

سنجش سرمایه خودکارآفرینانه بر تعهد شغلی و تاب آوری شغلی دانشجویان

مرضیه ملکپها¹
سیدضیاءالدین علیانسنب²

چکیده

هدف: با توجه به تغییرات گسترده در جهان، امروزه کار و فعالیت شکل تازه‌ای به خود گرفته است و به سوی خودکارفرمایی و خوداشتغالی در حرکت است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر آموزش سرمایه خودکارآفرینانه بر تعهد شغلی و تاب آوری شغلی دانشجویان دختر مقطع کارشناسی دانشگاه حضرت معصومه (س) بود. **روش:** این پژوهش از نوع نیمه تجربی با طرح پیش آزمون - پس آزمون و گروه کنترل بود که با توجه به هدف پژوهش، از بین 700 دانشجوی مقطع کارشناسی، 30 نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب و به طور تصادفی در گروه آزمایش و کنترل (هر کدام با 15 عضو) قرار داده شدند. اعضا در هر گروه قبل و بعد از مداخله به وسیله مقیاس تعهد شغلی (بلاو، 1985) و مقیاس تاب آوری شغلی (استرابی، 2010) سنجش شدند. در گروه آزمایش به مدت هشت جلسه آموزش سرمایه خودکارآفرینانه اجرا شد، اما گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکردند. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل کواریانس نشان داد تفاوت معناداری بین میانگین‌های دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس آزمون در دو متغیر تعهد شغلی و تاب آوری شغلی وجود داشت ($P < 0/005$). **نتیجه گیری:** آموزش سرمایه خودکارآفرینانه بر افزایش تعهد شغلی و تاب آوری شغلی دانشجویان مؤثر است.

واژگان کلیدی: تعهد شغلی، تاب آوری شغلی، سرمایه خودکارآفرینانه، خودکارآفرینی.

دریافت مقاله: 99/01/22؛ تصویب نهایی: 99/04/19.

1. دکترای مشاوره شغلی، استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س). قم، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: قم، بلوار الغدیر، روبروی ورزشگاه یادگار امام، دانشگاه حضرت معصومه (س) / شماره: 02533209050 / Email: M.Malekiha@hmu.ac.ir
2. دکترای معارف اسلامی با گرایش قرآن و متون اسلامی، دانشیار گروه قرآن و حدیث، دانشگاه حضرت معصومه (س). قم، ایران.

الف) مقدمه

با ظهور پارادایم جدید در رویکردهای مشاوره شغلی با محوریت سازه‌گرایی شغلی (ساویکاس¹ و همکاران، 2009)، رشد سریع فناوری و اطلاعات در عرصه کسب و کار، مشاغل، اقتصاد، صنعت، خدمات و بالتبع، تغییر در رسالت مشاوران شغلی (ماری و ملبو،² 2007)، مفهوم تاب آوری شغلی³ به عنوان یک مهارت مهم در عرصه مشاوره و رشد شغلی نمود یافت (شین و کلی،⁴ 2015). این مفهوم برای نخستین بار توسط گردون⁵ (1995) مطرح شد و توسط لاندون⁶ (1993، 1995) توسعه یافت (سیدروپولو-دماکاکو⁷ و همکاران، 2015). با توجه به اینکه ویژگی بارز زندگی در دنیای امروز، عدم قطعیت و تردید است؛ لذا این مفهوم در دهه‌های اخیر به طور گسترده مورد توجه محققان عرصه مشاوره شغلی قرار گرفته است. (دی بروین و چارلز،⁸ 2000؛ مارتین و مارش،⁹ 2006؛ ساویکاس، 2012)

یکی از پیامدهای تاب آوری شغلی، تعهد شغلی¹⁰ است که در خلال ارتباط بین فرد و سازمان (یا محل شغل) ایجاد می‌شود و سبب ایجاد رضایت‌بخشی و رضایتمندی می‌شود (ویندل،¹¹ 2011). تعهد شغلی باعث ایجاد نوعی دلبستگی و احساس تعلق خاطر فرد شاغل به سازمان (یا محل شغل) می‌شود و در شکل‌گیری هویت شغلی فرد مؤثر است و سبب می‌شود فرد شاغل مجازانه در راستای اهداف سازمان به ایفای وظایف محوله پردازد (کوپر-حکیم و ویس‌سواران،¹² 2005). اما به دلیل ایجاد تغییرات گسترده در قرن 21 در کمیت و کیفیت مشاغل و سازمانها (برای مثال حذف برخی از مشاغل و ظهور مشاغل جدید به دلیل پیشرفت فناوری، تغییر در ثبات امنیت شغلی به دلیل مسائل اقتصادی و سیاسی و سایر تغییرات) که تابعی از تغییرات ایجاد شده در ماکرو سیستم‌ها و میزو سیستم‌های شغلی است، ایجاد و ارتقاء تاب آوری شغلی و حفظ تعهد شغلی با دشواری‌هایی همراه شده است (مک‌ماهان و باتون،¹³ 2006). لذا بر این اساس، مجهز کردن افراد برای ورود، تداوم و ارتقای فعالیتهای شغلی - به خصوص افرادی که در آستانه ورود به بازار کار می‌باشند - کانون توجه محققان در عرصه مشاوره شغلی قرار گرفته است. مفهوم سرمایه خودکار آفرینانه¹⁴ که برای نخستین بار

1. Savickas
2. Maree & Molepo
3. Career Resilience
4. Shin & Kelly
5. Gordon
6. London
7. Sidiropoulou-Dimakakou
8. De Bruin & Charlene
9. Martin & Marsh
10. Work Commitment
11. Windle
12. Cooper-Hakim & Viswesvaran
13. Mc Mahon & Patton
14. Self- Intraperenial Capital

623 **مرضیه ملکپها و سیدضیاءالدین علیانسنب**

توسط دای فابو در سال 2016 مطرح شد، یکی از فرامهارتهایی است که کانون توجه محققان قرار گرفته است و سبب مقابله مؤثر فرد با چالشهای شغلی می شود. (دای فابو و برنود، 2018¹)

از زمان ظهور این مفهوم تا کنون، مطالعاتی در خصوص ارتباط آن با سایر متغیرها؛ از جمله: بهزیستی روان شناختی در شغل (دای فابو و همکاران، 2019)، ویژگی های شخصیتی (دورادونی و دای فابو، 2019a)، رفتار خلافانه شغلی (دورادونی و دای فابو، 2019b)، اشتیاق شغلی و کاهش استرس شغلی تجربه شده در محل شغل (دای فابو و گوری، 2016)² انجام شده است.

به دنبال تغییرات گسترده و فراگیر در سیستم های اقتصاد جهانی و دنیای مشاغل، کشور ما نیز از بروز تغییرات گسترده در نوع و ماهیت شغلی بی نصیب نمانده است. از سویی، دانشجویان در مقایسه با دانش آموزان و سایر اقشار جامعه، به گذار از تحصیل به شغل نزدیک ترند و نیازمند انتخاب و حفظ هدفمندانه مسیر شغلی خود می باشند. تأمین شغل مناسب و پایدار برای دانش آموختگان، یکی از نگرانی های اصلی نظام آموزش عالی هر کشوری است. بر این اساس، موضوع قابلیت اشتغال به عنوان راهکاری نوین در سیاستگذاری و هدایت فرایندهای مرتبط در این باره مطرح شده است. لذا امروزه پژوهش و بررسی در راستای اشتغال پذیری دانشجویان و مجهز کردن آنان به مهارتهای شغلی، کانون توجه محققان و نظریه پردازان در عرصه مشاوره شغلی است. مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه در راستای استخدام پذیری نیروی انسانی مطرح شد و از زمان مطرح شدن آن، مطالعات متعددی در این حوزه انجام شده است. اما با وجود گسترش دامنه پژوهشها در این موضوع در خارج از کشور، این مفهوم در داخل کشور چندان مورد توجه محققان قرار نگرفته و تاکنون مطالعه ای در خصوص سرمایه خودکارآفرینانه در عرصه مشاوره شغلی و در جامعه دانشجویان انجام نشده است. لذا این مطالعه با هدف پر کردن خلأ پژوهشی در این زمینه انجام گرفت.

1. تاب آوری شغلی

تاب آوری شغلی به معنای توانایی تحمل فراز و نشیبهای شغلی و انطباق با شرایط محیطی نامطلوب است (لاندون، 1999: 12؛ نقل از ماری، 2017). تاب آوری شغلی، قسمتی از مفهوم چندبعدی انگیزه شغلی است. انگیزه شغلی دارای سه بعد است: هویت شغلی، بینش شغلی و تاب آوری شغلی. در تعریفی دیگر؛ تاب آوری شغلی «توانایی تداوم تلاش و افزایش ظرفیتهای فرد در مواجهه با موقعیتهای مبهم و ناکام کننده شغلی» مفهوم سازی شده است. (فوری و ونویورن، 1998: 3)

با مرور پیشینه این مفهوم در پیشینه مشاوره شغلی می توان دریافت که تعاریف مختلف ارائه شده از این مفهوم در دو جزء اشتراک دارند: عوامل محیطی و ویژگی های شخصی. جزء محیطی به بازشناسی محیطی با موانع فراوان و شرایط و رویدادهای ناگوار، دلسردکننده و مخرب می پردازد. جزء ویژگی های شخصی

1. Di Fabio & Bernaud

2. Gori

3. Fourie & Van Vuuren

624 ♦ سنجش سرمایه خودکارآفرینانه بر تعهد شغلی و تاب‌آوری شغلی دانشجویان

نیز به بازشناسی مشخصه‌های رفتاری تاب‌آوری شغلی می‌پردازد که عبارتند از: توانایی منطبق شدن با شرایط دائماً در حال تغییر، خوش‌آمدگویی به تغییرات سازمانی شغلی، توانایی کار کردن با افراد جدید و در شرایط جدید، نشان دادن اعتماد به خود و نشان دادن تمایل به خطرپذیری. افراد اغلب دارای سطوح متفاوتی از تاب‌آوری شغلی‌اند. افرادی با سطوح بالای تاب‌آوری شغلی، دارای خودجهت‌دهی شغلی (بارتو¹ و همکاران، 2015)، عبور موفقیت‌آمیز از گذارهای شغلی (گذار از مدرسه به دنیای مشاغل) (بیمراس و هیرن، 2012²)، خطرپذیری شغلی (کلار³ و همکاران، 2017)، انعطاف‌پذیری و توانایی تحمل ابهام در عین حفظ استقلال (فوری و ون‌ویورن، 1998)، توانایی تبدیل رویدادهای دردآور و تنش‌زا به رویدادهایی مفید (ون‌ویورن و فوری، 2000)، خوش‌بینی شغلی (سایریت همکاران، 2016⁴)، ترس کمتر از شکست (راتر، 2012⁵)، نیاز کمتر به امنیت در شغل، اعتماد به خود و تصویر مثبت از خود (سیدروپلو-دماکاکو و همکاران، 2015)، تلاش برای یافتن معنا در زندگی با وجود تجربه کردن رویدادهای تراماتیک و دشوار (لایز⁶ و همکاران، 2015) می‌باشند. افراد دارای سطوح کمتر تاب‌آوری شغلی نیز تحمل موقعیتهای مبهم را ندارند و دارای آسیب‌پذیری شغلی، به معنای شکنندگی روان‌شناختی، نگران شدن در برابر فشارهای شغلی و عدم مدیریت مؤثر فراز و نشیبهای شغلی‌اند (دی‌بروین و چارلز، 2000). در مجموع اینکه، تاب‌آوری شغلی بر توانایی مدیریت و بررسی تغییر، دقیقاً زمانی که رخ می‌دهد برمی‌گردد. (همان)

تاب‌آوری شغلی همچنین بر تعهد شغلی⁷ و پایداری به شغل انتخاب شده نیز مؤثر است (کم و لی، 2017⁸). امروزه با ظهور انواع مشاغل (بدون مرز و متنوع)⁹ عوامل متعددی برای متزلزل کردن تعهد فرد به شغل انتخاب شده وجود دارد (مک‌ماهان و پاتون، 2006). بر این اساس، طی دهه‌های اخیر تعهد به شغل انتخاب شده و کمک به مراجعان در این راستا، کانون توجه متخصصان، نظریه‌پردازان و مشاوران شغلی قرار گرفته است (کی و همکاران، 2019). تاب‌آوری شغلی به توانایی فرد در مواجهه و پشت سر گذاشتن فراز و نشیبهای مربوط به واقعیت‌های شغلی و توانایی انطباق با محدودیتها و شرایط دائماً در حال تغییر برمی‌گردد. (دافی¹⁰ و همکاران، 2016)

2. تعهد شغلی

تعهد شغلی، «نوعی نگرش مثبت فرد نسبت به مسیر شغلی‌اش» (آرتور و ویروسا، 1996: 42) و همچنین: «پاسخهای روان‌شناختی افراد به مسیرهای شغلی حرفه‌ای‌شان» (هال، 1971: 5) تعریف شده است. تعهد شغلی تلویحاً به

1. Barto
2. Bimrose & Hearne
3. Kolar
4. Seibert, Kraimer & Hestlin
5. Rutter
6. Lyons
7. Career Commitment
8. Kim & Lee
9. Boundaryless & Protean
10. Duffy
11. Arthur & Ve Rousseau

625 ❖ مرضیه ملکپها و سیدضیاءالدین علیانسنب

معنای داشتن منش ثابت، قدرتمند و سراسر انگیزه به منظور اجرای نقشهای شغلی مورد ترجیح فرد است. تعهد شغلی نوعی نشانه برای مقاومت در زمینه دستیابی به اهداف شغلی فرد است (لنر² و همکاران، 1998). افراد دارای میزان بالای تعهد شغلی، نسبت به ترک شغل خود بی‌میل‌اند (بلو، 1998) و به واسطه شغلشان هویت می‌یابند و مجدداً در حال تدوین و تلاش برای رسیدن به اهداف شغلی خود می‌باشند (سیرکت و اسرائیل، 2012³). تعهد به شغل، نوعی تعهد به اهداف شغل و دارای سه بعد است؛ اولین بعد، تعهد عاطفی است که در این حالت، فرد تعهدی قوی برای حفظ شغلش دارد. دومین بعد، تعهد هنجاری است که به حس تعهد فرد برای ماندن در مسیر شغلی انتخاب‌شده برمی‌گردد و سومین بعد، تعهد مداوم است که با خسارات و هزینه‌های گزاف ترک شغل تداعی می‌شود (مایر⁴ و همکاران، 1993). ابعاد تعهد شغلی مانند ابعاد تعهد سازمانی است اما این دو نوع تعهد با یکدیگر متفاوتند. (گویچارد، 2005⁵)

3. سرمایه خودکارآفرینانه

با توجه به رسالت مشاوران شغلی در به کارگیری رویکردهایی برای آموزش به مراجعان به منظور انتخاب و حفظ شغل خود، مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه⁶ (دای قاپو، 2016a) در سالهای اخیر برای کمک به افراد به منظور حفظ و ماندن در شغل انتخاب‌شده در دنیای امروز که شتاب، پیچیدگی (لندی و کانت، 2016⁷) و تغییر (وین و همکاران، 2014) از ویژگی‌های آن است، به کار رفته است. خاستگاه این مفهوم در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است. اصطلاح کارآفرین⁸ برای نخستین بار توسط ماکری⁹ (1976) در اقتصاد به کار برده شد و بعد توسط پینچوت¹⁰ (1985) توسعه یافت. تحقیقات اولیه در این زمینه از ابتدای دهه 1980 تا 1990 با تمرکز بر سه حوزه گسترش یافت؛ حوزه اول که بر اساس سرمایه خودکارآفرین بود، به معرفی ویژگی‌های کارفرینان می‌پرداخت. حوزه دوم بر سرمایه‌گذاری در شرکتهای جدید متمرکز بود و حوزه سوم به معرفی ویژگی‌های سازمانهای کارآفرین اختصاص یافت (آنتونسیک و هیرسچ، 2003¹¹). بر اساس این پیشینه، مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه پیشنهاد شد.

سرمایه خودکارآفرینانه به معنای خودارزشیابی مثبت از خود‌پنداره، با ویژگی‌های توانایی متعهد بودن، شناسایی اهداف معنادار، حساس در کنترل بودن رویدادهای زندگی، خلق راه‌حلهای خلاقانه، توانایی

1. Hall
2. Ellemers
3. Srikanth & Israel
4. Meyer
5. Guichard
6. Intrapreneurial Self- Capital
7. Landy & Conte
8. Intrapreneur
9. Macrae
10. Pinchot
11. Antoncic & Hisrich

626 ♦ سنجش سرمایه خودکارآفرینانه بر تعهد شغلی و تاب‌آوری شغلی دانشجویان

تبدیل فشارها به منابع مفید و توسعه مهارت‌های فردی، به خصوص مهارت‌های تصمیم‌گیری است (دای‌فایو، 2014b: 5). با ظهور و پیدایش مشاغل جدید، این مفهوم وارد عرصه مشاوره شغلی شد. با توجه به این دیدگاه در رشد و مشاوره شغلی که «هر مهارتی سرمایه است» (ساویکاس و همکاران، 2009)، این مفهوم توجه محققان این عرصه را به خود جلب کرد (دای‌فایو و برنود، 2018؛ دای‌فایو، 2014b: a). این مفهوم، راهنمای مشاوران شغلی برای مفهوم‌سازی منبعی جدید برای مقابله با چالش‌های شغلی در قرن 21 است و همچنین از بروز مشکلات بالقوه در شغل پیشگیری می‌کند.

مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه، دارای هفت جزء است. اولین جزء، خودکارآمدی خلاقانه، به معنای باور ذهنی فرد به حل خلاقانه مشکلاتی است که ممکن است در زندگی با آن مواجه شود. دومین جزء، سرسختی یا مقاومت با سه بعد تعهد، چالش و کنترل است. مطابق این جزء، فردی که دارای سرسختی یا مقاومت در شغل خود می‌باشد، باید نسبت به اهداف شغلی‌اش - که اهدافی خودانگیزنده - متعهد باشد، به استقبال چالش‌های جدید برود و در عین حال، کنترل راه‌های رسیدن به اهداف شغلی خود را در دست داشته باشد. سومین جزء، تاب‌آوری یا قدرت تحمل مشکل است. مطابق با این جزء، فرد در شغل خود باید قدرت تحمل فراز و نشیبها را داشته باشد و به اهداف شغلی خود پایبند باشد. چهارمین جزء، توانایی تسلط بر اهداف است. این بعد به توانایی تعیین هدف مطابق با هر بافتی که فرد در آن قرار گرفته است اشاره دارد. پنجمین جزء، خودارزشیابی مثبت است و منظور از آن، نبود بدبینی، اعتماد به نفس و خودکارآمدی است. ششمین جزء عبارت از گوش به زنگ بودن و توانایی کسب اطلاعات جدید است. یکی از شیوه‌های حفظ شغل و پیشرفت در آن، توانایی به روز کردن اطلاعات و مهارت‌های مورد نیاز شغل انتخاب شده است و آخرین جزء، قاطعیت است (دای‌فایو، 2016b؛ دای‌فایو و کنی، 2016).

سرمایه خودکارآفرینانه همچنین پیامدهای گوناگونی در زندگی و شغل داد. در مواجهه با عدم قطعیت‌های دنیای دائماً در حال تغییر در قرن 21، داشتن مهارت‌های لازم برای حفظ و نگهداری شغل ضروری است (مک‌ماهان و باتون، 2006). سرمایه خودکارآفرینانه تحریک‌کننده مجموعه منابع روان‌شناختی بالقوه در فرد برای مقابله با چالش‌های زندگی و مسیر شغلی است (دای‌فایو، 2014a). نتایج مطالعات انجام شده در این حوزه، حاکی از نقش مؤثر سرمایه خودکارآفرینانه بر افزایش قدرت تحمل مشکل و تاب‌آوری شغلی (دای‌فایو، 2016a)، مدیریت شغلی (دای‌فایو و برنود، 2014)، ارتقای سطح بهزیستی روانی (دای‌فایو و کنی، 2016)، افزایش سطح رضایت شغلی (کنی و همکاران، 2019)، استخدام‌پذیری (ونامرک¹ و همکاران، 2012)، افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (هاراکیویچ² و همکاران، 2002) و تعهد به شغل (دای‌فایو، 2014b) است.

با توجه به اهميت مفهوم سرمايه خودكار آفرينانه به عنوان يك مهارت شغلي، اين پژوهش با هدف بررسي دو فرضيه ذيل انجام گرفت:

فرضيه اول: آموزش سرمايه خودكار آفرينانه بر تعهد شغلي دانشجويان مؤثراست.

فرضيه دوم: آموزش سرمايه خودكار آفرينانه بر تاب آوري شغلي دانشجويان مؤثراست.

ب) روش شناسي پژوهش

طرح پژوهش حاضر از نوع نيمه تجربي با گروه آزمائش و كنترل، همراه با پيش آزمون و پس آزمون بود. جامعه آماري، شامل كليۀ دانشجويان مقطع كارشناسي دانشگاه حضرت معصومه (س) شهر قم در سال تحصيلي 1397-98 بود. با توجه به آنكه بهتر است حجم نمونه مورد نياز در طرحهاي شبه تجربي در گروه آزمائش و كنترل، در هر گروه بين 12 تا 15 نفر باشد (گال و همكاران،¹ 1387)، فهرستي از دانشجويان داوطلب شركت در پژوهش (51 نفر) تهيه شد. در ادامه تعداد 30 نفر از دانشجويان واجد ملاكهاي ورود به پژوهش انتخاب و به صورت تصادفي در دو گروه آزمائش و كنترل قرار داده شدند. در اين پژوهش، ملاكهاي ورود عبارت بود از: كسب نمرۀ كمتر از نقطۀ برش در دو مقياس تعهد شغلي و تاب آوري شغلي، تحت درمان يا آموزش گروهي ديگري نبودن، شركت به مدت هشت جلسه در سلسله جلسات آموزشي براي افراد گروه آزمائش و داشتن رضاييت براي شركت در پژوهش. ملاكهاي خروج در اين پژوهش نيز عبارت بود از: وجود اختلالات حاد روان شناختي از جمله اختلالات سايكوتيك، غيبت بيش از يك جلسه، تأخير بيش از 20 دقيقه در سه جلسه، عدم انجام تكاليف مشخص شده بيش از يك جلسه. به منظور رعايت اخلاق پژوهش، به شركت كنندگان اطمينان داده شده است كه پرسشنامه ها تنها براي ميزان تأثير آموزش استفاده خواهند شد و هيچ گونه سوءاستفاده اي از آنها نخواهد شد. پرسشنامه ها توسط خود پژوهشگر توزيع و جمع آوري شد تا شركت كنندگان نگران مطالعه آنها توسط ساير افراد نباشند. همه اعضا با ميل و رغبت كامل شركت كردند. در صورت عدم تمايل به ادامه جلسات، اجباري براي آنها وجود نداشت. اطلاعات و نام افراد در پژوهش به صورت كاملاً محرمانه حفظ شد. قبل از اجراء جلسات آموزشي، دو مقياس تعهد شغلي و تاب آوري شغلي به عنوان پيش آزمون در بين افراد دو گروه آزمائش و كنترل اجرا شد. در گروه آزمائش به مدت هشت جلسه (هر جلسه 90 دقيقه) آموزش سرمايه خودكار آفرينانه اجرا شد و گروه كنترل، مداخله اي دريافت نكردند. بعد از به پايان رسيدن جلسات آموزشي، مجدداً دو مقياس تعهد شغلي و تاب آوري شغلي به عنوان پس آزمون در بين دو گروه آزمائش و كنترل اجرا شد. بعد از اتمام جلسات

628 ♦ سنجش سرمایه خودکارآفرینانه بر تعهد شغلی و تاب‌آوری شغلی دانشجویان

آموزشی، افراد گروه کنترل هشت جلسه آموزش گروهی دریافت کردند. داده‌ها با استفاده از تحلیل کواریانس تک متغیره و نرم‌افزار آماری 23 تحلیل شدند.

در این مطالعه برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد:

پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک: در این مطالعه برای گردآوری اطلاعات دموگرافیک از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که شامل ویژگی‌های سن و نوع رشته تحصیلی بود.

مقیاس تعهد شغلی:¹ در این مطالعه به منظور سنجش تعهد شغلی، از مقیاس هشت سؤالی تعهد شغلی بلاو (1985) استفاده شد. نمره‌گذاری این مقیاس مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از 1=کاملاً مخالفم تا 5=کاملاً موافقم) است. این مقیاس به طور گسترده در مطالعات مختلف برای سنجش تعهد شغلی استفاده شده است (آری و تان، 1992²؛ گولت و ساین، 2001³). در ایران، این مقیاس توسط معتمدی (1396) ترجمه و روایی و پایایی آن بررسی شده است. پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ 0/86، روایی همگرایی آن با پرسشنامه رضایت شغلی (گرینهاوس⁴ و همکاران، 1990) 0/79 و روایی واگرایی آن با پرسشنامه بی‌تصمیمی شغلی (اوسپو، 1999⁵) 0/80 گزارش شده است.

مقیاس تاب‌آوری شغلی:⁶ مقیاس تاب‌آوری شغلی یک مقیاس خودسنجی است که توسط استرابی⁷ (2010) برای سنجش میزان تاب‌آوری شغلی تهیه شده است. این مقیاس دارای 14 سؤال است و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از 1=اصلاً موافق نیستم، تا 5=قویاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمرات بالا در این مقیاس، گویای آن است که فرد دارای تاب‌آوری شغلی بیشتر است. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ، 0/91 گزارش شده است. در ایران، این مقیاس توسط پژوهشگر این مطالعه، ترجمه و روایی و پایایی آن بررسی شده است. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ 0/87، روایی همگرایی آن با مقیاس خودکارآمدی ادراک‌شده شغلی⁸ (سیدروپلو-دماکاکو، 2015) 0/86 و روایی واگرایی آن با پرسشنامه آسیب‌پذیری شغلی⁹ (دافی و همکاران، 2016) برابر با 0/78- به دست آمد. خلاصه‌ای از شرح جلسات آموزشی (دای‌فایو و برنود، 2018) در جدول 1 ارائه شده است.

1. Career Commitment Scale
2. Arjee & Tan
3. Goulet & Singh
4. Greenhous
5. Osipow
6. Career Resilience Scale
7. Straby
8. Perceived Self-Efficacy Career Scale
9. Career Vulnerability Questionnaire

جدول 1: خلاصه‌ای از شرح جلسات آموزش سرمایه خودکارآفرینانه

جلسات	شرح جلسات
جلسه اول	خوش آمد گویی به اعضای گروه، بیان قواعد گروه، معرفی مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه و نقش آن در شغلی و گرفتن بازخورد از جلسه، اجرای پیش‌آزمون
جلسه دوم	معرفی اولین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: خودکارآمدی خلاقانه، بررسی نقش خودکارآمدی خلاقانه در شغلی و سایر جنبه‌های زندگی (شغلی، تحصیلی و خانوادگی)، ارائه تکلیف در زمینه این مفهوم به اعضای گروه
جلسه سوم	مرور تکلیف جلسه قبل و دریافت بازخورد از اعضا در خصوص تکلیف، معرفی دومین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: سرسختی با تمرکز بر سه بعد تعهد، کنترل و چالش، ارائه سه تکلیف عملی برای اعضای گروه جهت انجام در گروه، تحلیل نقش این مفهوم در زندگی شغلی، ارائه تکلیف
جلسه چهارم	مرور تکلیف جلسه قبل و دریافت بازخورد از اعضا در خصوص تکلیف، معرفی سومین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: تاب‌آوری، ارائه تکلیف
جلسه پنجم	مرور تکلیف جلسه قبل و دریافت بازخورد از اعضا در خصوص تکلیف، معرفی چهارمین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: تسلط بر اهداف، ارائه تکلیف
جلسه ششم	مرور تکلیف جلسه قبل و دریافت بازخورد از اعضا در خصوص تکلیف، معرفی پنجمین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: خودارزشیابی مثبت با تأکید بر خوش بینی و خودکارآمدی، ارائه تکلیف
جلسه هفتم	مرور تکلیف جلسه قبل و دریافت بازخورد از اعضا در خصوص تکلیف، معرفی ششمین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: گوش به زنگ بودن، مهارت جمع‌آوری اطلاعات جدید و به روز، آخرین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه ارائه تکلیف
جلسه هشتم	مرور تکلیف جلسه قبل و دریافت بازخورد از اعضا در خصوص تکلیف، معرفی هفتمین جزء از سرمایه خودکارآفرینانه: قاطعیت در شغلی، جمع‌بندی، اجرای پس‌آزمون

ج) یافته‌های پژوهش

میانگین سن نمونه پژوهش شده در گروه آزمایش، $20/60 \pm 1/50$ و در گروه کنترل، $21/40 \pm 1/35$ بود. در گروه آزمایش؛ شش نفر (37/5 درصد) در رشته حقوق، پنج نفر (31/2 درصد) در رشته مدیریت کارآفرینی و چهار نفر (25 درصد) در رشته زبان انگلیسی و در گروه کنترل؛ چهار نفر (25 درصد) در رشته حقوق، شش نفر (37/5 درصد) در رشته مدیریت کارآفرینی و پنج نفر (31/2 درصد) در رشته زبان انگلیسی مشغول به تحصیل بودند.

تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کواریانس صورت گرفت. قبل از اجرای آزمون تحلیل کواریانس، پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها با استفاده از آزمون لوین در دو متغیر تعهد شغلی و تاب‌آوری شغلی بررسی شد که نتایج آن در جدول 2 ارائه شده است. مطابق نتایج جدول 2، پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها تأیید شد. ($P > 0/05$)

جدول 2: نتایج آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها در مرحله پس‌آزمون در تعهد شغلی و تاب‌آوری شغلی

متغیر	اف	درجه آزادی 1	درجه آزادی 2	سطح معناداری
تعهد شغلی	24/051	1	28	0/16
تاب‌آوری شغلی	6/738	1	28	0/51

با توجه به رعایت پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها، تحلیل کواریانس یک‌راهه برای به دست آوردن نتایج استنباطی صورت گرفت. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول 3 ارائه شده است.

630 ♦ سنجش سرمایه خودکار آفرینانه بر تعهد شغلی و تاب آوری شغلی دانشجویان

جدول 3: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تعهد شغلی و تاب آوری شغلی در گروههای آزمایش و کنترل در پیش آزمون و پس آزمون

متغیر	گروه	پیش آزمون		پس آزمون	
		SD	M	SD	M
تعهد شغلی	آزمایش	4/748	13/133	6/045	29/400
	کنترل	2/699	12/000	2/350	12/333
تاب آوری شغلی	آزمایش	3/925	21/466	5/049	62/933
	کنترل	4/0142	21/400	3/648	21/200

نتایج توصیفی جدول 3 نشان می دهد که در متغیرهای تعهد شغلی و تاب آوری شغلی، در گروه آزمایش، میانگین نمره های پس آزمون نسبت به پیش آزمون تغییر یافته است؛ اما در گروه کنترل، تغییرات محسوسی مشاهده نمی شود.

جدول 4: نتایج تحلیل کواریانس تک متغیره در متغیر تعهد شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در پیش آزمون و پس آزمون

متغیر پژوهش	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب اف	مجذورات (میزان تأثیر)
تعهد شغلی	الگوی تصحیح شده	2283/377	2	1141/688	62/898**	1/000
	پیش آزمون	98/844	1	98/844	5/445**	0/614
	عضویت گروهی	1999/570	1	1999/570	110/160*	1/000
	خطا	490/090	27	18/151		
	کل	15836/000	30			

*P<0/05 **P<0/001

همانطور که در جدول 4 نشان داده شده است، پس از حذف تأثیر پیش آزمون روی متغیر وابسته و با توجه به ضریب اف محاسبه شده، مشاهده می شود که بین میانگینهای تعدیل شده نمرات تعهد شغلی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایش و گروه کنترل) در مرحله پس آزمون تفاوت معنادار وجود دارد. (P<0/005) (110/160=اف)

جدول 5: نتایج تحلیل کواریانس تک متغیره در متغیر تاب آوری شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در پیش آزمون و پس آزمون

متغیر پژوهش	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب اف	مجذورات (میزان تأثیر)
تاب آوری شغلی	الگوی تصحیح شده	13497/755	2	6748/877	1685/471**	0/999
	پیش آزمون	435/221	1	435/221	108/693**	0/801
	عضویت گروهی	13020/139	1	13020/139	3251/622**	0/992
	خطا	108/112	27	4/004		
	کل	66694/000	30			

*P<0/05 **P<0/001

631 ❖ مرضیه ملکپها و سیدضیاءالدین علیانسنب

همان‌طور که در جدول 5 نشان داده شده است، پس از حذف تأثیر پیش‌آزمون روی متغیر وابسته و با توجه به ضریب اف محاسبه شده، مشاهده می‌شود که بین میانگینهای تعدیل‌شده نمرات تاب‌آوری شغلی شرکت‌کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایش و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون (اف=3251/662) تفاوت معنادار وجود دارد. (P=0/000)

د) بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول در پژوهش حاضر این بود که: «آموزش سرمایه خودکارآفرینانه بر افزایش تعهد شغلی دانشجویان مؤثر است». نتایج نشان داد بین میانگینهای دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون، تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج با یافته‌های فابو (2014b) همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که هسته اصلی تعهد شغلی پایبندی به اهداف شغلی است؛ زیرا امروزه با تغییر در ابعاد گوناگون زندگی، به خصوص زندگی شغلی، عوامل متعددی می‌توانند مانع حرکت افراد در راستای اهداف شغلی‌شان باشند. خودکارآمدی خلاقانه به عنوان یکی از اجزای سرمایه خودکارآفرینانه، به تقویت و فعال‌سازی باور خودکارآمدی در فرد می‌پردازد و با وجود اغلب شکستها و ناکامی‌هایی که ممکن است برای فرد در این راستا ایجاد شود، منبع ایجاد انگیزه برای حرکت در راستای اهداف شغلی است. در این پژوهش با ارائه تکنیکهای مربوط به این جزء، افراد عملاً به تمرین خودکارآمدی خلاقانه پرداختند و برای آنان نقش خودکارآمدی خلاقانه، نه تنها در شغل، بلکه در زندگی نیز تبیین شد. جزء تسلط بر اهداف، باعث می‌شود فرد در هر بافت شغلی، اهدافی متناسب با آن بافت برای خود تعیین کند و با خودارزیابی مثبت بر شغل خود سرمایه‌گذاری کند. خودارزیابی مثبت نه تنها باعث سرمایه‌گذاری بر شغل می‌شود، بلکه باعث می‌شود فرد موفقیت‌های حاصل در شغل خود را درک کند. مطابق نظر دای فابو و برنود (2018) به روز نگهداشتن مهارتها و اطلاعات در زمینه شغل انتخابی، نقش مهمی در ایجاد تعهد به شغل ایفا می‌کند. در این مطالعه، منابع مختلفی برای کسب مهارتها و اطلاعات در زمینه‌های شغلی به افراد معرفی و نقش داشتن قاطعیت در شغل و خلق اهداف چالشی در شغل و تلاش مضاعف برای حرکت در راستای اهداف، برای آنان تبیین شد. همچنین با اجرای تکنیکهای مربوطه، افراد عملاً به تمرین قاطعیت شغلی پرداختند. تکنیکهای مربوط به سرسختی، با سه بعد تعهد، کنترل و چالش، به طور ضمنی ارتقای سرمایه‌های روان‌شناختی شغلی را هدف قرار می‌دهند و نه تنها محرک فرد برای حرکت در راستای اهداف شغلی‌اند، بلکه ایجاد‌کننده است این نگرش‌اند که چالشها فرصتی برای تحرک شغلی او می‌باشند.

فرضیه دوم در این پژوهش عبارت بود از: «آموزش سرمایه خودکارآفرینانه بر افزایش تاب‌آوری شغلی دانشجویان مؤثر است». نتایج نشان داد بین میانگینهای دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون، تفاوت معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه قبلی (دای فابو، 2016a) همخوان است. نتایج این مطالعه گویای نقش سرمایه خودکارآفرینانه در افزایش تاب‌آوری شغلی دانشجویان سال آخر کالج است. آنان در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که سرمایه خودکارآفرینانه بر تاب‌آوری شغلی و ایجاد خودکارآمدی ادراک‌شده شغلی مؤثر

632 ♦ سنجش سرمایه خودکارآفرینانه بر تعهد شغلی و تاب‌آوری شغلی دانشجویان

است. سرمایه خودکارآفرینانه با ایجاد پذیرش پیچیدگی‌ها و تجربه‌پذیری در برابر تغییرات، زمینه استقبال از فراز و نشیب‌های شغلی را فراهم می‌کند. در این مطالعه با ارائه تکنیک‌های مربوط به اجزای هفت‌گانه سرمایه خودکارآفرینانه، برای افراد تبیین شد که باید تحت هر شرایطی آمادگی مواجهه با مشکلات غیرمنتظره شغلی را داشت و به مدیریت مؤثر مشکلات پرداخت. موفقیت در شغلی، مستلزم درگیری پویا بین فرد و محیط (به جای اجتناب یا قطع تعامل با محیط) است. سرمایه خودکارآفرینانه به لحاظ روان‌شناختی باعث مقاومت فرد در برابر موانع می‌شود که این موضوع، هسته اصلی مفهوم تاب‌آوری شغلی است. همچنین ایجاد نگرش مثبت نسبت به خود، زمینه‌ساز تداوم تاب‌آوری شغلی می‌شود. در این مطالعه با اجرای تکنیک‌های سرمایه خودکارآفرینانه، برای افراد توضیح داده شد که داشتن عملکرد مؤثر در شغلی، مستلزم کسب مهارت‌های مدیریت شغلی مادام‌العمر است. سرمایه خودکارآفرینانه به جمع‌آوری، تحلیل، جمع‌بندی و سازماندهی اطلاعات درباره خود در موقعیتهای گوناگون، به خصوص موقعیتهای فشارزای شغلی کمک می‌کند و به فرد کمک می‌کند تا منابع و راهبردهایی را برای عبور از گذارها و مقابله با مشکلات پیش‌بینی نشده شغلی و خودجهت‌دهی در راستای ارزشهای برجسته در گستره زندگی کسب کنند. در مجموع، با توجه به نتایج مطالعه حاضر می‌توان گفت که سرمایه خودکارآفرینانه سبب ایجاد آمادگی بیشتر در دانشجویان برای مقابله با چالش‌های پیش‌بینی‌ناپذیر دنیای مشاغل در جامعه می‌شود.

پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به نقش سرمایه خودکارآفرینانه در دنیای امروز، پیشنهاد می‌شود مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه در خصوص سایر متغیرهای شغلی، به خصوص انطباق‌پذیری شغلی و استخدام‌پذیری، بررسی شود. همچنین پژوهشهایی با آزمودنی‌های هر دو جنس و در مقاطع تحصیلی مختلف، انجام و نتایج مقایسه شود.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به نقش شغل در زندگی و با توجه به تغییرات گسترده‌ای که در ماهیت شغل و شغل‌یابی در دنیای امروز اتفاق افتاده است، پیشنهاد می‌شود آموزش سرمایه خودکارآفرینانه طی دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی مختلف به دانش‌آموزان و دانشجویان ارائه شود. همچنین برگزاری دوره آموزشی مبتنی بر مفهوم سرمایه خودکارآفرینانه در قالب دوره‌های مهارت‌آموزی در مراکز مشاوره شغلی، کاربایی و مراکز شغلی تحت نظارت سازمان فنی و حرفه‌ای برای متقاضیان و افراد جویای کار پیشنهاد می‌شود.

محدودیت تحقیق

این پژوهش تیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیتهایی بود. به دلیل تک‌جنسیتی بودن جامعه پژوهش، نمونه به دانشجویان دختر محدود شد که یکی از محدودیتهای پژوهش حاضر است؛ لذا در تعمیم نتایج پژوهش حاضر به دو جنس و سایر اقشار جامعه باید احتیاط کرد. در دسترس بودن نمونه و عدم برگزاری آزمون پیگیری، از دیگر محدودیتهای این پژوهش بود.



منابع

- گال، مردیت؛ والتر بورگ و جویس گال (1387). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی (جلد 2). ترجمه احمدرضا نصر و همکاران. تهران: سمت.
- معتمدی، بتول (1396). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر تسهیل بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان در سال تحصیلی 97-1396. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمینی‌شهر.
- Antoncic, B. & R.D. Hisrich (2003). "Privatization, Corporate Entrepreneurship and Performance: Testing a Normative Model". *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 8: 197-218.
- Arthur, M.B. & D.M. Ve Rousseau (1996). **Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle, The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era.** Oxford University Press, New York: P. 3-20.
- Aryee, S. & K. Tan (1992). "Antecedents and Outcomes of Career Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 39: 331-343.
- Barto, H.; S. Lambert & P. Brott (2015). "Career Adaptability, Resiliency and Perceived Obstacles to Career Development of Adolescent Mothers". *The Professional Counselor*, 5: 53-66.
- Bimrose, J. & L. Hearne (2012). "Resilience and Career Adaptability: Qualitative Studies of Adult Career Counseling". *Journal of Vocational Behavior*, 81: 338-344.
- Blau, G.L (1988). "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 32: 284-297.
- Blau, G.L. (1985). "Measurement and Prediction of Career Commitment". *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Cooper-Hakim, A. & C. Viswesvaran (2005). "The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework". *Psychological Bulletin*, 131(2): 241.
- De Bruin, G.P. & C. Lew Charlene (2000). "Construct Validity of Career Resilience Questionnaire". *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1): 67-69.
- Duradoni, M. & A. Di Fabio (2019/a). "Intrapreneurial Self-Capital and Connectedness to Nature within Organizations". *Sustainability*, 11: 36-99.
- Duradoni, M. & A. Di Fabio (2019/b). "Intrapreneurial Self-Capital and Sustainable Innovative Behavior within Organizations". *Sustainability*, 11: 3-22.
- Di Fabio, A. (2014/a). "Constructing my Future Purposeful Life: A new Life Construction intervention". In: A. Di Fabio & J.L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guiscard* (P. 219-239). New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. (2014/b). "Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century". *Journal of Employment Counseling*, 51: 98-111.

- Di Fabio, A. (2016/a). "Life Design and Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO): A Case Study". *The Career Development Quarterly*, 64: 35-48.
- Di Fabio, A. (2016/b). "The Construction of Personal Project: The Challenge of Sustainability". In: A. Di Fabio, J.G. Maree (Moderators) & D.L. Blustein (Discussant). *Career-Life Construction and Sustainability*. Workshop at the World Conference of the UNESCO Chair "Lifelong Guidance and Counseling". Wroclaw 2016, University of Wroclaw (Poland), Wroclaw, Poland, 6-8 June.
- Di Fabio, A. & J.L. Bernaud (2018). *Narrative Intervention in Postmodern Guidance and Career Counseling: A Review of Case Studies and Innovative Qualitative Approaches*. Switzerland: Springer Publishers.
- Di Fabio, A. & J.L. Bernaud (2014). "The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard". New York: Nova.
- Di Fabio, A. & A. Gori (2016). "Neuroticism and Flourishing in White Collar Workers: From Self-Esteem to Intrapreneurial Self-Capital for Adaptive Outcomes". In: *Neuroticism: Characteristics, Impact on Job Performance and Health Outcomes; Psychology of Emotions, Motivations and Actions*. Nova Science Publishers: Hauppauge, NY, USA, P. 129-146.
- Di Fabio, A. & E.M. Kenny (2016). "From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS & RM) in the 21st century ". In: A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.). *From Meaning of Working to Meaningful Lives: The Challenges of Expanding Decent work*. Research Topic in Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology.
- Di Fabio, A.; L. Palazzeschi & M. Duradoni (2019). "Intrapreneurial Self-Capital Mediates the Connectedness to Nature Effect on Well-Being at Work". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22): 43-59.
- Duffy, R.D.; D.L. Blustein, M.A. Diemer & K.L. Autin (2016). "The Psychology of Working Theory". *Journal of Counseling Psychology*, 63: 127-148.
- Ellemers, N.; D. De Gilder & H. Ve Van Den Heuvel (1998). "Career-Oriented Versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work". *Journal of Applied Psychology*, 83(5): 717-730.
- Fourie, C. & Van Vuuren. (1998). "Defining and Measuring Career Resilience". *Journal of Industrial Psychology*, 24(3): 52-59.
- Goulet, L.R. & P. Singh (2001). "Career Commitment: A Re-examination and an Extension". *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- Greenhaus, J.H.; S. Parsurman & W.M. Wormley (1990). "Effects of Race on Organizational Experiences, Job-Performance Evaluations and Career Outcomes". *Academy of Management Journal*, 33(1): 64-86.

- Guichard, J. (2005). "**Life-Long Self-Construction**". *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5: 111-124.
- Hall, D.T. (1971). "**A Theoretical Model of Career Sub-Identity Development in Organizational Settings**". *Organizational Behavior and Human Performance*, 6: 50-76.
- Harackiewicz, J.M.; K.E. Barron, J.M. Tauer & A.J. Elliot (2002). "**Predicting Success in College: A Longitudinal Study of Achievement Goals and Ability Measures as Predictors of Interest and Performance from Freshman year through Graduation**". *Journal of Educational Psychology*, 94: 562-575.
- Kenny, M.E.; D.L. Bulestien, T. Meerkins, B. Liang, T. Klein & Q. Etchie (2019). "**Applying the Psychology of Working Theory for Transformative Career Education**". *Journal of Career Development*, Advance Online Publication.
- Kim, S.R. & S.M. Lee (2017). "**Resilient College Students in School-to-Work Transition**". *International Journal of Stress Management*, Advance Online Publication.
- Kolar, C.; K. Von Treuer & C. Koh (2017). "**Resilience in Early-Career Psychologists: Investigating Challenges, Strategies, Facilitators, and the Training Pathway**". *Australian Psychologist*, 52: 198-208.
- Landy, F.J. & J.M. Conte (2016). **Work in the 21st Century, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. John Wiley & Sons.
- Lyons, S.T.; L. Schweitzer & E.S.W. Ng (2015). "**Resilience in the Modern Career**". *Career Development International*, 20: 363-383.
- Maree, K. (2017). "**Psychology of Career Adaptability**". *Employability and Resilience*. Springer International Publication.
- Maree, J.G. & J.M. Molepo (2007). "**Facilitating Postmodern Career Counselling in the Limpopo Province of South Africa: A Rocky ride to Hope**". *Australian Journal of Career Counselling*, 16(3): 62-70.
- Martin, A.J. & H.W. Marsh (2006). "**Academic Resilience and its Psychological and Educational Correlates: A Construct Validity Approach**". *Psychology in the Schools*, 43: 267-281.
- Mc Mahon, M. & V. Patton (2006). **Career Development & System Theory: Connecting Theory and Practice**. 3rd Edition. Sense Publisher.
- Meyer, H.P.; N.J. Allen & C.A. Smith (1993). "**Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization**". *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- Osipow, S.H. (1999). "**Assessing Career Indecision**". *Journal of Vocational Behavior*, 55(1): 147-154.
- Rutter, M. (2012). "**Resilience as a Dynamic Concept**". *Development and Psychopathology*, 24: 335-344.

- Savickas, M.L. (2012). "Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century". *Journal of Counseling and Development*, 90(1): 13-22.
- Savickas, M.L.; L. Nota, J. Rossier, J.P. Dauwalder, M.E. Duarte, J. Guichard & A.E.M. Van Vianen (2009). "Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century". *Journal of Vocational Behavior*, 75: 239-250.
- Seibert, S.E.; M.L. Kraimer & P.A. Heslin (2016). "Developing Career Resilience and Adaptability". *Organizational Dynamics*, 45: 245-257.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D.; K. Argyropoulou, N. Druses, A. Kaliris & K. Mikedaki (2015). "Exploring Career Management Skills in Higher Education: Perceived Self-efficacy in Career, Career Adaptability and Career Resilience in Greek University Students". *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2): 36-52.
- Srikanth, P.B & D. Israel (2012). "Career Commitment & Career Success: Mediating Role of Career Satisfaction". *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1): 137-149.
- Straby, R. (2010). "The Career Resilience Self-Assessment". Available at: <http://www.slideshare.net/rstraby/career-resilience-self-assessment>.
- Van Emmerik, I.H.; B. Schreurs, N. De Cuyper, I.M. Jawahar & M.C. Peeters (2012). "The Route to Employability: Examining Resources and the Mediating Role of Motivation". *Career Development International*, 17: 104-119.
- Van Vuuren, L.J. & C. Fourie (2000). "Career Anchors and Career Resilience: Supplementary Constructs?". *Journal of Industrial Psychology*, 26: 15-20.
- Weiten, W.; D.S. Dunn & E.Y. Hammer (2014). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century*. Cengage Learning.
- Windle, G. (2011). "What is Resilience? A Review and Concept Analysis". *Reviews in Clinical Gerontology*, 21: 152-169.
- Gall, Meredith; Walter Borg & Joyce Gall (2008). *Quantitative and Qualitative Research Methods in Educational Sciences and Psychology* (Vol. 2). Translated by Ahmad Reza Nasr & et al. Tehran: SAMT. (In Persian.)
- Motamedi, Batool (2018). *Evaluation of the effectiveness of job counseling based on cognitive information processing on facilitating students' job indecision in the academic year at 2018*. Master Thesis. Isfahan: Islamic Azad University, Khomeini Shahr Branch. (In Persian.)

