

تاب‌آوری مسیر شغلی زنان: نقش انطباق‌پذیری و خودکارآمدی

Women Career Resiliency: The Role of Career
Adaptability and Self-efficacy

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۹/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۲۰

R. Nazari., (Ph.D Student), S. F. Afrazade., (Ph.D Student), A.H. Kohi., (Ph.D Student) & R. Beyrami., (M.A)

رویا نظری^۱، سید فیض‌الله افزازی‌زاده^۲، امیرحسین کوهی^۳،
سیدرضا فاضلی^۴ و رضا بیرامی^۵

Abstract: Resiliency is one of the variables that have a special position in the fields of evolution Psychology, family psychology and mental psychology, the number of related researches are being increased as well. The current study was conducted to investigate the role of Career adaptability and self-efficacy in predicting the Women Career Resiliency. Statistical population of this study is women working in a company in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad province. Based on the available sampling, 132 of them were selected as the sample size. To collect the data, Savickas' inventory of career adaptability (2012), Sherer's general self-efficacy (1982) and Morgan's career resilience (2001) were used. These inventories were analyzed using SPSS and PLS software in two descriptive and inferential levels and correlation tests to assess the relationship between the variables and to predict the criterion variable (resiliency) of stepwise regression. The results showed that there is a significant positive relationship between two variables of general self-efficacy and Career adaptability and career resiliency and the research model was also approved. Therefore, it is concluded that the independent variables are able to predict the dependent variable and career adaptability and high self-efficacy will increase the career resiliency.

چکیده: تاب‌آوری از جمله متغیرهایی است که جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روان‌شناسی تحول، روان‌شناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به طوری که هرروز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده شده است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انطباق‌پذیری و خودکارآمدی در پیش‌بینی تاب‌آوری مسیر شغلی زنان شاغل اجرا گردید. این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را زنان شاغل یک شرکت در استان کهگیلویه و بویراحمد تشکیل دادند که براساس نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۳۲ نفر از آن‌ها به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های انطباق‌پذیری شغلی ساویکاس (۲۰۱۲)، خودکارآمدی عمومی شرر (۱۹۸۲) و تاب‌آوری شغلی مورگان (۲۰۰۱) استفاده شد و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون جهت سنجش رابطه بین متغیرها و همچنین جهت پیش‌بینی متغیر ملاک (تاب‌آوری) رگرسیون گام‌به‌گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی عمومی و انطباق‌پذیری با تاب‌آوری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازندگی مناسبی برخوردار است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مستقل قادر به پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته هستند و انطباق‌پذیری و خودکارآمدی بالا باعث افزایش تاب‌آوری مسیر شغلی خواهد شد.

Keywords: General self-efficacy, Career Adaptability, Career resiliency, Women**کلید واژه‌ها:** خودکارآمدی عمومی، انطباق‌پذیری شغلی، تاب‌آوری، زنان

۱. گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج، یاسوج، ایران

۲. نویسنده مسئول: گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج، یاسوج، ایران
afrazi003@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

۴. دانشجوی دکتری مدیریت تطبیقی و توسعه و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی

۵. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود

تاب‌آوری^۱ از جمله متغیرهایی است که جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روان‌شناسی تحول، روان‌شناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به‌طوری‌که هرروز برشمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده می‌شود (پردلان، کریمیان، میری و حسینیان، ۱۳۹۴). تاب‌آوری از ویژگی‌های شخصیتی است که در سلامت و بهداشت روانی افراد نقش و اعتمادبه‌نفس، روابط اجتماعی، انعطاف‌پذیری و مهارت‌های مقابله‌ای فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (ماریوت، گیچاپریتسیس و هرپ^۲، ۲۰۱۴). در واقع تاب‌آوری شرکت‌فعال و سازنده‌ی فرد در محیط است و می‌توان گفت که تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک است (پردلان و همکاران، ۱۳۹۴). تاب‌آوری مسیر شغلی یکی از مقوله‌های مهم در رشته‌هایی که بیشتر با انسان‌ها سروکار دارند محسوب می‌شود. این مؤلفه عامل مهمی در کار و ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز هست و به حس غلبه بر موانع و سختی که اعتمادبه‌نفس فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد اشاره دارد (ماریوت، گیچاپریتسیس و هرپ، ۲۰۱۴). تاب‌آوری به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارها که در طول زمان منعکس‌کننده تعاملات بین فرد و محیط است، به‌ویژه فرصت‌هایی برای رشد شخصی که قابل‌دسترس هستند تعریف می‌شود. افراد تاب‌آور قدرت پذیرش واقعیت را دارند و بر این باورند که زندگی بامعناتر از آن است که بخواهند در مقابل مشکلات تسلیم شوند (ماری و ونتر^۳، ۲۰۱۷). انطباق‌پذیری^۴ مسیر شغلی نیز از جمله متغیرهای مهم شغلی است که تحقیقات فراوانی در مورد آن انجام گرفته شده است و به‌عنوان مجموعه‌ای از منابع و واکنش‌های آمادگی تقابلی تعریف شده است که اشخاص به‌منظور برنامه‌ریزی، بررسی و تصمیم‌گیری در مورد امکانات شغلی آینده از آن‌ها استفاده می‌کنند و آن‌ها را فعال می‌سازند. هم‌چنین به‌عنوان ساختاری چندبعدی قلمداد می‌شود که با ظرفیت متغیر افراد در جهت تغییر و انتقالات موفقیت‌آمیز ارتباط دارد (ساویکاس و پورفلی^۵، ۲۰۱۲). به‌طوری‌که می‌توان گفت فردی دارای انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که به‌خوبی از عهده وظایف و تکالیف رشدی برمی‌آید و با آن‌ها سازگاری دارد (راموس و لوپز^۶، ۲۰۱۸). انطباق‌پذیری مسیر شغلی که از مؤلفه‌های محوری در نظریه ساویکاس است، بیشترین تحقیقات را در دهه اخیر به‌خود اختصاص داده است و به‌معنای آن است که مسافر مسیر شغلی، نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایش را دست‌کاری می‌کند تا

1. Resilience
2. Marriott, Giachritsis, & Harrop
3. Maree & Venter
4. Career adaptability
5. Savickas & Porfeli
6. Ramos & Lopez

به‌طور بهینه خودش را با زمینه‌های کاری مناسب، هماهنگ سازد (جیانگ^۱، ۲۰۱۷). به‌طور مثال در رابطه با تاب‌آوری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی جینورا، دی مگیو، سانتیل، نوتا و سورسی^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی باهدف بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی، تاب‌آوری و رضایت از زندگی به این نتیجه رسید که انطباق‌پذیری به‌طور غیرمستقیم از طریق تاب‌آوری^۳ با رضایت از زندگی ارتباط دارد، یافته‌های این پژوهش نشان داد که انطباق‌پذیری شغلی بر تاب‌آوری تأثیر می‌گذارد و تاب‌آوری منجر به سطوح بالاتر رضایت و کیفیت زندگی تجربه شده می‌گردد (جینورا، دی مگیو، سانتیلی، سگاراملا، نوتا و سورسی، ۲۰۱۷).

همچنین سلطان‌زاده، عابدی و باغبان (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی براساس مؤلفه‌های سرمایه شناختی انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که امید، خودکارآمدی^۴، تاب‌آوری و مثبت‌اندیشی به‌طور معناداری با انطباق‌پذیری رابطه دارند. با آموزش سرمایه روان‌شناختی، می‌توان انطباق‌پذیری شغلی را در افراد تقویت نمود به‌گونه‌ای که این افراد می‌توانند خودشان را با تغییرات مختلف سازگار نموده و به‌دنبال راهی جدید باشند تا در آن مسیر با شغل دلخواه خود ادامه دهند. نظریه سائیکاس که برای نخستین‌بار در سال ۲۰۰۱ مطرح شد که اولین و مهم‌ترین نظریه رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ بوده، که بر نحوه عملکرد فرد در مسیر شغلی اشاره دارد (پاتون و مک ماهون^۵، ۲۰۰۶). نحوه عمل هرکسی در یک موقعیت خاص به تقابل شرایط رفتاری، محیطی و شناختی، به‌ویژه به‌عنوان شناختی بستگی دارد؛ این عامل با باورهای مرتبط است که به افراد نشان می‌دهد آیا می‌توانند رفتارهایی را انجام دهند که در موقعیت‌های ویژه به پیامدهای مطلوب منجر گردد. بندورا^۶ (۱۹۹۷) این انتظارها را خودکارآمدی نامید (بندورا، ۱۹۹۷).

مفهوم خودکارآمدی که عامل اصلی در نظریه‌ی یادگیری اجتماعی است، ابتدا در بستر روان‌شناسی اجتماعی از سوی بندورا شکل گرفت (سلیمانی^۷، ۲۰۱۳). از دیدگاه بندورا فراگیران خودکارآمد هنگام مواجهه با مشکلات بیشتر از افرادی که به قابلیت خود تردید دارند از خود سخت‌کوشی و پشتکار نشان می‌دهند و فعالانه در فعالیت‌های آموزشی شرکت می‌کنند (زیممرمن^۸، ۲۰۰۸). بندورا خودکارآمدی را قضاوت افراد در مورد توانایی‌هایشان برای

1. Jiang
2. Ginevra, Maggio, Santilli, Sgaramella, Nota & Soresi
3. Resiliency
4. Self Efficacy
5. Patton & McMahon
6. Bandura
7. Soleimani
8. Zimmerman

سازمان‌دهی و اجرای یک سلسله کارها جهت رسیدن به انواع تعیین‌شده عملکرد می‌داند. از دیدگاه بندورا، دانش‌آموزان خودکارآمد هنگام مواجهه با مشکلات بیشتر از افرادی که به قابلیت خود تردید دارند از خود سخت‌کوشی و پشتکار نشان می‌دهند و فعالانه در فعالیت‌های آموزشی شرکت می‌کنند (بندورا، ۱۹۸۶). تحقیقات (برگر، کاسپر، و ساموئل^۱، ۲۰۱۷) نشان داد که خودکارآمدی با رضایت از زندگی رابطه مثبت معناداری دارد. هم‌چنین هانگ، لی و شین^۲ نشان دادند که خودکارآمدی با رضایت شغلی نیز رابطه مثبت معناداری دارد (هانگ، لی و شین، ۲۰۱۶).

با توجه به این‌که رشد و پیشرفت شغلی زنان پیچیده است و باید آن‌ها از زوایای چندبعدی بررسی کرد که تأثیرات اجتماعی، فرهنگی و روان‌شناختی را مدنظر قرار دهد و با توجه به این‌که زنان در سرتاسر جهان پیشرفت‌های قابل‌توجهی در امر شرکت در آموزش عالی و زمینه‌های تخصصی داشته‌اند، اما بسیاری از مشاغل هستند که هم‌چنان به تفکیک جنسیتی ادامه می‌دهند و زنان هنوز باید به رضایت، تاب‌آوری و انطباق در دنیای کار دست یابند (کیم، اوبرایان و کیم^۳، ۲۰۱۶). با توجه به خلأ پژوهشی هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش انطباق‌پذیری و خودکارآمدی در پیش‌بینی تاب‌آوری مسیر شغلی زنان شاغل است.

روش پژوهش

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است، که با استفاده از پرسشنامه به‌مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را زنان شاغل در یکی از شرکت‌های دولتی در استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۳۹۵ هست که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و با توجه به این‌که حجم جامعه ۲۰۱ نفر بودند با استفاده از فرمول مورگان تعداد ۱۳۲ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و پرسش‌نامه پژوهش بین آن‌ها توزیع گردید. در پایان داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS در دوسطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند

در این پژوهش از سه مجموعه پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد (در این پژوهش از نمرات کل هر پرسشنامه استفاده شده است):

1. Burger Kaspar & Samuel
2. Hwang, Lee, Shin
3. Kim, O'Brien & Kim

پرسش‌نامه تاب‌آوری مسیر شغلی: در این مقاله از پرسش‌نامه مورگان لیون^۱ استفاده شد.

این مقیاس دارای ۲۵ سؤال که جمع کل ۲۵ سؤال تاب‌آوری مسیر شغلی فرد را می‌سنجد. این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (۱- مخالفم، ۲- کمی مخالفم، ۳- نظری ندارم، ۴- موافق، ۵- کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمرات بالا منعکس‌کننده تاب‌آوری مسیر شغلی بالا است و نمرات کمتر از ۲۸ نشان‌دهنده تاب‌آوری بسیار کم است. سازندگان اصلی پرسش‌نامه در مقاله خود روایی سازه و پایایی مطلوبی برای پرسش‌نامه گزارش داده‌اند (پردلان، کریمیان، میری، خاکسار، عاقلی، حسینیان، ۱۳۹۲). بررسی اعتبار این پرسش‌نامه در نسخه فارسی نشان می‌دهد که اعتبار آزمون به‌روش آلفای کرونباخ برای کارمندان ۰/۹۰ و برای دانشجویان، ۰/۸۸ محاسبه شد. همچنین بررسی روایی تصنیف حاکی از آن بود که بین دونیمه آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد. در کل یافته نشان داد که مقیاس فوق ابزاری مناسب و دارای شواهد روان‌سنجی مطلوب برای سنجش تاب‌آوری مسیر شغلی در جامعه ایرانی محسوب می‌شود (پردلان و همکاران، ۱۳۹۲). میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۲ است.

پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی: این پرسش‌نامه توسط پورفلی و ساویکاس^۲ ساخته شده است. که حاوی ۲۴ سؤال است که نمره کلی به‌دست آمده از پرسش‌نامه نمایشگر میزان انطباق‌پذیری فرد است. افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ خیلی کم) تا (۵ خیلی زیاد) که برای هر سؤال قرار داده شده است، به سؤالات جواب می‌دهند. نمرات بالا نشان‌دهنده انطباق‌پذیری بالای فرد هست و نمرات کم نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرد پایین هست. پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای ۴ زیر مقیاس است که میزان دغدغه، کنترل، کنجکاوری و اعتماد را می‌سنجد. اعتبار گزارش داده شده توسط پورفلی و ساویکاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و برای خرده‌مقیاس‌های کنترل، کنجکاوی و اعتماد هرکدام به‌ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ به‌دست آمده است (پورفلی و ساویکاس، ۲۰۱۲). اعتبار و پایایی پرسش‌نامه در نمونه ایرانی مطلوب گزارش شده است (پردلان، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۳). میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۸ است.

مقیاس خودکارآمدی شرر: این پرسش‌نامه توسط شرر و مادوکس در سال ۱۹۸۲ ساخته شده و دارای ۲۳ گویه است که به‌صورت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» تنظیم یافته است. سؤالات شماره ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳، ۱۵ از راست به چپ امتیازشان افزایش می‌یابد و بقیه سؤالات به‌صورت معکوس یعنی از چپ به راست امتیازشان افزایش می‌یابد. امتیاز کلی از جمع

1. Morgan Lyons
2. Porfeli & Savickas

نمرات سؤالات به‌دست می‌آید (شرر، مادوکس، مرکاندانته، پرنیتیکه، ژاکوبس و راجرز^۱، ۱۹۸۲). نمرات بالا نشان‌دهنده احساس خودکارآمدی بالا در فرد است. بالاترین نمره خودکارآمدی ۱۱۵ و پایین‌ترین آن ۲۳ است. براتی روایی سازه این آزمون را در یک گروه ۱۰۰ نفره ۰/۶۱ گزارش کرده که در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است. ضریب پایایی آزمون با روش اسپیرمن براون با طول نابرابر ۰/۷۶ و با روش دونیمه کردن گاتمن نیز برابر با ۰/۷۶ به‌دست آمده است. آلفای کرونباخ یا همسانی کلیه سؤالات برابر ۰/۷۹ به‌دست آمده که رضایت‌بخش است. هم‌چنین اعرابیان و همکاران آلفای کرونباخ آن‌را در نمونه ایرانی ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. عبدی‌نیا (۱۳۷۷)؛ اعرابیان (۱۳۸۳) به‌نقل از اسلام‌زاده، رشیدی و فکریان، (۱۳۹۵). میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۹ است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دوسطح توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی و رگرسیون) صورت گرفت. لازم به‌ذکر است که جهت انجام رگرسیون و همبستگی پیرسون پیش‌فرض‌های آن‌ها (متغیر ملاک باید در مقیاس پیوسته اندازه‌گیری شود، نرمال بودن شکل توزیع نمرات متغیر ملاک، بررسی باقیمانده‌ها از نظر همپراشی، نرمال بودن و همبسته نبودن با یکدیگر و همبسته نبودن با متغیرهای پیش‌بین، بررسی وجود هم‌خطی از طریق ضریب تحمل و عامل تورم واریانس، بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون) رعایت شدند. در جدول ۱ مشخصات توصیفی متغیرها شامل میانگین و انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۱. مشخصات توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

۳	۲	۱	انحراف معیار	میانگین	
		۱	۱۰/۸۵	۷۱/۷۱	تاب‌آوری مسیر شغلی
	۱	۰/۷۸**	۱۲/۳۷	۹۰/۰۶	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۱	۰/۸۷**	۰/۸۴**	۹/۹۲	۷۴/۶۵	خودکارآمدی

*p<0/05

**p<0/01

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید متغیر تاب‌آوری شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی همبستگی مثبت معناداری در سطح خطای کمتر از ۰/۱ دارند. هم‌چنین بین تاب‌آوری

شغلی، خودکارآمدی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. در جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مستقل و وابسته آمده با استفاده از رگرسیون هم‌زمان آمده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پژوهش

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی	۰/۸۴	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۰۱

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌کنید متغیرهای مستقل (انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی) توانسته‌اند حدود ۷۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (تاب‌آوری) را پیش‌بینی می‌کنند، که این مقدار در سطح خطای کمتر از ۰/۱ معنادار است. در جدول ۳ ضرایب بتا هر کدام از متغیرها در تبیین واریانس متغیر وابسته آمده است.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پژوهش در تبیین تغییرات متغیر تاب‌آوری مسیر شغلی

مدل	ضریب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	خطای انحراف استاندارد			
مقدار ثابت	۰/۵۶	۴/۱۱		۱۱۳	۰/۸۹
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۲۳	۰/۱۰	۰/۲۲	۲/۲۶	۰/۰۲
خودکارآمدی	۰/۹۱	۰/۱۳	۰/۶۴۷	۶/۶۶	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌کنید مقدار ضریب بتای متغیرهای مستقل (انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی) در تبیین تغییرات متغیر وابسته معنادار است. بیشترین مقدار بتا مربوط خودکارآمدی و سپس انطباق‌پذیری است. برای بررسی برازش مدل در حداقل مربعات جزئی، از معیار کیفیت جهانی که توسط آماتو و همکاران در سال ۲۰۰۴ مطرح شد، استفاده می‌کنیم.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times R^2}$$

$\overline{communality}$ میانگین اشتراک هر متغیر است و کیفیت مدل بیرونی را می‌سنجد. R^2 میانگین ضرایب تعیین مربوط به هر متغیر پنهان درون‌زا می‌باشد و کیفیت مدل درونی را می‌سنجد.

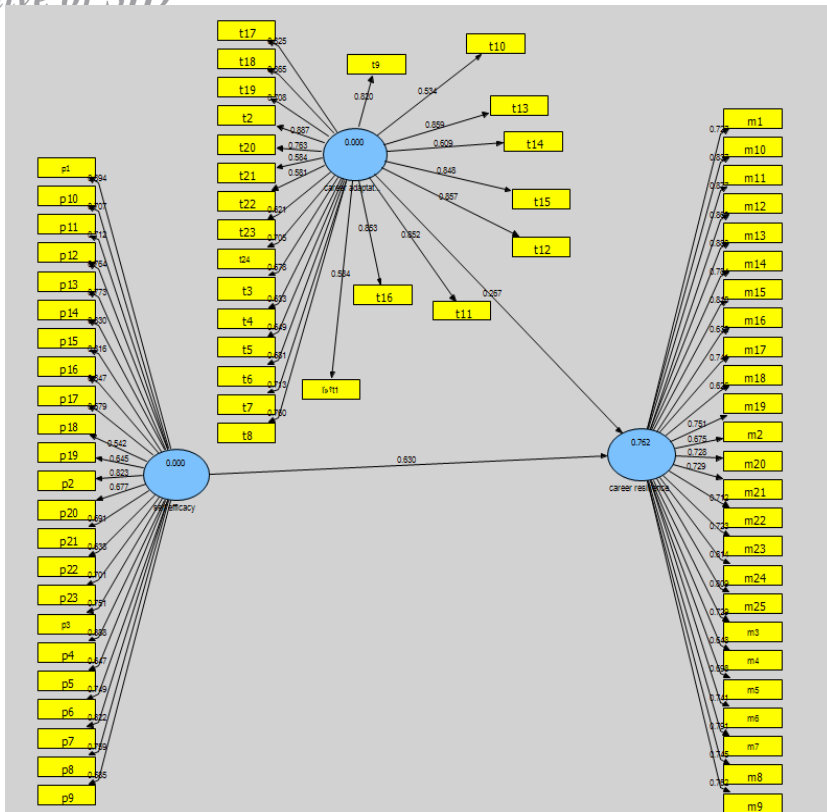
سنجد و برای هر متغیر درون‌زا بر طبق متغیرهای پنهانی که آن‌ها توضیح می‌دهند، محاسبه می‌شود. سه مقدار ۰،۰۱، ۰،۲۵ و ۰،۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی شده است (وتزلز، ادیکرکن و وان اوپن^۱، ۲۰۰۹).

جدول ۴. شاخص‌های اندازه‌گیری و برازش مدل پژوهش

متغیر	آلفای- کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	GoF
خودکارآمدی	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۵		۰/۶۱	۰/۴۱
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۵۴		۰/۵۴	
تاب‌آوری مسیر شغلی	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۵۱	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌نمایید، مقادیر محاسبه شده AVE برای تمامی سازه‌ها دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵۰ هستند، لذا گویه‌ها بیش از ۵۰ درصد از واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین می‌کنند. مطلوب بودن مقادیر این شاخص نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های به‌کار رفته دارد. هم‌چنین مقدار پایایی ترکیبی و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ بالاتر از مقدار قابل قبول ۰/۷ است. مقدار شاخص نیکویی برازش معادل ۰/۴۱ است که نشان از برازش کلی بالای متوسط برای مدل ساختاری است. یعنی مدل درونی قدرت کافی برای آزمون فرضیات را دارد و نتایج آزمون را می‌توان به لحاظ آماری صددرصد قابل اتکا دانست. هم‌چنین معیار R² یا ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که متغیرهای برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارند. این معیار فقط برای سازه‌های درون‌زا محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. در این پژوهش مقدار ضریب تعیین برای متغیر درون‌زای تاب‌آوری مسیر شغلی برابر با ۰/۷۶ است. هرچه مقدار ضریب تعیین یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. سه مقدار ۰،۱۹، ۰،۳۳ و ۰،۶۷ به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است (چین^۲، ۱۹۹۸). در شکل ۱ تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نمایش داده شده است.

1. Wetzels, Odekerken & Van Oppen
2. Chin



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

تاب‌آوری مسیر شغلی به‌عنوان توانایی برای سازگاری با شرایط متغیر حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و محل باشد، تعریف می‌شود و هم‌چنین تاب‌آوری با توانایی سازگاری مثبت با مصیبت و آسیب، یک موضوع روان‌شناختی در سازمان است و با افزایش آن میزان تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان افزایش می‌یابد این مؤلفه عامل مهمی در کارایی و ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز می‌باشد. تحقیقات زیادی در مورد خود کلمه تاب‌آوری شده است اما در مورد تاب‌آوری مسیر شغلی تحقیقات محدودی صورت گرفته است. با توجه به اهمیت این موضوع و اهمیت انتخاب افرادی با شایستگی مناسب و با مقدار تاب‌آوری مختلف این پژوهش به بررسی نقش انطباق‌پذیری و خودکارآمدی در پیش‌بینی تاب‌آوری زنان پرداخت.

نتایج نشان داد که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تاب‌آوری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. با توجه به این‌که جهت همبستگی مثبت است می‌توان گفت با افزایش انطباق‌پذیری فرد

میزان تاب‌آوری فرد نیز افزایش می‌یابد. در تبیین نتایج این یافته پژوهشی می‌توان گفت انطباق‌پذیری شغلی، شایستگی کارمندان و اعتماد ایشان را در مواجهه با مشکلات مربوط به کار تقویت می‌نماید و به آن‌ها سطح پائین‌تری از قصد و انگیزه ترک شغل می‌دهد. به‌علاوه کارمندانی که عمیقاً در سازمان‌های خود ریشه دوانده‌اند تمایل بیشتری دارند که در سازمان‌های متبوع خود، ماندگاری و ثبات بیشتری داشته باشند. کارمندان با سطوح بالای انطباق‌پذیری شغلی می‌توانند روابط کاری بهتری با ناظران و همکاران خود داشته باشند. بنابراین این کارمندان، توانایی و تمایل بیشتری برای ماندگاری در سازمان با داشتن روابط اجتماعی مناسب و شبکه‌های کاری دارا هستند. به‌علاوه، انطباق‌پذیری شغلی، کارمندان را قادر می‌سازد تا نگاهی به آینده پیش‌روی خود داشته باشند و برای آن آماده شوند. بنابراین این قبیل کارمندان، در آینده شغلی خود، مطمئن‌تر هستند و به‌جستجوی فرصت‌های شغلی خود درون سازمان‌های متبوع خود می‌پردازند و در برابر مشکلات و ناملازمات شغلی از خود تاب‌آوری بیشتری نشان می‌دهند. نتایج یافته‌های این فرضیه با پژوهش جینورا و همکاران (۲۰۱۷) که در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی، تاب‌آوری و رضایت از زندگی به این نتیجه رسید که انطباق‌پذیری به‌طور غیرمستقیم از طریق تاب‌آوری با رضایت از زندگی ارتباط دارد همسو است. نتایج هم‌چنین نشان دادند که بین خودکارآمدی و تاب‌آوری مسیر شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت که تاب‌آوری خصیصه‌ای است که به‌صورت کاملاً طبیعی رخ می‌دهد و اشاره بر فرایندی پویا دارد که انسان‌ها در زمان مواجهه با شرایط ناگوار یا ضربه‌های روحی به‌صورت رفتار انطباقی مثبت از خود نشان می‌دهند. آنچه امروزه تاب‌آوری انسان‌ها را در شرایط مختلف به‌خود می‌طلبد از یک طرف وجود تفاوت‌های فردی انسان‌ها در عقاید، سلیقه‌ها، ارزش‌ها، انتظارات، رجحان‌ها و نیازهای مختلف آن‌ها است، از طرف دیگر به‌علت تغییرات سریع در فناوری و ارتباطات است که می‌تواند از مسائل و متغیرهایی مثل خودکارآمدی، تأثیر بپذیرد.

نتایج یافته‌های این فرضیه با پژوهش وایت و همکاران (۲۰۰۵؛ به‌نقل از یوسفی، ۱۳۹۰) که چندین عامل مؤثر در انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل تاب‌آوری (توانایی برای بهبود سریع بعد از یک موقعیت دشوار یا بدشانشی) تجربه‌گرایی انگیزش پیشرفت تمایل فرد برای رسیدن به‌هدف و تسلط فرد بر وظایف فراتر از سایر انتظارات و تحمل ابهام مقابله با عدم اطمینان در محیط را معرفی کردند. هم‌چنین با پژوهش سلطان‌زاده، عابدی و باغبان (۱۳۹۵) همسو است.

نتایج هم‌چنین نشان داد که بین انطباق‌پذیری و خودکارآمدی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت زنان دارای حس خودکارآمدی می‌توانند در طول زمان دغدغه بیشتری را درخصوص مسیر شغلی آینده خود گسترش دهند، چراکه برای دستیابی

به خودکارآمدی برانگیخته شده‌اند.

احساس دغدغه به‌نوبه خود می‌تواند افزایش اعتمادبه‌نفس را در تصمیم‌گیری نهایی مسیر شغلی و انطباق‌پذیری پیش‌بینی کند. زنان دارای حس خودکارآمدی ممکن است در طول زمان احساس کنند که می‌توانند بر موانع بالقوه مسیر شغلی غلبه کنند این‌که به‌نوبه خود انطباق‌پذیری شغلی آن‌ها افزایش می‌دهد. نتایج یافته‌ها در زمینه رابطه بین خودکارآمدی و انطباق‌پذیری با یافته‌های راتینگه‌اوس^۱ (۲۰۰۵) که در پژوهشی ارتباط خوش‌بینی و انطباق‌پذیری را با متغیر خودکارآمدی، خصوصیات شخصی، رغبت‌ها و عوامل دیگر به‌دست آوردند و به این نتیجه رسیدند که خوش‌بینی و انطباق‌پذیری با این متغیرها در ارتباط است؛ پژوهش منسفیلد، بلتمان، پریکه و مکونی (۲۰۱۲) که به بررسی معلمان تازه‌کار در مورد این‌که انطباق‌پذیری در شغل چه ارتباطی با تاب‌آوری در شغل دارد پرداخته و متوجه شدند که انطباق‌پذیری و انعطاف‌پذیری در پاسخ‌های ارائه‌شده توسط معلمان مورد مطالعه، یک مفهوم اساسی و تعیین‌کننده است، همسو است. به‌علاوه این‌که انطباق‌پذیری شامل اقداماتی از قبیل سازگاری با نقش‌های جدید شغلی، پذیرش تغییرات و داشتن طرح و نقشه جدید بودن است. در واقع انطباق‌پذیری عاملی محافظت‌کننده است که نقش حمایت از تاب‌آوری در شغل را ایفا می‌کند. هم‌چنین نتایج این پژوهش از یافته‌های پژوهش سیمار اصل، فیاضی و قلی‌پور (۱۳۸۹) که به این نتیجه رسیدند، تاب‌آوری جزء عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان است و با افزایش آن میزان تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان افزایش می‌یابد و هم‌چنین تاب‌آوری با سرسختی روان‌شناختی، رابطه مستقیم و فرسودگی شغلی و مسخ شخصیت و سرسختی و تحلیل عاطفی رابطه معکوس و معنی‌دار دارد همسو است.

از دیگر نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر نقش پیش‌بینی‌کننده متغیرهای خودکارآمدی و انطباق‌پذیری در مورد تاب‌آوری مسیر شغلی است. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که تاب‌آوری به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارها که در طول زمان منعکس‌کننده تعاملات بین فرد و محیط به‌ویژه فرصت‌هایی برای رشد شخصی که قابل‌دسترس هستند تعریف می‌شود اگرچه، تغییر، رشد شخصی را تسریع می‌کند، اما افراد به‌آسانی تغییرات بزرگ را در خود ایجاد نمی‌کنند، چراکه آن‌ها درجایی که هستند، احساس آرامش و راحتی می‌کنند و از این‌رو تغییر به دوره جدید مستلزم تلاش درخور توجهی است. توانایی منطبق شدن با موقعیت‌های در حال تغییر در ابتدا به‌وسیله تفاوت‌های فردی تعیین می‌شود، که افراد را برای درگیر شدن در تلاش‌های انطباق‌پذیری به‌طور فعالانه، آماده می‌کند. زیرا تاب‌آوری خصیصه‌ای است که

به‌صورت کاملاً طبیعی رخ می‌دهد و اشاره بر فرایندی پویا دارد که انسان‌ها در زمان مواجهه با شرایط ناگوار یا ضربه‌های روحی به‌صورت رفتار انطباقی مثبت از خود نشان می‌دهند آن‌چه امروزه تاب‌آوری انسان‌ها را در شرایط مختلف به‌خود می‌طلبد، از یک‌طرف وجود تفاوت‌های فردی انسان‌ها در عقاید، سلیقه‌ها، ارزش‌ها، انتظارات، رجحان‌ها و نیازهای مختلف آن‌ها است، که می‌تواند از مسائل و متغیرهایی هم‌چون رضایت، خودکارآمدی، انطباق‌پذیری و تعهد مسیر شغلی تأثیر بپذیرد. نتایج یافته‌های این فرضیه با پژوهش سیمار اصل، فیاضی و قلی پور (۱۳۸۹)، منسفیلد، بلتمان، پریکه و مکونی (۲۰۱۲)، راتینگ‌هاوس (۲۰۰۵)، وایت و همکاران (۲۰۰۵؛ به-نقل از یوسفی، ۱۳۹۰) همسو است. هم‌چنین می‌توان گفت این پژوهش به‌عنوان یک پژوهش شغلی در حوزه زنان است. که با توجه به تحقیقات محدودی که در مورد شغل زنان صورت گرفته است می‌تواند به پژوهش‌های دیگر در این زمینه کمک کند و زمینه لازم برای پژوهش‌های آتی باشد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که ابزار این پژوهش به‌صورت کمی و مداد کاغذی بوده است و از ابزارهای دیگر مانند مشاهده و مصاحبه در تبیین نتایج کمتر استفاده شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش، لازم است و ارتباط بین متغیرهای انطباق‌پذیری و خودکارآمدی با تاب‌آوری مسیر شغلی پیشنهاد می‌شود که مسئولین و برنامه‌ریزان سازمانی به-عوامل مؤثر در تاب‌آوری و انطباق‌پذیری شغلی زنان، توجه نموده و نسبت به فراهم ساختن زیرساخت‌های مدیریتی و ارتباطات، محیط مناسب و سازگاری شغلی آن‌ها اقدام نمایند. زیرا زنان همواره با چندگانگی نقش روبرو هستند. ممکن است در بعضی موارد ادامه کار برای آن‌ها تعارض کار و خانواده ایجاد کند. لذا پیشنهاد می‌گردد با توجه به نتایج حاصله و ارتباط مهم خودکارآمدی و انطباق‌پذیری با میزان تاب‌آوری، برنامه‌ها و تقسیم وظایف در سازمان‌ها به‌صورتی باشد که به خودکارآمدی زنان آسیبی نزنند و بتواند آن‌ها را با شغل خود انطباق دهند.

از جمله عواملی که باعث جلوگیری از انطباق‌پذیری و خودکارآمدی فرد می‌شود می‌توان به عدم علاقه و ناهمخوانی ارزش‌های فرد با سمت مورد نظرش باشد. برای حل این مشکل می‌توان با دایر کردن کمیته پیشنهادها و انتقادات در کلیه سازمان‌ها و ادارات، جهت رفع کاستی‌ها، سطح رضایت‌مندی و تاب‌آوری را ارتقا دهند.

منابع

اسلام زاده بابک، رشیدی هاجر، فکریان سمیه (۱۳۹۵). تعیین نقش میانجی‌گری خودکارآمدی عمومی در رابطه تمایز یافتگی خود و هویت اجتماعی دانشجویان. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*. ۱۵ (۵۷): ۴۱-

پردلان نوشین، کریمی‌ان عدالت، میری انور، خاکسار الهام، عاقلی مریم، حسینیان سیمین. (۱۳۹۲). بررسی اعتبار، پایایی و هم‌نجامی مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*; ۱۲ (۴۷): ۲۱-۴۷.

پردلان، نوشین؛ عابدی، محمدرضا؛ نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۳). *بررسی رابطه سبک‌های دل‌بستگی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان. سلطان‌زاده، شیدا. عابدی، محمدرضا. باغبان، ایران. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی براساس مولفه‌های سرمایه شناختی. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*. سال دوم. شماره ۵. بهار ۱۳۹۵ ص ۳۰-۱۹.

نسترن، سیما. راصل، مرجان، فیاضی. آرین، قلی‌پور، (۱۳۸۹). تبیین پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. سال ۵ (شماره ۱۷)، ۲۳-۴۶
یوسفی، زهرا. (۱۳۹۰). *بررسی الگوهای فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه‌های سراسری شهر اصفهان*. رساله دکتری، رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان.

- Babdura, A. (1997). Self-efficacy The exercise of control, chapter 6, n=New York:Freeman
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Burger, Kaspar, and Robin Samuel(2017). "The Role of Perceived Stress and Self-Efficacy in Young People's Life Satisfaction: A Longitudinal Study." *Journal of youth and adolescence* 46, no. 1: 78-90.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 1-10
- Hwang Y, Lee Y, Shin D-H(2016). The role of goal awareness and information technology self-efficacy on job satisfaction of healthcare system users. *Behaviour & Information Technology*.35(7):548-58.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Kim, Y. H., O'Brien, K. M., & Kim, H. (2016). Measuring Career Aspirations Across Cultures: Using the Career Aspiration Scale With Young Korean Women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). "Don't sweat the small stuff:" Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28(3)
- Maree JG, Venter CJ(2017). Improving the career resilience of a survivor of sexual abuse. *Early Child Development and Care*.:1-10.
- Marriott, C., Giachritsis, C. H., & Harrop, C. (2014). Factors promoting resilience following childhood sexual abuse: A structured, narrative review of the literature. *Child Abuse Review*, 23, 17-34.

- Patton, W. & McMahon, M. (2006). Career development and system theory. connecting theory and practice. Rotterdam: sense publishers.
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- Soleimani, E. (2013). The concept of self-efficacy Bandura's social cognitive theory, *Journal of Social Science*, 63: 97-91.
- Zimmerman B.J(2008). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments and future projects. *Am Educ Res J*; 45(1): 166-83.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling.