Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2025, 12(2), 93-106
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48830.1463

Received: 21.03.2025
Received in revised form: 21.05.2025
Accepted: 06.07.2025

The Relationship between Personality Dimensions, Job Resilience and Job Self-Management in Employees of Mashhad Municipality

Parisa Ahmadimanesh [1], Jafar Shabani [2] *

1. MA of Science in General Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran
2. Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

Citation: Ahmadimanesh, P., & Shabani, J. (2025). The relationship between personality dimensions, job resilience and job self-management in employees of mashhad municipality. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 12*(2), 93-106. doi: 10.22055/jiops.2025.48830.1463

Abstract

Introduction

Today, the important role of work in various aspects of individual, family and social life is clear. The present study aimed to Investigate the relationship between personality dimensions, job resilience and job self-management in employees of Mashhad Municipality.

Method

The research method was descriptive and a type of correlational study. The statistical population of all employees of the Mashhad Municipality in the second half of 2023 was 420 people, of whom 220 were selected based on the Morgan table using the available sampling method. The research instruments were the personality type questionnaire (Myers Briggs, 2005), job resilience (Liu, 2003) and self-management skills (Hawthorne and Neck, 2002). The research data were analyzed by multiple regression analysis and Pearson correlation coefficient using SPSS version 26 software.

Results

The findings showed that there is a positive and significant relationship between personality dimensions and job resilience and job self-management.

* **Corresponding Author:** Jafar Shabani
Email: Jshabani@pnu.ac.ir

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Discussion

Based on this, it can be concluded that the personality dimensions of extraversion, sensing, rationality, judgment, and consideration increase job resilience, and the personality dimensions of emotionality decrease job self-management.

Keywords: Personality dimensions, job resilience, job self-management

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱٤۰٤، ۱۲(۲)، ۱۰٦-۹۳
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48830.1463

تاریخ دریافت: ۱٤۰٤/۰۱/۰۱
تاریخ بازنگری: ۱٤۰٤/۰۳/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱٤۰٤/۰٤/۱۵

رابطه بین ابعاد شخصیت با تاب‌آوری شغلی و خودمدیریتی شغلی در کارکنان شهرداری شهر مشهد

پریسا احمدی‌منش [۱]، جعفر شعبانی [۲]*

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

امروزه نقش با اهمیت شغل در ابعاد مختلف زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی مشخص است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت با تاب‌آوری شغلی و خودمدیریتی شغلی در کارکنان شهرداری شهر مشهد انجام شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری کلیه افراد شاغل در سازمان شهرداری شهر مشهد در نیمه دوم سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۲۰ نفر بود که تعداد ۲۲۰ نفر از آنان براساس جدول مورگان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسش‌نامه تیپ‌های شخصیت (مایرز بریگز، ۲۰۰۵)، تاب‌آوری شغلی (لیو، ۲۰۰۳) و مهارت‌های خودمدیریتی (Houghton & Neck, 2002) بود. داده‌های پژوهش با تحلیل رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون و استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد شخصیت با تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، حسی، عقلانی، قضاوت‌گرا و ملاحظه‌گرا باعث افزایش تاب‌آوری شغلی و ابعاد شخصیتی احساسی باعث کاهش خودمدیریتی شغلی می‌شوند.

کلیدواژگان: ابعاد شخصیت، تاب‌آوری شغلی، خودمدیریتی شغلی

* **نویسنده مسئول:** جعفر شعبانی
رایانامه: Jshabani@pnu.ac.ir

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

امروزه نقش با اهمیت شغل در ابعاد مختلف زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی مشخص است و موضوعات مربوط به شغل به‌عنوان سازه‌ای محوری در روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و رویکردهای شخصیتی معرفی شده‌اند (Islampanah et al., 2024 ;Shams Rawandi et al., 2020). یکی از مهم‌ترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش عملکرد، بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها، توجه به مؤلفه‌های شغلی در کارکنان مثل تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی و بهبود ویژگی‌های مثبت این متغیرها و کاهش اثرات نامطلوب آن‌ها در کارکنان هر سازمانی است (Mirghafari et al., 2021). به عبارتی، روان‌شناسان معتقدند بین رویدادهای تنش‌زا و اختلالات روان‌شناختی محیط کار عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا آثار متفاوتی را در افراد به‌جای بگذارد (Beltman, 2021). درنتیجه پژوهشگران به‌دنبال تقویت عوامل درون فردی مثل تاب‌آوری و خودمدیریتی هستند که سطح سازگاری و سلامت کارکنان را ارتقاء می‌دهد (Sabookro et al., 2022 ;Mahdiani & Angar, 2021) و از افسردگی می‌کاهند (Yao, 2023). تاب‌آوری شغلی یعنی مقاومت فردی در برابر مشکلات پیش‌آمده در شغل (Borg et al., 2020). تاب‌آوری به‌عنوان توانایی مثبت افراد در برقراری تعادل زیستی-روانی در روبه‌رویی با شرایط دشوار و خطرناک است، معرفی می‌شود (Yun & Shin, 2023) و باعث بهبود رضایت و تعهد شغلی (Ibrahim & Hussein, 2024 ;Thai et al., 2024 ;Wiroko & Sugiharti, 2022) و درگیری و مشارکت شغلی (Aggarwal, 2022 ;Hosseini et al., 2024) می‌شود. در واقع تاب‌آوری ساختاری است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی افراد ایجاد می‌شود و علی‌رغم مقابله فرد با تهدیدهای آسیب‌زا، او را در رسیدن به رشد و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد. در روان‌شناسی، ظرفیت مثبت افراد برای سازگاری با تنش‌ها و رویدادهای استرس‌ا را تاب‌آوری می‌نامند. در این معنا تاب‌آوری به‌عنوان عوامل محافظتی و مقاومتی در مقابل عوامل خطرساز آینده مورد توجه واقع شده است (Montazeri et al., 2022) و باعث کاهش فرسودگی و استرس شغلی می‌شود (Salimi & Sayami, 2021). از سوی دیگر، خودمدیریتی یک فرآیند ترکیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می‌کنند. ریشه این مفهوم به نظریه‌های مربوط به تأثیر برخود بر می‌گردد. از این‌رو می‌توان گفت خودمدیریتی ساختاری گسترده است که سه استراتژی رفتاری، استراتژی پاداش طبیعی و استراتژی الگوی فکری سازنده مکمل را در برمی‌گیرد و بر نتیجه‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد (Nazari & Salehi, 2017). یافته‌هایی نشان داده‌اند که افراد تاب‌آور مهارت پذیرش واقعیت را دارند و بر این باورند که زندگی بامعناتر از آن است که بخواهند در مقابل مشکلات تسلیم شوند (Maree & Venter, 2017). در مطالعات دیگری، به نقش خود مدیریتی به‌عنوان زمینه‌ای برای ظهور خلاقیت توجه شده است. خود مدیریتی به‌عنوان یک نیاز عالی در تمام مراحل زندگی مطرح است و عبارت است از تحولات دامنه‌دار در فکر و اندیشه انسان به طوری که منجر به بروز و تقویت توانایی شوند (Alavi, 2021). براین اساس، می‌توان از تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی به‌عنوان سازه‌های با اهمیتی برای فهم انگیزش و رفتار اشاره داشت و اهمیت توجه به تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی در کارکنان به این علت است که استرس‌های شغلی، روانی-اجتماعی به مرور زمان می‌توانند تأثیرات مخربی نظیر خستگی در کارکنان ایجاد کنند و از آنجایی که تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه‌دار و توانایی در ترمیم خویشتن است، لذا این ظرفیت می‌تواند باعث شود تا فرد رویدادهای ناگوار را با موفقیت پشت سر بگذارد و علی‌رغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، دچار استرس، فرسودگی و خستگی نشود (Bahmani et al., 2021). از سوی دیگر، بررسی مبانی موجود نشان می‌دهد که متغیرهای تاب‌آوری و خودمدیریتی می‌توانند از ویژگی‌های شخصیتی اثرپذیر باشند (Baiju & James, 2024 ;Zhao & Ji, 2024 ;Ijaz et al., 2022 ;Nieto et al., 2022; Gholizadeh & Abolghasemi, 2023). در راستای مفهوم شخصیت، نظریه‌های مختلفی مطرح گردیده است که هریک از چشم‌اندازی متفاوت به آن

می‌نگرد. Costa & McCrae (1992) مدل پنج عاملی شخصیت را معرفی کردند و توضیح دادند که شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، سازگاری، استقبال از تجربه و وظیفه‌شناسی. یکی دیگر از رویکردهای شخصیتی، نظریه مایرز بریگز است (DiFonzo & Bordia, 2017). این رویکرد بر مبنای نظریه یونگ ساخته شده است و یونگ تیپ‌های درون‌گرایی/برون‌گرایی، فکری/احساسی و حسی/شهودی را مطرح می‌کند (Larsen, 2005). این رویکرد بر مبنای نظریه یونگ ساخته شده است و یونگ تیپ‌های درون‌گرایی/برون‌گرایی، فکری/احساسی و حسی/شهودی را مطرح می‌کند (Larsen, 2005). تیپ‌های شخصیتی درون‌گرایی/برون‌گرایی معمولاً نشان می‌دهند که افراد ترجیح می‌دهند، توجه خود را به کجا معطوف کنند و این که چه چیزی به آن‌ها انرژی می‌دهد. درون‌گراها انرژی خود را از درون خود تأمین می‌کنند و برون‌گراها انرژی خود را از دنیای بیرون از خود دریافت می‌کنند. تیپ‌های شخصیتی حسی/شمی مشخص‌کننده نحوه ادراک اطلاعات است. حسی‌ها به اطلاعات دریافتی از حواس پنج‌گانه توجه دارند، برای آن‌ها آنچه هست و آنچه بوده است، اهمیت دارد. شمی‌ها از حس ششم خود کمک می‌گیرند و در واقع به آنچه ممکن است، باشد یا بشود؛ توجه دارند. تیپ‌های شخصیتی عقلانی/احساسی بیانگر نحوه ارزیابی اطلاعات و تصمیم گیری افراد است؛ کسانی که احساسی بودن را ترجیح می‌دهند، تصمیمات خود را با توجه به ارزش‌های شخصی می‌گیرند؛ کسانی که عقلانی بودن را ترجیح می‌دهند، تصمیمات خود را به شکل منطقی و عینی می‌گیرند. تیپ‌های قضاوت‌گرا/ملاحظه‌گرا به جهت‌گیری ما در شکل زندگی مربوط می‌شوند. ملاحظه‌گراها دوست دارند، زندگی خود به خود و انعطاف‌پذیر داشته باشند و افرادی که در طرف دیگر این تیپ قرار می‌گیرند، دوست دارند به شکلی سازمان یافته و برنامه‌ریزی شده زندگی کنند (Rafieipour & Sakeni, 2018). نظر به اهمیت شغل در زندگی افراد و باتوجه به اینکه افراد مدت زمان زیادی از زندگی خود را در محیط‌های شغلی می‌گذرانند، تقویت مهارت‌های مثبت روانی مثل تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی در کارکنان نقش موثری در موفقیت سازمان‌ها و توسعه کارکنان دارد و باتوجه به این‌که تا به حال در کمتر پژوهشی نقش رویکرد شخصیتی مایرز بریگز در پیش‌بینی تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی مورد ارزیابی قرار گرفته است، مسئله اصلی این پژوهش این است که آیا بین ابعاد شخصیت با تاب‌آوری شغلی و خودمدیریتی شغلی در شاغلین شهرداری شهر مشهد رابطه وجود دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه افراد شاغل در سازمان شهرداری شهر مشهد در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ تشکیل دادند، که تعداد آنان ۴۲۰ نفر بود، نمونه‌ای به تعداد ۲۲۰ نفر از افراد شاغل در سازمان شهرداری شهر مشهد بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، حداقل تحصیلات دیپلم بود. همچنین ملاک خروج از پژوهش عدم تمایل به ادامه همکاری بود. در مطالعه حاضر تعداد ۴۴ نفر از شرکت‌کنندگان دارای سطح تحصیلی دیپلم و زیردیپلم، ۷۵ نفر دارای سطح تحصیلی فوق‌دیپلم، ۸۳ نفر دارای سطح تحصیلی لیسانس و تعداد ۱۸ نفر دارای سطح تحصیلی فوق‌لیسانس بودند. همچنین ۲۸ نفر از شرکت‌کنندگان مجرد و ۱۹۲ نفر متأهل بودند. از سوی دیگر، از نظر وضعیت سنی بیشترین فراوانی شرکت‌کنندگان در دامنه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال با تعداد ۷۷ نفر و کمترین آنان افراد در دامنه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال با تعداد ۱۲ نفر بودند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه تیپ‌های شخصیت (Personality Types Questionnaire): این پرسش‌نامه به سنجش تیپ‌های

شخصیت براساس نظریه یونگ می‌پردازد و توسط مایرز و بریگز در سال ۲۰۰۵ در مرکز مطالعات روان‌شناسی امریکا که توسط بنیاد Myers Briggs اداره می‌شود، ساخته شده است. چهار تیپ شخصیتی دو قطبی برون‌گرایی درون‌گرایی، حسی شمی، عقلانی احساسی، قضاوت‌گرا-ملاحظه‌گرا را در مقیاس پیوسته مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه ۸۷ سؤال دارد که در ۴ بخش تنظیم گردیده است. در بخش اول و سوم آزمودنی نزدیکترین گزینه که وضعیت غالب را در او نشان می‌دهد و در بخش‌های دوم و چهارم، آزمودنی، گزینه‌ای را که بیشتر می‌پسندد از نظر معنا و مفهوم، به‌عنوان گزینه جواب بدون درنظر گرفتن وضعیت خود در پاسخنامه مشخص می‌نماید. نمره‌گذاری به صورت یک (گزینه کلید) و صفر (گزینه غیرکلید) انجام می‌گردد. گزینه کلید به نفع تیپ‌های برونگرا، حسی، عقلانی و قضاوتگرا تنظیم گردیده است. در ضمن هیچکدام از پاسخ‌ها غلط نیست، بلکه جنبه‌ای از شخصیت فرد را نشان می‌دهد (Larsen, 2005). یعقوبی فرم اصلی پرسش‌نامه را مورد اعتباریابی قرار داده است. در مطالعه Rafieipour & Sakeni (2018) از فرم کوتاه این سیاهه که توسط Yaghoubi Beglar (2007) روایی و پایایی آن تأیید شده بود، استفاده شد و پایایی آن براساس ضریب آلفای کرونباخ تائید شد. فرم کوتاه این پرسش‌نامه ۲۸ گویه دارد و پایایی هریک از زیرمقیاس‌ها در فرم بلند در دامنه‌ای از ۰/۴۵ تا ۰/۸۷ و در فرم کوتاه مطالعه یعقوبی در دامنه‌ای از ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ برآورد گردید. روایی همگرا و تشخیصی (افتراقی) این سیاهه از طریق اجرای همزمان آن با مقیاس سلامت روانی در مورد آزمودنی‌ها محاسبه شد و مورد تأیید قرار گرفت (Yaghoubi Beglar, 2007).

پرسش‌نامه تاب‌آوری شغلی (Job Resilience Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Liu در سال 2003 در دانشگاه تگزاس امریکا طراحی شد و در مطالعات متعددی مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه به بررسی تاب‌آوری شغلی در قالب ۲۸ آیتم می‌پردازد. برخی از آیتم‌های این پرسش‌نامه عبارت‌اند از: تمایل به تغییر، ریسک‌پذیری، شبکه‌سازی، اعتمادبه‌نفس، موفقیت، خودآگاهی، آگاهی از رویه‌ها و تقاضاها در محیط کار، تنظیم‌پذیری، استقلال و یادگیری فعال. این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۸ و حداکثر آن ۱۴۰ است، هرچه نمره آزمون به ۱۴۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه بالا بودن تاب‌آوری شغلی در کارکنان است. پایایی آزمون براساس پژوهش Liu (2003) ۰/۹۶گزارش شده است. همچنین، در ایران پایایی این ابزار توسط آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برآورد شده است و روایی محتوایی آزمون نیز بین سؤالات بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۴ بوده است.

پرسش‌نامه مهارت‌های خودمدیریتی (Self-Management Skills Questionnaire): برای ارزیابی خودمدیریتی شغلی از پرسش‌نامه مهارت‌های خودمدیریتی استفاده شد که توسط هاوثون و نک در سال ۲۰۰۲ طراحی شد. این مقیاس دارای ۳۴ سؤال پنج گزینه‌ای است که روش نمره‌دهی به این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای است که گزینه‌های آن از خیلی کم «نمره ۱» تا خیلی زیاد «نمره ۵» رتبه‌بندی شده است؛ به‌طوری‌که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان و نمره ۵ بازگوکننده بیشترین میزان است. روایی سازه و محتوایی این پرسش‌نامه توسط Houghton & Neck (2002) تأیید شده است و پایایی آن را نیز براساس روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۷ گزارش کردند. در ایران Ayrmalou (2015) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه مهارت‌های خودمدیریتی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی پرداخت و پایایی پرسش‌نامه مهارت‌های خودمدیریتی را از طری ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸۲ به دست آورد که این میزان نمرات نشان‌دهنده پایایی مناسب این پرسش‌نامه است.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1. Mean and standard deviation of participants' scores

Variable	Mean	Standard Deviation
Extraversion	24.24	6.05
Introversion	17.83	4.27
Sensing	16.52	4.41
Intuition	14.31	4.85
Thinking	21.87	5.13
Feeling	13.19	3.26
Judging	18.40	4.19
Perceiving	19.88	5.64
Job Resilience	82.09	9.40
Job Self-Management	112.32	12.14

براساس یافته‌ها، شرکت‌کنندگان این پژوهش از نظر ویژگی‌های شخصیتی، در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی/درون‌گرایی، بیشتر به سمت برون‌گرایی متمایل بودند. آنان از نظر ویژگی شخصیتی حسی/شمی بیشتر حسی بودند و از نظر عقلانی/احساسی نیز بیشتر عقلانی بودند ولی در ویژگی شخصیتی قضاوت‌گرا/ملاحظه‌گرا، بیشتر به سمت ملاحضه‌گرایی متمایل بودند. همچنین نمرات میانگین اعضای شرکت‌کننده در پژوهش در متغیر تاب‌آوری شغلی ۸۲/۰۹ به‌دست آمد و نمرات میانگین آنان در متغیر خودمدیریتی شغلی نیز ۱۱۲/۳۲ به‌دست آمد. پیش از تحلیل فرضیه پژوهش و استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره، پژوهشگر ابتدا باید از وجود مفروضه‌های رگرسیون چندمتغیره اطمینان حاصل نماید. این مفروضه‌ها عبارت‌اند از: ۱-نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگرف-اسمیرنف ۲-استقلال خطاها با آزمون دوربین واتسون ۳-هم‌خطی چندگانه با آماره تلرانس و تورم واریانس. در ابتدا به بررسی پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد و برای بررسی این پیش فرض آماری از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد که سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای ابعاد شخصیتی، تاب‌آوری شغلی و خودمدیریتی شغلی در شاغلین شهرداری شهر مشهد بالاتر از مقادیر ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین مفروضه نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تأیید می‌شود. نتایج بررسی کشیدگی و چولگی در متغیرهای ابعاد شخصیتی، تاب‌آوری شغلی و خودمدیریتی شغلی نشان‌دهنده آن بود که مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی متغیرهای پژوهش در فاصله ۲+ تا ۲- می‌باشد، بنابراین نمرات به‌دست آمده از بررسی کشیدگی و چولگی نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. به‌منظور بررسی پیش‌فرض آماری استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده شد و نتایج نشان داد که مفروضه استقلال برقرار است (آزمون دوربین واتسون= ۲/۰۸). از سوی دیگر، به‌منظور بررسی مفروضه همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین شامل ابعاد شخصیتی در شاغلین شهرداری شهر مشهد از آماره تلرانس «ضریب تحمل» و تورم واریانس استفاده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی در جدول ۲ گزارش شده است.

Table 2. Results of pearson correlation coefficient test

Predictor variable	Criterion variable	Correlation coefficient	P-Value
Extraversion	Career resilience	0.551	0.001
Extraversion	Career self-management	0.411	0.001
Introversion	Career resilience	0.308	0.001
Introversion	Career self-management	0.102	0.158
Sensing	Career resilience	0.362	0.001
Sensing	Career self-management	0.219	0.001
Intuition	Career resilience	-0.531	0.001
Intuition	Career self-management	0.098	0.146
Thinking	Career resilience	0.617	0.001
Thinking	Career self-management	0.362	0.001

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ابعاد شخصیت شامل برون‌گرایی/درون‌گرایی، حسی/ شمی، عقلانی/ احساسی، قضاوت‌گرا/ملاحظه‌گرا با تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی در افراد شاغل شهر مشهد رابطه

معنی‌داری دارند. نتایج نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی با برون‌گرایی (۰/۵۵=ضریب همبستگی) و با درون‌گرایی (۰/۳۰=ضریب همبستگی)، حسی (۰/۳۶=ضریب همبستگی) و با شمی (۰/۵۳-=ضریب همبستگی)، عقلانی (۰/۶۱=ضریب همبستگی) و با احساسی (۰/۴۸-=ضریب همبستگی) و قضاوت‌گرا (۰/۵۱=ضریب همبستگی) و با ملاحظه‌گرا (۰/۲۳=ضریب همبستگی) رابطه معنی‌داری دارند. نتایج همچنین نشان داد که خودمدیریتی شغلی با برون‌گرایی (۰/۴۱=ضریب همبستگی)، حسی (۰/۲۱=ضریب همبستگی)، عقلانی (۰/۳۶=ضریب همبستگی) و با احساسی (۰/۱۸-=ضریب همبستگی)، قضاوت‌گرا (۰/۴۸=ضریب همبستگی) و با ملاحظه‌گرا (۰/۳۵=ضریب همبستگی) رابطه معنی‌داری دارد. نتایج ضریب رگرسیون چندمتغیری تاب‌آوری شغلی و خودمدیریتی شغلی در ادامه گزارش شده است.

Table 3. Results of the multivariate regression coefficients of job resilience

Predictor Variable	Unstandardized coefficient (B)	SE B	Standard coefficient (β)	t	p-value
Extraversion	0.840	0.105	0.410	7.992	0.001
Introversion	0.465	0.082	0.218	5.656	0.001
Sensing	0.498	0.120	0.164	4.164	0.001
Intuition	-0.666	0.113	-0.239	-5.870	0.001
Thinking	0.635	0.127	0.243	5.002	0.001
Feeling	-0.663	0.181	-0.162	-3.660	0.001
Judging	0.882	0.134	0.347	6.572	0.001
Perceiving	0.275	0.155	0.075	1.772	0.078

نتایج نشان داد که ابعاد شخصیتی شامل برون‌گرایی، درون‌گرایی، حسی، عقلانی و قضاوت‌گرا) توان تبیین تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد به صورت مثبت و معنادار دارند. یافته‌های حاصل از تحلیل ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهد که ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، درون‌گرایی، حسی، عقلانی و قضاوت‌گرا توان تبیین تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد دارند و به صورت مستقیم به ترتیب با ضرایب بتا ۰/۴۱ برون‌گرایی، ۰/۲۱ درون‌گرایی، ۰/۱۶ حسی، ۰/۲۴ عقلانی و ۰/۳۴ قضاوت‌گرا، تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد تبیین کرده‌اند، ولی متغیر ملاحظه‌گرا توان پیش‌بینی تاب-آوری شغلی را نداشته است (۰/۰۷۸). یافته‌ها همچنین نشان داد که ابعاد شخصیتی شامل شمی و احساسی توان تبیین تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد به صورت منفی و معنی‌دار دارند. یافته‌های حاصل از تحلیل ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهد که ابعاد شخصیتی شمی و احساسی توان تبیین تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد دارند و به صورت معکوس به‌ترتیب با ضرایب بتا ۰/۲۳- شمی و ۰/۱۶- احساسی، تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد تبیین کرده‌اند.

Table 4. Results of the multiple regression coefficients of career self-management

Predictor Variable	Unstandardized Coefficient (B)	SE B	Standard Coefficient (β)	t	P-Value
Extraversion	1.712	0.391	0.295	4.384	0.001
Introversion	0.143	0.215	0.042	0.663	0.508
Sensing	1.753	0.220	0.271	4.156	0.001
Intuition	0.070	0.297	0.016	0.237	0.813
Thinking	1.242	0.295	0.301	4.209	0.001
Feeling	-1.116	0.432	-0.183	-2.586	0.010
Judging	1.491	0.260	0.362	5.734	0.001
Perceiving	1.402	0.405	0.242	3.458	0.078

نتایج نشان داد که ابعاد شخصیتی شامل برون‌گرایی، حسی، عقلانی، قضاوت‌گرا و ملاحضه‌گرا توان تبیین تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد به صورت مثبت و معنی‌دار دارند. یافته‌های حاصل از تحلیل ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهد که ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، حسی، عقلانی، قضاوت‌گرا و ملاحظه‌گرا توان تبیین تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل

شهر مشهد دارند و به صورت مستقیم به‌ترتیب با ضرایب بتا ۰/۲۹ برون‌گرایی، ۰/۲۷ حسی، ۰/۳۰ عقلانی، ۰/۳۶ قضاوت‌گرا و ۰/۲۴ ملاحظه‌گرا تاب‌آوری شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد تبیین کرده‌اند، ولی ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی (p=۰/۵۰۸) و شمی (p=۰/۸۱۳) توان پیش‌بینی خودمدیریتی شغلی را نداشته است. یافته‌ها همچنین نشان داد که ویژگی شخصیتی احساسی توان تبیین خودمدیریتی شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد به صورت منفی و معنی‌دار داشته است. یافته‌های حاصل از تحلیل ضرایب استاندارد بتا نشان می‌دهد که ویژگی شخصیتی احساسی توان تبیین خودمدیریتی شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد داشته است و به صورت معکوس با ضریب بتا ۰/۱۸-، خودمدیریتی شغلی را در افراد شاغل شهر مشهد تبیین کرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته اول پژوهش حاضر نشان داد که تاب‌آوری شغلی با برون‌گرایی و با درون‌گرایی، حسی، شمی، عقلانی، احساسی، قضاوت‌گرا و ملاحظه‌گرا رابطه معناداری دارند. نتایج همچنین نشان داد که خودمدیریتی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، حسی، عقلانی، احساسی، قضاوت‌گرا و ملاحظه‌گرا رابطه معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج تحقیقات Azarkardar et al. (2019)؛ Baghaei et al. (2022)؛ Ghaderi et al. (2016) همخوانی دارد. از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می دهند و می توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به‌وسیله افراد اثر بگذارند و به تبع آن روابط بین فردی را نیز متأثر سازند، با توجه به ویژگی‌های افراد قضاوت‌گرا رابطه بین این خصیصه شخصیتی با تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی مشخص می‌شود. تیپ‌های شخصیتی درون‌گرایی/ برون‌گرایی معمولاً نشان می‌دهند که افراد ترجیح می‌دهند، توجه خود را به کجا معطوف کنند و این که چه چیزی به آن‌ها انرژی می‌دهد. درون‌گراها انرژی خود را از درون خود تأمین می‌کنند و برون‌گراها انرژی خود را از دنیای بیرون از خود دریافت می‌کنند. تیپ‌های شخصیتی حسی/ شمی مشخص کننده نحوه ادراک اطلاعات است. می‌توان گفت که افراد برون‌گرا با اطرافیان و همکاران خود رابطه بهتری دارند و این امر می‌تواند سبب بهبود تاب آوری شغلی آن‌ها شود. همچنین در تبیین رابطه مثبت بین تاب آوری و ویژگی‌های شخصیتی می‌توان گفت که آدم‌های موفق چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی علاقه انجام می‌دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند، در نتیجه فشار روانی در محیط کار کمتر می‌شود و از شغل خود رضایت بیشتری دارند و نیز افراد وظیفه‌شناس و دارای خودمدیریتی وظایف خود را به موقع و درست انجام می دهند و وجدان کاری بیشتری دارند، همین خود موجب بهبود خودمدیریتی شغلی می‌شود (Mehrdadi & Ferdowsi, 2016). همچنین برخی از ویژگی‌های شخصیتی که خلق منفی را در محیط شغلی نشان می‌دهند، پیش‌بینی‌کننده میزان فرسودگی هیجانی افراد شاغل هستند و این افراد از نظر هیجانی مستعد دچار شدن به تنش‌های منفی و ناراحتی‌های روان‌شناختی هستند، این عوامل باعث می‌شوند که افراد کارایی مطلوبی را در شغل خود نشان ندهند و تاب‌آوری پائینی نیز داشته باشند. براین اساس، در تبیین این یافته می‌توان به ساختارهای شخصیت اشاره کرد. اول اینکه در مفهوم‌سازی شخصیت به نقش شخص اطلاق می‌شود؛ یعنی به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها یا صفات رفتاری فردی خاص و دوم اینکه ممکن است آن را خود هوشیار یا خود بدانیم. سوم اینکه نقاب اجتماعی فرد است و چهارم اینکه تأثیر کلی است که فرد در دیگران می‌گذارد. از آنجا که افراد با نمرهٔ بالای درون‌گرایی به دلیل ارزیابی‌های ذهنی اشتباه به خود فرصت تفکر و بررسی مسائل را نمی‌دهند و موقعیت را به صورت کارآمدی درک نمی‌کنند، در نتیجه از روش مقابله‌ای ناکارآمد مثل هیجان‌مداری بهره می‌برند. در واقع ابعاد شخصیتی به‌عنوان خصایص ثابت، پایدار و پیش‌بینی‌کننده قوی برای بسیاری از کارکردهای افراد است و تاب‌آوری به‌عنوان یک عامل محافظتی از ویژگی‌های شخصیتی تأثیر می‌پذیرد، به طوری که سه

عامل مهم در خصوص عوامل حمایتی برای تاب‌آوری مطرح شده است که عبارتند از: خصوصیات شخصیتی، عوامل حمایتی درون خانواده و عوامل اجتماعی (Carillon et al., 2022). Campbell et al. بیان داشتند که افراد تاب‌آور مهارت شروع و گسترش مجموعه‌ای از مهارت‌های مقابله‌ای را دارند که در موقعیت‌های چالش‌برانگیز از آن‌ها حمایت می‌کنند و با استفاده از ابعاد شخصیتی کارآمد می‌توانند توانایی خود را در برابر فشارهای روانی افزایش دهند. با توجه به یافته‌ها می توان چنین استنباط کرد که سطوح بالای تاب‌آوری به فرد کمک می‌کند تا از عواطف و هیجان‌های مثبت برای پشت سر نهادن تجارب نامطلوب و بازگشت و وضعیت مطلوب استفاده کند و ابعاد شخصیتی کارآمدی را در خود تقویت نماید. تاب آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با مشکلات و ناملایمات زندگی فردی و شغلی روبرو شوند؛ بدون این که دچار آسیب شوند و حتی این موقعیت‌ها را فرصتی برای ارتقاء و رشد شخصیت خود مورد استفاده قرار دهند. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد که تاب‌آوری شغلی در برابر تجارب تنش‌زای شغلی تأثیرپذیر از ویژگی‌های شخصیتی باشد؛ زیراکه شخصیت سازمان پویایی از سیستم‌های روان تنی فرد است که رفتارها و افکار خاص فرد شاغل را تعیین می‌کند و زمینه نحوه برخورد روانی وی را با مشکلات شغلی مشخص می‌کند (Alavi, 2021).

همچنین نشان داده شده است که نوع مدیریت فردی به صفات شخصیتی افراد بستگی دارد؛ به همین دلیل است که صفات شخصیتی بر تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی تأثیرگذار هستند. افرادی که مسئولیت‌پذیری بالایی دارند، به علت این که توانایی ذاتی خود را تقویت می‌کنند می‌توانند در برابر تنش‌های شغلی مقابله کنند و این باعث می‌شود که تاب‌آوری آن‌ها بالاتر رود. همچنین بشارت گزارش کرده است که افراد برون‌گرا به تجربه هیجان‌های مثبت گرایش دارند، به آسانی به افراد دیگر دلبستگی پیدا می‌کنند و به دنبال تعاملات اجتماعی هستند که هر دو عامل هیجان‌های مثبت و حمایت اجتماعی به‌طور مثبت با تاب‌آوری ارتباط دارد. همچنین تاب‌آوری در اجتناب فرد از رفتارهای منفی موثر است و بسیاری از پژوهشگران تاب‌آوری را به‌عنوان توانایی غلبه و گذار از حوادث ناگوار تعریف و از آن به‌عنوان یکی از عوامل محافظتی در مقابل عوامل خطرساز آینده یاد کرده‌اند. همچنین براساس نظریه گاف، وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، قابلیت اعتماد، عمل براساس نظم و مقررات و اعتقاد بر اینکه عقل و دلیل باید بر زندگی مسلط باشد از ویژگی‌های شخصیتی نسبتاً پایدار میان-فردی و درون‌فردی است که با خودمدیریتی رابطه دارد. گاف معتقد است که گرچه مسئولیت‌پذیری تا اندازه‌ای با مردم‌آمیزی و خویشتن‌داری همبسته است، اما باید بر ارزش‌ها و کنترل‌ها که عوامل مشخص و مهمی در زندگی افراد است تأکید نمود. به عبارتی، فردی که دارای احساس مسئولیت بالایی است، نیازهای خود را در راه نیازهای جمع فدا می‌کند و این قبیل افراد، پیامدهای رفتارهای خود را میپذیرند و قابل اعتماد و اطمینان هستند. نسبت به ساختارهای اجتماعی احساس تعهد کرده و اگرچه لزوماً رهبر نیستند، اما درستکار بوده و به عهد خود وفا می‌کنند (Baghaei et al., 2021). طبق دیدگاه گاف، افراد جامعه‌ستیز افراد مسئولی نیستند، چون مدام متوجه نیازهای خود هستند، اما افرادی که دارای مشاغلی هستند که مستلزم رفتار مسئولانه و توام با وظیفه‌شناسی است، افراد مسئولیت‌پذیری می‌باشند. گاف معتقد است که فرد مسئول به ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی و مدنی پایبند است و بهتر به مدیریت فردی و شغلی خود نائل می‌شوند. سنخ های روان‌شناختی شخصیت، ترجیح‌های روان شناختی افراد را در توجه، دریافت، پردازش و تصمیم گیری درباره انواع اطلاعات و همچنین مدل جامعی از پویایی‌های ذهنی فرد در سازگاری، مقابله و پیشرفت، در زندگی را نشان می‌دهد و افراد با قدرت قضاوت‌گری شخصی خود مبنی بر رعایت حقوق دیگران و متعهد دانستن خود نسبت به خواسته و تمایلات دیگران از جمله شغل در رابطه با تقویت مهارت‌های شغلی و فردی فعالیت می‌کنند. Frederickson (2001) این فرضیه را مطرح می‌کند که ویژگی‌های شخصیتی مثبت با خودمدیریتی شغلی ارتباط دارند، زیرا آن‌ها مجموعه‌های تفکر عمل را که با وضعیت تنش‌زا در دسترس افراد قرار می‌گیرند، گسترش می‌دهند، در نتیجه داشتن تفکر انعطاف‌پذیری بیشتر و گزینه‌های رفتاری وسیع‌تر به‌عنوان پیامد عاطفهٔ مثبت، مقابلهٔ افراد برون‌گرا را در طول رویارویی با تنش افزایش می‌دهد و زمینه را برای بهبود

خودمدیریتی شغلی افزایش می‌دهد. همچنین سطوح بالای برون‌گرایی در رویارویی با دشواری‌ها سازگارانه است، زیرا افراد برون‌گرا به احتمال بیشتری حمایت دیگران را جست‌وجو می‌کنند و در این امر موفق هستند. همچنین مشخص شده است افرادی که از درگیر شدن در تعاملات اجتماعی لذت می‌برند، بیشتر قادرند مراقبت و توجه دیگران را جلب کنند؛ عاملی که می‌تواند در سازگاری با موقعیت‌های تنش‌زا کمک‌کننده باشد. در مقابل افرادی که تحریک‌پذیر و کج‌خلق هستند، به راحتی با تغییرات محیطی آشفته می‌شوند و حواس آنان به راحتی پرت می‌شود، کمتر قادرند با مصیبت و سختی مقابله کنند و به احتمال بیشتری خشم و طرد دیگران را جلب یا استنباط می‌کنند، به‌خصوص اگر همکاران آشفته‌ای نیز داشته باشند؛ بنابراین در مدیریت خود دچار اختلال می‌شوند. افراد قضاوتی بیشتر می‌توانند با نظم و ترتیب در محیط شغلی کار کنند و اگر کارهایشان ساختار کافی داشته باشد، راضی‌تر هستند، این افراد تصمیم گیری را دوست دارند، تمایل دارند که زندگی خود را کنترل کنند و می‌توانند به خودمدیریتی برسند و مشکلات را رفع نمایند (Shirouz et al., 2022).

این پژوهش محدودیت‌هایی نیز داشته است. این پژوهش فقط بر روی گروه آماری افراد شاغل در سازمان شهرداری شهر مشهد در نیمه دوم سال ۱۴۰۲ انجام شده است و در تعمیم نتایج به گروه‌های دیگر باید احتیاط کرد. همچنین متغیر تاب‌آوری و خودمدیریتی شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعدد روان‌شناختی، ارتباطی، اجتماعی و خانوادگی باشد، ولی در این پژوهش صرفاً به عوامل شخصیتی پرداخته شد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب سپاس و قدردانی خود را از کلیه کارکنان سازمان شهرداری شهر مشهد که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، اعلام می‌دارند. حضور و همراهی ایشان نقش بسزایی در موفقیت این مطالعه داشت.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Aggarwal, V. (2022). Resilience and work engagement among employees. *The International Journal of Indian Psychology*, *10*(3), 1879–1895. https://doi.org/10.25215/1003.194

Alavi, M. (2021). Investigating the relationship between self-management on the performance and empowerment of teachers, principals, and executive factors of elementary schools. *Sixth International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences and Psychology, Management and Psychology, Tehran*. https://civilica.com/doc/1442714

Ayrmalou, M. (2015). *The relationship between job motivation, self-management skills, and organizational citizenship behavior among employees of the Sport and Youth departments in West Azerbaijan Province*. Master's thesis, Islamic Azad University, East Azerbaijan Science and Research Branch. (in Persian)

Azarkardar, F., Pourahsan, S., & Tohidi, A. (2012). The mediating role of resilience in the relationship between personality traits and job satisfaction in teachers. *Journal of Educational Psychology*, *18*(65), 183–201. https://doi.org/10.22054/jep.2022.63789.3482

Baghaei, M., Zhian Bagheri, M., Karbalai, A., & Shahi, F. (2021). The relationship between personality types with resilience and dormitory students. *Second National Conference on Student Life with Emphasis on Leisure, Resilience and Health, Hamadan*. https://civilica.com/doc/1544674

Bahmani, A., Mollaei, E., & Babaei, S. (2021). The relationship between job stress and emotional exhaustion with regard to the mediating role of resilience in the organization. *Scientific and Research Journal of the School of Public Health and Health Research Institute, 19*(3), 353–364. http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-6068-fa.html

Baiju, B., & James, S. C. (2024). Relationship between personality traits and resilience among working women. *The International Journal of Indian Psychology, 12*(1), 13–24. https://doi.org/10.25215/1201.159

Beltman, S. (2021). Understanding and examining teacher resilience from multiple perspectives. In *Cultivating Teacher Resilience* (Chapter 2, *25*(3), 75–89). https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_2

Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2020). Strategies for business sustainability in a collaborative economy: Building the career resilience of Generation Z. In *Strategies for Business Sustainability in a Collaborative Economy* (pp. 306–329). IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3873-2.ch095

Costa, P. T., & McCrae, R. K. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.

DiFonzo, N., & Bordia, P. (2017). Psychological motivations in rumor spread. In *Rumor Mills* (pp. 87–102). Routledge. https://www.researchgate.net/publication/37628577

Frederickson, B. L. F. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226

Ghaderi, S., Rostami, C., Ardalan, A., & Pashaei, T. (2016). Predicting the variable of job performance and resilience based on personality traits. *Scientific and Research Quarterly Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Sciences, 2*(1), 48–58. http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-75-fa.html

Gholizadeh, Z., & Abolghasemi, S. (2023). The relationship between personality traits and lifestyle with resilience of women under welfare coverage. *9th Scientific Research Conference on the Development and Promotion of Educational Sciences and Psychology in Iran, Tehran*. https://civilica.com/doc/1838943

Hosseini, E., Doaei, Z. S., Jamadi, A., & Yazdani, M. (2024). Examining the effect of resilience on job engagement with the mediation of psychological empowerment and job burnout. *Interdisciplinary Journal of Management Studies, 17*(2), 475–490. https://doi.org/10.22059/IJMS.2023.349196.675404

Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002). The revised Self-Leadership Questionnaire: Testing hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psy-chology, 17*, 672-691. https://doi.org/10.1108/02683940210450484

Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study. *BMC Public Health, 24*, Article 1077. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9

Ijaz, H., Kazmi, U. E. R., & Khawaja, A. O. (2022). Personality traits, resilience, and anxiety among clinical psychologists during COVID-19 pandemic. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 42*(1), 1–8. https://www.lcwu.edu.pk/amina-obaid.html

Islampanah, M., Nazari, A., Kakaei, S., & Mohaddeseh, O. (2024). Identifying obstacles and challenges to empowerment, development and job enrichment and its impact on job motivation of employees of Ilam University of Medical Sciences. *17th International Conference on Management and Humanities Research in Iran, Tehran*. https://civilica.com/doc/2017465

Larsen, J. (2005). Myers-Briggs and four type structure: A principal components and equimax study of the four dimensions of the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Gustavus Undergraduate Psychology, 1*(4), 1–40. https://www.researchgate.net/publication/242404177

Mahdiani, H., & Ungar, M. (2021). The dark side of resilience. *Journal of Adversity and Resilience Science, 2*(3), 147–155. https://doi.org/10.1007/s42844-021-00031-z

Maree, J. G., & Venter, C. J. (2017). Improving the career resilience of a survivor of sexual abuse. *The Journal of Early Child Development and Care, 16*(4), 1–10. https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1278348

Mirghaffari, Z., Zare, M., & Bagheri, F. (2021). Investigating the role of social support mediators in the relationship between psychological capital and job resilience of employees. *Scientific Journal of Social Psychology, 14*(60), 21–31. https://journals.iau.ir/article_684317.html

Montazeri, A., Maftoon, F., Farhangnia, M., Rafiei-Bahabadi, M., & Nagizadeh-Moghari, F. (2022). Investigating the level of resilience of Iranian adults during the COVID-19 pandemic: A population-based study. *Payesh Quarterly, 21*(4), 438–429. http://payeshjournal.ir/article-1-1896-fa.html

Nazari, R., & Salehi, A. (2017). Presentation of structural equation modeling effect of communication skills on refereeing skills and efficiency of referees of Iranian football league. *New Approaches to Sport Management, 5*(16), 49–60. http://ntsmj.issma.ir/article-1-885-fa.html

Nieto, M., Visier, M. E., Silvestre, I. N., Navarro, B., Serrano, J. P., & Martínez-Vizcaíno, V. (2022). Relation between resilience and personality traits: The role of hopelessness and age. *Scandinavian Journal of Psychology, 64*(1), 53–59. https://doi.org/10.1111/sjop.12866

Rafieipour, A., & Sakeni, Z. (2018). Predicting components of lovemaking based on Myers-Briggs personality traits. *Journal of Social Psychology Research, 32*(4), 99–106. https://www.socialpsychology.ir/article_89715.html

Sabookro, M., Porhosein, M., & Sheyda, A. (2022). The study of the effect of job stress on resilience: Mediating role of job engagement (Case study: Nurses of Alzahra Hospital in Isfahan). *Teb va Tazkieh (TB), 20*(6), 1–15. http://tbj.ssu.ac.ir/article-1-2924-en.html

Salimi, S., & Sayami, M. (2021). The relationship between work ethic and job resilience with stress and burnout among teachers of special schools in Zahedan. *Scientific and Research Quarterly Journal of Higher Education, 1*(1), 25–37. https://doi.org/10.30495/EE.2021.685530

Shams Ravandi, H., Pasha Sharifi, H., & Ganji, H. (2020). Presenting a structural model to predict burnout among professional Iranian football referees based on the Big Five personality factors mediated by self-esteem. *Journal of Psychological Sciences, 9*(2), 101–114. http://psychologicalscience.ir/article-1-710-fa.html

Thai, K., To, A. T., Tran, T., Tran, Q., & Dang, T. (2024). Drivers of employee resilience and its relationships with work engagement and job performance after the COVID-19 pandemic. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (IJMS), 17*(3), 717–730. https://doi.org/10.22059/IJMS.2023.358701.675822

Wiroko, E., & Sugiharti, D. (2022). Gratitude and work engagement: The mediating role of employee resilience. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychology Research, 3*(2), 38–50. https://doi.org/10.32505/inspira.v3i2.4848

Yaghoubi Beglar, N. (2007). *Psychometric properties Myers-Brigge Type Indicator (M) based on IRT and comparison with CTT.* Master's thesis, Tehran: Allame Taba Tabai University, Tehran. (in Persian)

Yao, S. (2023). Mediating effects of resilience on frailty and depression among older Chinese people living with HIV/AIDS: A cross-sectional study in Hunan. *Transactions of the Royal Society of Tropical Medicine and Hygiene, 117*(3), 229–236. https://doi.org/10.1093/trstmh/trac105

Yun, J., & Shin, A. (2023). The relationship between secondary traumatic stress and burnout in critical care nurses: The mediating effect of resilience. *Journal of Intensive and Critical Care Nursing, 74*(1), 102–119. https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103327

Zhao, K., & Ji, W. (2024). The influence of gratitude and personality traits on career resilience and career success among college students. *Frontiers in Psychology: Organizational Psychology, 15*(2), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340200