

Predicting Career Adaptability in Employees of Industrial Centers through Domains of Psychological Capital

SH. Soltanzadeh^{1*}, M. R. Abedi², I. Baghban³

1- M.A. in Career Counseling Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

2- Professor of Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

3- Associate Professor of Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Abstract

The career adaptability is increasingly intermingled with success in workplace. Accordingly, the aim of this study was investigating the role of psychological capital (self efficacy, hope, optimism, and resiliency) in predicting of career adaptability in employees of industrial centers. This is a descriptive study, correlational one, in which 230 employees of industrial centers were selected via accessible sampling method. They completed career adaptability questionnaire, optimism ° pessimism questionnaire, resiliency questionnaire, adult hope scale and general self efficacy questionnaire. The data was analyzed through step by step regression. The result showed that hope, self - efficacy, resiliency and optimism were significantly associated with career adaptability. Also self - efficacy, hope and resiliency specified 56.3 percents of variance of career adaptability. The findings have shown that through training psychological capital, the career adaptability of people can be enhanced, in such a way that they can adjust themselves with different changes and look for a new way for to go on with their desirable career.

Keywords: Capital psychology, Career adaptability, employees of industrial centers.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* sheyda.soltanzadeh1@yahoo.com

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی

شیدا سلطان‌زاده^{۱*}، محمدرضا عابدی^۲، ایران باغبان^۳

- ۱- کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
- ۲- استاد مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
- ۳- دانشیار مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

به دنبال تغییراتی که امروزه در دنیای کار روی داده است؛ انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیش از گذشته در موفقیت کارکنان، نقش یافته است. در این راستا، پژوهش به بررسی نقش مولفه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری) در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی پرداخته است. روش این پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود و آزمودنی‌ها شامل ۲۳۰ نفر از کارکنان شاغل در مراکز صنعتی استان اصفهان بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی یوسفی، پرسشنامه‌ی خوشبینی - بدبینی سلیگمن، پرسشنامه‌ی تاب‌آوری کاتر و دیویدسون، مقیاس امید بزرگسالان اسنایدر و پرسشنامه‌ی خودکارآمدی عمومی شرر پاسخ دادند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که مولفه‌های خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری به ترتیب می‌توانند ۵۶/۳ درصد از واریانس انطباق‌پذیری کارکنان را تبیین نمایند. از این رو می‌توان این گونه استنباط کرد که با پرورش سرمایه‌های روان‌شناختی افراد می‌توان انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها را افزایش داد، به گونه‌ای که بتوانند خود را با بسیاری از تغییرات سازگار نمایند و به دنبال راه جدیدی برای ادامه‌ی مسیر شغلی مطلوب خود باشند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، کارکنان مراکز صنعتی.

مقدمه

با توجه به اینکه در قرن بیست و یکم، تغییرپذیری ویژگی برجسته‌ی هر سازمان به حساب می‌آید (ایلگنو پالاکاس، ۱۹۹۹؛ بلوستین، ۱۹۹۷)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ یکی از ویژگی‌های اساسی کارکنان موفق به حساب می‌آید (بریدجز، ۱۹۹۴؛ حکیم، ۱۹۹۴). چرا که برای موفقیت در محیط کار لازم است افراد بتوانند با ابهام ناشی از محیط‌های متغیر کنار بیایند و خواهان تجربه‌ی محیط‌های کاری جدید و متفاوت باشند. همچنین لازم است انعطاف‌پذیری بالایی برای سازگاری با محیط‌های کاری متفاوت داشته باشند (پالاکاس، آراد، داناوان و پلاموندان، ۲۰۰۰).

انطباق‌پذیری، سازه‌ای روان‌شناختی است که مشخصه‌ی آمادگی و منابع فردی برای انجام کاری معمول و کنار آمدن با گذاره‌های کاری و آسیب‌های فردی است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان یک منبع تاب‌آوری، به توانایی و رفتار مثبت فرد برای انطباق با شرایط سخت و پرفشار به ویژه در محیط‌های کاری مربوط می‌شود (هری و کوتزی، ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد در نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی، اشتیاق کارکنان از جمله منابع انطباق‌پذیری است که به شکل‌گیری راهبردهای افراد برای هدایت رفتار انطباقی آن‌ها، کمک می‌کند (استولتز، ۲۰۱۴). در نظر ساویکاس، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنی آمادگی مقابله با وظایف غیرقابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری است. او انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به عنوان مهارتی مهم در هدایت تصمیم‌گیری و همین‌طور در دنیای کار معرفی کرده است (ساویکاس، ۱۹۹۷). انطباق‌پذیری، به ویژه می‌تواند به عنوان یک توانایی کلی برای سازگاری با

تغییرات یا موانع موجود در مسیر شغلی فرد مورد توجه قرار گیرد (راتینگ هاوس، دی و بورگن، ۲۰۰۵؛ ساویکاس، ۱۹۹۷).

ساویکاس (۲۰۰۵) برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی چهار بُعد داشتن دغدغه^۲، کنترل^۳، کنجکاوی^۴ و اعتماد^۵ را قابل است. دغدغه مسیر شغلی که اولین و مهمترین بُعد انطباق‌پذیری شغلی می‌باشد؛ در اصل یک جهت‌گیری رو به جلو، به این معنا است که آماده شدن برای آینده اهمیت دارد (ساویکاس، ۲۰۰۲). کنترل مسیر شغلی نیز به معنای باور داشتن این موضوع است که افراد در قبال ساختن مسیر شغلی‌شان مسئولیت دارند (ساویکاس، ۲۰۰۲). کنجکاوی باعث می‌شود که افراد در مورد خودشان در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف فکر کنند و سناریوهای ممکن دیگری را که می‌توانند شکل دهند مورد بررسی قرار دهند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). اعتماد به معنای احساس کفایت و خودکارآمدی در انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت یا نقش است. در این مرحله شخص می‌تواند انتخاب‌های خود را برای اجرای طرح زندگی خود به واقعیت تبدیل کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). افراد با انطباق‌پذیری بالا معمولاً در مدیریت زندگی شخصی و بهبود وضعیت سلامت و بهزیستی خود توانایی بیشتری دارند (لنت، ۲۰۱۳).

با توجه به این که انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک سازه‌ی فردی - اجتماعی است، عوامل روانشناختی زیادی می‌توانند در افزایش یا کاهش آن دخیل باشند. از این رو یکی از سؤالات مهم پیش روی پژوهشگران این است که چه عواملی بر رشد انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد مؤثر است. در این زمینه پژوهش‌های

² Concern

³ control

⁴ Curiosity

⁵ Confidence

¹ Career Adaptability

انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. آن‌ها متوجه شدند طرح‌مندی و واقع‌بینی از جمله سازه‌هایی هستند که برای مقابله‌ی بهتر با تغییرات مسیر شغلی لازم هستند. مورثی (۲۰۱۳)، در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت می‌گذارد. طی پژوهشی که توسط بیتیس و ارگنلی (۲۰۱۳) انجام شده است بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، معمارزاده، ختایی و عباس‌زاده (۱۳۹۱)، نشان دادند که میان سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش نجاری، دانایی فرد، حضوری و صالحی (۱۳۹۱)، با عنوان "بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی" نشان داد که سرمایه روان‌شناختی آثار و پیامدهای مثبتی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. در این میان مؤلفه‌ی تاب‌آوری دارای بالاترین رتبه و خوش‌بینی پایین‌ترین رتبه را داشته‌اند. همچنین در پژوهش دیگری که توسط چنگ، چن، لین و هوآنگ (۲۰۱۳)، با عنوان "رابطه‌ی سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان فیزیکی دانشگاه‌های تایوان" انجام شده، یافته‌ها نشان داد که سرمایه‌ی روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد.

در بین عوامل مختلف اثرگذار بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پرداختن به حالات روان‌شناختی^۱ می‌تواند اهمیت خاص‌تری نسبت به بررسی اثر صفات روان‌شناختی^۲ داشته باشد. چرا که صفات روان‌شناختی تا حد زیادی ارثی هستند و خصیصه‌هایی را شامل می‌شوند که فرد ممکن است در اختیار داشته باشد و یا نداشته باشد؛ در صورتی که حالات روان‌شناختی شامل

متعددی انجام شده است و این پژوهش‌ها همچنان نیز ادامه دارند. طی مطالعه‌ای که توسط کلهه، زیکیک، وان و یانو دپاتر (۲۰۱۱) انجام شده است، مشخص گردیده کارمندان اغلب در مورد یکنواخت شدن کار و همینطور احساس نارضایتی از شغلشان، نگران هستند. این پژوهش نشان می‌دهد که کشف و طرح‌ریزی مسیر شغلی می‌تواند حداقل بخشی از این مشکلات را حل کند و باعث افزایش انطباق‌پذیری و موفقیت شغلی شود. همچنین دافی (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان داد که انطباق‌پذیری و همینطور احساس کنترل یک رابطه‌ی بسیار قوی با عزت نفس و حمایت اجتماعی دارد و احتمالاً دانشجویانی که دارای احساس کنترل شخصی هستند بهتر می‌توانند خود را با دنیای کار منطبق کنند. راتینگ هوس، دی و بورگن (۲۰۰۵) در پژوهش خود، ارتباط انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خوشبینی را با متغیرهای دیگر مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار داده‌اند. در این مطالعه نشان داده شده است که این متغیرها یعنی خوشبینی و انطباق‌پذیری با خودکارآمدی، خصوصیات شخصیتی، رغبت‌ها و عوامل دیگر نیز مرتبط است. در پژوهشی با عنوان چگونه تنوع شغل، انطباق‌پذیری مدیران را افزایش می‌دهد؟ که توسط کاراولی و هال (۲۰۰۶)، انجام شده است، یک مدل نظری برای نشان دادن چگونگی رشد انطباق‌پذیری در بین مدیران و مفهوم جدیدی از انطباق‌پذیری مدیریتی توسط شناسایی ابعاد رفتاری، شناختی و اجتماعی - هیجانی انطباق‌پذیری ارائه شده است. ابروین، کریشوگ، اولون و پروسر (۲۰۰۴)، طی پژوهش کیفی، گزاره‌های بزرگسالان را به منظور بررسی مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی سوپر مورد توجه قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد موفقیت در مدیریت گذارهای مسیر شغلی به‌طور موفق نیاز به

¹ Psychological states

² Psychological traits

رفتارها، افکار و اعمالی است که قابلیت رشد و توسعه دارند (ان ویک، ۲۰۰۵) و می‌توان آن‌ها را در افراد دستکاری نمود. از جمله‌ی این عوامل می‌توان به سرمایه‌های روان‌شناختی اشاره کرد.

سرمایه‌ی روان‌شناختی مفهوم جدیدی است که امروزه از حوزه‌ی روان‌شناسی وارد حوزه رفتار سازمانی شده است و ریشه و اساس آن نهضت مثبت‌گرایی در روانشناسی است. (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). چهار مورد از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی که می‌تواند در این زمینه موثر باشد خودکارآمدی^۱، امیدواری^۲، خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ را شامل می‌شود.

خودکارآمدی باور فرد به توانایی‌های خود برای سازماندهی و اجرای یک فعالیت معین جهت رسیدن به موفقیت، سوق یافتن به سمت ابتکار عمل، بالا بردن تلاش و افزایش مقاومت در برابر موانع و نهایتاً دستیابی به موفقیت را شامل می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷؛ هسلین، ۲۰۰۵). همچنین به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند اشاره می‌کند (لوتانز، یوسف و آوولیو، ۲۰۰۷). امید به معنای داشتن دید مثبت نسبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها تعریف شده است (جانسون، ۱۹۹۸). اسنایدر (۲۰۰۲)، امید را به عنوان سازه‌ای شامل دو مؤلفه مفهوم‌سازی کرده است:

- ۱- توانایی طراحی گذرگاه^۵‌هایی به سوی اهداف مطلوب
- ۲- کارگزار^۶ انگیزش برای استفاده از این گذرگاه‌ها. طبق این مفهوم‌سازی امید هنگامی نیرومند است که هدف‌های ارزشمندی را در بر می‌گیرد و با

وجود بودن موانع چالش برانگیز، احتمال دستیابی به آن‌ها در میان مدت وجود داشته باشد. و خوشبینی به معنای داشتن این انتظار است که در آینده چیزهای خوب بیشتر از چیزهای بد اتفاق می‌افتد (کار، ۱۳۸۵ ترجمه پاشا شریفی، و نجفی‌زند). خوشبینی به عنوان یک صفت شخصیتی نسبتاً پایدار تعریف شده است که نوع رفتارهای فرد را تعیین می‌کند (کارور و شی‌یر، ۲۰۰۲). تاب‌آوری نیز کنارآمدن موفقیت‌آمیز فرد با عوامل استرس‌زا و موقعیت‌های دشوار و همینطور توانایی فرد در برابر تغییرات موجود در محیط کار است. (مک کوبینو مک کوبین، ۱۹۹۶). این مؤلفه توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده به شمار می‌رود (کوهن، ابرین وود، پیکرینگ و دسیکو، ۲۰۰۳).

این مولفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی قابلیت رشد دارند و می‌توان آن‌ها را در افراد پرورش داد. از این‌رو، در صورت تأیید نقش این مولفه‌ها در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان از پرورش این سرمایه‌ها در افراد به منظور افزایش قدرت انطباق‌پذیری آن‌ها کمک گرفت. در همین راستا پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) با چهار مولفه اصلی سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) و نیز به بررسی نقش این مولفه‌ها در پیش‌بینی انطباق‌پذیری کارکنان مراکز صنعتی پرداخته است. فرضیه‌های پژوهش: ۱- پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مؤلفه امید. ۲- پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مؤلفه خودکارآمدی ۳- پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مؤلفه تاب‌آوری

¹ Selfefficacy

² Hope

³ Optimism

⁴ Resiliency

⁵ Pathway

⁶ Agency

۴- پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مؤلفه خوش‌بینی

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که با هدف پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی انجام شده است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، مشتمل بر تمامی کارکنان صنایع گیتی پسند در سال ۱۳۹۱ بود. بر اساس آمار ارائه شده، تعداد کل کارکنان این شرکت ۲۷۰۰ نفر بود و تمامی کارکنان آن را مردان تشکیل می‌دادند. برای انتخاب نمونه از بین این افراد، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. به این ترتیب که از بین ۱۱ کارخانه‌ی این گروه صنعتی، ۶ کارخانه انتخاب شد و در هر کارخانه ۳ گروه از بین گروه‌های کاری که در ساعات مختلف شبانه روز مشغول به کار بودند انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش توسط آن‌ها تکمیل گردید.

حجم نمونه، پس از اجرای مقدماتی و محاسبه‌ی واریانس جامعه با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه^۱ (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶) محاسبه شد و در نهایت ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری پژوهش در نظر گرفته شدند.

ابزار سنجش: در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شده است:

پرسشنامه‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بزرگسالان: این پرسشنامه توسط یوسفی (۱۳۹۰)، بر مبنای نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۰۵) ساخته شده

است. پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی بزرگسالان دارای ۴۰ گویه و به صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از کاملاً موافقم (نمره‌ی ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره‌ی ۱) است و چهار بُعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را در بر می‌گیرد. روایی همزمان این سازه با پرسشنامه‌ی رضایت شغلی اسمیت ۰/۳۹ به دست آمده است. همسانی درونی آن از طریق روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۷۶ محاسبه شده است (یوسفی، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۵، و برای هر یک از ابعاد آن یعنی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۴، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی خودکارآمدی عمومی^۲ شرر: این مقیاس که دارای ۱۷ گویه است، در سال ۱۹۸۲ توسط شرر، مادوکس، مرکاندنت، پرنیتیس دان، جاکویز و راجرز ساخته شده و توسط براتی (۱۳۷۵)، ترجمه و اعتباریابی شده است. نمره‌گذاری این مقیاس به این صورت است که به هر ماده از ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد. ضریب پایایی این آزمون با استفاده از روش دو نیمه کردن گاتمن برابر ۰/۷۶ و از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ گزارش شده است. ضریب پایایی در پژوهش اعرابیان، خداپناهی، حیدری و صدق‌پور (۱۳۸۳) ۰/۹۱ و در پژوهش گنجی و فراهانی (۱۳۸۸)، ۰/۸۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این آزمون ۰/۸۷ محاسبه گردید که نشان‌دهنده پایایی مناسب این آزمون است.

پرسشنامه امید بزرگسالان^۳: این مقیاس توسط اسنایدر و همکاران در سال ۱۹۹۱ برای سنجش امید در افراد ۱۵ ساله و بالاتر طراحی شده است و شامل ۱۲ گویه است و در یک طیف ۸ گزینه‌ای از ۱ (کاملاً

۱: $Z = \frac{z^2 \times S^2}{d^2}$ (خطای مورد پذیرش (دقت) و d^2 : واریانس، S^2 : $n = \frac{z^2 \times S^2}{d^2}$)
(سطح معناداری)

^۲ General Self Efficacy Scale

^۳ Adult Hope Scale

فراگیری است که هر کدام در دو بعد خوب و بد، تشکیل ۱۲ خرده نمره و یک نمره کل را می‌دهند. ضریب آلفای کرونباخ آن برابر ۰/۵۹ بدست آمده است و ضریب همبستگی آن با مقیاس افسردگی بک (با رویدادهای ناخوشایند ۰/۴۲ و با رویداد خوشایند ۰/۷۷-) محاسبه شده است. ضریب پایایی آن از طریق محاسبه ضریب همبستگی آزمون ° آزمون مجدد، ۰/۷۸ به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ آن ۰/۶۱ محاسبه شد.

روش اجرا و تحلیل: به منظور تجزیه داده‌ها، جهت بیان شاخص‌های توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و جهت بیان همبستگی و پیش‌بینی میزان سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیر ملاک از روش‌های آمار استنباطی (ماتریس همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام) و با استفاده از نرم‌افزار spss 19 استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش به بررسی یافته‌های پژوهش پرداخته شده است. یافته‌های حاصل از این پژوهش که با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون به دست آمد در جدول‌های (۱) تا (۴) گزارش شده است.

اشتباه) تا ۸ (کاملاً صحیح) نمره‌گذاری می‌شود. اسنایدر و همکاران (۱۹۹۱)، ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. ضریب پایایی بازآزمایی آن نیز پس از اجرای مجدد بعد از یک دوره زمانی ۱۰ هفته‌ای، ۰/۸۰ محاسبه به دست آمده است. علاوه بر این، روایی همزمان مقیاس با مقیاس‌های خوش‌بینی، انتظار برای دستیابی به هدف^۱ و عزت نفس بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۰ برآورد گردیده است (اسنایدر و همکاران، ۱۹۹۱). علاء الدینی (۱۳۸۷) ضریب آلفای کرونباخ نسخه فارسی این مقیاس را ۰/۶۸ و روایی همزمان آن با پرسشنامه عاطفه مثبت و مقیاس خوش‌بینی را به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۶۴ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ به دست آمد.

مقیاس تاب‌آوری^۲: این مقیاس شامل ۲۵ گویه پنج گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه) است که توسط کانر و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است. این پرسشنامه توسط محمدی، جزایری، رفیعی، جوکار و پورشهباز (۱۳۸۴) برای استفاده در ایران انطباق یافته است. پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است و اعتبار آن با روش همبستگی هر گویه با نمره کل بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ محاسبه گردید.

پرسشنامه خوشبینی ° *بدبینی* ^۳ *سلیگمن*: این پرسشنامه توسط سلیگمن ساخته شده و بر روی دو گروه سنی ۲۵-۱۸ و ۴۵-۳۰ سال در شهر تهران هنجاریابی شده است (خواجه امیری، ۱۳۸۲) و دارای ۴۸ رویداد در سه بعد پایداری، شخصی‌سازی و

^۱ Expectancy for attaining goals

^۲ Resiliency Scale

^۳ Optimism Pessimism Questionnaire

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی مربوط به مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی

متغیرها	شاخص‌های آماری		انطباق‌پذیری	امید	خودکارآمدی	تاب‌آوری	خوشبینی	دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد
	انحراف استاندارد	میانگین									
انطباق‌پذیری	۱۹/۹	۱۴۷/۲۷	-	-	-	-	-	-	-	-	-
امید	۳/۲	۲۵/۹۱	۰/۶۲*	-	-	-	-	-	-	-	-
خودکارآمدی	۸/۲	۶۷/۴۵	۰/۶۷*	۰/۵۹*	-	-	-	-	-	-	-
تاب‌آوری	۱۳/۲	۶۸/۸۲	۰/۶۲*	۰/۵۹*	۰/۶۰*	-	-	-	-	-	-
خوشبینی	۴/۷	۲۸/۵۴	۰/۵۱*	۰/۴۳*	۰/۵۷*	۰/۴۹*	-	-	-	-	-
دغدغه	۶/۷	۴۵/۷۰	۰/۸۲*	۰/۵۰*	۰/۵۳*	۰/۵۰*	۰/۳۸*	-	-	-	-
کنترل	۵/۲	۱۹/۸۶	۰/۷۱*	۰/۲۸*	۰/۳۰*	۰/۳۱*	۰/۲۱*	۰/۶۸*	-	-	-
کنجکاوی	۲/۸	۲۰/۴۰	۰/۵۲*	۰/۴۷*	۰/۴۵*	۰/۳۸*	۰/۲۹*	۰/۳۷*	۰/۱۳*	-	-
اعتماد	۱۰/۷	۶۱/۳۰	۰/۸۵*	۰/۵۸*	۰/۶۵*	۰/۵۸*	۰/۵۳*	۰/۴۶*	۰/۳۶*	۰/۴۰*	-

* p < ۰/۱

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، بین خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوشبینی کارکنان بیشتر همه‌ی مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت معنادار وجود دارد (p < ۰/۰۱) و به‌طور کلی هر چه میزان امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوشبینی کارکنان بیشتر باشد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان نیز بالاتر است. در این میان خودکارآمدی نسبت به سایر مولفه‌ها همبستگی بالاتری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	معنی‌داری
رگرسیون باقیمانده کل	۵۲۴۰۶/۷۳	۴	۱۳۱۰۱/۵۹	۷۶/۳۵	۰/۰۰۰۱
	۳۸۶۰۶/۴۴	۲۲۵	۱۷۱/۵۸		
	۹۱۰۱۲/۸۲	۲۲۹			

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی

متغیرها	شاخص‌های آماری		ضرایب استاندارد		معنی‌داری
	بتا	انحراف استاندارد	بتا	t	
مقدار ثابت	۱۷/۶۳	۸/۰۱		۲/۲۰	۰/۰۲۹
امیدواری	۱/۴۹	۰/۳۵	۰/۲۴	۴/۱۹	۰/۰۰۰۱
خودکارآمدی	۰/۸۳	۰/۱۵	۰/۳۴	۵/۴۷	۰/۰۰۰۱
تاب‌آوری	۰/۳۳	۰/۰۹	۰/۲۲	۳/۶۸	۰/۰۰۰۱
خوشبینی	۰/۴۴	۰/۲۳	۰/۱۵	۱/۹۰	۰/۰۵۸

چنانچه در جدول (۳) مشاهده می‌شود با توجه به مقدار سطح معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵، از بین مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی، خوشبینی نمی‌تواند انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند و

بقیه مؤلفه‌ها یعنی امید، خودکارآمدی و تاب‌آوری هر کدام به نوعی پیش‌بینی‌کننده‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان هستند. و برای بررسی بیشتر از روش رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. نتایج جدول (۴) نتایج حاصل از این رگرسیون را در گام آخر نشان می‌دهد.

جدول ۴. خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی

متغیرها	مجدورات R تعدیل شده	تغییرات آماری		سهم خالص	سطح معناداری
		R تغییرات مجذور	F تغییرات		
خودکارآمدی	۰/۴۶۹	۰/۴۰۶	۱۵/۰۴۳	۰/۴۶۹	۰/۰۰۰۱
امید	۰/۵۳۳	۰/۱۵۴	۷/۳۵۲	۰/۰۶۴	۰/۰۰۰۱
تاب‌آوری	۰/۵۶۳	۰/۰۸۹	۴/۸۳۲	۰/۰۳۰	۰/۰۰۰۱

کارکنان گروه صنایع گیتی پسند اصفهان پرداخته است. در این پژوهش، خودکارآمدی قوی‌ترین پیش‌بین انطباق‌پذیری بوده است و پس از آن، امید و تاب‌آوری در پیش‌بینی این متغیر نقش داشته‌اند. نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش وان دیانن و دپاتر (۲۰۱۱)، دافی (۲۰۱۰)، راتینگ هاوس، دی و بورگن (۲۰۰۵)، کاراولی و هال (۲۰۰۶)، ابروین، کریشکوک، اولون و پروسر (۲۰۰۴)، مورثی (۲۰۱۳)، بیتیس و ارگنلی (۲۰۱۳)، معمارزاده، ختایی و عباس‌زاده (۱۳۹۱)، همخوان است.

در تبیین رابطه‌ی بین خودکارآمدی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان گفت، خودکارآمدی که همان باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت است، نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و ناکامی‌ها دارد و به موجب آن، فرد مهارت‌های خود را برای مقابله با شرایطی که با آن مواجه می‌شود، سازمان می‌دهد. خودکارآمدی بالاتر، می‌تواند سبب سختکوشی و سماجت بیشتر در رویارویی با موانع شود. خودکارآمدی بالا همچنین ظرفیت افراد برای گردآوری اطلاعات مرتبط، تصمیم‌گیری و عمل مناسب به خصوص هنگام فشار زیاد را تضمین می‌کند (هسلین، ۲۰۰۵).

با توجه به جدول (۴) در هر گام، به ترتیب، مولفه‌های خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری وارد مدل شده‌اند یعنی فقط این عوامل توانایی پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی را دارند و مولفه چهارم یعنی خوشبینی نمی‌تواند انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند. مجدورات R تعدیل شده در هر گام در ستون اول ارائه شده است. با توجه به جدول در هر گام نسبت به گام قبل مجدورات R تعدیل شده افزایش داشته است و در گام سوم برابر با ۰/۵۶۳ بوده است به این معنا که عوامل خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری می‌توانند ۵۶/۳ درصد از واریانس تغییرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تبیین نمایند. همچنین طبق این نتایج مشخص شده است سهم خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی به ترتیب ۰/۴۶۹، ۰/۰۶۴، ۰/۰۳۰ می‌باشد و به این ترتیب خودکارآمدی بیشترین سهم را در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان دارد.

بحث

پژوهش به بررسی پیش‌بینی پذیرش انطباق‌پذیری مسیر شغلی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، امید، خوشبینی و تاب‌آوری در

تاب آوری، یعنی سومین متغیر پیش‌بینی‌کننده‌ی انطباق‌پذیری در این پژوهش، به توانایی فرد در برابر تغییرات موجود در محیط کار و تحمل فرد در مقابل ابهامات اشاره دارد (کوهن، ابرین وود، پیکرینگ و دسیکو، ۲۰۰۳). این مولفه با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته‌کننده و ملال‌آور و تغییرات مستمر آن می‌تواند باعث افزایش راندمان و بهره‌وری کارکنان و همین‌طور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها شود. انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری در مقابل شرایط محیطی سخت و طاقت فرسا، از جمله ویژگی‌های فردی موثر در انطباق‌پذیری است و در نتیجه‌ی رشد این ویژگی، فرد می‌تواند در یادگیری صلاحیت‌های جدید و همچنین مهارت‌های مربوط به رشد و انطباق، در راستای توسعه‌ی تکنولوژی و تغییرات کار منعطف باشد (هسلین، ۲۰۰۵).

با توجه به آنچه در رابطه با خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری بیان شد، قابل توجه است که قدرت پیش‌بینی تاب‌آوری کمتر از دو متغیر خودکارآمدی و امید باشد، چرا که تاب‌آوری در موقعیت‌های خاص که شرایط تهدیدکننده‌ای پیش‌آید، کاربرد دارد و تاثیر خود را بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرد نشان می‌دهد، این در حالی است که خودکارآمدی و امید متغیرهایی هستند که در موقعیت‌های عمومی‌تری تاثیرگذاری خود را نشان می‌دهند. بین دو متغیر خودکارآمدی و امید نیز با توجه به جامعیت مفهوم خودکارآمدی و با نظر به اینکه خودکارآمدی بالا حتی خود می‌تواند امید را در فرد افزایش دهد، قابل توجه است که خودکارآمدی بالاترین قدرت پیش‌بینی را داشته است.

چهارمین مولفه سرمایه روان‌شناختی یعنی خوشبینی، اگرچه با انطباق‌پذیری رابطه مثبت معناداری داشته اما پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری نبوده است. این

در مسیر شغلی پویا به خودکارآمدی بالا نیاز است. این خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا هنگام دریافت بازخورد منفی، کمتر دفاعی عمل کنند و نتایج منفی را مؤید بی‌صلاحیتی خویش یا منتج از رفتارهای دیگران تفسیر نکنند و این موضوع می‌تواند سبب شود که فرد در صدد یادگیری در جهت عملکرد موثرتر برآید (هسلین، ۱۹۹۹). افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی را دارند بر این عقیده هستند که توانایی انجام وظایفی را که به آن‌ها محول می‌شود دارند و می‌توانند به موفقیت دست یابند. بنابراین چنین افرادی عوامل استرس‌زا و مشکلات را به عنوان چالش‌هایی در نظر می‌گیرند که لازم است برای دستیابی به موفقیت بر آن‌ها غلبه کنند. این افراد به جای اینکه به این چالش‌ها همچون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، سعی می‌کنند به صورت کارآمدتری عمل کنند و منابع را به خوبی در هم ادغام نمایند (لوتانز، یوسف و آوولیو، ۲۰۰۷). به همین دلیل است که خودکارآمدی با افزایش انگیزه فرد برای رشد کنجکاوی مسیر شغلی و به دنبال آن با کسب اطلاعات کافی در مسیر شغلی‌اش او را در مسیر انطباق‌پذیری بالاتر پیش‌برد؛ احساس کنترل فرد را بر روی مسائل پیرامون خود افزایش می‌دهد و به افزایش اعتماد او در مسیر شغلی‌اش می‌انجامد.

دومین متغیر پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری مسیر شغلی در این پژوهش، امید بوده است. جایی که ما به رسیدن به اهداف اطمینان داریم، امید غیرضروری است و جایی که مطمئن هستیم به هدف نخواهیم رسید، ناامید می‌شویم. طبق این مفهوم‌سازی، هیجان‌های مثبت و منفی محصول جانبی تفکر هدفمند امید و ناامیدی هستند. از طرفی امید پیش‌بینی‌کننده تنظیم اهداف و دستیابی به آن‌ها است (اسنایدر، ۲۰۰۲). از این رو امید با انطباق‌پذیری رابطه مثبتی داشته است.

منابع

- یافته به این معناست که اگر چه افراد دارای انطباق‌پذیری بالا، خوشبینی بالایی نیز دارند اما لزوماً خوشبینی منجر به انطباق‌پذیری نمی‌شود. چرا که خوشبینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج پیامدهاست و افراد خوش‌بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی خود هستند (کارور و شی‌یر، ۲۰۰۲)؛ این در حالیست که لازمه‌ی انطباق‌پذیری سازگار شدن با شرایط است حتی اگر آن شرایط، شرایط خوشایندی برای فرد نباشد.
- از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود شدن نمونه به مردان اشاره کرد که تعمیم نتایج به زنان شاغل را با مشکل مواجه می‌کند. همچنین محدود شدن نمونه تنها به یک نوع از محیط‌های کاری یعنی کارخانجات صنعتی می‌تواند مانع تعمیم نتایج به سایر محیط‌های کاری شود.
- در نهایت پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی به بررسی تأثیر پرورش سرمایه‌های روان‌شناختی در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی بپردازند تا در صورت مشخص شدن این تأثیر، این مداخلات در جهت کمک به افراد به کار گرفته شوند و در این راستا در کارخانجات و شرکت‌های تولیدی دوره‌های آموزشی مناسبی برگزار گردد.
- به عبارت دیگر، پرورش مولفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی می‌تواند به عنوان جزئی از برنامه‌های مشاوره شغلی کارکنان شرکت‌ها و کارخانجات مختلف مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، از آن جایی که رشد سرمایه‌های روان‌شناختی نمی‌تواند به‌طور آنی و مقطعی انجام گیرد، بهتر است این گونه آموزش‌ها در سنین پایین‌تر و در دوران تحصیل افراد آغاز شود، به طوری که بتوان با تقویت این مؤلفه‌ها در افراد، انطباق‌پذیری آن‌ها را در تمامی ابعاد زندگی افزایش داد.
- اعرابیان، الف. خداپناهی، م. ک. ک. حیدری، م. صدق‌پور، ب. (۱۳۸۳). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. *مجله روان‌شناسی* ۸(۴)، ۳۶۰-۳۷۱.
- خواجه امیری، ه. (۱۳۸۲). *هنجاریابی آزمون خوش‌بینی ° بدبینی سلیگمن بر روی دو گروه سنی ۲۵- ۱۸ و ۴۵- ۳۰ سال در شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء.
- براتی، س. (۱۳۷۵). *بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای خوداثربخش، عزت نفس و خودیابی با عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان سال سوم نظام جدید شهر اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- سرمد، ز. بازرگان، ع. حجازی، الف. (۱۳۷۶). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: آگاه.
- علاء الدینی، ز. (۱۳۸۷). *بررسی تأثیر امیدرمانی بر میزان افسردگی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- کار، الف. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی مثبت؛ علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان*. ترجمه ح. پاشا شریفی، و ج. نجفی زند، تهران: سخن.
- گنجی، م. فراهانی، م. ن. (۱۳۸۸). *رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز شهر اصفهان*. پژوهش در سلامت روان‌شناختی. ۲(۳)، ۲۴-۱۶.
- محمدی، م. جزایری، ع. رفیعی، الف. جوکار، ب. پورشهباز، ع. (۱۳۸۴). *بررسی عوامل موثر بر تاب‌آوری در افراد در معرض سوء مصرف مواد*

- exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 231-243. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Chang, C. M. Chen, L.S. Lin, H.Y. and Huang, H. C. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teachers in taiwan: Job stress and job burnout as mediators energy education science and technology. *Social and Educational Studies*, 5 (3) 1-9.
- Conner, K. M, & Davidson, J. R. T. (2003). Development of new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Depression and Anxiety*, 18, 70-82.
- Duffy, R. D. (2010) Sense of Control and Career Adaptability among Undergraduate Students, *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
- Envick, R. B. (2005). Beyond human and social capital: the importance of positive psychological capital for entrepreneurial success, *Entrepreneurial Executive*, 10, 41-51.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T.S., Ulven, J. C. and Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: lessons On Career Adaptability, in *Career Development Quarterly*, 52, 292-309.
- Hakim, C. (1994). *We are all self-employed: The new social contract for working in a changed world*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Some of coherence, career adaptability and burnout of early-career black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1138-1148.
- Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success, in *organizational dynamics*, 34, 379-390.
- Ilgel, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). *Employee performance in today's organizations*. In D. R. Ilgen and E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- مخدر. فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز، ۱(۲)، ۲۲۴-۲۰۳.
- معمارزاده، غ. ختایی، م. عباس‌زاده، ش. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت واحد علوم و تحقیقات، ۲۳(۹۶)، ۱-۱۰.
- نجاری، ر. دانایی فرد، ح. حضوری، م. ج. و صالحی، ع. (۱۳۹۱). بررسی و تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در پیامدهای سازمانی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱(۲)، ۳۶-۲۳.
- یوسفی، ز. (۱۳۹۰). بررسی الگوهای فردی و موقعیتی انطباق‌پذیری در مسیر شغلی در بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. پایان‌نامه دکتری مشاوره مسیر شغلی، دانشگاه اصفهان.
- Abramson, L.Y., Metalsky, G.I. and Alloy, C.B. (1989). Hopelessness, depression: A theory - based subtype of depression. *Psychological Review*, 96, 358-372.
- Bandura, A. (1997). Cognitive processes in mediating behavioral change, *Journal of personality and social psychology*, 35, 125-139.
- Bitmis, M. G. & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Blustein, D. L. (1997) A context-rich perspective of career exploration across the liferoles, in *Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a world without jobs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. and DeMuth, R. L. F. (2006) Protean and boundaryless careers: An empirical

- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. and Borgen, F. H. (2005) The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism, in *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. *Career Choice and Development*, 4, 149-205.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M., Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 1-13.
- Scheier, M. F. and Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies, *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rojers, R. (1982). The Self Efficacy Scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquire*, 13(4), 249-275.
- Stoltz, E. (2014). *Employability attributes and adaptability as predictors of staff satisfaction with retention factors*. Unpublished masters dissertation university of south Africa Pretoria, South Africa.
- Verbruggen, M. and Sels, L. (2008) Can career self-directedness be improved through counseling?, in *Journal of Vocational Behavior*, 73, 318-327.
- Johnson, S. (1998). *Who moved my cheese? An amazing way to deal with change in your work and in your life*. New York: G.P. Putnam.
- Karaveli, A., Hall, D. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 359-373.
- Klehe, U. C., & Zikic, J., & Van Vianen, E. M., & I. E. De Pater (2011). *Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing*. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- Kohn, P. M., O'Brien Wood, C., Pickering, D. I. and Decicco, T. L. (2003) The Personal Functioning Inventory: A Reliable and Valid Measure of Adaptiveness in Coping, in *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35, 111-123.
- Lent, R. W. (2013). Career Life Preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Luthans, S. M. Jensen (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford England: Oxford University Press.
- McCubbin, M. A., & McCubbin, H. I. (1996). *Resiliency in families: A conceptual model of family adjustment and adaptation in response to stress and crisis*. Family assessment: Resiliency, coping, and adaptation: Inventories for research and practice. Madison: University of Wisconsin.
- Morrison, R. F. and Hall, D. T. (2002) Career adaptability, in Hall, D.T. (ed.), *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and job satisfaction in executives. *International Journal of Contemporary Issues*, 1(3), 14-19.