

The Mediating Role of Resilience in the Relationship between Personality Traits with Job Satisfaction in teachers

- Fatemeh Azarkerdar** | M.A. in Educational Psychology, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran
- Somayeh Pourehsan *** | Assistant Professor, Psychology Dept., Shahid Bahonar University, Kerman, Iran
- Afsaneh Towhidi** | Associate Professor, Psychology Dept., Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

Abstract

The aim of this study was to investigate the mediating role of resilience in the relationship between personality traits and job satisfaction in teachers in Baft city. The statistical population of this study included all teachers in Baft city, Kerman province, from which 320 teachers were selected as the sample by available sampling method. Connor and Davidson Resilience Questionnaire, NEO Short Form and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used to collect data. Data analysis was performed, structural equation modeling and bootstrap method to test the intermediate paths. Based on the results of the present study, the proposed research model has a good fit. The results indicate that neuroticism has a significant decreasing (inverse) relationship but openness to experience and agreement has a significant increasing (direct) relationship with job satisfaction. Resilience has a significant increase (direct) relationship with job satisfaction. Neuroticism has a significant decreasing (inverse) relationship with resilience, while extroversion-introversion and conscientiousness have a significant decreasing (direct) relationship with resilience. Neuroticism, extraversion and conscientiousness have a direct indirect relationship with resilience and a significant indirect relationship with job satisfaction through resilience. Therefore, it can be concluded that resilience has a mediating role between some personality traits with teachers' job satisfaction and decision makers in the field of education should pay attention to the role of this variable in teachers' job satisfaction.

Keywords: resilience, personality traits, job satisfaction

* Corresponding Author: purehsan@uk.ac.ir

How to Cite: Azarkerdar, F., Pourehsan, S., & Towhidi, A. (2022). The Mediating Role of Resilience in the Relationship between Personality Traits with Job Satisfaction in teachers. *Educational Psychology*, 18(65), 183-201. doi: 10.22054/jep.2022.63789.3482



نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در معلمان

فاطمه آذر کردار | کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

سمیه پوراحسان* | استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

افسانه توحیدی | دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در معلمان شهرستان بافت بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام معلمان شهرستان بافت، استان کرمان بودند که از بین آن‌ها ۳۲۰ معلم به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تاب‌آوری (Conner and Davidson) (2003)، فرم کوتاه پرسشنامه NEO (1986) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (1967) استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری و روش بوت استرپ جهت آزمون مسیرهای واسطه‌ای انجام شد. بر اساس نتایج تحقیق حاضر، الگوی پیشنهادی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج حاکی از آن است که روان‌رنجوری رابطه معنادار کاهشی (معکوس) اما گشودگی نسبت به تجربه و توافق‌پذیری یک رابطه معنادار افزایشی (مستقیم) با رضایت شغلی دارند. تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه معنادار افزایشی (مستقیم) دارد. روان‌رنجوری رابطه‌ای معنادار از نوع کاهشی (معکوس) با تاب‌آوری دارد، این در حالی است که برون‌گرایی - درون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری رابطه معنادار کاهشی افزایشی (مستقیم) دارند. روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی ضمن رابطه مستقیم با تاب‌آوری رابطه غیرمستقیم معناداری با رضایت شغلی از طریق تاب‌آوری نیز دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تاب‌آوری نقش واسطه‌ای میان بعضی از ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی معلمان دارد و تصمیم‌گیرندگان در حوزه تعلیم و تربیت باید به نقش این متغیر در رضایت شغلی معلمان توجه داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری، رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی

مقدمه

در سال‌های اخیر، فرایند توانمندسازی کارکنان و افراد شاغل در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین وظیفه‌ها برای سازمانی است که در مورد معلمان در آموزش و پرورش با توجه به نقش آنها در جامعه بسیار مهم و حیاتی است. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری فرد شده و نسبت به سازمان خود احساس تعهد می‌کند، از طرف دیگر عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. احساسی که فرد به کار و مسئولیت‌هایش دارد، رضایت‌شغلی است (Rahmawati, 2013). مفهوم رضایت شغلی دربرگیرنده دو بعد شناختی و عاطفی است. ارزیابی که مبتنی بر دلالت‌های عقلانی باشد حاکی از بعد شناختی است یعنی سنجش و ارزیابی موقعیت، فرصت‌ها و میزان درآمد که بر پایه مقایسه است و از هرگونه احساس و عاطفه به دور است. بعد عاطفی در واقع احساس خوشنمید و خلق و خوی پسندیده فرد هنگام انجام دادن کاری است که به طور پی در پی آن را انجام می‌دهد. در عصر حاضر که معیارهای گوناگونی در جهت بهره‌وری مدرن، صاحب نظران ارائه کرده‌اند، رضایت شغلی ارزش بخصوصی دارد (Dormann & Zapf, 2001). نظریه‌های متفاوتی راجع به عوامل دخیل در رضایت شغلی ارائه شده است: احساسات، عواطف، وضعیت انگیزشی، ویژگی‌های شخصیتی از درونی‌ترین و موقعیت اجتماعی، فرهنگی و سازمانی از بیرونی‌ترین عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی هستند. تناسب بیشتر بین شغل و شخصیت رضایت شغلی بیشتر و نهایتاً عملکرد بهتری را به همراه خواهد داشت (ZarinTaj & Soleymani, 2016). مطالعه نشان می‌دهد که رضایت شغلی معلمان با محیط کاری‌شان حتی بعد از کنترل ویژگی‌های اجتماعی و جمعیت‌شناختی ارتباط مثبت با پیشرفت دانش‌آموزان دارد (Dicke et al., 2020). شخصیت به ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد انسان اشاره دارد. به گونه‌ای که هر فرد با دیگری متفاوت است. این تفاوت‌ها ریشه در تجربیات فرهنگی، اجتماعی و گرایش‌های زیستی دارد (Ryckman, 2012). تحقیقات مختلفی گویای رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی است (Bui, 2017؛ Obeid et al., 2017؛ Mróz & Kaleta, 2016). هر یک از تعریف‌های شخصیت بر وجهی از آن تأکید کرده‌اند، برخی نحوه تفکر، الگوهای رفتار و چگونگی سازش با محیط را تعریف شخصیت می‌دانند درحالی‌که عده‌ای ویژگی‌های ثابت و ماندگار فرد را شخصیت می‌دانند که پیش‌بینی‌کننده رفتارهای فرد در آینده هستند (حاتمیان و

حاتمیان، ۱۳۹۸). Costa and McCrae پنج بعد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را در مدل پنج عاملی شخصیت خود در نظر گرفتند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). قاطعیت، شجاعت و معاشرتی بودن از خصوصیات برون‌گرایان است. کنجکاوی، تنوع دوستی و تجسم درباره احساسات درونی ویژگی‌های گشودگی به تجربه و احساس گناه، تنفر و عجله نیز خصوصیات روان‌رنجورخویان است. توافق‌پذیری شامل حس انسان دوستی و همدردی است. وظیفه‌شناسی نیز در برگیرنده صفاتی چون قانون‌مداری و به تعویق انداختن خواسته‌های خویش متناسب با اقتضاء جامعه است (باقری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴). پنج عامل شخصیت قادر هستند بر تاب‌آوری اثرگذار باشند (ترابی و همکاران، ۱۳۹۸).

تاب‌آوری می‌تواند به عنوان یک محافظ از فرد در مقابل خطر و تهدید عمل کند اشخاصی که از نظر تاب‌آوری در سطح بالاتری هستند به اتفاقات ناخوشایند با دید مثبت می‌نگرند و برای مقابله با آن‌ها به توانایی خود اعتماد کافی دارند. این بدان معنی نیست که افراد تاب‌آور صرفاً شرایط ناگوار را تحمل می‌کنند، بلکه در تلاش و تکاپو هستند که به صورت سازنده و کاربردی در محیط فعالیت کنند (Zautra et al., 2010). تحقیقات نشان داده است که روان‌رنجوری با تاب‌آوری رابطه منفی دارد (Fayombo, 2010؛ ایزدآبادی و همکاران، ۱۳۹۵). محققان در کل تعاریف متفاوتی از تاب‌آوری بیان می‌کنند اما به طور کلی بر این مفهوم توافق دارند که تاب‌آوری ظرفیت بازیابی و حفظ مناسب از عملکرد روانی اجتماعی در موقعیت‌های دشوار است (Laird et al., 2019؛ Theron & Theron, 2010). تحقیقات مختلفی گویای رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی هستند (Park & Lee, Brown et al., 2018، KašpárkováVaculík et al., 2018، Polat & İskender, 2018، 2018، Pahi, 2016، Bibi & Karim, 2017).

نتایج پژوهش Brown و همکاران (2018) گویای یک رابطه مثبت میان رضایت شغلی و تاب‌آوری بود. همچنین نتایج یک مطالعه نشان داد که افزایش برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی موجبات افزایش تاب‌آوری را نیز فراهم می‌کند (ترابی و همکاران، ۱۳۹۸). در یک پژوهش دیگر نتیجه حاکی از وجود یک رابطه منفی بین روان‌رنجوری با تاب‌آوری و یک رابطه مثبت بین عوامل برون‌گرایی و با وجدان بودن با تاب‌آوری بود (ایزدآبادی و همکاران، ۱۳۹۵). مطابق با پژوهش‌های دیگر تحقیقی میان رضایت شغلی و

روان‌رنجوری یک رابطه منفی را گزارش کرد، این در حالی بود که رابطه میان توافق‌پذیری، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه با رضایت شغلی یک رابطه مثبت بود (ZarinTaj & Soleymani, 2016). اگرچه یافته‌های پژوهش‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری با رضایت شغلی است اما روان‌رنجوری با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار و گشودگی به تجربه هم می‌تواند عدم رابطه را نشان دهد (نورانی‌پور و اکبرزاده عبدالجبار، ۱۳۹۰). در تحقیقات دیگر نشان داده شده است که بین روان‌رنجوری و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد (Obeid et al., 2017؛ Eghbali, 2017؛ BrukLee et al., 2009؛ Khizar & Mustafa, 2016). همچنین در تحقیقاتی عدم وجود رابطه معنادار بین وظیفه‌شناسی و رضایت شغلی نشان داده شده است (Eghbali & Najafi, 2020؛ خطیب و همکاران، ۱۳۹۵). محققان به وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و تاب‌آوری تاکید کرده‌اند (Riolfi et al., 2002؛ کولیشا و همکاران، 2007؛ Oshio et al., 2018).

بنابراین همزمان با فشار در سازمان، کار مطالعه و تحقیق بر تاب‌آوری نیز نیازمند توجه ویژه‌ای است (Rahmawati, 2013). افراد به صورت‌های مختلفی به موقعیت‌های دشوار پاسخ می‌دهند. شخصیت از آن‌جا که بر دیدگاه و انگیزش فرد از شغلش تأثیرگذار است، پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است (اسد نیا و همکاران، ۱۳۹۵). با اهمیت‌ترین نیرویی که در سازمان‌ها بر فرایند مدیریت، پیروزی و شکست سازمان و پیشرفت آن اثرگذار است، نیروی انسانی است. شناخت و استفاده بهینه از نیروی انسانی باعث افزایش بازدهی و بهره‌وری کار در سازمان‌ها می‌شود. با توجه به بررسی‌های انجام شده و مطالعه پژوهش‌های مختلف، همه پژوهش‌های انجام شده در حوزه رابطه بین متغیرهای این تحقیق بصورت دوجه دو و بدون در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای متغیر تاب‌آوری انجام شده است و پژوهشی که به بررسی همزمان نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی در معلمان در قالب یک مدل پرداخته باشد مشاهده نشده است، و با توجه به نتایج تحقیقات گذشته و بررسی روابط می‌توان به بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی معلمان پرداخت. بنابراین ضرورت دارد که به این موضوع پرداخته شود.

روش^۱

طرح مطالعه حاضر همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چندمتغیری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان، اعم از رسمی و حق‌التدریس شهرستان بافت است که در سال تحصیلی ۱۳۹۹_۱۳۹۸ مشغول به کار بوده‌اند. به منظور تعیین تعداد مناسب نمونه، Kline (2011) معتقد است که حجم نمونه مناسب، جهت آزمون الگوی معادلات ساختاری ۲/۵ تا ۵ برابر تعداد گویه‌های پرسشنامه است، از آنجا که تعداد کل گویه‌ها در پرسشنامه‌های این تحقیق، ۱۰۴ گویه است، براین اساس حجم نمونه معادل ۳۵۰ نفر انتخاب شد. قابل به ذکر است که حجم نمونه اول تعداد ۳۵۰ نفر بود که در غربالگری اولیه به دلیل وجود ۳۰ پاسخنامه ناقص و عدم تکمیل پرسشنامه‌ها و یا داشتن داده‌های پرت کنار گذاشته شدند و در نهایت تعداد ۳۲۰ پرسشنامه باقی ماند. اعضای نمونه به صورت نمونه‌گیری در دسترس در پژوهش قرار گرفتند. سه پرسشنامه زیر جهت جمع‌آوری داده‌های متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند:

پرسشنامه تاب‌آوری را Conner and Davidson (2003): با مرور منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ حوزه تاب‌آوری تهیه کردند. پرسشنامه حاضر ۲۵ عبارت دارد که با مقیاس لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) و چهار (همیشه درست) نمره گذاری می‌شود، بنابراین طیف نمرات آزمون بین ۰ تا ۱۰۰ قرار دارد. تحمل عاطفه منفی و اعتماد به خرایز فردی، پذیرش مثبت و روابط ایمن و تصور شایستگی فردی گویه‌های مورد سنجش توسط این پرسشنامه هستند. کانر و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۸۹ و روایی آن را با استفاده از تحلیل عاملی ۰/۸۷ گزارش کردند. محمدی (۱۳۸۴)؛ به نقل از کیانی (۱۳۸۹) با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و به دست آوردن ضریب پایایی ۰/۸۹. هنجاریابی این مقیاس را در ایران انجام داده است. پایایی ۰/۹۳. در بین دانشجویان و روایی (به روش تحلیل عوامل و روایی همگرا و واگرا) توسط تهیه کنندگان آزمون در گروه‌های مختلف عادی و در خطر احراز گزارش شد (Samani et al., 2006).

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: ویس و همکاران در سال 1967 این مقیاس را جهت سنجش رضایت شغلی تهیه کردند. این پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای بر مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) است که هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری

و شرایط فیزیکی می‌باشد. نمرات بین ۱۹ تا ۳۸ میزان رضایت شغلی ضعیف، نمره ۳۸ تا ۵۷ رضایت شغلی متوسط و نمرات بالای ۵۷ رضایت شغلی بسیار خوب را گزارش می‌دهد. پژوهش بختیار نصرآبادی (۱۳۸۸) با گزارش ضریب پایایی ۰/۹۲ از طریق آزمون آلفای کرونباخ، گواه پایایی بالای پرسشنامه حاضر در اندازه‌گیری رضایت شغلی است. به منظور بررسی و رایایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد که نتایج نشان دهنده ساختار دو عاملی این پرسشنامه بود و شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی نیز گویای این مساله بود (Martins & Proença, 2012). جهت تعیین روایی علمی ابزار، از روش روایی محتوایی توسط صاحب‌نظران در این حیطه استفاده شد که نتایج نشان دهنده روایی محتوایی مناسب ابزار می‌باشد (حاجی بابایی و همکاران، ۱۳۹۵).

پرسشنامه سنجش صفات پنج گانه شخصیتی (NEO^۱): این پرسشنامه توسط مک کری و کاستا تهیه شد. فرم کوتاه شده ۶۰ سؤالی به نام (FFI- NEO^۲) به منظور ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت مورد استفاده قرار می‌گیرد (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). برای نمره‌گذاری پاسخنامه فرم کوتاه نئو که طبق مقیاس لیکرت تنظیم شده است از صفر (کاملاً موافقم) تا چهار (کاملاً مخالفم) و گاه برعکس استفاده می‌شود. هر عامل شخصیت ۱۲ سؤال را به خود اختصاص می‌دهد که می‌تواند نمره‌ای بین ۰ تا ۴۸ داشته باشد. مک کری و کاستا پرسشنامه شخصیتی NEO- FFI را روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی اجرا کردند و ضرایب اعتبار آن را بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آوردند، با استفاده از نمونه ۲۰۰۰ نفری از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این شهرها ضریب همبستگی ۵ مقیاس اصلی توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) در هنجاریابی آزمون NEO بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمد و ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. MC. Care and Costa (1989) اظهار می‌دارند که ابزار کوتاه شده نئو با فرم کامل آن مطابقت دقیقی دارند به گونه‌ای که مقیاس فرم کوتاه همستگی بالاتر از ۰/۶۸ با مقیاس فرم بلند را دارد و همچنین MC. Care and Costa در مطالعه دیگری (1992) گزارش می‌کنند که این پرسشنامه ۸۵ درصد واریانس را در اعتبار همگرا، که از ارزیابی‌های صفات مشابه با استفاده از تأیید صفت و ارزیابی‌های

1. Neuroticism-Extraversion-Openness

2. NEO Five-Factor Inventory

همسر و همسالان به دست آمده است، تبیین می‌کند. (فتحی آشتیانی، ۱۳۹۰). همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (S) و فرم ارزیابی مشاهده گر (R) جهت بررسی اعتبار محتوایی حداکثر همبستگی را به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن را به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری گزارش کرد. (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). پایایی عامل‌های روان‌رنجوری، برون‌گرایی-درون‌گرایی، گشودگی نسبت به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پرسشنامه شخصیت نئو در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۸۸، ۰/۸۹ به دست آمد همچنین آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های تاب‌آوری و رضایت شغلی نیز به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۶۵ به دست آمد.

یافته‌ها

اطلاعات توصیفی متغیر ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری و ابعاد آن و رضایت شغلی و ابعاد آن در جدول ۱ ارائه شده است. همانطور که از جدول ۲ استنباط می‌شود تمام شاخص‌های کجی و کشیدگی بین ۲/۵۸ و ۲/۵۸- هستند و می‌توان گفت که داده‌ها نرمال هستند و فرض نرمال بودن رعایت شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	بُعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
ویژگی‌های شخصیتی	روان‌نژندی	۳۲۰	۱۶/۹۵	۴/۶۷	۰/۱۴۲	-۰/۵۳۳
	برون‌گرایی-درون‌گرایی	۳۲۰	۱۸/۰۹	۳/۹۳	-۰/۳۴۴	-۰/۲۷۸
	گشودگی نسبت به تجربه	۳۲۰	۱۴/۴۲	۲/۲۸	-۰/۱۴۸	-۰/۲۲۲
	توافق‌پذیری	۳۲۰	۱۴/۰۱	۳/۵۹	۰/۳۶۸	-۰/۴۰۴
	وظیفه‌شناسی	۳۲۰	۱۶/۴۹	۴/۸۴	۰/۳۳۶	۰/۴۴۵
تحمیل عاطفه منفی و اعتماد به غرایز فردی	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۳۲۰	۷/۳۸	۱/۵۳	-۰/۳۴۸	۰/۵۹۹
	تصور شایستگی فردی	۳۲۰	۲۱/۷۶	۴/۳۳	-۰/۳۰۸	۰/۱۳۹
	کنترل	۳۲۰	۱۱/۰۷	۲/۳۳	-۰/۳۲۱	-۰/۰۳۵
	تأثیرات معنوی	۳۲۰	۳/۸۶	۱/۰۴	-۰/۲۹۲	-۰/۲۵۲
	نظام پرداخت	۳۲۰	۷/۲۸	۲/۸۷	۰/۳۴۲	-۰/۴۳۸
	نوع شغل	۳۲۰	۱۵/۴۰	۲/۹۷	-۰/۳۱۴	۰/۶۵۹
	فرصت‌های پیشرفت	۳۲۰	۷/۹۷	۳/۳۱	۰/۱۳۷	-۰/۶۲۵
	جوسازمانی	۳۲۰	۶/۴۰	۲/۰۸	-۰/۳۰۱	-۰/۵۵۰
	سیک رهبری	۳۲۰	۶/۲۷	۱/۷۸	-۰/۱۷۴	-۰/۶۷۴
	شرایط فیزیکی	۳۲۰	۸/۵۹	۳/۳۷	-۰/۰۳۶	-۰/۶۷۱

همانطور که از جدول شماره ۱ استنباط می‌شود مقادیر میانگین، انحراف استاندارد و بیشترین و کمترین مقادیر برای مقیاس‌های ویژگی‌های شخصیت، تاب‌آوری و نیز رضایت شغلی آورده شده است همچنین تمام شاخص‌های کجی و کشیدگی بین ۲/۵۸ و -۲/۵۸- هستند و می‌توان گفت که داده‌ها نرمال هستند و فرض نرمال بودن رعایت شده است.

ادامه جدول ۲- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی فرضیات پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۳/۲۰۱
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۷
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۲
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۳
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۱
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۲
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۶

خروجی نرم‌افزار، نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر با (۰/۰۷۶) است، مقدار کای اسکوئر بهنجار شده برابر با (۳/۲۰۱) است و مقدار شاخص نیکویی برازش برابر با (۰/۸۹۲) است. سایر شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش نیز در جدول آمده است که همگی نشان‌دهنده برازش مناسب مدل هستند.

جهت بررسی رابطه بین متغیرها در پژوهش از ضرایب مسیر و آماره تی استفاده گردید که نتایج حاصل در جدول ۳ و نمودار ۱ نشان داده شده است. برای بررسی معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش از نسبت بحرانی استفاده شده است. چنانچه نسبت بحرانی، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) و یا بیشتر از ۱/۶۴ یا کمتر از ۱/۶۴- باشد (در سطح خطای کمتر از ۱۰ درصد)، فرضیه تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می‌شود.

جدول ۳. بررسی نوع اثرات در فرضیات پژوهش

اثر کلی	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
-۰/۴۷۲	-	-۰/۴۷۲**	روان‌نژندی ← تاب‌آوری
۰/۲۳۸	-	۰/۲۳۸**	برون‌گرایی- درون‌گرایی ← تاب‌آوری
۰/۳۳۳	-	۰/۳۳۳**	وظیفه‌شناسی ← تاب‌آوری
-۰/۳۶۳*	-۰/۲۰۱*	-۰/۱۶۲*	روان‌نژندی ← رضایت شغلی
۰/۱۰۲*	۰/۱۰۲*	-	برون‌گرایی- درون‌گرایی ← رضایت شغلی
۰/۲۳۱*	-	۰/۲۳۱*	گشودگی نسبت به تجربه ← رضایت شغلی
۰/۱۵۷*	-	۰/۱۵۷*	توافق‌پذیری ← رضایت شغلی
۰/۱۴۲*	۰/۱۴۲*	-	وظیفه‌شناسی ← رضایت شغلی
۰/۴۲۷**	-	۰/۴۲۷**	تاب‌آوری ← رضایت شغلی

در مدل اولیه چهار رابطه میان گشودگی نسبت به تجربه ($\beta=۰/۰۹, p=۰/۱۱۱$)، توافق‌پذیری ($\beta=۰/۰۶, p=۰/۲۷۷$) با تاب‌آوری و نیز رابطه میان برون‌گرایی- درون‌گرایی ($\beta=۰/۰۲, p=۰/۷۲۹$) و وظیفه‌شناسی ($\beta=۰/۰۳, p=۰/۶۲۵$) با رضایت شغلی معنادار نشد؛ بنابراین مدل پس از حذف روابط غیر معنادار مجدداً اجرا شد و به صورت مدل نهایی پژوهش ارائه شد.

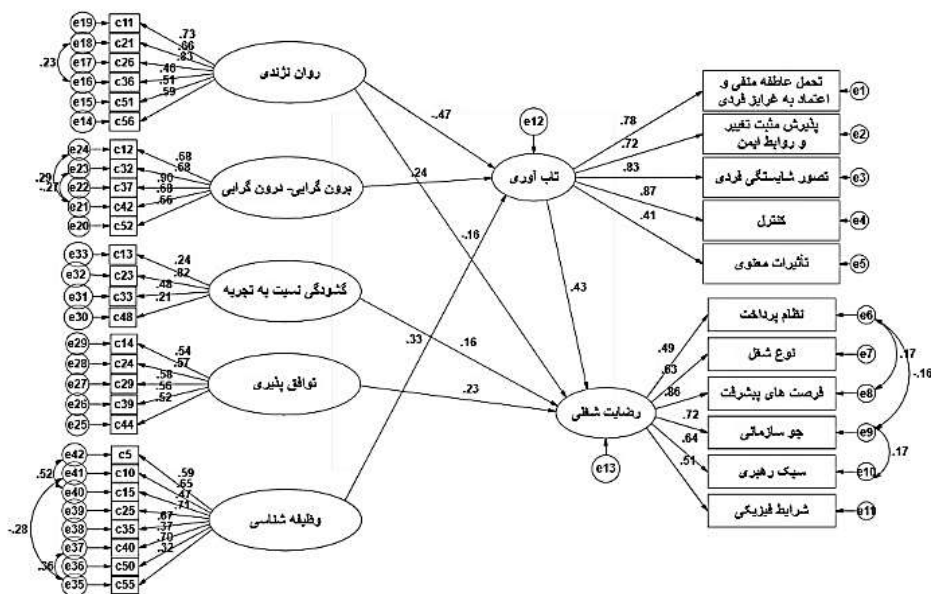
نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین روان‌رنجوری ($\beta=-۰/۴۷, p=۰/۰۰۱$) با تاب‌آوری است. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع کاهش (معکوس) است. نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین برون‌گرایی- درون‌گرایی ($\beta=۰/۲۳, p=۰/۰۰۱$) و وظیفه‌شناسی ($\beta=۰/۳۳, p=۰/۰۰۱$) با تاب‌آوری است. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی- درون‌گرایی و وظیفه‌شناسی)، زمینه افزایش تاب‌آوری بیشتر فراهم می‌شود.

نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین روان‌رنجوری ($\beta=-۰/۱۶, p=۰/۰۳۳$) با رضایت شغلی است. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع کاهش (معکوس) است. نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین گشودگی نسبت به تجربه ($\beta=۰/۲۳, p=۰/۰۰۳$) و توافق‌پذیری ($\beta=۰/۱۵, p=۰/۰۴۰$) با رضایت شغلی است. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با

افزایش و بهبود در اجرای ویژگی‌های شخصیتی (گشودگی نسبت به تجربه و توافق پذیری)، زمینه افزایش رضایت شغلی بیشتر فراهم می‌شود. نتایج ارائه شده نشان‌دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) و معنادار بین تاب‌آوری ($\beta=0/42, p=0/001$) با رضایت شغلی است.

هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ^۱ برای بررسی نقش میانجی متغیر تاب‌آوری برابر (۰/۳۱۴، ۰/۰۲۰) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان^۲ صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری تاب‌آوری بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی تأیید می‌گردد.

نمودار ۱. نتایج معادلات ساختاری در مدل نهایی پژوهش



بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج پژوهش ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری رابطه دارند. روان‌رنجوری با تاب‌آوری رابطه‌ای از نوع کاهشی دارد و این یافته با یافته‌های Fayombo (2010) و

1. Boot strap
2. confidence interval

ایزدآبادی و همکاران (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. MC. Care and Costa (1992) معتقدند روان‌رنجورها مجال فکر کردن و تحلیل درست وقایع را به خود نمی‌دهند و در نتیجه دچار یک ارزیابی اشتباه می‌شوند. این ارزیابی اشتباه به انتخاب سبک مقابله‌ای ناکارآمد منجر می‌شود، بنابراین کسب نمره بالا در روان‌رنجوری به معنی دست یافتن به نمره پایین در تاب‌آوری و تحمل تکانه‌ها است. Campbellsills و همکاران (2006) نیز در تبیین این رابطه بیان داشته‌اند که آسیب دیدن در شرایط ناخوشایند از ویژگی‌های بارز افراد روان‌رنجور است، بنابراین کسب نمره پایین در تاب‌آوری برای این افراد طبیعی است.

طبق نتایج به دست آمده برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری رابطه معنادار و مستقیمی دارند. مطالعات تراپی گلسفیدی و همکاران (۱۳۹۸) و ایزدآبادی و همکاران (۱۳۹۵) نیز با این نتایج هم‌خوانی دارد. هیجان‌ها و عواطف مثبت، ارتباط‌های دوستانه، صمیمی و فعال، تلاش زیاد، شاد بودن، شجاعت، تعامل‌های بالا و گسترده اجتماعی از خصوصیات برون‌گراها است. این ویژگی‌ها می‌توانند موجبات پیوند و روابط مستحکم بین افراد را ایجاد کنند و این خود زمینه درک صحیح و منطقی موقعیت و انتخاب سبک مؤثر مقابله در برخورد با مشکلات را فراهم می‌آورد. بنابراین در شرایط دشوار یک انسان برون‌گرا آسیب کمتری را تجربه می‌کند و تاب‌آورتر است، همچنین در تبیین این رابطه می‌توان گفت که وجود عاطفه مثبت بیشتر، تلاش‌های فعالانه بیشتری را در مواجهه با سختی‌ها سبب می‌شود. گام‌ها و تلاش‌های مؤثر این ذهنیت را در فرد ایجاد می‌کنند که در مقابل شرایط دشوار به طور موفقیت‌آمیزی عمل کرده است. برون‌گراها بیشتر خواهان حمایت دیگران هستند و در این زمینه با موفقیت روبه‌رو شده‌اند. این افراد در برخورد با دشواری‌ها به صورت سازگارانه عمل می‌کنند (DeaterDeckard et al., 2005).

در تبیین رابطه مثبت وظیفه‌شناسی و تاب‌آوری نیز می‌توان گفت، افراد وظیفه‌شناس پیش از انجام دادن یک عمل به آن خوب فکر می‌کنند، در ارضای نیازهایشان تعلل می‌ورزند، قوانین را رعایت می‌کنند، کارها را با نظم، برنامه و حفظ اولویت انجام می‌دهند، از مسئولیت‌پذیری و خودنظم‌دهی بالایی برخوردار هستند، توانایی‌های خود را به درستی می‌شناسند، این خصوصیات بارز، افراد وظیفه‌شناس را در رویارویی با مشکلات به سمت اتخاذ سبک مسئله‌مدار هدایت می‌کند. موفقیت در حل بحران باعث به وجود آمدن احساس

خودکارآمدی می‌شود. رویکرد مسئله‌مدار در پاسخ به مشکلات زمینه تقویت تاب‌آوری را در افراد ایجاد می‌کند (MC. Care & Costa, 1992).

ارتباط غیرمعنی دار توافق‌پذیری با تاب‌آوری می‌توان اینگونه بیان کرد که از آنجایی که انسان‌های توافق‌پذیر به عواطف و احساسات خود و دیگران زیاد توجه می‌کنند، هنگام بروز مشکلات از سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴) بنابراین گمان می‌رود مطابق با احساسات و هیجان‌اتی که از سمت خود و دیگران دریافت می‌کنند، در برخورد با هر مشکلی به شکلی عمل کنند و نتوانند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تاب‌آوری باشند. همچنین بین گشودگی به تجربه و تاب‌آوری رابطه معنی‌داری وجود نداشت که با یافته‌های ایزدآبادی و همکاران، ۱۳۹۵ و نجومی و بهرامی، ۱۳۹۲ همسو بود. در این خصوص چنین به نظر می‌رسد که افراد گشوده نسبت به تجربه، تجربه‌های زیادی کسب کرده‌اند، آزمون و خطای زیادی پشت سر نهاده‌اند و توانایی خطر کردن دارند، بنابراین عملکرد آن‌ها به صورت تاب‌آورانه یا جز آن قابل پیش‌بینی نیست. بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. در بین ویژگی‌های شخصیت، روان‌رنجوری و رضایت شغلی رابطه معکوس دارند که با تحقیقات Obeid و همکاران (2017)، BrukLee و همکاران (2019)، Khizar and Mustafa (2016) همسو است. در تبیین این ارتباط می‌توان گفت که افراد روان‌رنجور بیشتر از دیگران در معرض ابتلا به استرس و ناراحتی‌های عاطفی هستند. این خستگی‌های روانی عملکرد ضعیف شغلی و عدم رضایت شغلی را در پی دارد (حاتمیان و حاتمیان، ۱۳۹۸). این افراد از رویدادهای ضعیف آسیب می‌پذیرند و به طور کلی به صورت نگران، ناراحت و خشمگین در برابر مشکلات نه چندان دشوار برخورد می‌کنند (Khizar & Mustafa, 2016). یکی دیگر از نتایج رابطه معنادار و مثبت توافق‌پذیری با رضایت شغلی است که با نتایج تحقیقات حاتمیان و حاتمیان (۱۳۹۸)، Mróz and Kaleta (2016)، Bui (2017) همسو است. این رابطه را می‌توان این‌گونه توجیه کرد که برخورداری از رضایت شغلی در انسان‌های موفق به دلیل داشتن حس مشارکت و همکاری است. چنین افرادی با علاقه کار می‌کنند و چهره خوبی در محل کار خود دارند که این موجب می‌شود فشار روانی کمتری تجربه کنند و رضایت شغلی بیشتری داشته باشند (حاتمیان و حاتمیان، ۱۳۹۸).

گشودگی به تجربه در این تحقیق با رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار و مثبت داشت. Said و همکاران (2015)، ZarinTaj and Soleymani (2016) نیز تحقیقاتی همسو با این نتیجه ارائه داده‌اند. در تبیین این ارتباط می‌توان گفت گشودگی به تجربه تخیلات قوی در افراد ایجاد می‌کند. این افراد به تجربه کردن چیزهای مختلف علاقه زیادی دارند. شخصیت تخیلی که افراد گشوده به تجربه دارند و همچنین علاقه به کسب تجربه کمک می‌کند که برای خود رضایت شغلی ایجاد کنند (Wei & Lim, 2017). نوع دوستی، مهربانی، دلسوزی و احساس خوشی در کمک به دیگران در افراد گشوده به تجربه بیشتر است. این خصوصیات سبب می‌شود در محل کار به دیگران کمک کنند و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری به دست آورند. این مورد در افراد توافق پذیر نیز صدق می‌کند (ZarinTaj & Soleymani, 2016).

عدم وجود رابطه معنادار بین وظیفه‌شناسی و رضایت شغلی یکی دیگر از نتایج تحقیق حاضر بود. که با نتایج پژوهش‌های Eghbali and Najafi (2020) و خطیب و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. در تبیین این ارتباط می‌توان گفت، ممکن است نیازهای ضروری شغل از قبیل دستمزد، امنیت شغلی، امکانات فیزیکی و رابطه خوب بین مافوق و کارمند تأمین نگردد، اما افراد وظیفه‌شناس به دلیل داشتن صفاتی چون نظم، برنامه، وجدان کاری و وظیفه خود را به درستی انجام دهند و همچنان رضایت شغلی نداشته باشند.

برون‌گرایی در این تحقیق با رضایت شغلی رابطه معنادار نداشت. نتایج پژوهش‌های Bui (2017) و نجارپور استادی و همکاران (۱۳۸۹) نیز همسو با این نتیجه بودند. انسان‌های برون‌گرا سرزنده، اهل معاشرت و در پی جلب حمایت دیگران هستند. چنانچه امکان پاسخگویی و برآورده شدن این خصوصیات در محل کار نباشد، فرد پاداش درونی کمتری دریافت می‌کند و بنابراین رضایت لازم را از شغل خود ندارد (Bui, 2017). تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد که با نتایج پژوهش Brown و همکاران (2018)، Park and Lee (2018)، Polat and İskender (2018)، Kašpárková و همکاران (2018) و Bibi and Karim (2017) و Pahi (2016) همسو است. در تبیین این ارتباط می‌توان گفت انعطاف و خلاقیت در برخورد با مشکلات در افراد تاب‌آور بالا است، آن‌ها سعی می‌کنند منبع جامعی برای حل مشکل به کار گیرند، برنامه‌ریزی کنند و هر گاه لازم دانستند از دیگران تقاضای یاری جویند. این ویژگی‌ها سبب می‌شود نسبت به شغل خود احساس

رضایت بیشتری داشته باشند (Avey et al., 2006). تاب‌آوری در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد. نتایجی که همسو با این نتیجه باشد، یافت نشد. در میان ویژگی‌های شخصیتی، روان‌رنجوری رابطه منفی با رضایت شغلی دارد. در تبیین این ارتباط می‌توان چنین بیان داشت که افراد روان‌رنجور حین مواجهه با مشکلات دچار تنش و آشفتگی شوند و به جای پرداختن به حل مسئله به صورت فعال و خلاق، دچار ناراحتی و اضطراب می‌گردند بنابراین اتخاذ سبک حل مسئله هیجان‌مدار توسط افراد روان‌رنجور در رویارویی با سختی‌ها و نداشتن تاب‌آوری کافی سبب می‌شود در محیط کار به خوبی با مشکلات برخورد نکنند و در نهایت نسبت به شغل خود رضایت کمتری داشته باشند. همچنین نتایج نشان داد که وظیفه‌شناسی رابطه غیر مستقیم معناداری از طریق تاب‌آوری با رضایت شغلی دارد. وظیفه‌شناس‌ها به قانون پایند هستند، نظم و برنامه‌ریزی دارند و از سبک مقابله مسئله‌مدار جهت حل مشکلات استفاده می‌کنند، این خصوصیات زمینه افزایش تاب‌آوری را فراهم می‌کند (MC. Care & Costa, 1992) و آن‌هم به نوبه خود احساس شکست و ناکامی کمتر و رضایت شغلی بیشتر را به دنبال دارد. ارتباط معنادار غیر مستقیم برون‌گرایی با رضایت شغلی از طریق تاب‌آوری نیز از این تحقیق حاصل شد. چنین احتمال می‌رود که برون‌گراها با توجه به روابط اجتماعی گسترده حمایت بیشتری از دیگران دریافت می‌کنند، پر تلاش هستند و از سبک مقابله‌ای مؤثر استفاده می‌کنند، بنابراین با آرامش بیشتری از کنار مشکلات عبور می‌کنند. در نهایت تاب‌آوری بیشتر، رضایت شغلی بیشتر را نیز در پی دارد (ترابی و همکاران، ۱۳۹۸). گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری به طور غیر مستقیم و از طریق تاب‌آوری با رضایت شغلی در ارتباط نیستند. از آنجایی که انسان‌های توافق‌پذیر به عواطف و احساسات خود و دیگران زیاد توجه می‌کنند، هنگام بروز مشکلات از سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴) با استناد به نتایج این پژوهشگران، می‌توان نتیجه‌گیری کرد انسان‌های توافق‌پذیر مطابق با احساسات و هیجاناتی که از سمت خود و دیگران دریافت می‌کنند، در برخورد با هر مشکلی به شکلی عمل کنند و نمی‌توانند پیش‌بینی کننده خوبی برای روابط تاب‌آوری و رضایت شغلی باشند. در خصوص عدم ارتباط غیر مستقیم بین گشودگی به تجربه با رضایت شغلی از طریق تاب‌آوری می‌توان بدین صورت نتیجه‌گیری نمود که افراد گشوده نسبت به تجربه، تجربه‌های زیادی کسب کرده‌اند، آزمون و خطای زیادی پشت سر نهاده‌اند و توانایی ریسک

کردن زیادی دارند، بنابراین عملکرد آن‌ها به صورت تاب‌آورانه یا جز آن در محیط کار و در نهایت بهره‌مندی از رضایت شغلی قابل پیش‌بینی نیست. به طور کلی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تاب‌آوری نقش میانجی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی دارد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که جامعه آماری تحقیق معلمان شهرستان بافت است بنابراین در تعمیم نتایج باید احتیاط کرد. سبک‌های مقابله‌ای در برابر تنش ارتباط نزدیکی با تاب‌آوری دارند بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های مربوط به تاب‌آوری مورد بررسی قرار گیرند. تاب‌آوری بالا موجب افزایش رضایت شغلی در معلمان می‌شود، توصیه می‌شود کارگاه‌های ارتقا تاب‌آوری برای معلمان برگزار شود. در مطالعات آتی عوامل درونی و بیرونی دیگر که همزمان بر رضایت شغلی مؤثر هستند نیز بررسی شود.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارد.

منابع

- اسدنیاء، ابوالفضل، جلیل پور، پیمان، احمدی، وحید و بریاجی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲(۱)، ۱۴۱-۱۵۷.
- ایزدآبادی، بهروز، رضایی، آذرمیدخت و سروقد، سیروس. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری با تفاهم جنسی مردان متأهل زندانی. *مجله روانشناختی اجتماعی*، ۴(۳۹)، ۷۹-۹۳.
- باقری‌نیا، حسن، یمنی، محمد، ایلدرآبادی، اسحاق و باقری‌نیا، فهیمه. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان با واسطه تاب‌آوری در پرستاران. *دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۲(۶)، ۱۰۶۳-۱۰۷۰.
- ترابی گلسفیدی، معصومه، نویدی مقدم، مسعود و منیرپور، نادر. (۱۳۹۸). رابطه روان‌بند‌های سازش‌نایافته اولیه و الگوی پنج‌عاملی شخصیت با میزان تاب‌آوری در پرستاران. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۸(۷۵)، ۳۶۲-۳۵۵.
- حاتمیان، پیمان و حاتمیان، پرستو. (۱۳۹۸). پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری. *رویش روان‌شناسی*، ۲(۳۵)، ۳-۸.

حاجی بابایی، فاطمه، صالحی کمبو، معصومه، نجف‌وندزاده، مرضیه و حقیقی زاده، محمدحسین. (۱۳۹۵). میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان و عوامل مؤثر بر آن، نشریه پرستاری ایران، ۲۹(۱۰۱)، ۵۷-۶۶.

خطیب، حمیده، ناظر، محمد، نعمت‌الله زاده ماهانی، کاظم و صدر محمدی، رضوان. (۱۳۹۵). رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان. *مجله علمی*، ۱۴(۴)، ۱۱۶۱-۱۱۸۰.

فتحی آشتیانی، ع. (۱۳۹۰). *آزمون‌های روان‌شناختی ارزشیابی شخصیت و سلامت روان*. تهران: انتشارات بعثت.

قلی‌پور، زهرا، مرعشی، علی، مهربانی زاده هنرمند، مهناز و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۴). تاب‌آوری به عنوان میانجی رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و شادکامی. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۳۹، ۱۳۶-۱۵۵.

کیانی، سعید. (۱۳۸۹). *رابطه هوش هیجانی، تاب‌آوری و سازگاری اجتماعی در دانشجویان شاهد جهت تبیین مدل سلامت روانی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

گروسی فرشی، م. (۱۳۸۰). *رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)*. ناشر: دانیال و جامعه پژوه.

نجمی، سیمین و بهرامی، هادی. (۱۳۹۲). نقش صفات شخصیتی در پیش‌بینی تاب‌آوری دانشجویان نظامی. *فصلنامه علمی پژوهشی ابن‌سینا اداره بهداشت و درمان نهاجا*، (۴۴)، ۳۵-۴۲.

نورانی پور، رحمت‌الله و اکبرزاده عبدالجبار، حسن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز سال ۱۳۸۹. *فصلنامه علوم تربیتی*، (۱۴)، ۲۵-۴۴.

References

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help posit organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.
- Bibi, Z., & Karim, J. (2017). Self-esteem, resilience, and social trust as mediators in the relationship between optimism and job satisfaction: A preliminary analysis

- of data from European Social Survey. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 155-173.
- Brown, R., Wey, H., & Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience, and job satisfaction of hospital staff nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(3), 306-313.
- BruckLee V, Khoury HA, Nixon AE, et al. (2009) Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance* 22(2): 156–189.
- Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30.
- Campbell- sills, L., Cohen, Sh.L., Stein, M.B. (2006). Relationship or resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 585-599.
- Collishaw, S., Pickles, A., Messer, J., Rutter, M., Shearer, C., & Maughan, B. (2007). Resilience to adult psychopathology following childhood maltreatment: Evidence from a community sample. *Child abuse & neglect*, 31(3), 211-229.
- Conner and Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO_FFI) Professional Manual. Odessa. FL: *Psychological Assessment Resource*.
- Deater-Deckard, K. Ivy, L. Smith, J. (2005). Resilience in Gene Environment Transactions. In Goldstein. S. & Brooks. R.B, Handbook of Resilience in Children, (pp.49-64), New York: *Contemporary Books*.
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 33-58.
- Eghbali & Najafi, M. (2020). Emergency Nurses Job Satisfaction Prediction Model: Personality traits, Resilience, Emotional Expression and Ambiguity Tolerance. *Journal of Molecular Biology Research*. 10 (1), 37-45.
- Fayombo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broden- and- build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56,218- 22.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
- Khizar, U., & Mustafa, D. J. (2016). Relationship between personality traits and job satisfaction of police officers in Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 7(7), 109-113.
- Kline, R. B. (2011). *Methodology in the social sciences*. Principles and practice of structural equation modeling (3rd Ed.). Guilford Press.
- Laird, K. T., Krause, B., Funes, C., & Lavretsky, H. (2019). Psychobiological factors of resilience and depression in late life. *Translational Psychiatry*, 9(1), 1-18.
- Martins & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal–Economics & Management: Working Paper*, 471(1), 1-23.

- Mróz, J., & Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 29(5), 767.
- Obeid, M., Salleh, Z., & Nor, M. N. M. (2017). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between personality traits and premature sign-off. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 21(2), 1-17.
- Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., & Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 127, 54-60.
- Pahi, M. H., Shah, S. M. M., Ahmed, U., & Umrani, W. A. (2016). Investigating the issue of nurse job satisfaction: Role of esprit de corps, task significance, self-efficacy and resilience: A case study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(4), 339-355.
- Park, E. J., & Lee, Y. M. (2018). Effect of professional autonomy, communication satisfaction, and resilience on the job satisfaction of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 11(2), 63-74.
- Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.
- Rahmawati, S. W. (2013). Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(1), 30-37.
- Rioli, L., Savicki, V., & Cepani, A. (2002). Resilience in the face of catastrophe: Optimism, personality, and coping in the Kosovo crisis. *Journal of applied social psychology*, 32(8), 1604-1627.
- Ryckman, R. M. (2012). Theories of personality preliminary analysis of data from European Social Survey. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 155-173.
- Said, H. M., Abukraa, M. K., & Rose, R. M. (2015). The Relationship between personality and Job Satisfaction among Employees in Libyan Oil and Gas Company. *American Research Journal of Business and Management*, 1(2), 18-24.
- Theron & Theron, A. M. (2010). A critical review of studies of South African youth resilience, 1990-2008. *South African journal of science*, 106(7), 1-8.
- Wei, C. S., & Lim, H. T. (2017). Manufacturing employees' big five personality dimensions and their relationship to job satisfaction. *Journal of Technology Management and Business*, 4(2).
- ZarinTaj & Soleymani, M. (2016). The study of the relationship between personality characteristics and job satisfaction among nurses in Urmia Imam Khomeini hospital. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926, 1063-1069.
- Zautra, A. J., Hall, J. S., & Marray, K. E. (2010). Resilience: A new definition of health for people and communities. In: Reich, J. W., Zautra A. J., & Hall, J. S. *Handbook of adult resilience*. The Guilford press, Newyork

استناد به این مقاله: آذر کردار، فاطمه، پوراحسان، سمیه و توحیدی، افسانه. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در

رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در معلمان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۸(۶۵)، ۱۸۳-۲۰۱. doi:

10.22054/jep.2022.63789.3482



Educational Psychology is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.