل افراد تأثیر می‌گذارد (بارساد و همکاران، ۲۰۱۸). به نظر می‌رسد درک هیجان شامل مکانیسم‌های عصبی است که احساسات مشابهی را در ناظران ایجاد می‌کند (برتوزی، سالرنو، پومارا و سیسا، ۲۰۱۹؛ آلتامورا^۴ و همکاران، ۲۰۱۹) و به آنها اجازه می‌دهد تا وضعیت عاطفی فرد دیگری را به اشتراک بگذارند. سرایت عاطفی را می‌توان پیش درآمدی برای همدلی در نظر گرفت که اطلاعاتی را در مورد وضعیت روانی افراد دیگر و همچنین انگیزه رفتار و ارتباط مشارکتی ارائه می‌دهد (دی‌ویگنیمونت و اسپرینگر، ۲۰۰۶). بنابراین، سرایت عاطفی می‌تواند نشان‌دهنده اولین گام در فرآیند ذهنی‌سازی باشد، که به عنوان توانایی در نظر گرفتن رفتار دیگران به عنوان نتیجه یک حالت روانی مشابه خود و به عنوان توانایی تشخیص وجود خود و تنظیم رفتار خود بر اساس دیگری درک می‌شود.

1. Barsade, Coutifaris & Pillemer
2. Frijda
3. Bertozzi, Salerno, Pomara & Sessa
4. Altamura

این پژوهش نیز همانند بسیاری از پژوهش‌ها دارای محدودیتهایی بود. قرار گرفتن تحیق حاضر در زمان شیوع کرونا مهمترین محدودیت پژوهش بود؛ یک به این دلیل که شرایط کرونایی باعث محدودیت در رفت و آمد و به بیمارستان و کلینیک‌های درمانی می‌شد و دوم اینکه به خاطر مشغله کادر درمان در تکمیل پرسشنامه، زمان زیادی صرف می‌شد که این نیز بخاطر حجم بالای مراجعان کرونایی و کمبود پرستاران و پزشکان، روند پژوهش را با مشکل مواجه می‌ساخت. علیرغم محدودیت‌ها، یافته‌های پژوهش دارای پیامدهای خاصی است. در سطح کلان، دولت باید افزایش سرمایه‌گذاری در سیستم مراقبت‌های بهداشتی را برای کاهش اضطراب و استرس شغلی در کادر درمانی که با حجم کاری بالاتر از هم‌تایان خود در بسیاری از کشورها روبرو هستند، در نظر بگیرد. بنابراین ضروری است که دولت تعداد کالج‌های پزشکی و بیمارستان‌های دولتی را در سراسر کشور افزایش دهد تا نسبت پزشک به بیمار را افزایش دهد. دولت همچنین باید افزایش سرمایه‌گذاری را برای تجهیز بهتر خدمات مراقبت‌های بهداشتی جامعه در نظر بگیرد. مشکلاتی که خدمات بهداشتی و درمان جامعه با آن روبرو هستند شامل امکانات ضعیف و کمبود بودجه برای به کارگیری متخصصان مراقبت‌های بهداشتی ماهر و با تجربه است. بنابراین مهم است که دولت حمایت مالی از تسهیلات بهداشتی جامعه را افزایش دهد.

منابع

۱. بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ رجایی پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی؛ طاهرپور، فاطمه؛ پرتوی، محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه مدیریت اجرای علمی - پژوهشی، ۱ (پیاپی ۳۳)، ۵۷-۷۶
۲. دمیری، حجت. (۱۳۹۰). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای مهم فشار روانی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایاننامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۳. رئیس، پوران؛ نصیریور، امیر اشکان؛ لطفی، سعیدرضا؛ ابریشم، افسانه و اکبرزاده، مهرداد (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگیهای شغلی تکنسینهای فوریت پزشکی با زمان صحنه در مصدومین ترومایی شهر مشهد، طب انتظامی، ۲(۱)۴۷-۵۴.
۴. شائمی برزکی، علی؛ ابزری، مهدی و مویدی، زهرا (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگیهای شغلی هاکنم و اولدهام بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان، مطالعات رفتار سازمانی، ۳(۱۰)، ۸۹-۱۱۱.
۵. فتحی‌زاده، آوا؛ خسوعی، مهدیه‌سادات. (۱۳۹۵). رابطه‌ی خودتنظیمی و ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی در کارمندان دانشگاه اصفهان. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۹(۱)، ۱۴-۲۱.
۶. فروتن، حجت؛ انوری، علیرضا. (۱۳۹۷). نقش ویژگی‌های شغل بر استرس شغلی و رضایت شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان منطقه ۶ دیوان محاسبات کشور)، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا، تهران، <https://civilica.com/doc/826267>
۷. قانع‌ی قشلاق، رضا؛ ولیئی، سینا؛ رضایی، مهدی؛ رضایی، کزال. (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران. روان پرستاری، ۱ (۳)، ۲۷-۳۴.
۸. قمری، نرگس؛ درخشان راد، سید علیرضا؛ قمری، محبوبه و قمری، عصمت (۱۳۹۱). بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه‌کاردرمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران استان فارس، توانبخشی نوین، ۶(۳) ۵-۱۲.
۹. کاویانی، حسین؛ موسوی، اشرف سادات. (۱۳۸۷). ویژگیهای روانسنجی پرسشنامه اضطراب بک در طبقات سنی و جنسی جمعیت ایرانی. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۲(۶۶)، ۱۳۶-۱۴۰.
۱۰. گروسی فرشی، میرتقی؛ مهربار، امیر هوشنگ؛ قاضی طباطبائی، محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، ۳۹، ۱۷۳-۱۹۸.
۱۱. محمدی، صلاح‌الدین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۲. نساثیان، عباس؛ اسدی گندمانی، رقیه؛ باقری، حدیثه. (۱۳۹۶). رابطه استرس شغلی با ویژگی‌های شخصیتی و تجارب معنوی پرستاران. پژوهش پرستاری. ۱۲ (۳)، ۴۴-۴۹.
13. Ai, P., Liu, Y., & Zhao, X. (2019). Big Five personality traits predict daily spatial behavior: Evidence from smartphone data. *Personality and Individual Differences*, 147, 285-291.
 14. Altamura, M., Iuso, S., D'Andrea, G., D'Urso, F., Piccininni, C., Angelini, E., ... & Bellomo, A. (2019). Maladaptive coping strategies and neuroticism mediate the relationship between 5HTT-LPR polymorphisms and symptoms of anxiety in elite athletes. *Clinical Neuropsychiatry*, 16(1), 62.
 15. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
 16. Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
 17. Barsade, S. G., Coutifaris, C. G., & Pillemer, J. (2018). Emotional contagion in organizational life. *Research in Organizational Behavior*, 38, 137-151.
 18. Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: psychometric properties. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56(6), 893.
 19. Beltzer, M. L., Adams, S., Beling, P. A., & Teachman, B. A. (2019). Social anxiety and dynamic social reinforcement learning in a volatile environment. *Clinical Psychological Science*, 7(6), 1372-1388.
 20. Bertozzi, G., Salerno, M., Pomara, C., & Sessa, F. (2019). Neuropsychiatric and behavioral involvement in AAS abusers. A literature review. *Medicina*, 55(7), 396.
 21. Carlo, G., Mestre, M. V., McGinley, M. M., Samper, P., Tur, A., & Sandman, D. (2012). The interplay of emotional instability, empathy, and coping on prosocial and aggressive behaviors. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 675-680.
 22. Chai, M. S., & Low, C. S. (2015). Personality, coping and stress among university students. *American Journal of Applied Psychology*, 4(3-1), 33-38.
 23. Chwaszcz, J., Lelonek-Kuleta, B., Wiechetek, M., Niewiadomska, I., & Palacz-Chrisidis, A. (2018). Personality traits, strategies for coping with stress and the level of internet addiction—a study of polish secondary-school students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 987.
 24. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: the NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
 25. De Vignemont, F., & Singer, T. (2006). The empathic brain: how, when and why?. *Trends in cognitive sciences*, 10(10), 435-441.
 26. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
 27. Deniz Günaydin, H. (2021). Impacts of personality on job performance through COVID-19 fear and intention to quit. *Psychological reports*, 124(6), 2739-2760.
 28. Doherty, R. W. (1997). The emotional contagion scale: A measure of individual differences. *Journal of nonverbal Behavior*, 21(2), 131-154.
 29. Elfenbein, H. A. (2014). The many faces of emotional contagion: An affective process theory of affective linkage. *Organizational Psychology Review*, 4(4), 326-362.
 30. Fickova, E. (2009). Reactive and proactive coping with stress in relation to personality dimensions in adolescents. *Studia Psychologica*, 51(2-3), 149-160.
 31. Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
 32. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
 33. Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & emotion*, 19(3), 313-332.
 34. Frijda, N. H. (2010). Impulsive action and motivation. *Biological psychology*, 84(3), 570-579.

35. Gallese, V., Keysers, C., & Rizzolati, G. (2004). A unifying view of the basis of social cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(9), 396–403.
36. Gross, J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 214–219.
37. Hagerty, S. L., & Williams, L. M. (2020). The impact of COVID-19 on mental health: The interactive roles of brain biotypes and human connection. *Brain, Behavior, & Immunity-Health*, 5, 100078.
38. Hatfield, E., Bensman, L., Thornton, P. D., & Rapson, R. L. (2014). New perspectives on emotional contagion: A review of classic and recent research on facial mimicry and contagion.
39. Hatfield, E., Cacioppo, J. L., & Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Sciences*, 2(3), 96–100.
40. Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International business review*, 24(4), 710–723.
41. Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588–598.
42. Hengartner, M. P., van der Linden, D., Bohleber, L., & von Wyl, A. (2017). Big five personality traits and the general factor of personality as moderators of stress and coping reactions following an emergency alarm on a Swiss University Campus. *Stress and Health*, 33(1), 35–44.
43. Iacoboni, M. (2009). Imitation, empathy, and mirror neurons. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 653–670. DOI:10.1146/annurev.psych.60.110707.163604.
44. Jonason, P. K., & Sherman, R. A. (2020). Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 163, 110081.
45. Karimzade, A., & Besharat, M. A. (2011). An investigation of the relationship between personality dimensions and stress coping styles. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 797–802
46. Kevrekidis, P., Skapinakis, P., Damigos, D., & Mavreas, V. (2008). Adaptation of the Emotional Contagion Scale (ECS) and gender differences within the Greek cultural context. *Annals of general psychiatry*, 7(1), 1–6.
47. Kotov, R., Gamez, W., Schmidt, F., & Watson, D. (2010). Linking “big” personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 136(5), 768.
48. Leandro, P. G., & Castillo, M. D. (2010). Coping with stress and its relationship with personality dimensions, anxiety, and depression. *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1562–1573.
49. Lee, S. A., Jobe, M. C., Mathis, A. A., & Gibbons, J. A. (2020). Incremental validity of coronaphobia: Coronavirus anxiety explains depression, generalized anxiety, and death anxiety. *Journal of anxiety disorders*, 74, 102268.
50. López-Núñez, M. I., Díaz-Morales, J. F., & Aparicio-García, M. E. (2021). Individual differences, personality, social, family and work variables on mental health during COVID-19 outbreak in Spain. *Personality and Individual Differences*, 172, 110562.
51. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159–181). The Guilford Press.
52. Meymandpour, R., & Bagheri, Z. (2017). A study of personality traits, viz., extraversion and introversion on telecommuters burnout. *Telecom Business Review*, 10(1), 1.
53. Mirhaghi, M., & Sarabian, S. (2016). Relationship between perceived stress and personality traits in emergency medical personnel. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 18(5), 265–271

54. Mohr, D. C., & Burgess Jr, J. F. (2011). Job characteristics and job satisfaction among physicians involved with research in the veterans health administration. *Academic Medicine*, 86(8), 938-945.
55. Nikčević, A. V., Marino, C., Kolubinski, D. C., Leach, D., & Spada, M. M. (2021). Modelling the contribution of the Big Five personality traits, health anxiety, and COVID-19 psychological distress to generalised anxiety and depressive symptoms during the COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 279, 578-584.
56. Park, S. (2017). Motivating raters through work design: Applying the job characteristics model to the performance appraisal context. *Cogent Psychology*, 4(1), 1287320.
57. Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
58. Pehlivan, E., Tekin, C., Mete, B., & Nacar, E. (2016). Job stress status and the influencing factors of staff working at a medical center in Malatya Turkey: Erkan Pehlivan. *The European Journal of Public Health*, 26(suppl_1), ckw175-026.
59. Penley, J. A., & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32(7), 1215–1228.
60. Petasis, A., & Economides, O. (2020). The Big Five Personality Traits, Occupational Stress, and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4).
61. Petitta, L., & Naughton, S. (2015). Mapping the association of emotional contagion to leaders, colleagues, and clients: Implications for leadership. *Organization Management Journal*, 12(3), 178-192.
62. Quilty, L. C., Pelletier, M., DeYoung, C. G., & Bagby, R. M. (2013). Hierarchical personality traits and the distinction between unipolar and bipolar disorders. *Journal of affective disorders*, 147(1-3), 247-254.
63. Ramírez-Maestre, C., Martínez, A. E. L., & Zarazaga, R. E. (2004). Personality characteristics as differential variables of the pain experience. *Journal of Behavioral Medicine*, 27(2), 147–165.
64. Rizzolatti, G., & Sinigaglia, C. (2008). *Mirrors in the brain: How our minds share actions and emotions*. Oxford University Press, USA.
65. Roesch, S. C., Wee, C., & Vaughn, A. A. (2006). Relations between the Big Five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41(02), 85–96.
66. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1).
67. Strickhouser, J. E., Zell, E., & Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metanalysis. *Health Psychology*, 36(8), 797.
68. Totterdell, P., Kelleth, S., Teuchmann, K., & Briner, R. B. (1998). Evidence of mood linkage in work groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1504–1515.
69. Vollrath, M., Banholzer, E., Caviezel, C., Fischli, C., & Jungo, D. (1994). Coping as a mediator or moderator of personality in mental health. *Personality Psychology in Europe*, 5, 262–273.
70. Wang, W., & Miao, D. (2009). The relationships among coping styles, personality traits and mental health of Chinese medical students. *Social Behavior and Personality*, 37(2), 163–172.
71. Wilkowski, B. M., Robinson, M. D., & Meier, B. P. (2006). Agreeableness and the prolonged spatial processing of antisocial and prosocial information. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1152-1168.
72. Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 69(4), 947-959.
73. Wong, K. K. K. (2019). *Mastering partial least squares structural equation modeling (PLS-Sem) with Smartpls in 38 Hours*. IUiverse.
74. World Health Organization. (2020). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV).

75. Zainah, M., Muhammad, N. A. A., & Nor, S. A. (2019). Adult personality and its relationship with stress level and coping mechanism among final year medical students. *Medicine & Health*, 14(2), 154–167.
76. Zhang, Y., Cao, X., Wang, P., Wang, G., Lei, G., Shou, Z., ... & Xiao, Q. (2020). Emotional “inflection point” in public health emergencies with the 2019 new coronavirus pneumonia (NCP) in China. *Journal of affective disorders*, 276, 797-803.

