

تأثیر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تداوم کسب‌وکار با میانجیگری تاب‌آوری و تعدیل‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرایط کرونایی

عباسعلی رستگار^{۱*}، فهیمه ماه‌آورپور^۲، فاطمه ماه‌آورپور^۳

۱- استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران.

۳- کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۳

دریافت: ۱۴۰۱/۵/۲۴

چکیده

توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا را می‌توان به‌عنوان ویژگی‌های تعریف کرد که به فرد اجازه می‌دهد در بهترین حالت شخصی خود عمل کند. توانمندی‌ها به‌ویژه برای کسب دانش و حل مسئله مهم هستند. شناخت ابعاد توانمندی‌های شخصیتی بر تداوم و رشد کسب‌وکار مؤثر است؛ بنابراین این پژوهش با هدف بررسی تأثیر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تداوم کسب‌وکار با میانجیگری تاب‌آوری و تعدیل‌گری مسئولیت اجتماعی در شرایط کرونایی پرداخته شده است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۲۴۰ نفر مدیران کسب‌وکارهای خدماتی در شهر اصفهان است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسش‌نامه و روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. پایایی و روایی سازه‌های پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراجی به تأیید رسید. به کمک نرم‌افزار



SmartPLS3 فرضیه‌های پژوهش بررسی شدند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌منظور ارتقا تداوم کسب‌وکار از راه توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا، باید بر تاب‌آوری تأکید شود. همچنین چهار عملکرد مهم توانمندی‌های شخصیتی، فضیلت‌های خرد، خویش‌داری، شجاعت و تعالی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. دو عملکرد دیگر توانمندی‌های شخصیتی؛ فضیلت انسانیت و عدالت بر تاب‌آوری تأثیر معناداری ندارد. قابل ذکر است که متغیر تعدیل‌گر مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا، رابطه تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار را تعدیل نمی‌کند.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری، توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا، تداوم کسب‌وکار، مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا.

۱- مقدمه

از ماه‌های نخست سال ۲۰۲۰، جهان یک وضعیت اضطراری بهداشتی بی‌سابقه را تجربه کرده است که ناشی از انتشار جهانی یک اپیدمی کرونا ویروس است که به‌سرعت از چین به بیشتر کشورهای جهان سرایت کرده است. آثار منفی ویروس کرونا بر اقتصاد جهانی آن قدر پررنگ بود که نظر بسیاری از پژوهشگران را به‌خود جلب کرد، چراکه راهکارهای اتخاذشده برای مقابله با این بحران بهداشتی، بیشترین تأثیر منفی را بر اقتصاد و به‌مراتب کسب‌وکارهای مختلف گذاشته است [۱]. همان‌طور که بیان شد، از روزهای آغازین شیوع بیماری، ترس از آثار سهمگین اقتصادی آن جهان را فرا گرفت. فاصله‌گذاری اجتماعی، قرنطینگی و محدودیت‌های مسافرتی باعث کاهش نیروی کار در تمام بخش‌های اقتصادی شده و منجر به از بین رفتن بسیاری از مشاغل شده است [۲]. این بیماری همه‌گیر علاوه‌براینکه نشان‌دهنده یک وضعیت اضطراری بهداشتی و اجتماعی فوق‌العاده است، یک تهدید بزرگ برای مشاغل و آثار منفی این ویروس بر تداوم کسب‌وکار محسوب می‌شود [۳]. تداوم کسب‌وکار یک فرایند مدیریتی است که عوامل نهفته تهدید را شناسایی کرده و چارچوبی برای تاب‌آوری و قابلیت پاسخگویی مؤثر فراهم می‌کند [۴]. مدیریت تداوم کسب‌وکار از دهه ۱۹۷۰ به‌عنوان شکلی از



مدیریت بحران در پاسخ به خطرهای مختلفی که یک سازمان را تهدید می‌کند، تکامل یافته است. این یک فرایند مدیریت کل‌نگر است که چارچوبی را برای یک پاسخ مؤثر فراهم می‌کند [۵] و برنامه‌های تداوم کسب‌وکار به‌طور اساسی برای به‌حداقل‌رساندن آثار رویدادهای پیش‌بینی‌نشده بر توانایی کسب‌وکارها به‌منظور برآوردن نیازهای مشتری ایجاد شده است [۶]. به‌تازگی در زمینه روانشناسی مثبت، پژوهشگران شروع به مطالعه نقش توانمندی‌های شخصیتی در شرایط چالش‌برانگیز کرده‌اند [۷]، یکی از عملکردهای اساسی توانمندی‌های شخصیتی پرورش تاب‌آوری است [۸]. توانمندی‌ها شخصیتی را می‌توان به‌عنوان ویژگی‌هایی تعریف کرد که به فرد اجازه می‌دهد در بهترین حالت شخصی خود عمل کند [۹]. پیترسون و سلیگمن در سال ۲۰۰۳ در ارتباط با موضوع تفاوت‌های فردی سلسله‌مراتبی از توانمندی‌های شخصیتی مثبت روانشناختی را مطرح کردند [۱۰]. شامل ۶ فضیلت و ۲۴ توانمندی شخصیتی معین است.

هرکدام از شش فضیلت، از مجموعه‌ای از این توانمندی‌های رفتاری تشکیل شده‌اند. شش فضیلت عبارت است از خرد (شامل توانمندی‌های خلاقیت، کنجکاوی، روشن‌فکری، علاقه به یادگیری و ژرف‌اندیشی)، شجاعت (شامل توانمندی‌های دلیری، پشتکار، اصالت، سرزندگی)، انسانیت (شامل توانمندی‌های عشق، مهربانی و هوش اجتماعی)، عدالت (شامل توانمندی‌های کارگروهي، انصاف، رهبری)، خویش‌داری (شامل توانمندی‌های بخشش، فروتنی، آینده‌نگری و خودتنظیمی) و تعالی (شامل توانمندی‌های درک زیبایی، امید، شوخ‌طبعی، معنویت و قدردانی) [۱۱]. مارتینز و راج (۲۰۱۷)؛ هاجینسون، استوارت و پرتوریوس (۲۰۱۰)؛ هاجینسون، استوارت و پرتوریوس (۲۰۱۱) و بو (۲۰۱۶) معتقدند که توانمندی‌های شخصیتی باعث تاب‌آوری می‌شود. توانمندی‌های هیجانی (شجاعت، عشق، هوش اجتماعی، امید و شوخ‌طبعی) برای تاب‌آوری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند [۱۲-۱۶]. توجه به نیازهای اجتماعی و نیازهای برتر از آنجا نشأت می‌گیرد که انسان ضمن اینکه از نیروی تعقل برخوردار است، موجودی اجتماعی است و در کنار یک گروه کوچک یا بزرگ در مجموعه‌های بزرگ‌تر به نام اجتماع زندگی می‌کند [۱۷]. مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سال‌های پیشین عاملی اساسی بقای کسب‌وکارها محسوب شده و به‌عنوان وظیفه‌ای پذیرفته‌شده، در برابر محیط پیرامونی



شناخته شده است [۱۸]. در حالی که این وضعیت اجتناب‌ناپذیر است، اما تفاوت‌های چشمگیری در نحوه مقابله مشاغل با وضعیت موجود (شرایط کرونایی) دارد؛ چرا برخی از مشاغل در برابر این وضعیت شکست می‌خورند در حالی که برخی دیگر دوام دارند و رشد می‌کنند و در نهایت با مقاومت بیشتری ظاهر می‌شوند. با وجود شواهدی از نقش توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری، جستجوی نگارندگان مقاله این‌گونه نشان داده‌اند که تاکنون به تأثیر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تداوم کسب‌وکار با میانجیگری تاب‌آوری و تعدیل‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرایط کرونایی پرداخته نشده است. امروزه مشاغل مجبور به تاب‌آوری در برابر انواع متعددی از رویدادها هستند که تداوم کسب‌وکارها را تهدید می‌کند [۳]. تداوم کسب‌وکار، برنامه‌ها و اقدام‌های خاصی است که افراد را قادر می‌سازد تا به یک رویداد بحرانی واکنش نشان دهد و اولویت آنها بقای اقتصادی است [۱۹]. در حالی که منطقی به نظر می‌رسد که توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا، تداوم کسب‌وکار، تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرایط کرونایی به هم پیوند خورده‌اند ولی با این وجود به‌طور تعجب‌آوری توجه کمی به آنها مبذول شده است. مطالعه حاضر یک شکاف قابل توجه پژوهش را پر می‌کند. در نتیجه در این پژوهش با استفاده از توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا و تداوم کسب‌وکار به بررسی تأثیر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تداوم کسب‌وکار با میانجیگری تاب‌آوری و تعدیل‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرایط کرونایی پرداخته خواهد شد. سؤال‌های پژوهش به صورت زیر مطرح شده است:

آیا بین توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا و تاب‌آوری تأثیر معناداری تأثیر معناداری وجود دارد؟

آیا بین تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار تأثیر معناداری تأثیر معناداری وجود دارد؟

آیا مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا، تأثیر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا و تاب‌آوری را تعدیل می‌کند؟

آیا مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا، تأثیر تداوم کسب‌وکار و تاب‌آوری را تعدیل می‌کند؟



آیا بین توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا و تداوم کسب‌وکار با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری تأثیر معناداری وجود دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- تاب‌آوری فردی (صاحبان کسب‌وکار)

تاب‌آوری از دیدگاه‌های مختلفی تعریف شده است، برای مثال مورنو، ناوارو، مولدا و فونتنس-لارا (۲۰۱۹) تاب‌آوری را توانایی مقابله‌ای موفقیت‌آمیز در برابر تغییر، ناملایمات و خطرهای به‌عنوان توانایی قابل ارتقا توصیف کرد. ورنر از جمله اولین دانشمندان بود که در دهه ۱۹۷۰ از اصطلاح تاب‌آوری استفاده کرد. تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی، در شرایط خطرناک است [۲۰]. به عبارت دقیق‌تر، به عقیده راتر (۱۹۸۵) تاب‌آوری خصوصیت شخصیتی که فرد را قادر می‌سازد تا در مقابل مشکلات رشد کند. تاب‌آوری یک ویژگی چندبعدی است که با زمان، سن، جنسیت و فرهنگ تفاوت دارد و در یک فرد تحت شرایط مختلف زندگی متفاوت است [۲۱]. روسو و همکاران (۲۰۱۷) باور داشتند که تاب‌آوری عدم حساسیت به عوامل استرس‌زا یا فقط پاسخی منفعل به آسیب‌ها نیست بلکه نتیجه سازگاری پویا و فعال است؛ اما با وجود این تعاریف گوناگون، به‌ظاهر نقطه مشترک در تمامی این تعاریف، «دستیابی به سازگاری مثبت در شرایط آسیب‌زا و خطرآفرین» است [۲۲]. متفاوت بودن تعاریف تاب‌آوری می‌تواند ناشی از رویکردهای متفاوت در انعطاف‌پذیری باشد. در واقع، دو نوع رویکرد در انعطاف‌پذیری وجود دارد: ۱) رویکردهای متغیرگرا که به بررسی ویژگی‌ها و متغیرهای انعطاف‌پذیری می‌پردازد؛ ۲) رویکردهای فردگرا که براساس آن می‌توان افراد انعطاف‌پذیر را از سایر افراد متمایز کرد [۲۳]. مارگریتا و هیکیلا (۲۰۲۱) دو شرط را برای تاب‌آوری ضروری می‌دانند: یکی در معرض تهدید قرار گرفتن است. اگر افراد با خطرات که باعث ایجاد اختلال در رشد طبیعی است، روبه‌رو نشوند و از آن عبور نکنند، تاب‌آور محسوب نمی‌شوند. دیگری سازگاری مثبت در مواجهه با این خطرات است [۲۴]. انتونی (۱۹۸۷) و راتر (۲۰۰۶) نشان دادند که ممکن است برخی از افراد تاب‌آور به‌نظر برسند،



زیرا آنها با خطراتی مواجه نشده‌اند [۲۵]. فلورین و همکاران (۲۰۲۰) تاب‌آوری را فرایند کنار آمدن یا سازگاری با ناملایمات زندگی می‌دانند [۱۲].

۲-۲- فضایل / توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا

روانشناسی مثبت بر توانمندی‌هایی که مراجع را قادر می‌سازد که نه تنها بر ادراک شکست غلبه کنند بلکه همچنین به‌طور مؤثری توان فایده‌آوردن بر شرایط استرس‌زای زندگی را بیاموزند، تمرکز و حمایت می‌کند [۲۶]. مطالعه بالینی به‌تازگی نشان داده است که تمرکز بر توانمندی‌های شرکت‌کنندگان درک تعامل و معنا در زندگی را افزایش می‌دهد [۲۷]. بنابراین کاربرد توانمندی‌های در درون و بین جلسه‌های روان‌درمانی جزء هسته اصلی درمان روانشناسی مثبت و ارتقای زندگی محسوب می‌شود [۲۸]. توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا، ویژگی‌های شخصیتی هستند که زمینه را برای ذوق هنری و رشد عدالت مهیا می‌کنند؛ آنها رشد شخصی را ترویج و از شیوه زندگی سالم حمایت می‌کنند؛ روابط حمایتی را مهیا می‌سازند و حس اجتماعی را پرورش می‌دهند [۲۹]. روانشناسی مثبت‌گرا عقیده دارد که شخصیت خوب را می‌توان پرورش داد، اما برای این کار به ابزارهای نظری و عملی مناسب برای درست انجام دادن و ارزیابی مداخلات نیازمندیم. اولین گام در این راستا، ارائه طبقه‌بندی فضایل و توانمندی‌های شخصیت به‌وسیله پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) بود که تمرکز آن روی جنبه‌ها و مسائلی است که برای افراد مناسب و مطلوب است و به‌ویژه روی توانمندی‌های شخصیتی که یک زندگی خوب و شایسته را ممکن می‌سازد، تأکید می‌کند. در واقع طبقه‌بندی فضایل و توانمندی‌های (CSV)^۱، یک معادل مناسب برای DSM^۲ است. هدف اصلی طبقه‌بندی فضایل توانمندی‌های ارائه قوانین و اصول روشنی برای شناسایی، تشخیص و پرورش توانمندی‌های شخصیتی و فضایل می‌باشند [۳۰؛ ۳۸]. پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴)، ۲۴ توانمندی شخصیتی را شناسایی و آنها را به شش دسته طبقه‌بندی کردند: شجاعت، انسانیت، عدالت، خویشنداری، تعالی و خرد [۲۹]. توانمندی مهار که شامل توانمندی‌های مانند پایداری، اصالت/ صداقت، دوراندیشی و خودتنظیمی است، احتمالاً ارتباط وسیعی با

1. Character strengths and virtues
2. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders



تاب‌آوری نیز خواهد داشت، زیرا به‌نظر می‌رسد برای تنظیم رفتار فرد زمان مواجه با مشکلات مهم است. همچنین توانمندی هوشی که شامل توانمندی مانند خلاقیت، کنجکاوی، عشق به یادگیری است، احتمالاً ارتباط بالایی با تاب‌آوری نشان خواهد داد، زیرا به‌نظر می‌رسد این توانمندی‌ها به‌ویژه برای کسب دانش و حل مسئله مهم هستند. توانمندی بین فردی که شامل مهربانی، انصاف، رهبری و فروتنی است احتمالاً با تاب‌آوری نیز ارتباط مثبت دارد، زیرا حفظ روابط خوب با دیگران برای تاب‌آوری بسیار حیاتی است [۱۲].

۲-۳- تداوم کسب‌وکار

رقابت در محیط‌هایی که به‌سرعت در حال تغییر هستند مستلزم چابکی در درک و توسعه فرصت‌ها به‌منظور ایجاد نوآوری و پاسخ به بحران‌ها می‌باشد [۳۰]. از اصطلاح تداوم کسب‌وکار استفاده می‌شود تا به توانایی اجتماعی- فنی یک شرکت برای مقاومت و احیای شرایط احتمالی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی اشاره شود [۳۱]. تداوم کسب، یک فرایند مدیریتی است که عوامل بالقوه تهدیدکننده یک سازمان را شناسایی کرده و چارچوبی برای ایجاد مقاومت و قابلیت پاسخگویی مؤثر فراهم می‌کند [۴]. باجگوریچ (۲۰۰۶) تداوم کسب‌وکار را به‌منظور تأکید بر توانایی یک کسب‌وکار برای ادامه فعالیت‌های خود حتی در صورت وقوع نوعی فاجعه معرفی کرده است [۳۲]. تداوم کسب‌وکار (BC) چارچوبی از رشته‌ها، فرایندها و فن‌هایی است که هدف آن ارائه عملیات پیاپی برای عملکردهای اساسی کسب‌وکار در هر شرایطی است [۳۳]. متغیرهای عملکرد خلاقانه و امنیت نداشتن شغلی شاخص‌های تداوم کسب‌وکار هستند: عملکرد خلاقانه نیازمند نیروی درونی پایدار است که از چالش‌ها و موانع ذاتی موجود در کار خلاق عبور کند و همچنین سازگاری با محیط درحال تغییر است [۳۴]. تاب‌آوری افراد را قادر سازد تا از قدرت پنهان فردی خود استفاده کنند و در انجام کارهای خلاقانه استقامت داشته باشند. عدم امنیت شغلی مان، یعنی ترس کارکنان نسبت به ازدست‌دادن شغل خود، نیاز به حفظ ثبات در شغل خود و تهدید برای کنار گذاشتن خصوصیات شغلی مطلوب است [۳۵]. بنابراین نداشتن امنیت شغلی به‌عنوان یک عنصر روان‌شناختی اصلی، می‌تواند عملکرد فردی و اثربخش سازمانی را تحت‌تأثیر قرار دهد [۳۶].



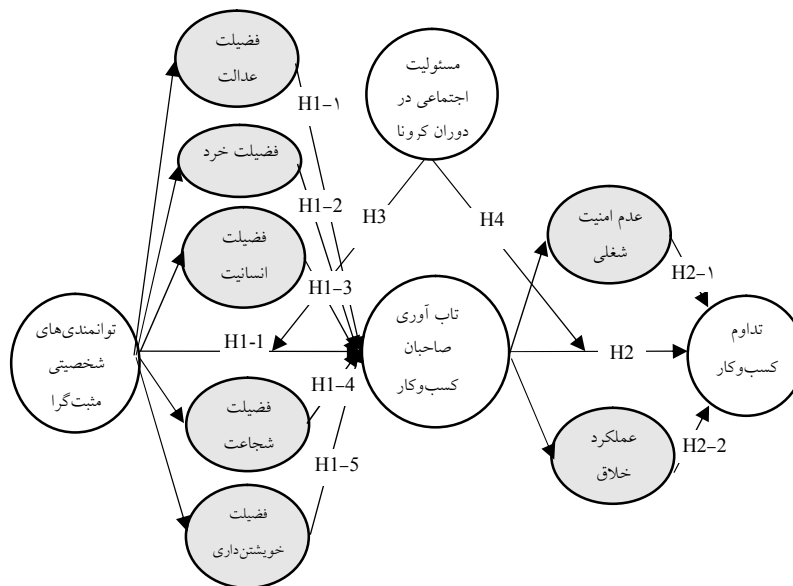
۲-۴- مسئولیت اجتماعی بحران ویروس کرونا

شیوع بیماری همه‌گیر کووید ۱۹، آسیب‌پذیری‌های موجود، نابرابری‌ها و بی‌اعتمادی در جامعه را بدتر کند [۳۷]. همچنین بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ رفتار و آگاهی اجتماعی مردم را تغییر می‌دهد [۳۸]. به مسائل اخلاقی و اخلاقیات ناشی از سیاست‌های کنترل کووید ۱۹ چندان توجه نشده است [۳۹] که مسئولیت اجتماعی یک مجموعه از مهارت‌های اجتماعی است که طی فرایند یادگیری آموخته‌شده و شخص در چارچوب هنجارهای اجتماعی (عُرف) و قوانین و مقررات دست به انتخابی می‌زند که موجب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت و رضایت خاطر می‌شود [۴۰].

منابع موجود در زمینه پژوهش حاضر به دو دسته پژوهش‌های خارجی و داخلی تقسیم می‌شوند که در ادامه به چند نمونه اشاره می‌شود: کلنی و نامداری (۱۳۹۱) دریافتند توانمندی‌های آزاداندیشی، معنویت و هوش اجتماعی، عملکرد شغلی وظیفه‌ای و توانمندی‌های قدرشناسی و آزاداندیشی، عملکرد شغلی زمینه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند [۴۱]. امیری (۱۳۹۳) دریافت که تاب‌آوری پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای عملکرد شغلی است [۴۲]. هارزر و راج (۲۰۱۴) به این یافته دست پیدا کردند که توانمندی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد [۴۳]. کوماری و سنگوان (۲۰۱۵) دریافتند که بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی همبستگی مثبتی وجود دارد [۴۴]. شوس، جیانگ و پروبست (۲۰۱۶) به این یافته‌ها دست پیدا کردند که تاب‌آوری روابط بین نداشتن امنیت شغلی و خستگی عاطفی، بدبینی را تضعیف کرده است [۴۵]. راج و مارتینز (۲۰۱۷) به این یافته‌ها دست پیدا کردند که همه توانمندی‌ها به‌جز توانمندی شخصیتی تعالی با تاب‌آوری همبستگی مثبت و معناداری داشتند [۷]. دمیرچی، اکشی و کایا (۲۰۱۹) به این یافته‌ها دست پیدا کردند که توانمندی‌های شخصیتی خرد، شجاعت، امید باعث افزایش تاب‌آوری می‌شود [۴۶]. سعدا و الشعر (۲۰۲۰) به این یافته‌ها دست پیدا کردند که رابطه مستقیم بین انعطاف‌پذیری کارکنان و تداوم کسب‌وکار وجود دارد [۴۷]. با توجه به بررسی پیشینه موضوع و نقشی که توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا و تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار ایفا می‌کند، توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا به‌عنوان متغیر مستقل و تداوم کسب‌وکار به‌عنوان متغیر وابسته و تاب‌آوری به‌عنوان متغیر میانجی در



نظر گرفته شده است. قابل ذکر است که مسئولیت اجتماعی در شرایط کرونا به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده است. از نوآوری‌های پژوهش حاضر بررسی توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری و همچنین ابعاد توانمندی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری است و بررسی مسئولیت اجتماعی در شرایط کرونا عنوان متغیر تعدیل به‌شمار می‌آیند و در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

فرضیه‌ها:

- فرضیه H1: توانمندی شخصیتی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه H1-۱: فضیلت خرد بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه H1-۲: فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه H1-۳: فضیلت انسانیت بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.



- فرضیه ۴- H1: فضیلت عدالت بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۵- H1: فضیلت خویش‌داری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۶- H1: فضیلت تعالی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۲- H2: تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۱- H2: تاب‌آوری بر عدم‌امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۲- H2: عملکرد شغلی بر عدم‌امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۳- H3: مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا، رابطه توانمندی شخصیتی و تاب‌آوری کارکنان را تعدیل می‌کند.
- فرضیه ۴- H4: مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا، رابطه تاب‌آوری کارکنان و تداوم کسب‌وکار را تعدیل می‌کند.
- فرضیه ۵- H5: توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا از راه میانجیگری تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. اطلاعات موردنیاز پژوهش با ابزار پرسش‌نامه به‌صورت حضوری و برخط جمع‌آوری شده و روش نمونه‌گیری در دسترس است. جامعه آماری پژوهش از میان مدیران کسب‌وکارهای خدماتی در شهر اصفهان بوده که در این پژوهش برای اندازه‌گیری هریک از سازه‌های الگو، تعدادی سؤال طراحی و در قالب پرسش‌نامه پژوهش آورده شده است. سؤال‌های پرسش‌نامه به‌صورت بسته و در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند. پرسش‌نامه ۱۰ سازه دارد. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسش‌نامه ۳۸ گویه‌ای استفاده شده است. متغیرها و منبع آنها عبارت است از: «توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا [۲۶]»؛ «مقیاس ارزش‌های فعال در عمل (VIA-IS)»؛ در سال ۲۰۰۳ توسط پیرتسون و سلیگمن ساخته شده است. سؤال‌ها براساس طیف لیکرت از ۱ (کاملاً برعکس من) تا ۵ (کاملاً مثل من) نمره‌گذاری می‌شوند. سؤال‌های سنجش تداوم



کسب‌وکار (نداشتن امنیت شغلی، عملکرد خلاق) از پژوهش سعاد و الشعر (۲۰۲۰) و سؤال‌های سنجه تاب‌آوری پژوهش سعاد و الشعر (۲۰۲۰) به‌دست‌آمد [۴۷]. همچنین سؤال‌های سنجه مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا از پژوهش سرووگیماراس، دلارملین (۲۰۲۱) به‌دست‌آمد [۴۸]. به‌دلیل اینکه حجم جامعه پژوهش نامحدود است، برای تعیین حجم نمونه موردنیاز نخست ۳۰ پرسش‌نامه به‌صورت تصادفی بین افراد شاغل توزیع شد و عدد ۰/۷۹ به‌عنوان انحراف معیار، متغیر اصلی پژوهش (تداوم کسب‌وکار) به‌دست‌آمد. محاسبه انحراف معیار با در نظر گرفتن دقت ۰/۱ و سطح اطمینان ۰/۹۵ انجام گرفت و تعداد افراد نمونه براساس رابطه ۲۴۰ نفر مشخص شد.

۳-۱- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۳-۱-۱- تجزیه و تحلیل الگو مفهومی و فرضیه‌ها

یکی از پیش‌فرض‌های اصلی مدل معادلات ساختاری، بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای بررسی شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری برای بیشتر متغیرهای پژوهش کمتر از ۵ درصد است، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته نمی‌شود. در نتیجه به‌منظور آزمایش و تأیید فرضیه‌ها، از تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی استفاده شده است که روشی ناپارامتریک است و نیازی به نرمال بودن داده‌ها ندارد. نرم‌افزار PLS2 برای ارزیابی مدل‌های معادلات ساختاری سه قسمت را تحت پوشش قرار می‌دهد: ۱) بخش مربوط به مدل اندازه‌گیری؛ ۲) بخش ساختاری؛ ۳) بخش مدل کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) [۴۸].

۳-۱-۲- برازش مدل بیرونی

مدل بیرونی در PLS2 با مدل اندازه‌گیری در معادلات ساختاری مطابقت می‌کند. از این رو شاخص‌های برازش رایج در مدل‌های اندازه‌گیری PLS2 برای متغیرهای مکنون پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است و به سه شاخص تعیین‌کننده برای ارزیابی مناسب بودن نحوه سنجش متغیرها در مدل‌های PLS2 که عبارت است از میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ



و پایایی ترکیبی نیز اشاره شده است [۴۸]. براساس جدول ۱ هر سه شاخص برای تمامی متغیرها در سطح مناسب قرار دارند.

جدول ۱. ضرایب پایایی شاخص‌ها

سازه	شاخص	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	سازه	شاخص	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
فضیلت خرد	w1	۰/۸۰	۰/۸۷	Ave=۰/۶۰ CR=۰/۸۱	فضیلت عدالت	G1	۰/۸۱	۰/۸۷	Ave=۰/۶۹ CR=۰/۸۷
	w2	۰/۷۸				G2	۰/۸۸		
	w3	۰/۷۹				G3	۰/۸۱		
	w4	۰/۷۳							
فضیلت شجاعت	c1	۰/۸۵	۰/۶۹	Ave=۰/۶۱ CR=۰/۸۲	تاب‌آوری	R1	۰/۸۴	۰/۸۷	Ave=۰/۷۰ CR=۰/۸۷
	c2	۰/۷۲				R2	۰/۸۷		
	c3	۰/۷۷				R3	۰/۸۸		
فضیلت انسایت	H1	۰/۶۸	۰/۷۸	Ave=۰/۶۴ CR=۰/۸۴	تداوم کسب‌وکار	BC1	۰/۶۳	۰/۷۸	Ave=۰/۵۵ CR=۰/۸۹
	H2	۰/۷۶				BC2	۰/۶۳		
	H3	۰/۷۸				BC3	۰/۶۱		
						BC4	۰/۸۰		
						BC5	۰/۷۷		
						BC6	۰/۷۲		
						BC7	۰/۷۹		
فضیلت خویشتن‌داری	CO1	۰/۷۲	۰/۷۸	Ave=۰/۶۸ CR=۰/۸۱	عملکرد خلاق	CRE1	۰/۶۸	۰/۷۸	Ave=۰/۵۹ CR=۰/۸۸
	CO2	۰/۶۷				CRE2	۰/۸۱		
	CO3	۰/۸۷				CRE3	۰/۷۷		
						CRE4	۰/۷۱		
						CRE5	۰/۷۸		
فضیلت تعالی	E1	۰/۶۷	۰/۷۹	Ave=۰/۷۲ CR=۰/۸۸	عدم امنیت شغلی	INS1	۰/۹۲	۰/۷۸	Ave=۰/۸۵ CR=۰/۹۲
	E2	۰/۷۸				INS2	۰/۹۲		
	E3	۰/۸۱							



۳-۱-۳- برازش مدل درونی (ساختاری) پژوهش

(R^2) معیاری است که برای متصل‌کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. براساس نتایج آزمون جدول ۲ شاخص (R^2) برای تمامی متغیرها در سطح مناسب است. معیار اندازه اثر (F^2) معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند.

جدول ۲. نتایج برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	تاب‌آوری مدبران	فضیلت انسانیت	تداوم کسب‌وکار	فضیلت تعالی	شخصیت توانمندی‌های	فضیلت خرد	خوب‌نشین‌داری	عدم امنیت فضیلت	فضیلت عدالت	عملکرد خلاق
ضریب R^2	۰/۶۲	۰/۲۷	۰/۶۰	۰/۸۷	*	۰/۴۱	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۲۶	۰/۴۹
معیار Q^2	۰/۴۳	۰/۱۶	۰/۳۱	۰/۶۲	*	۰/۲۳	۰/۵۳	۰/۶۸	۰/۱۷	۰/۲۷
معیار اندازه تأثیر (F^2)	*									
Redundancy	۰/۴۲	۰/۱۵	۰/۳۳	۰/۶۱	*	۰/۲۲	۰/۵۰	۰/۶۷	۰/۱۷	۰/۲۷

۳-۲- روایی واگرا: روش فورنل و لارکر

روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در الگو باشد. براساس یافته‌های حاصل تمامی معیارها در مورد متغیر مکنون مقدار مناسبی اتخاذ کرده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی، روایی همگرا و واگرای پژوهش حاضر را تأیید کرد.

۳-۳- تحلیل مسیر

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. نتایج آزمون در جدول ۳ ذکر شده است.



جدول ۳. نتایج برازش مدل ساختاری

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های اصلی
پذیرش فرضیه	۲۶/۹۹	۰/۷۹	فرضیه H1: توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری
پذیرش فرضیه	۲/۳۱	۰/۱۴	فرضیه H1-۱: فضیلت خرد بر تاب‌آوری
پذیرش فرضیه	۲/۵۹	۰/۱۴	فرضیه H1-۲: فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری
رد فرضیه	۰/۶۵	۰/۰۳	فرضیه H1-۳: فضیلت انسانیت بر تاب‌آوری
رد فرضیه	۰/۰۴	۰/۰۰۳	فرضیه H1-۴: فضیلت عدالت بر تاب‌آوری
پذیرش فرضیه	۳/۳۷	۰/۲۳	فرضیه H1-۵: فضیلت خویشتن‌داری بر تاب‌آوری
پذیرش فرضیه	۷/۳۹	۰/۴۲	فرضیه H1-۶: فضیلت تعالی بر تاب‌آوری
پذیرش فرضیه	۱/۹۶	۰/۵۹	فرضیه H2: تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار
رد فرضیه	۰/۶۴	۰/۰۶	فرضیه H1-۱: تاب‌آوری بر عدم‌امنیت شغلی
پذیرش فرضیه	۴/۲۳	۰/۳۴	فرضیه H1-۲: عملکرد شغلی بر عملکرد خلاق
فرضیه تعدیل‌گر			
رد فرضیه	۱/۲۴	-۰/۰۳	فرضیه H3: مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا بر رابطه توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا و تاب‌آوری
رد فرضیه	۰/۳۶	۰/۰۱	فرضیه H4: مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا بر رابطه تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار

در این پژوهش همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، رابطه توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا با تداوم کسب‌وکار با نقش میانجی تاب‌آوری با استفاده از روش بوت استراپ نیز بررسی شد. نتایج نشان داد رابطه بین متغیرها اثر کامل $0/42$ و $p > 0/05$ ، اثر مستقیم $0/46$ و $p > 0/05$ و اثر غیرمستقیم $0/59$ و $p > 0/05$ معنادار دارد و به آن معنا است که وجود اثر میانجی تأیید می‌شود.



جدول ۴. آزمون میانجی‌گری روابط غیرمستقیم با استفاده از روش بوت استرپ

اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثر کامل	متغیر مستقل
۰/۵۹	۰/۴۶	۰/۴۲	توانمندی شخصیتی مثبت‌گرا ← تاب‌آوری ← تداوم کسب‌وکار

۳-۴- الگو (اندازه‌گیری و ساختاری)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. براساس نتایج آزمون جدول ۵ شاخص نیکویی برازش (Gof) در سطح مناسب است [۴۸].

جدول ۵. بررسی برازش مدل کلی

عملکرد اخلاق	فضیلت عدالت	عدم امنیت شغلی	فضیلت خویش‌داری	فضیلت خرد	توانمندی‌های شخصیتی	فضیلت تعالی	تداوم کسب‌وکار	فضیلت انسابت	تاب‌آوری مدیران	
۰/۴۹	۰/۲۶	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۴۱	*	۰/۸۷	۰/۶۰	۰/۲۷	۰/۶۲	R Square
۰/۵۶	۰/۶۸	۰/۸۴	۰/۶۳	۰/۵۶	۰/۶۹	۰/۷۱	۰/۵۶	۰/۵۷	۰/۶۸	Communality
۰/۵۵										Gof

۳-۵- مدل مفهومی آزمون‌شده پژوهش

مدل مفهومی آزمون‌شده در نمودارهای ۲، ۳ و ۴ ارائه شده است. اعداد نوشته‌شده روی خطوط در نمودار ۲، همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان‌دهنده مقدار (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. بارهای عاملی تمامی سؤال‌ها در مدل ترسیم‌شده از ۰/۴ بزرگ‌تر است [۴۸]. پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و مدل کلی به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد. با استفاده از روش



معادلات ساختاری در دو حالت اعداد معناداری برای بررسی فرضیه‌ها و تخمین استاندارد برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم بررسی و نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و مدل کلی به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم. بنابراین آثار متغیرهای توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری، فضیلت خرد بر تاب‌آوری، فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری، فضیلت انسانیت بر تاب‌آوری، فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری، فضیلت عدالت بر تاب‌آوری، فضیلت خویش‌داری بر تاب‌آوری، تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار، تاب‌آوری بر عدم امنیت شغلی، تاب‌آوری بر عملکرد خلاق؛ مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا بر رابطه تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار؛ مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا بر رابطه تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار، با استفاده از روش معادلات ساختاری در دو حالت اعداد معناداری برای بررسی فرضیه‌ها و تخمین استاندارد برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم بررسی و نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

یافته‌های تجربی حاصل از فرضیه اول، نشان داد که توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۷۹ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(26/99)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. بنابراین توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش یک واحد توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا، تاب‌آوری ۷۹ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

درخصوص فرضیه فرعی اول، نشان داد که فضیلت خرد بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۱۴ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر فضیلت خرد بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(2/33)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. بنابراین فضیلت خرد بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش یک واحد فضیلت خرد، تاب‌آوری ۱۴ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

درخصوص فرضیه فرعی دوم، نشان داد که فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۱۴ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(2/59)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. بنابراین



فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌عبارتی با افزایش یک واحد فضیلت شجاعت، تاب‌آوری ۱۴ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

درخصوص فرضیه فرعی سوم، نشان داد که فضیلت انسانیت بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۳ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر فضیلت انسانیت بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(۰/۶۵)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار نیست. بنابراین فضیلت انسانیت بر تاب‌آوری معناداری ندارد. به‌عبارتی با افزایش یک واحد فضیلت انسانیت، تاب‌آوری ۱۴ درصد افزایش پیدا نمی‌کند.

درخصوص فرضیه فرعی چهارم، نشان داد که فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۱۴ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(۲/۵۹)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. بنابراین فضیلت شجاعت بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌عبارتی با افزایش یک واحد فضیلت شجاعت، تاب‌آوری ۱۴ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

درخصوص فرضیه فرعی پنجم، نشان داد که فضیلت عدالت بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۳ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر فضیلت عدالت بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(۰/۰۴)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد. بنابراین فضیلت عدالت بر تاب‌آوری تأثیر معناداری ندارد.

درخصوص فرضیه فرعی ششم، نشان داد که فضیلت خویشترداری بر تاب‌آوری ضریب مسیر برابر ۲۳ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. فضیلت خویشترداری بر تاب‌آوری با توجه به آماره $t(۳/۳۷)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. بنابراین فضیلت خویشترداری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌عبارتی با افزایش یک واحد فضیلت خویشترداری، تاب‌آوری ۲۳ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

یافته‌های تجربی حاصل از فرضیه دوم نشان داد که تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار ضریب مسیر برابر ۵۹ درصد به‌دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار با توجه به آماره $t(۱۱/۹۶)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود.



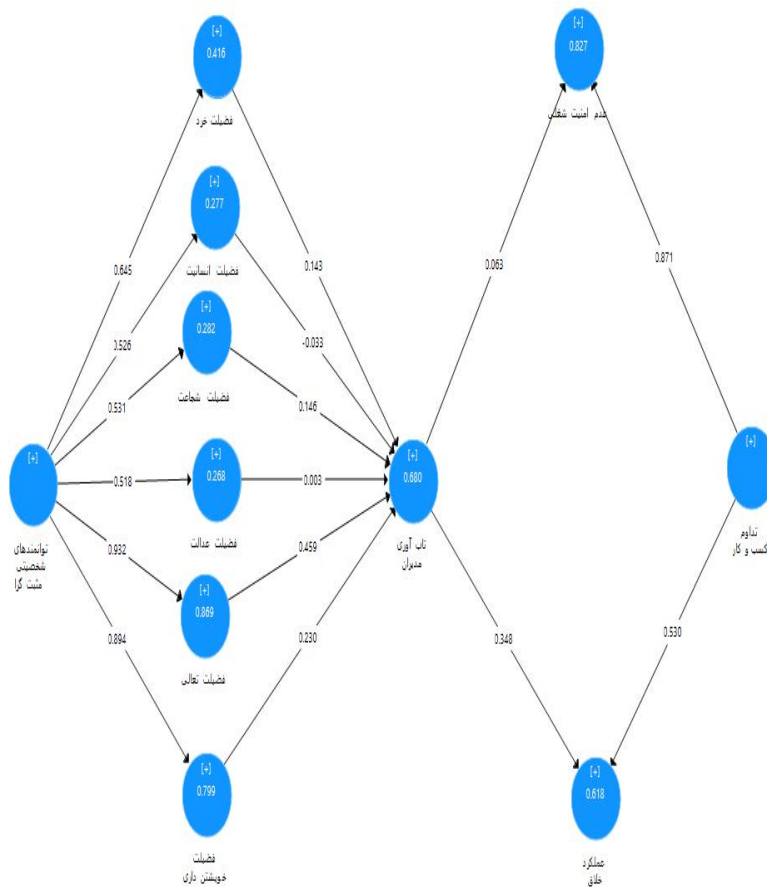
بنابراین تاب‌آوری بر تداوم کسب‌وکار تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش یک واحد تاب‌آوری، تداوم کسب‌وکار ۵۹ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

درخصوص فرضیه فرعی اول، نشان داد که تاب‌آوری بر عدم امنیت شغلی ضریب مسیر برابر ۶ درصد به دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر تاب‌آوری بر عدم امنیت شغلی با توجه به آماره $t(۰/۶۴)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد. بنابراین تاب‌آوری بر عدم امنیت شغلی تأثیر معناداری ندارد.

درخصوص فرضیه فرعی دوم، نشان داد که تاب‌آوری بر عملکرد خلاق ضریب مسیر برابر ۳۴ درصد به دست‌آمد که نشان‌دهنده اثر مثبت میان این دو عامل بود. تأثیر تاب‌آوری بر عملکرد خلاق با توجه به آماره $t(۴/۲۳)$ ، در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. بنابراین تاب‌آوری بر عملکرد خلاق تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش یک واحد تاب‌آوری، عملکرد خلاق ۳۴ درصد واحد افزایش پیدا می‌کند.

بر مبنای مطالب ذکرشده در نمودارهای ۳ و ۴ می‌توان بیان کرد درخصوص فرضیه چهارم که مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا رابطه توانمندی‌های شخصیتی و تاب‌آوری را تعدیل نمی‌کند ضریب مسیر نتایج این فرضیه برابر با ۳- درصد است. با توجه به آماره $t(۱/۲۴)$ درصد در سطح ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد.

درنهایت در بررسی درخصوص فرضیه پنجم، مشخص شد که مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا رابطه تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار را تعدیل نمی‌کند. ضریب مسیر نتایج این فرضیه برابر با ۱ درصد است. با توجه به آماره $t(۰/۳۶)$ درصد در سطح ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد.



شکل ۴. مدل آزمون شده فرضیه‌های فرعی پژوهش (ضریب مسیر)

۴- بحث و نتیجه‌گیری

یکی از عملکردهای اساسی توانمندی‌های شخصیتی پرورش تاب‌آوری است. عملکرد دیگر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا جلوگیری از آسیب‌پذیری روانی است. توانمندی‌های



شخصیتی مثبت‌گرا کنار آمدن با استرس و آسیب‌ها را دارند. می‌توان گفت افزایش تاب‌آوری افراد را از آسیب‌پذیری محافظت می‌کند. با افزایش توانمندی‌ها، تاب‌آوری نیز افزایش پیدا می‌کند و با افزایش تاب‌آوری از آسیب‌پذیری کم می‌شود. مشاوره روانشناختی و برنامه‌های آموزشی با تمرکز بر توانمندی‌های شخصیتی مثبت‌گرا پیشنهاد می‌شود که از توان بالاتری برای افزایش تاب‌آوری افراد و کاهش آسیب‌پذیری روانی برخوردار است.

در این راستا و با توجه به تأیید فرضیه اول پژوهش، لوتان، یوسف و آوولیو^۱ (۲۰۰۷) [۴۹] نشان دادند که افراد مقاوم سازوکار لازم را برای پایداری در برابر تغییر برای حل خلاقانه مسئله را دارند. پس شاید بتوان گفت ابعاد تاب‌آوری در کاهش ناامنی شغلی و ایجاد انگیزه در عملکرد خلاق به‌عنوان شاخص‌های کسب‌وکار کمک می‌کند. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران باید به‌دنبال استخدام افرادی با سطح تاب‌آوری بالا باشند که می‌توانند راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای مشکلات پیچیده ارائه دهند، توانمندی‌های آنها را (که خوش‌بینی و شجاعت هست) درک کند که بهتر می‌توانند با شرایط نامساعد کنار بیایند. توانمندی شخصیتی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با یافته‌های مارتینز و راج (۲۰۱۷) [۷] و بو (۲۰۱۶) [۱۵] هماهنگ بود.

در راستا و با توجه به تأیید فرضیه فرعی اول، خرد نوعی هوش است. اما نه آنچه به معنای بهره هوشی (IQ) یا عامل هوش عمومی (g) یا افتخار تحصیلی است. بلکه خرد دانایی است، اما نه قابل کاهش فقط به تعداد کتاب‌های خوانده‌شده یا سخنرانی‌هایی که در آن شرکت کرده‌ایم یا حقایقی که به‌دست آورده‌ایم. شاید خرد در زندگی توأم با سختی، خود را نشان دهد یا با ظهور فرد بهتری که می‌تواند آنچه را آموخته با دیگران قسمت کند. براساس پژوهش‌های مؤسسه یک پلانک برلین، خرد «قضات و توصیه خوب درباره مسائل مهم، اما نامطمئن زندگی است» [۳۰؛ ۲۷-۳۷]. فضیلت خرد و دانش که شامل توانمندی‌های مانند خلاقیت کنجکاوی عشق به یادگیری و ژرف‌اندیشی است، احتمالاً ارتباط بالایی با تاب‌آوری دارد. زیرا به‌نظر می‌رسد این توانمندی‌ها برای کسب دانش و حل مسئله مرتبط هستند این یافته با یافته‌های

1. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.



مارتی و مارچ (۲۰۱۷) [۷] و هاچینسون، استوارت و پرتوریوس (۲۰۱۰) [۵۰]، دمیرچی، اکشی و کایا (۲۰۲۱) [۴۶] و نیماک^۱ (۲۰۲) [۵۱] هماهنگ بود.

با توجه به تأییدنشدن فرضیه فرعی دوم (همان‌گونه که در جدول ۱ نشان داده است) میزان همبستگی هر سازه انسانیت با سؤال‌های خود بیانگر روایی همگرایی قوی سازه‌های فضیلت انسانیت است. همچنین قابل‌ذکر است که با توجه به جدول ۳ مقدار R^2 متغیرهای پنهان درون‌زای تاب‌آوری قوی بیان شده است، اما به‌دلیل وجود نداشتن رابطه معناداری با تاب‌آوری نیاز به تأکید بیشتری بر تاب‌آوری و نقش آن در توانمندی‌های شخصی مثبت‌گرا است.

با توجه به تأیید فرضیه فرعی سوم، شجاعت «رویارویی عمدی با خطر و تحمل رنج‌هاست». البته منظور ما از شجاعت هم دلیری فیزیکی است و هم صداقت و پشتکار و هر فعالیتی که غلبه عمدی و آگاهانه بر چیزی که چشم‌پوشیدن از آن بسیار است مثل امنیت، راحتی، آسایش را نیز شامل می‌شود. منظور ما انجام‌دادن آن چیزی است که درست است، حتی زمانی که فرد چیز زیادی را در برابر آن از دست می‌دهد [۳۰؛ ۴۸]. فضیلت شجاعت که شامل توانمندی‌های مانند سرزندگی و دلیری و پشتکار است، بزرگ‌ترین ارتباط عددی را با تاب‌آوری دارد، زیرا ممکن است انرژی، حمایت اجتماعی و عزم لازم را برای رویارویی موفقیت‌آمیز با شرایط منفی در اختیار فرد قرار دهد. مارچ (۲۰۱۷) [۷] و هاچینسون، استوارت و پرتوریوس (۲۰۱۰) [۵۰]، دمیرچی، اکشی و کایا (۲۰۲۱) [۴۶] و نیماک (۲۰۲۰) [۵۱]. با توجه به عدم تأیید فرضیه فرعی چهارم، فرضیه اول همان‌گونه که در جدول (۱) نشان داده است. میزان همبستگی هر سازه‌ی عدالت با سؤالات خود بیانگر روایی همگرایی قوی سازه‌های فضیلت عدالت است همچنین قابل ذکر است که با توجه به جدول ۳ مقدار R^2 متغیرهای پنهان درون‌زای تاب‌آوری قوی بیان شده است؛ اما به‌دلیل عدم وجود رابطه معناداری با تاب‌آوری نیاز به تأکید بیشتری بر تاب‌آوری است؛ و نقش آن در توانمندی‌های شخصی مثبت‌گرا است.

با توجه به تأیید فرضیه فرعی پنجم؛ تعالی آن است که فراتر از دانش انسانی است. ما آن را در اینجا به معنای وسیع به‌عنوان پیوند با چیزی برتر در نظر می‌گیریم، باور به اینکه معنا یا



هدفی برتر از ما وجود دارد. به عبارت دیگر تعالی، متضاد پوچ انگاری است؛ یعنی متضاد اینکه زندگی هیچ معنایی ندارد [۳۰؛ ۷۱-۷۲]. فضیلت تعالی که شامل معنویت، قدرشناسی و ستایش زیبایی و خوبی است احتمالاً با تاب‌آوری همبستگی مثبت دارد؛ زیرا شامل بینشی معنوی از زندگی و احساس ارتباط با وجودی که فراتر از خود است. چنین ارتباطی با افراد کمک می‌کند تا بهتر با ناملایمات کنار بیایند مارتی و مارچ (۲۰۱۷) [۷] و هاپینسون، استوارت و پرتوریوس (۲۰۱۰) [۵۰]، دمیرچی، اکشی و کایا (۲۰۲۱) [۴۶] و نیماک (۲۰۲۰) [۵۱].

با توجه به تأیید فرضیه فرعی ششم؛ خویش‌داری فضیلت ایستادگی در برابر افراط است. هنگامی که خویش‌داری به زبان روان‌شناسی ترجمه می‌شود، تبدیل به خودکارآمدی یا خودتنظیمی می‌شود؛ یعنی توانایی برای بازبینی، مدیریت هیجان‌ها، انگیزه رفتار فرد در غیاب کمک بیرونی. نداشتن این توانمندی ممکن است به هر یک از مشکلات شدید فردی و اجتماعی منجر شود [۳۰؛ ۷۰-۷۱]. فضیلت خویش‌داری که شامل توانمندی‌هایی مانند خودتنظیمی احتمالاً ارتباط زیادی با انعطاف‌پذیری خواهد داشت زیرا به‌نظر می‌رسد برای تنظیم رفتار فرد در هنگام مواجهه با مشکلات مهم هستند مارتی و مارچ (۲۰۱۷) [۷] و دمیرچی، اکشی، اکشی و کایا (۲۰۲۱) [۴۶]. هاپینسون، استوارت و پرتوریوس (۲۰۱۰) [۵۰] [۴۹] گزارش کرده‌اند که فضیلت خویش‌داری با تاب‌آوری ارتباط زیادی دارد. همچنین نیمیک (۲۰۲۰) [۵۱] شش عملکرد مهم توانمندی‌های شخصیتی را چه از لحاظ نظری و چه از نظر تجربی نشان داد.

مبنی بر تأیید فرضیه‌ی دوم، برایت و همکاران^۱ (۲۰۱۶) [۵۲] نشان داد ویژگی‌های شخصیتی مربوط به تاب‌آوری به‌عنوان عوامل ایجاد کننده درک پایین استرس شغلی و ناامنی معرفی شده‌اند. گرین و لیوز^۲ (۲۰۱۳) [۵۳] نشان دادند احساس عدم‌امنیت شغلی و ترس از آینده منابع اصلی استرس در بین کارکنان است. علاوه‌براین، درحالی‌که عدم‌امنیت شغلی می‌تواند بر سلامت روان کارکنان تأثیر منفی بگذارد اما همچنین می‌تواند بر تاب‌آوری و تداوم

1. Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M.
2. Green, C. P., & Leeves, G. D.



کسب‌وکار تأثیر بگذارد. بنابر یافته‌های پژوهش چیاپرو^۱ و همکاران، تاب‌آوری باعث افزایش تأثیر عوامل فردی بر رضایت شغلی و به‌دنبال آن موفقیت شغلی می‌شود [۵۴]. نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان‌ها و ارزشمندترین مؤلفه توسعه اقتصاد هر کشور شناخته می‌شود. عوامل گوناگونی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارند که یکی از آنها بیماری عفونی همه‌گیری است. بیماری کووید ۱۹ نیز به‌علت اثرهای جسمی و روانی به کاهش بهره‌وری افراد می‌تواند منجر شود این بیماری ممکن است توان افراد برای مقابله با فشارهای روانی محیط کار را کاهش دهد که اصطلاح به آن تاب‌آوری می‌گویند [۵۵].

با توجه به عدم تأیید فرضیه فرعی اول، فرضیه دوم همان‌گونه که در جدول ۱ نشان داده است. میزان همبستگی هر سازه عدم‌امنیت شغلی با سؤال‌های خود بیانگر روایی همگرایی قوی سازه‌های عدم‌امنیت شغلی است همچنین قابل ذکر است که با توجه به جدول ۳ مقدار R^2 متغیرهای پنهان درون‌زای عدم‌امنیت شغلی قوی بیان شده است؛ اما به‌دلیل عدم وجود رابطه معناداری با تاب‌آوری نیاز به تأکید بیشتری بر عدم امنیت شغلی است و نقش آن در تداوم کسب‌وکار است. این یافته با یافته‌های سعدا و الشعر (۲۰۲۰) [۴۷] هماهنگ است.

با توجه به تأیید فرضیه فرعی دوم؛ فرضیه دوم، خلاقیت، کنجکاوی عشق به یادگیری، ژرف‌اندیشی احتمالاً ارتباط بالایی با تاب‌آوری دارد، زیرا به‌نظر می‌رسد این توانمندی‌ها برای کسب دانش و حل مسئله مرتبط است [۷؛ ۴۶؛ ۵۰؛ ۵۱]. این یافته با یافته‌های سعدا و الشعر (۲۰۲۰) [۴۷] هماهنگ است که بیانگر رابطه مثبت و معناداری عملکرد خلاق با تاب‌آوری هست.

با توجه فرضیه پنجم، اثر غیرمستقیم میانجیگری کامل تاب‌آوری کارکنان در تداوم کسب‌وکار این احتمال وجود دارد که کاهش تاب‌آوری ناشی از ابتلا به بیماری کووید ۱۹ روی توانایی‌های فرد تأثیر بگذارد و بهره‌وری را نیز کاهش دهد. در این بین مشخصات فردی نقش مهمی ایفا می‌کنند. همچنین تاب‌آوری و افت بهره‌وری ناشی از کووید ۱۹ بین افراد مختلف متفاوت است. با توجه به اهمیت حفظ بهره‌وری و تاب‌آوری سیستم به‌ویژه در روزهای



سخت مقابله با بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ شناسایی عوامل فردی مؤثر در محیط‌های صنعتی می‌تواند کمک‌کننده باشد [۵۵].

همچنین مبنی بر عدم تأیید فرضیه تعدیل‌گر چهارم و پنجم، تأثیر تعدیل‌گری مسئولیت اجتماعی در دوران کرونا بر تداوم کسب‌وکار کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با یافته‌های سانوسی و جول^۱ (۲۰۲۰) [۵۶] و گری^۲ (۲۰۰۷) [۵۷] هماهنگ است. پس می‌توان گفت در محیط شغلی سریع امروز، سازمان‌ها آماده دچار شدن به انواع مختلف فشار بر کارکنان هستند که می‌تواند به راحتی تداوم شغل را از بین ببرند. این موضوع می‌تواند ضررهای چشمگیری به دوام شرکت وارد کند. بنابراین به دلیل چنین خطرهایی مسئولیت اجتماعی مورد نیاز است.

۵- پیشنهادهای پژوهشی

یافته‌های این مقاله نشان داد که شخصیت و عملکرد شغلی به‌طور مستقیم با یکدیگر مرتبط هستند. از این رو توانمندی‌های شخصیتی ویژگی‌های ارزشمند شخصیتی را در مورد عملکرد شغلی نوید دهند. این یافته فرصت‌های پژوهشی جدیدی را برای رفتار سازمانی، انتخاب کارکنان و رشد کارکنان فراهم می‌کند. یافته‌ها نشان داد که شخصیت و تاب‌آوری به‌طور مستقیم با یکدیگر مرتبط هستند. توانمندی‌های شخصیتی توانایی کناره‌امدن با استرس و آسیب‌ها را دارند. با افزایش توانمندی‌ها تاب‌آوری نیز افزایش پیدا می‌کند و با افزایش تاب‌آوری از آسیب‌پذیری کاسته می‌شود. از این رو مشاوره روان‌شناختی و برنامه‌های آموزشی با تمرکز بر توانمندی‌های شخصیتی پیشنهاد می‌شود که از پتانسیل بالاتری برای افزایش تاب‌آوری افراد و کاهش آسیب‌پذیری روانی برخوردار است.

1. Sanusi, F. A., & Johl, S. K.
2. Gray, J.



۶- منابع

- [1] Khosravi, E., Naderi, N., Rezaei, B., Azadi, H. "Presenting a safe tourism model for the continuation of tourism businesses in the Covid-19 crisis", *Journal of Geography and Environmental Hazards*, 10(2), (2021), 147-165. (in Persian)
- [2] Zarei, G., Rahimi cloor, H., Haghverdidadeh, A. "Corona Virus Crisis and Corporate Social Responsibility Mismanagement: Analyzing the Reaction of Social Media Users to Negative News about CSR Issues", *Journal of International Business Administration*, 3(continuous 10), (2020), 33-52. (in Persian)
- [3] Margherita, A., Heikkilä, M. Business Continuity in the COVID-19 Emergency: A Framework of Actions Undertaken by World-Leading Companies. *Business Horizons*, (2021).
- [4] Speight, P. "Business continuity", *Journal of applied security research*, 6(4), (2011), 529-554.
- [5] Herbane, B. "The evolution of business continuity management: A historical review of practices and drivers", *Business history*, 52(6), (2010), 978-1002.
- [6] Zsidisin, G. A., Melnyk, S. A., Ragatz, G. L. "An institutional theory perspective of business continuity planning for purchasing and supply management", *International journal of production research*, 43(16), (2005), 3401-3420.
- [7] Martínez-Martí, M. L., Ruch, W. "Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction", *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), (2017), 110-119.
- [8] Niemiec, R. M. "Six functions of character strengths for thriving at times of adversity and opportunity: a theoretical perspective", *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), (2020), 551-572.
- [9] Van Woerkom, M., Meyers, M., Bakker, A. "Considering strengths use in organizations as a multilevel construct". *Human Resource Management Review*, (2020).
- [10] Ghaderi, F., Kajbaf, M.B., Shokrollahi, M. "The Structural Relationship of personality virtues, authentic personality and Personal Growth Initiative with wisdom in students", *rph*, 11(4), (2018), 1-15 (in Persian)
- [11] Niemiec, R. M. VIA character strengths: Research and practice (The first 10 years). In *Well-being and cultures* (pp. 11-29). Springer, Dordrecht, (2013).

- [12] Florin, M., Schrimmer, L., McCargo, S., Bohn, T., Caton, C. Fostering Hope and Enhancing Resilience through Character Strengths Interventions. (2020).
- [13] Hutchinson, A. M. K., Stuart, A. D., Pretorius, H. G. "Biological contributions to well-being: The relationships amongst temperament, character strengths and resilience", *SA journal of industrial psychology*, 36(2), (2010), 1-10.
- [14] Hutchinson, A. M. K., Stuart, A. D., Pretorius, H. G. The relationships between temperament, character strengths, and resilience. *In The human pursuit of well-being* (pp. 133-144). Springer, Dordrecht, (2011).
- [15] Boe, O. "Building resilience: The role of character strengths in the selection and education of military leaders", *International journal of emergency mental health and human resilience*, 17(4), (2016), 714-716.
- [16] Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., Seligman, M. E. "Values in action inventory of strengths (VIA-IS): adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form". *Journal of individual differences*, 31(3), (2010), 138.
- [17] Foroghi, D., Hamidian, N., Bahrami, F. "The Effect of Corporate Social Responsibility on Fraudulent Financial Reporting", *Financial Accounting Knowledge*, 9(1), (2022), 1-27 (in Persian).
- [18] Mehdi zadeh rostam, M., taghizadeh, A., rezaei, A. "Investigating the perception of social responsibility and its effect on job satisfaction and organizational commitment", *New Business Attitudes*, 2(5), (2021), 118-139. (In Persian)
- [19] Dushie, D. Y. "Business continuity planning: an empirical study of factors that hinder effective disaster preparedness of businesses", *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(27), (2014), 185-191.
- [20] Ahmadi, R., Sharifi Daramadi, P. "A Study of the Effect of Resilience Training on Mental Health of People with Drug Dependency at Touska Camp in Tehran", *Clinical Psychology Studies*, 4(16), (2014), 1-17. (in Persian)
- [21] Rutter, M. "Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder", *The British journal of psychiatry*, 147(6), (1985), 598-611.
- [22] Russo, S. J., Murrrough, J. W., Han, M. H., Charney, D. S., Nestler, E. J. "Neurobiology of resilience". *Nature neuroscience*, 15(11), (2012), 1475-1484.



- [23] Heidari, S., Maroofi, F., Ahmadizad, A. "Impact of Emotional Intelligence and Resilience on Salespersons' Propensity to Leave", *Journal of Business Administration Researches*, 9(17), (2017), 225-247.
- [24] Masten, A. S., Coatsworth, J. D. "The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children", *American psychologist*, 53(2), (1998), 205.
- [25] Goldstein, S., Brooks, R. B. Why study resilience?. In *Handbook of resilience in children* (pp. 3-14). Springer, Boston, MA, (2013).
- [26] Peterson, C., Seligman, M. E. *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press, (2004).
- [27] Seligman, M. E., Rashid, T., Parks, A. C. "Positive psychotherapy", *American psychologist*, 61(8), (2006), 774.
- [28] Harris, A. H., Thoresen, C. E., Lopez, S. J. Integrating positive psychology into counseling: Why and (when appropriate) how", *Journal of Counseling & Development*, 85(1), (2007), 3-13
- [29] Park, N., Peterson, C., Seligman, M. E. Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states", *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), (2006), 118-129.
- [30] Battistella, C., De Toni, A. F., De Zan, G., & Pessot, E. "Cultivating business model agility through focused capabilities: A multiple case study". *Journal of Business Research*, 73, (2017), 65-82.
- [31] Niemimaa, M., Järveläinen, J., Heikkilä, M., Heikkilä, J. "Business continuity of business models: Evaluating the resilience of business models for contingencies", *International Journal of Information Management*, 49, (2019), 208-216.
- [32] Bajgoric, N. Information technologies for business continuity: an implementation framework. *Information management & computer security*, (2006).
- [33] Arduini, F., Morabito, V. "Business continuity and the banking industry", *Communications of the ACM*, 53(3), (2010), 121-125.
- [34] Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., Luthans, B. C. "Relationship between positive psychological capital and creative performance", *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), (2011), 4-13.
- [35] Sarwar, A., Naseer, S., Zhong, J. Y. "Effects of bullying on job insecurity and deviant behaviors in nurses: Roles of resilience and support", *Journal of nursing management*, 28(2), (2020), 267-276.



- [36] Mirmohammadi, S., rahimian, M., sodeiri javadi, A. "Investigating the role of job insecurity on employee exhaustion with regard to the mediating role of psychological contract breach", *Management Research in Iran*, 24(1), (2021), 153-176 (In Persian).
- [37] Kelley, M., Ferrand, R. A., Muraya, K., Chigudu, S., Molyneux, S., Pai, M., Barasa, E. "An appeal for practical social justice in the COVID-19 global response in low-income and middle-income countries", *The Lancet Global Health*, 8(7), (2020), 888-889.
- [38] Orcutt, M., Patel, P., Burns, R., Hiam, L., Aldridge, R., Devakumar, D., Abubakar, I. "Global call to action for inclusion of migrants and refugees in the COVID-19 response". *The Lancet*, 395(10235), (2020), 1482-1483.
- [39] Sarkis, J., Cohen, M. J., Dewick, P., Schröder, P. "A brave new world: Lessons from the COVID-19 pandemic for transitioning to sustainable supply and production", *Resources, Conservation, and Recycling*, 159, (2020), 104894.
- [40] Iman, M., Jalaean, V. "A survey on the Relationship between Social Responsibility and Social Capital among the Young in Shiraz", *Journal of Applied Sociology*, 21(1), (2010), 19-42. (In Persian)
- [41] Dokhtkalani, S., namdari, K. "The Relationship between Character Strengths and Task and Contextual Performance", *Counseling Culture and Psychotherapy*, 4(14), (2013), 75-97. (In Persian)
- [42] Amiri, N. Relation between Organizational Prediction and Organizational Commitment and Job Performance of Employees in Shiraz Municipality. *Modern Urban Management*, 2(7), (2014), 1-32. (In Persian)
- [43] Harzer, C., Ruch, W. "The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support", *Human Performance*, 27(3), (2014), 183-205.
- [44] Kumari, P., Sangwan, V. "A Study on impact of resilience capacity on job performance of executives in the pharmaceutical industry", *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(4), (2015), 27-34.
- [45] Shoss, M. K., Jiang, L., Probst, T. M. "Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity". *Journal of occupational health psychology*, 23(1), (2018), 112.
- [46] Demirci, I., Ekşi, H., Ekşi, F., Kaya, Ç. "Character strengths and psychological vulnerability: The mediating role of resilience", *Current Psychology*, 40(11), (2021), 5626-5636.



- [47] Saad, S. K., Elshaer, I. A. "Justice and trust's role in employees' resilience and business' continuity: Evidence from Egypt", *Tourism Management Perspectives*, 35, (2020), 100712.
- [48] Davari, A., Rezazadeh, A. modeling structural equations with structural equation prototyping software, Tehran, *Jihad Academic Publications*, (2012). (in Persian)
- [49] Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. Psychological capital: Developing the human competitive edge (2007).
- [50] Hutchinson, A. M. K., Stuart, A. D., Pretorius, H. G. "Biological contributions to well-being: The relationships amongst temperament, character strengths and resilience". *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), (2010), 1-10.
- [51] Niemiec, R. M. "Six functions of character strengths for thriving at times of adversity and opportunity: A theoretical perspective", *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), (2020), 551-572.
- [52] Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., Klieger, D. M. "How much do we really know about employee resilience?", *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), (2016), 378-404.
- [53] Green, C. P., Leeves, G. D. "Job security, financial security and worker well-being: New evidence on the effects of flexible employment". *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), (2013), 121-138.
- [54] Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. "Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors?" *Career Development International*, 11(7), (2006), 619-32.
- [55] Yazdani Rad S, Jahadi Naeini M, Sadeghian M, Mousavi S M, Abbasi M. "Role of Individual Factors on the Individual Resilience and Productivity of Employees in one of the Oil and Gas Companies in South of Iran in Epidemics Conditions of COVID-19". *Iran J Ergon*, 8(4), (2021), 69-84.
- [56] Sanusi, F. A., Johl, S. K. "A proposed framework for assessing the influence of internal corporate social responsibility belief on employee intention to job continuity", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), (2020), 2437-2449.
- [57] Gray, J. "Social responsibility-opportunity or obligation?:" business continuity", *Enterprise Risk*, 1(3), (2007), 22-25.