

بررسی اعتبار، پایایی و هنجاریابی مقیاس تاب آوری مسیر شغلی

نوشین پردلان^۱ - عدالت کریمیان^۲ - انور میری^۳ - الهام خاکسار^۴ - مریم عاقلی^۵ - دکتر سیمین حسینیان^۶

چکیده

با توجه به اهمیت حوزه تاب آوری مسیر شغلی و گستردگی کاربردهای ناشی از آن پژوهش حاضر با هدف بررسی اعتبار، پایایی و هنجاریابی مقیاس تاب آوری مسیر شغلی مورگان لیون در میان کارمندان و دانشجویان چهار شهر کشور (تهران، شیراز، یزد، سقز) صورت گرفته است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی و زمینه‌یابی از نوع آزمون سازی می‌باشد که جامعه آماری شامل کلیه کارمندان و دانشجویان کشور بودند که به صورت نمونه در دسترس ۴ شهر (تهران، شیراز، یزد و سقز) انتخاب شدند. به این منظور تعداد ۶۲۵ کارمند و ۲۶۴ دانشجو از سازمان‌ها و دانشگاه‌های مختلف این شهرها به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند و پرسش‌نامه را تکمیل نمودند. روش‌های آماری شامل محاسبه نمرات t، رتبه درصدی، آلفای کرونباخ و جهت بررسی روایی از روش دو نیمه کردن استفاده شد و جدول هنجار درصدی و استاندارد هم برای دانشجویان و هم کارمندان تهیه شد. نتایج نشان داد که اعتبار آزمون به روش آلفای کرونباخ برای کارمندان ۰.۹۰۱ و برای دانشجویان ۰.۸۸۴ محاسبه شد. همچنین بررسی روایی تصنیف حاکی از آن بود که بین دو نیمه آزمون تفاوت معناداری وجود ندارد. در کل یافته‌ها نشان داد که مقیاس فوق ابزاری مناسب و دارای شواهد روان‌سنجی مطلوب برای سنجش تاب آوری مسیر شغلی در جامعه ایرانی محسوب می‌شود.

کلیدواژه‌ها: هنجاریابی، مقیاس تاب آوری مسیر شغلی، کارمندان، دانشجویان

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان nooshinpordelan@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان.

۳. دانشجوی دکتری روانشناسی سلامت دانشگاه آزاد اسلامی تهران.

۴. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان.

۵. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان.

۶. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا.

مقدمه

روانشناسی مثبت‌گرا، با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان به جای پرداختن به نابهنجاری‌ها و اختلال‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش این رویکرد می‌باشند. در این میان، تاب آوری جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روانشناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به طوری که هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده می‌شود. تاب آوری از ویژگی‌های شخصیتی است که در سلامت و بهداشت روانی افراد نقش دارد. در واقع تاب آوری شرکت فعال و سازنده‌ی فرد در محیط است و می‌توان گفت که تاب آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون^۱، ۲۰۰۳)، همچنین مک کوپین و مک کوپین^۲ (۱۹۹۶) کنار آمدن موفقیت‌آمیز فرد با عوامل استرس زا و موقعیت‌های دشوار را تاب آوری نامیدند. تاب آوری به عنوان حوزه‌ای پر طرفدار در سال‌های اخیر، به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی می‌پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌گردد (ریچاردسون^۳، ۲۰۰۲). افراد تاب آور قدرت پذیرش واقعیت را دارند و بر این باورند که زندگی با معناترازان است که بخواهند در مقابل مشکلات تسلیم شوند (کوتو^۴، ۲۰۰۲). از نظر فرایبورگ^۵ و همکاران، (۲۰۰۵) به از نقل از مومنی و علیخانی (۱۳۹۲) افراد تاب آور انعطاف پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفاظت می‌کنند، البته تاب آوری، تنها

1. Conner & Davidson.

2. McCubbin & McCubbin.

3. Richardson.

4. Coutu.

5. Feriborg.

پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمی‌باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی، در شرایط خطرناک است (کانرو دیوید سون^۱، ۲۰۰۳). افزون بر این پژوهشگران بر این باورند که تاب آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (گارمزی، ۱۹۹۱؛ ماستن، ۲۰۰۱؛ راتر^۲، ۱۹۹۹؛ لوتار^۳، سی چتی و بکر^۴، ۲۰۰۷). کامپفر (۱۹۹۹)، به نقل از سید محمودی، رحیمی، محمدی، ۱۳۹۰)، باور داشت که تاب آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدیدکننده است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. در عین حال کامپفر به این نکته نیز اشاره می‌نماید که سازگاری مثبت با زندگی، هم می‌تواند پیامد تاب آوری به شمار رود و هم به عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب آوری را سبب شود و در برخی از پژوهش‌ها، تاب آوری بر کاهش هیجان‌های منفی و افزایش رضایت از زندگی تأثیر داشته است (کوهن^۵ و همکاران، ۲۰۰۹).

تاب آوری در سطح سازمانی عبارت است از پویایی‌های ساختاری و رویه‌ای که باعث می‌شود سازمان ظرفیت لازم را برای مقابله با دشواری‌ها و سختی‌ها داشته باشند. سازمان‌های تاب آور با ابعادی چون ساختارهای مؤثر قدرت، روابط اجتماعی، پذیرش واقعیت، نگرش مثبت نسبت به تغییر و ارتباطات مؤثر شناخته می‌شوند (لوتانز، یوسف و اولیو^۶، ۲۰۰۷).

منشأ اصطلاح تاب آوری مسیر شغلی «نظریه انگیزش مسیر شغلی ۷» لاندن است که در سال ۱۹۸۳ پیشنهاد داده شده بود. نظریه انگیزش شغلی برای توضیح دلیل انگیزه

1. Conner & Davidso.
2. Rutter.
3. Luthar.
4. Cicchetti & Becker.
5. Cohen.
6. Luthans, Youssef, & Avolio.
7. Career Motivation Theory.

مدیران به تعامل و دیدن نقشه‌ای مدیریتی در نظر گرفته شده بود. این نظریه بعداً علاوه بر مدیران، همه کارگران را در بر گرفت و بیشتری خواست ارتباط انگیزه با حوزه وسیعی از تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی و رفتارهای مرتبط را در بر بگیرد (یوچینگ لیو، ۲۰۰۳). در مدل غیرفعال انگیزش مسیر شغلی لاندن سه متغیر وجود دارد که شامل: ویژگی‌های فردی، شرایط موقعیتی و رفتار و تصمیمات شغلی می‌باشد؛ که این سه در ارتباط متقابل باهم‌اند و بر انگیزش شغلی تأثیر می‌گذارند.

ویژگی‌های فردی شامل: نیازها، علایق و شخصیت می‌باشد که به مسیر شغلی فرد مرتبط است.

شرایط موقعیتی شامل اجزای زیادی از محیط‌های کاری است که تأثیر بالقوه‌ای بر انگیزش مسیر شغلی فرد دارد مثل سیاست‌های نیروی انسانی، سبک رهبری، طراحی شغل، انسجام گروه و نظام‌های جبران و پاداش. لاندن مفهوم انگیزش مسیر شغلی را به مانند ساختاری چندبعدی می‌داند که در درون آن فرد است که از شرایط موقعیتی تأثیر می‌پذیرد و متقابلاً به رفتارها و تصمیمات مسیر شغلی عکس‌العمل نشان می‌دهد. ویژگی‌های فردی شامل سه حوزه‌اند:

بینش مسیر شغلی: چقدر افراد واقع بینانه و واضحانه خود و اهداف مسیر شغلی خود را درک می‌کنند.

هویت مسیر شغلی: چگونه مسیر شغلی هسته هویت را تشکیل می‌دهد. تاب آوری مسیر شغلی: چگونه شخص در برابر اختلالات مسیر شغلی مقاومت می‌کند (یوچینگ لیو، ۲۰۰۳). در واقع، بینش شغلی عنصر انرژی‌زای انگیزش مسیر شغلی، هویت شغلی جهت دهنده و تاب آوری جزء نکه دارنده انگیزش شغلی است. لاندن و نئو (۱۹۸۳)، به نقل از یوچینگ لیو، ۲۰۰۳) تاب آوری مسیر شغلی را به عنوان توانایی برای سازگاری با شرایط متغیر حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخمل باشد، تعریف می‌کنند و

همچنین تاب آوری با توانایی سازگاری مثبت با مصیبت و آسیب، یک موضوع روان شناختی است که در ارتباط با پاسخ فرد به سرطان، تنش آسیب زا و موقعیت‌های مشکل آفرین زندگی بررسی شده است. بعضی دیدگاه‌ها تاب آوری را به عنوان پاسخ به یک واقعه خاص و بعضی دیگر آن را به عنوان یک سبک مقابله ای پایدار در نظر می‌گیرند (لاموند و همکاران^۱، ۲۰۰۹)

لاندن (۱۹۸۳) سه زیرمجموعه برای تاب آوری مسیر شغلی فرض کرده است: خود-کارآمدی، خطر کردن و وابستگی. لاندن بیان می‌دارد که عناصر بیشتری می‌توانند در حوزه تاب آوری قرار گیرند اما مردم برای اینکه تاب آور قلمداد شوند، نیازی به دارا بودن یا بالا بودن همه این ویژگی‌ها ندارند. او بیشتر اذعان می‌کند که به طور کلی اعتماد به نفس، خطر کردن و فعالیت‌های مستقلانه با هم عناصر اجزای اصلی تاب آوری مسیر شغلی اند. تاب آوری مسیر شغلی مفهومی شبیه نظریه هالند دارد که معتقد است تصمیمات شغلی از توانایی برای رفع موانع ظاهری، نیاز به اطلاعات و اطمینان دهی مجدد و هویت حرفه‌ای تأثیر می‌پذیرد (لاندن و نئو، ۱۹۹۷، به نقل از یوچینگ لیو، ۲۰۰۳) و همچنین فریده سادات حسینی و مسعود حسین جارچی (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی شواهد مرتبط با روایی و پایایی مقیاس تاب آوری خانواده پرداختند

از دیدگاه واترمن، واترمن، کلراد^۲ (۱۹۹۴) و کلارد، اپرهیمر و سیگنا^۳ (۱۹۹۶)، کارکنان تاب آور برای اداره و مدیریت مسیر شغلی شان مسئولیت پذیرترند و مهارت‌های استخدامی خود را افزایش می‌دهند. کلارد و همکاران (۱۹۹۶) معتقدند که تاب آوری مسیر شغلی و خود تاب آوری مسیر شغلی قابل تبدیل اند چرا که هر دو شامل یک مفهوم اند و تاب آوری مسیر شغلی نتیجه یا درآمد خود تاب آوری است. تحقیقات درباره تاب آوری مسیر شغلی نسبتاً کمیاب است.

1. Lamond.

2. Waterman Waterman, & Collard.

3. Collard, Epperheimer, & Saigen.

آزمایش هال^۱ (۱۹۹۰) با پرسش‌نامه ۴۵ آیتمی انگیزش مسیر شغلی بر روی ۳۸۰ پاسخ‌دهنده نشان داده که تاب‌آوری مسیر شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری با پیشرفت، منبع کنترل، تأثیرگذاری، استقلال، کشش و پیوستگی دارد. مصاحبه‌گرزدا و پرنس^۲ (۱۹۹۷) با ۹۴ کارکنان که اخراج شده بودند نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار تاب‌آوری با استقلال بود ($p < 0/5$). پژوهش لین^۳ (۱۹۹۷) بر ۱۳۸۸ دانشجوی مقطع کارشناسی تایوانی نشان داد آن‌هایی که رفتار یادگیری بالایی دارند، در تاب‌آوری مسیر شغلی نمره بالاتری می‌گیرند. تاب‌آوری مسیر شغلی با خودکارآمدی رابطه معناداری دارد. در مطالعه گون و کرافت و زورمن^۴ (۲۰۰۰) بر ۱۷۱ دانشجوی دوره لیسانس در ایالت متحده که شغلشان را از نظامی به غیرنظامی تغییر داده بودند و مطالعه کیفی پلی^۵ (۱۹۹۵) بر ۲۰ شرکت‌کننده که شغلشان را از دست داده بودند مشخص شد که تاب‌آوری و کارآمدی رابطه معنی‌داری باهم دارد. در مطالعه گرزدا و پرنس تاب‌آوری مسیر شغلی ارتباط معنی‌دار و همبستگی مثبتی با خلاقیت، اراده و پشتکار (به ترتیب ۱۰، ۵۱، ۴۴ = r با سطح معنی‌دار ۰/۵) دارد. نتایج گون و همکاران (۲۰۰۰) نشان داد که تاب‌آوری مسیر شغلی ارتباط مثبتی با عزت نفس ($p < 0/5$) و ($r = 0/53$) و ارتباط منفی با ارزیابی‌های مضر آینده دارد

($r = -0/31$, $p < 0/05$)؛ یعنی شرکت‌کنندگان با تاب‌آوری شخصی بالا به احتمال بیشتری پیش‌بینی مثبت یا کمتر ارزیابی استرس‌زایی درباره آینده دارند، مشخص شد که تاب‌آوری مسیر شغل همبستگی معنی‌داری با آرزوی معروفیت دارد ($r = 0/31$)، این نیاز به معروفیت ممکن است به وسیله بررسی نمره انگیزشی در پیشرفت توضیح داده شود چرا که نیاز به پیشرفت به طور نظری با تاب‌آوری مسیر شغلی ارتباط

1. Hall.
2. Grzeda & Prince.
3. Lin.
4. Gowan, Craft, and Zimmermann.
5. Pulley.

دارد (لانندن، ۱۹۹۳، به نقل از یوچینگ، ۲۰۰۳).

تحقیقات زیادی خاطر نشان می سازند که تاب آوری با سن (براین رد^۱، ۱۹۹۲، کارسون و بدین^۲، ۱۹۹۴، فو، ۲۰۰۱) رابطه دارد. فو (۲۰۰۱) دریافت که زنان کارمند ۲۵-۲۷ ساله نسبت به زنان ۲۷-۳۵ ساله تاب آوری بیشتری دارند؛ و زنان کارمند در مقایسه با زنان خانه دار در رویارویی با مشکلات تاب آوری بیشتری دارند (محمد پور، فتوت و محمد پور، ۱۳۸۶) و پرستارانی که از تاب آوری بالاتری برخوردارند کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند (شاکری نیا و محمد پور، ۱۳۸۹) و شارداد (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه معنویت با میزان تاب آوری در کارکنان نیروهای مسلح نقش معنویت در پیش بینی میزان تاب آوری دانست و تاب آوری یکی از عوامل پیش بینی کننده، جلوگیری کننده و کاهش دهنده فرسودگی شغلی در پرستاران است (مومنی، اکبری، آتش زاده شوریده، ۱۳۸۸). در پژوهش سیما مار اصل، فیاضی و قلی پور (۱۳۸۹) مشخص شد تاب آوری جزء عوامل روان شناختی مثبت در سازمان است و با افزایش آن میزان تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان افزایش می یابد و میزان آن در کارکنان متأهل بیش از کارکنان مجرد است. همچنین مشخص شده که تاب آوری در مقابل مصرف مواد مخدر (پور شهباز و جزایری، ۱۳۸۷)، نقش واسطه ای بین انواع هوش و رضایت از زندگی (جوکار، ۱۳۸۶)، موفقیت ورزشی و سلامت روانی (بشارت، صالحی، شاه محمدی، نادعلی، زبردست، ۱۳۸۷؛ رحیمیان بوگر و اصغر نژاد، ۱۳۸۷)، سلامت روان و هوش معنوی (حمید، کی خسروانی، باب امیری، دهقانی، ۱۳۹۱)، رضایت مندی شغلی (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰)، راهبردهای مقابله ای حل مساله و جلب حمایت اجتماعی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی دار (شاره حسین، معروفی، هوشمندی، حقی، ۱۳۹۰) و با عوامل خطرزای اعتیاد نظیر افسردگی، اضطراب و استرس، رابطه معکوس دارد (محمدی، آقاجانی، زهتاب ور، ۱۳۹۰).

همچنین تاب آوری با سرسختی روان‌شناختی، رابطه مستقیم و فرسودگی شغلی و مسخ شخصیت و سرسختی و تحلیل عاطفی رابطه معکوس و معنی‌دار دارد (نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸). همچنین بین تاب آوری و حمایت اجتماعی و سلامت روان (آزادی و آزاد، ۱۳۹۰)، راهبردهای فراشناختی و خلاقیت (بشارت و عباسپور، ۱۳۹۰)، خوش بینی (نصیر، ۱۳۹۰) و عاطفه مثبت و منفی و خوش بینی (سید محمودی و همکاران، ۱۳۹۰) همبستگی مثبت و معنادار و بین تاب آوری و فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی (اکبری و آتش زاده شوریده، ۱۳۸۸) همبستگی منفی وجود دارد.

تاب آوری مسیر شغلی یکی از مقوله‌های مهم در مباحث مشاوره، روانشناسی و جامعه‌شناسی محسوب می‌شود. این مؤلفه عامل مهمی در کارایی و ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز می‌باشد. تحقیقات زیادی در مورد خود کلمه تاب آوری شده است اما در مورد تاب آوری مسیر شغلی خیر و با توجه به اهمیت این موضوع و اهمیت انتخاب افرادی با شایستگی مناسب و با مقدار تاب آوری مختلف و با عنایت به خلأ چنین ابزاری این تحقیق به هنجاریابی و بررسی اعتبار این ابزار می‌پردازد.

هدف از پژوهش حاضر تعیین اعتبار، پایایی و هنجاریابی تاب آوری مسیر شغلی در بین کارمندان و دانشجویان است؛ لذا در پی پاسخ به سؤال‌های زیر می‌باشد:

- ۱- آیا پرسشنامه تاب آوری مسیر شغلی از روایی کافی برخوردار است.
- ۲- آلفای کرونباخ پرسشنامه تاب آوری مسیر شغلی چقدر است.
- ۳- روایی پرسشنامه تاب آوری مسیر شغلی با تصنیف یا دو نیمه کردن چگونه است.
- ۴- نرم پرسش‌نامه تاب آوری دانشجویان با کارمندان چگونه است.
- ۵- جدول هنجار پرسش‌نامه برای کارمندان و دانشجویان چگونه است.

روش پژوهش

این پژوهش هنجاریابی از نوع آزمون سازی است جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش عبارت بود از تمام دانشجویان و تمام کارمندان کشور به n تعداد که به صورت خوشه‌ای از کارمندان و دانشجویان سازمان‌های مختلف چهار استان کشور (تهران، شیراز، یزد و سقز) که در سال ۱۳۹۱ به کار و تحصیل اشتغال داشتند تعداد ۶۲۵ کارمند و ۲۶۴ دانشجویه روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش ابتدا مقیاس مذکور ترجمه شد و توسط پنج تن از کارشناسان زبان انگلیسی و روانشناسی مجدداً ترجمه و اصلاح گردید. بعد از انتخاب حجم نمونه پرسش‌نامه به افراد نمونه ارائه شد پس از آن داده‌ها کد گذاری شده و از طریق نرم افزار SPSS با توجه به اهداف سؤالات پژوهش داده‌ها پردازش شد.

گزدا و پرنس (۱۹۹۷) خرده مقیاس‌های تاب آوری در پرسش‌نامه انگیزش مسیر شغلی لندن (۵ آیتم) و سنجش مسیر شغلی نئو (۱۴ آیتم) را در یک پرسش‌نامه ۱۴ آیتمی که در مقیاس لیکرت نمره گذاری شده بود ارائه داد. ضریب پایایی برای پرسش‌نامه آنان برای کارمندان ۶۶ و برای سرپرستان ۸۶. بدست آمده بود. سپس مورگان لیون (۲۰۰۱)، ۱۴ آیتم بر آن افزود که براساس کارکنان و تمایل به تغییر تاکید می‌نمود. همبستگی کلی پرسش‌نامه نشان داد که این پرسش‌نامه تک بعدی است و تاب آوری مسیر شغلی را می‌سنجد. ضریب اطمینان این پرسش‌نامه برای ۷۱۹ شرکت کننده مساوی ۰.۸۸ بود. در این مقاله از پرسش‌نامه مورگان لیون استفاده شد این مقیاس براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (۱- مخالفم، ۲- کمی مخالفم، ۳- نظری ندارم، ۴- موافق، ۵- کاملاً موافقم) است. نمرات بالا منعکس کننده تاب آوری مسیر شغلی بالا است و نمرات کمتر از ۲۸ نشان دهنده تاب آوری بسیار کم می‌باشد.

در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های پرسش‌نامه تاب آوری مسیر شغلی از روش‌های متداول و متعارف که در مورد استاندارد ساختن پرسش‌نامه‌ها وجود دارد استفاده شد. بدین معنا که به منظور پایایی مقیاس از شاخص‌های آماری مواد مقیاس و

محاسبه ضریب آلفای کرون باخ و به منظور بررسی انواع اعتبار آن از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. برای تهیه انواع نرم‌ها برای هر گروه توزیع فراوانی تشکیل و سپس نمره‌های درصدی و استاندارد محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیر

آماره متغیر	تعداد	انحراف معیار	میانگین	حداقل	حداکثر
کارمند	۶۲۵	۴۴۷,۵۶	۱۱۰,۴۳۵۲	۷۶	۱۴۰
دانشجویان	۲۶۲	۲۲۷,۸۹	۱۰۶,۰۶۸۷	۷۲	۱۴۰

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی سوالات تاب آوری مسیر شغلی کارمندان و دانشجویان

شماره سؤال	میانگین	انحراف معیار	همبستگی هر سؤال با کل مقیاس	p	تعداد	شماره سؤال	میانگین	انحراف معیار	همبستگی هر سؤال با کل مقیاس	p	تعداد
۱	کارمندان	۴۰۰۴۸	۹۰۶۶۹	۰.۳۰۸*	۶۲۵	۱۵	کارمندان	۴۰۱۶	۸۸۲۳۸	۰.۴۴۷**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۹۹۶۲	۹۵۶۹۲	۰.۲۸۹**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۶۲۹۸	۹۹۲۴۸	۰.۴۹۷**	۲۶۲
۲	کارمندان	۳۰۵۰۸۸	۱۰۱۲۴۷	۰.۳۵۲**	۶۲۵	۱۶	کارمندان	۳۰۸۹۶	۱۰۵۳۲۶	۰.۴۲۸**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۹۰۸۹	۱۰۵۹۳۶	۰.۳۷۲**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۶۲۶	۱۰۷۸۰۷	۰.۴۶۵**	۲۶۲
۳	کارمندان	۳۰۹۳۷۶	۱۰۶۴۱	۰.۴۳۰**	۶۲۵	۱۷	کارمندان	۴۰۱۴۷۲	۸۸۸۳۷	۰.۴۰۲**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۹۰۸۴	۱۰۰۹۱۶	۰.۴۹۵**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۸۱۳	۹۳۸۴۰	۰.۵۷۳**	۲۶۲
۴	کارمندان	۳۰۷۵۸۴	۱۰۰۳۳۵۱	۰.۳۸۴**	۶۲۵	۱۸	کارمندان	۴۰۰۴۱۶	۹۰۸۴۰	۰.۳۶۰**	۶۲۵
	دانشجویان	۴۰۰۰۷۶	۱۰۱۳۲۹	۰.۴۴۳**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۵۹۹۲	۱۰۶۶۵۹	۰.۳۵۴**	۲۶۲
۵	کارمندان	۳۰۳۸۴	۱۰۱۳۲۸	۰.۴۱۹**	۶۲۵	۱۹	کارمندان	۳۰۷۲۱۶	۱۰۳۱۲۱	۰.۳۸۴**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۹۰۸۴	۹۵۸۵۳	۰.۳۶۸**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۵۸۰۲	۱۰۱۲۹۷	۰.۴۴۲**	۲۶۲
۶	کارمندان	۴۰۱۳۹۲	۸۲۳۲۳	۰.۳۷۶**	۶۲۵	۲۰	کارمندان	۴۰۱۲۹۶	۹۰۶۲۷	۰.۴۰۱**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۶۸۳۲	۱۰۱۸۸۲	۰.۴۱۷**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۹۵۴۲	۹۸۱۵۴	۰.۵۰۷**	۲۶۲

شماره سؤال	میانگین	انحراف معیار	مقیاس همبستگی هر سؤال با کل	p	تعداد	شماره سؤال	میانگین	انحراف معیار	مقیاس همبستگی هر سؤال با کل	p	تعداد
۷	کارمندان	۳۰۷۶۸	۱۰۰۷۳۶۹	۰.۵۰۱**	۶۲۵	۲۱	کارمندان	۴۰۰۷۲	۰.۹۳۰۰۵	۰.۳۸۵**	۶۲۵
	دانشجویان	۴۰۱۰۳	۰.۹۶۲۷۹	۰.۴۵۵**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۹۷۷۱	۰.۹۶۲۶۴	۰.۴۶۳**	۲۶۲
۸	کارمندان	۳۰۹۶۶۴	۰.۹۴۵۸۹	۰.۴۸۰**	۶۲۵	۲۲	کارمندان	۴۰۰۱۶	۰.۸۸۲۳۸	۰.۴۳۳**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۶۶۴۱	۰.۹۷۵۶۵	۰.۵۰۵**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۷۵۹۵	۰.۱۰۱۶۸۱	۰.۴۲۰**	۲۶۲
۹	کارمندان	۳۰۹۰۵۶	۰.۹۵۰۲۳	۰.۳۶۶**	۶۲۵	۲۳	کارمندان	۳۰۸۹۹۲	۰.۱۰۵۲۰۵	۰.۴۴۹**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۳۰۱۱	۰.۱۰۸۲۲۴	۰.۴۴۷**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۵۳۰۵	۰.۱۰۷۴۳۵	۰.۵۰۷**	۲۶۲
۱۰	کارمندان	۴۰۰۷۳۶	۰.۸۸۳۰۸	۰.۳۳۴**	۶۲۵	۲۴	کارمندان	۴۰۱۴۷۲	۰.۸۸۸۳۷	۰.۵۰۳**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۹۸۴۷	۰.۱۰۲۴۴۹	۰.۳۴۲**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۸۴۷۳	۰.۱۰۵۰۲۶	۰.۴۸۸**	۲۶۲
۱۱	کارمندان	۳۰۸۶۵۶	۰.۹۱۷۰۰	۰.۳۲۱**	۶۲۵	۲۵	کارمندان	۴۰۰۴۱۶	۰.۹۰۸۴۰	۰.۴۵۱**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۶۸۳۲	۰.۱۰۱۸۴۲	۰.۲۷۶**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۹۰۴۶	۰.۹۷۲۰۵	۰.۵۴۶**	۲۶۲
۱۲	کارمندان	۳۰۸۸۳۲	۰.۹۳۴۱۱	۰.۳۰۸**	۶۲۵	۲۶	کارمندان	۳۰۷۲۱۶	۰.۱۰۳۱۲۱	۰.۴۷۲**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۷۱۷۶	۰.۱۰۴۱۴۸	۰.۴۰۸**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۴۸۴۷	۰.۱۰۵۶۷	۰.۵۴۴**	۲۶۲
۱۳	کارمندان	۳۰۹۹۳۶	۰.۹۲۶۷۹	۰.۳۸۶**	۶۲۵	۲۷	کارمندان	۴۰۱۳۱۲	۰.۹۰۶۹۲	۰.۴۸۶**	۶۲۵
	دانشجویان	۴۰۰۴۲	۰.۱۰۰۲۹۴	۰.۲۶۰**	۲۶۲		دانشجویان	۴۰۰۲۲۹	۰.۹۵۴۶۵	۰.۴۲۱**	۲۶۲
۱۴	کارمندان	۴۰۱۲	۰.۸۸۷۹۵	۰.۳۳۷**	۶۲۵	۲۸	کارمندان	۴۰۰۷۲	۰.۹۳۰۰۵	۰.۳۷۲**	۶۲۵
	دانشجویان	۳۰۸۸۵۵	۰.۱۰۴۴۱۷	۰.۴۵۶**	۲۶۲		دانشجویان	۳۰۹۶۱۸	۰.۱۰۷۱۴۳	۰.۴۳۱**	۲۶۲

در جدول ۲ همان طور که مشاهده می شود در ستون اول شماره سؤالات مقیاس است که ۲۸ سؤال است. در ستون دوم میانگین نمرات کارمندان و دانشجویان در پاسخ به هر سؤال، در ستون سوم انحراف معیار، در ستون چهارم همبستگی هر سؤال با کل مقیاس، در ستون پنجم سطح معنی داری همبستگی هر سؤال با کل مقیاس و در ستون آخر نیز تعداد پاسخگویان آورده شده است.

سؤالات: آیا سؤالات پرسش نامه از روایی کافی برخوردار است؟ ۲- اعتبار پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ چقدر است؟

جدول ۳- ضریب همسانی درونی آلفای کرون باخ مقیاس تاب آوری مسیرشغلی

شاخصه‌ای آماری	آلفای کرونباخ براساس آیتم‌های استانداردشده	آلفای کرونباخ	p
ضریب آلفای کرونباخ کارمندان	۹۰۳.	۹۰۱.	۰۰۵
ضریب آلفای کرونباخ دانشجویان	۸۸۴.	۸۸۴.	۰۰۵

جهت سنجش ثبات درونی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. همان‌طور که از جدول ۳ پیداست براساس نتایج حاصله ضریب آلفا برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۰۱ برای کارمندان و برای دانشجویان ۰/۸۴۴ می‌باشد که رضایت‌بخش بوده و در سطح ۰/۵ معنی‌دار است

جدول ۴- ضریب همسانی درونی، میانگین، واریانس و آلفای کرون باخ کارمندان در صورت حذف سؤال در مقیاس تاب آوری مسیرشغلی

شاخص	میانگین در صورت حذف سؤال	واریانس (در صورت حذف سؤال)	ضریب همبستگی (در صورت حذف سؤال)	آلفا (در صورت حذف سؤال)
تمایل به ریسک کردن دارم	۹۵،۱۶۴۱	۹۱،۷۸۵	۲۰۸.	۷۸۶.
مشتاقانه مایلم با مردم جدید و متفاوت کارکنم.	۹۴،۹۶۵۶	۹۳،۱۳۷	۱۶۴.	۷۸۷.
توانایی سازگاری با شرایط متغیر را دارم.	۹۴،۴۶۱۸	۹۲،۴۵۶	۲۵۱.	۷۸۲.
می‌توانم ارتباط کاری و دوستی خود را با دیگر بخش‌ها حفظ کنم.	۹۴،۹۲۳۷	۹۱،۵۸۸	۱۸۵.	۷۸۸.
می‌توانم طراحی بهتری از شیوه انجام کارها انجام دهم.	۹۴،۶۲۶	۸۸،۲۳۵	۴۴۴.	۷۷۳.
بدون وابستگی به دستور ریسم، راه مشخصی برای انجام کارها دارم	۹۴،۷۱۷۶	۸۸،۰۱۸	۴۴۸.	۷۷۲.
تعریف را به جای تحقیر می‌پسندم.	۹۴،۵۰۳۸	۸۹،۸۶۸	۴۱۹.	۷۷۵.

شاخص	میانگین در صورت حذف سؤال	واریانس (در صورت حذف سؤال)	ضریب همبستگی (در صورت حذف سؤال)	آلفا (در صورت حذف سؤال)
وقتی دیگران به من می‌گویند کار درستی انجام داده‌ام، باور کنم.	۹۴,۷۰۶۱	۸۹,۳۷۳	۳۹۵.	۷۷۵.
عملکرد شغلی‌ام را بجای مقایسه با دیگران با استانداردهای شخصی خود می‌سنجم.	۹۴,۶۳۳۶	۸۹,۷۶۶	۳۸۶.	۷۷۶.
من برای انجام دادن بهترین کار ممکن در حوزه وظایفم به زمان نیاز دارم.	۹۴,۶۸۷	۹۰,۸۲۹	۲۹۰.	۷۸۱.
در جستجوی فرصت‌هایی برای برقراری ارتباط با افراد بانفوذم.	۹۴,۴۲۷۵	۸۹,۲۴۲	۴۳۰.	۷۷۴.
اهداف مسیر شغلیم آشکاراست و ایده‌های خوبی برای جایی که کار می‌کنم دارم.	۹۴,۶۴۸۹	۸۹,۰۰۱	۴۱۲.	۷۷۴.
می‌توانم سه دستاورد مهم از کار فعلی یا قبلی‌ام را مشخص کنم.	۹۴,۶۴۱۲	۸۸,۲۶۹	۴۴۰.	۷۷۳.
مهارت‌هایم را برای همگامی با روش‌های کنونی، به‌روز می‌کنم.	۹۴,۴۶۱۸	۸۸,۳۱۸	۵۰۳.	۷۷۱.
اطلاعات و مهارت رایانه‌ای مکفی برای انجام کارم دارم.	۹۴,۴۹۲۴	۸۸,۴۰۴	۴۸۱.	۷۷۱.
رویه مشخصی در کارم پیدا کرده‌ام و تغییرات مختلفی که روی می‌دهد شناسایی کرده‌ام.	۹۴,۸۲۴۴	۸۸,۶۶۶	۴۱۸.	۷۷۴.
در پی فرصت‌ها برای اخذ مسئولیت‌های جدید در کارم هستم.	۹۴,۴۳۸۹	۸۹,۵۱۹	۴۴۴.	۷۷۴.
در پی فرصت‌ها برای کار با دیگران یا مشارکت در کارهای تیمی هستم.	۹۴,۴۷۷۱	۹۰,۱۱۳	۳۶۳.	۷۷۷.
از مهارت‌ها و توانایی‌هایی که برای استخدامم لازم است، آگاهم.	۹۴,۹۰۴۶	۹۲,۵۳۹	۱۹۱.	۷۸۶.

شاخص	میانگین در صورت حذف سؤال	واریانس (در صورت حذف سؤال)	ضریب همبستگی (در صورت حذف سؤال)	آلفا (در صورت حذف سؤال)
برای کمک به مسیر شغلی ام، با افرادی خارج و داخل از زمینه کاریم ارتباط دارم.	۹۵،۱۳۳۶	۹۱،۷۹۴	۲۱۲.	۷۸۵.
فعالانه به دنبال انجام وظایف بهتری در کار فعلی یا قبلی ام هستم.	۹۴،۸۱۶۸	۹۰،۴۴۱	۲۸۹.	۷۸۱.
به طور منظم سعی می‌کنم مسیر شغلی آینده در رشته ام را با برقراری ارتباط‌های شخصی، مطالعه یا حضور در جلسات تخصصی، شناسایی نمایم.	۹۴،۷۵۹۵	۹۱،۸۱۶	۲۴۴.	۷۸۳.
بیشتر از همیشه با تغییرات مداوم جهان شغلی ام احساس راحتی می‌کنم.	۹۵،۱۷۹۴	۹۱،۶۷۳	۲۲۴.	۷۸۵.
اگر مشخص کنم چه چیزی برای یادگیری نیاز دارم، فعالانه به دنبال فرصت‌های یادگیری آن خواهم بود.	۹۴،۶۴۱۲	۹۴،۱۵۴	۱۲۱.	۷۸۹.
راغب به خواندن و توجه به اجلاس‌ها کارآگاه‌هایی که مهارت‌ها و دانش‌های جدید را آموزش می‌دهند، هستم.	۹۴،۷۰۲۳	۹۲،۸۶۱	۱۶۰.	۷۸۸.

جدول فوق ضریب همسانی درونی، میانگین، واریانس و آلفای کرونباخ در صورت حذف را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ پس از حذف سه سؤال افزایش چشمگیری داشت آن دو سؤال از همسانی درونی حذف شده و در نتیجه از کل ۲۸ سؤال (نسخه انگلیسی)، ۲۵ سؤال مقیاس از همسانی بالاتری خوردار بودند.

جدول ۴- ضریب همسانی درونی، میانگین، واریانس و آلفای کرون باخ
دانشجویان ندر صورت حذف سؤال در مقیاس تاب آوری مسیر شغلی

آلفا (در صورت حذف سؤال)	ضریب همبستگی (در صورت حذف سؤال)	واریانس (در صورت حذف سؤال)	میانگین در صورت حذف سؤال	
۸۸۴.	۲۷۶.	۱۸۸۰۰۳۸	۱۰۲۰۵۲۱۶	من از تغییرات شغلی و سازمانی استقبال می‌کنم.
۸۸۲.	۳۶۱.	۱۸۴۰۶۸۳	۱۰۲۰۵۳۷۳	تمایل به ریسک کردن دارم.
۸۷۹.	۴۷۳.	۱۸۲۰۴۱۲	۱۰۲۰۶۱۱۸	به هر مشکل کاری که به سراهم بیاید غلبه می‌کنم.
۸۸۰.	۴۴۴.	۱۸۳۰۰۹۳	۱۰۲۰۵۰۵۹	مشتاقانه مایلم با مردم جدید و متفاوت کارکنم.
۸۸۱.	۴۱۰.	۱۸۴۰۷۶۷	۱۰۲۰۶۰۷۸	توانایی سازگاری با شرایط متغیر را دارم.
۸۸۱.	۴۰۶.	۱۸۲۰۶۵۳	۱۰۲۰۸۳۱۴	بدون توجه به مخالفت دیگران نظراتم را ارائه می‌دهم.
۸۸۰.	۴۵۵.	۱۸۳۰۵۲۶	۱۰۲۰۴۹۰۲	می‌توانم ارتباط کاری و دوستی خود را با سایر بخش‌ها حفظ کنم.
۸۷۸.	۵۳۳.	۱۸۱۰۲۶۳	۱۰۲۰۸۵۸۸	می‌توانم طراحی بهتری از شیوه انجام کارها انجام دهم.
۸۷۹.	۵۰۰.	۱۸۰۰۵۸۲	۱۰۳۰۱۵۶۹	بدون وابستگی به دستور ریسم، راه مشخصی برای انجام کارها دارم.
۸۸۳.	۲۸۹.	۱۸۷۰۲۷۴	۱۰۲۰۵۲۵۵	تعریف را به جای تحقیر می‌پسندم.
۸۸۴.	۲۶۹.	۱۸۷۰۹۲۲	۱۰۲۰۸۰۳۹	وقتی دیگران به من می‌گویند کار درستی انجام داده‌ام، باور می‌کنم.
۸۸۱.	۳۹۹.	۱۸۳۰۸۵۴	۱۰۲۰۸	عملکرد شغلی‌ام را بجای مقایسه با دیگران با استانداردهای شخصی خود می‌سنجم.

ضریب همبستگی (در صورت حذف سؤال)	آلفا (در صورت حذف سؤال)	میانگین در صورت حذف سؤال	واریانس (در صورت حذف سؤال)	
۲۵۳.	۸۸۴.	۱۰۲,۴۸۶۳	۱۸۸,۲۷۴	من برای انجام دادن بهترین کار ممکن در حوزه وظایفم به زمان نیاز دارم.
۳۶۴.	۸۸۲.	۱۰۲,۶۳۹۲	۱۸۴,۷۷۵	در جستجوی فرصت هایی برای برقراری ارتباط با افراد بانفوذم.
۵۶۵.	۸۷۷.	۱۰۲,۸۵۸۸	۱۸۰,۴۵۲	اهداف مسیر شغلیم آشکاراست و ایده های خوبی برای جایی که کارمی کنم دارم.
۵۰۲.	۸۷۹.	۱۰۲,۸۸۲۴	۱۸۰,۵۶۹	می توانم سه دستاورد مهم از کار فعلی یا قبلی ام را مشخص کنم.
۵۶۰.	۸۷۸.	۱۰۲,۶۹۸	۱۸۱,۲۸۲	مهارت هایم را برای همگامی با روش های کنونی، به روز می کنم.
۴۰۹.	۸۸۱.	۱۰۲,۹۱۷۶	۱۸۳,۳۰۴	اطلاعات و مهارت رایانه ای مکفی برای انجام کارم دارم.
۴۵۳.	۸۸۰.	۱۰۲,۹۴۵۱	۱۸۲,۸۸۷	رویه مشخصی در کارم پیدا کرده ام و تغییرات مختلفی که روی می دهد شناسایی کرده ام.
۴۸۹.	۸۷۹.	۱۰۲,۵۶۴۷	۱۸۲,۳۴۱	در پی فرصت ها برای اخذ مسئولیت های جدید در کارم هستم.
۴۲۰.	۸۸۱.	۱۰۲,۵۳۷۳	۱۸۴,۲۹۷	به دنبال فرصت برای کار با دیگران یا مشارکت در کارهای تیمی هستم.
۴۴۱.	۸۸۰.	۱۰۲,۷۴۱۲	۱۸۳,۲۴۸	مهارت ها و توانایی هایی که برای استخدامم لازم است، برایم آشکار است.
۵۳۹.	۸۷۸.	۱۰۲,۹۹۶۱	۱۷۹,۵۷۹	برای کمک به مسیر شغلی ام، با افرادی خارج و داخل از زمینه کاریم ارتباط دارم.
۴۹۶.	۸۷۹.	۱۰۲,۶۶۶۷	۱۸۱,۱۰۵	فعالانه به دنبال انجام وظایف بهتری در کار فعلی یا قبلی ام هستم.

آلفا (در صورت حذف سؤال)	ضریب همبستگی (در صورت حذف سؤال)	واریانس (در صورت حذف سؤال)	میانگین در صورت حذف سؤال	
۸۷۷.	۵۷۰.	۱۸۰۰،۶۰۲	۱۰۲،۰۶۰۳۹	به طور منظم سعی می‌کنم مسیر شغلی آینده در رشته‌ام را با برقراری ارتباط‌های شخصی، مطالعه یا حضور در جلسات تخصصی، شناسایی نمایم.
۸۷۷.	۵۴۹.	۱۷۹،۰۴۹۱	۱۰۳،۰۳۵۳	بیشتر از همیشه با تغییرات مداوم جهان شغلی‌ام احساس راحتی می‌کنم.
۸۸۲.	۳۵۸.	۱۸۶،۰۰۹۳	۱۰۲،۰۴۹۴۱	اگر مشخص کنم چه چیزی برای یادگیری نیاز دارم، فعالانه به دنبال فرصت‌های یادگیری آن خواهم بود.
۸۸۱.	۳۹۹.	۱۸۳،۰۵۳۲	۱۰۲،۰۵۵۲۹	راغب به خواندن و توجه به اجلاس‌ها کارآگاه‌هایی که مهارت‌ها و دانش‌های جدید را آموزش می‌دهند، هستم.

جدول فوق ضریب همسانی درونی، میانگین، واریانس و آلفای کران باخ در صورت حذف را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه آلفای کران باخ پس از حذف سؤال‌ها همچنان افزایش چشمگیری داشت سؤال‌ها همچنان برای دانشجویان باقی ماند در نتیجه از کل ۲۸ سؤال (نسخه انگلیسی)، ۲۸ سؤال مقیاس از همسانی بالاتری خور دار بودند.

روایی تصنیف یا دو نیمه کردن مقیاس چگونه است؟

به منظور بررسی روایی ابزار سؤال‌های زوج و فرد هر کدام به عنوان یک آزمون در نظر

گرفته شدند و باهم مقایسه شدند:

جدول ۵- آزمون T وابسته جهت تعیین اعتبار به روش دو نیمه کردن

p	میزان همبستگی	t	درجه ازای دی	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد افراد	شاخص آزمون	
							کارمندان	بار اول
۷۶.	۱۷۳.	۱۷۷۶	۱۳۹۹	۱۰۰۱۹۸۴	۳۰۸۹	۱۰۰		بار اول
				۹۹۲۰۵.	۳۰۸۲۸۶			بار دوم
۰.	۳۰۰.	-1.085	۱۳۹۹	۹۸۴۲۱.	۳۰۷۰۵	۱۰۰	دانشجویان	بار اول
				۱۰۰۱۳۷۹	۳۰۷۳۹۳			بار دوم

جدول فوق ضریب پایایی مقیاس به روش دو نیمه کردن است. همان طور که مشهود است بین نیمه اول و دوم تفاوت معنی داری وجود ندارد. جدول هنجار پرسش نامه تاب آوری مسیر شغلی چگونه است؟

جدول ۶- نمرات خام، T، و رتبه درصدی کارمندان در مقیاس تاب آوری مسیر شغلی

رتبه درصدی	t	فراوانی	نمره خام	رتبه درصدی	t	فراوانی	نمره خام
۳۶،۹۶	۴۹،۹۲۳۲۵	۱۰	۱۰۷	۹۹،۲۸	۵۰،۶۶۰۵۸	۹	۱۴۰
۳۴،۴۸	۴۹،۹۰۰۹	۲۱	۱۰۶	۹۸،۵۶	۵۰،۶۳۸۲۳	۰	۱۳۹
۳۱،۰۶	۴۹،۸۷۸۵۶	۱۵	۱۰۵	۹۸،۵۶	۵۰،۶۱۵۸۹	۰	۱۳۸
۲۸،۴۸	۴۹،۸۵۶۲۲	۲۴	۱۰۴	۹۸،۵۶	۵۰،۵۹۳۵۵	۰	۱۳۷
۲۴،۰۸	۴۹،۸۳۳۸۷	۲۰	۱۰۳	۹۸،۶۴	۵۰،۵۷۱۲	۱	۱۳۶
۲۲،۱۶	۴۹،۸۱۱۵۳	۱۵	۱۰۲	۹۸،۴	۵۰،۵۴۸۸۶	۰	۱۳۵
۱۹،۷۶	۴۹،۷۸۹۱۹	۱۵	۱۰۱	۹۸،۳۲	۵۰،۵۲۶۵۲	۱	۱۳۴
۱۷،۵۲	۴۹،۷۶۶۸۴	۱۳	۱۰۰	۹۸،۲۴	۵۰،۵۰۴۱۷	۰	۱۳۳
۱۵،۴۴	۴۹،۷۴۴۵	۱۳	۹۹	۹۷،۹۲	۵۰،۴۸۱۸۳	۴	۱۳۲
۱۳،۳۶	۴۹،۷۲۲۱۶	۱۳	۹۸	۹۷،۳۶	۵۰،۴۵۹۴۹	۳	۱۳۱
۱۱،۴۴	۴۹،۶۹۹۸۱	۱۱	۹۷	۹۶،۴	۵۰،۴۳۷۱۴	۹	۱۳۰
۱۰،۳۲	۴۹،۶۷۷۴۷	۳	۹۶	۹۴،۶۴	۵۰،۴۱۴۸	۱۳	۱۲۹
۹،۲۸	۴۹،۶۵۵۱۳	۱۰	۹۵	۹۳،۲	۵۰،۳۹۲۴۶	۵	۱۲۸
۸،۴	۴۹،۶۳۲۷۸	۱	۹۴	۹۲،۷۲	۵۰،۳۷۰۱۱	۱	۱۲۷
۷،۶	۴۹،۶۱۰۴۴	۹	۹۳	۹۲،۴	۵۰،۳۴۷۷۷	۳	۱۲۶

رتبه درصدی	t	فراوانی	نمره خام	رتبه درصدی	t	فراوانی	نمره خام
۶۰٫۸۸	۴۹۰٫۵۸۸۱	۰	۹۲	۹۰٫۷۲	۵۰۰٫۳۲۵۴۳	۱۸	۱۲۵
۶۰٫۴۸	۴۹۰٫۵۶۵۷۵	۵	۹۱	۸۸٫۲۴	۵۰۰٫۳۰۳۰۸	۱۳	۱۲۴
۶	۴۹۰٫۵۴۳۴۱	۱	۹۰	۸۶٫۱۶	۵۰۰٫۲۸۰۷۴	۱۳	۱۲۳
۵۰٫۴۴	۴۹۰٫۵۲۱۰۷	۶	۸۹	۸۴	۵۰۰٫۲۵۸۴	۱۴	۱۲۲
۴۰٫۴۸	۴۹۰٫۴۹۸۷۲	۶	۸۸	۸۲٫۱۶	۵۰۰٫۲۳۶۰۵	۹	۱۲۱
۳۰٫۸۴	۴۹۰٫۴۷۶۳۸	۲	۸۷	۷۹٫۹۲	۵۰۰٫۲۱۳۷۱	۱۹	۱۲۰
۳۰٫۲	۴۹۰٫۴۵۴۰۴	۶	۸۶	۷۶٫۸۸	۵۰۰٫۱۹۱۳۷	۱۹	۱۱۹
۲۰٫۵۶	۴۹۰٫۴۳۱۶۹	۲	۸۵	۷۳٫۰۴	۵۰۰٫۱۶۹۰۲	۲۹	۱۱۸
۲۰٫۱۶	۴۹۰٫۴۰۹۳۵	۳	۸۴	۶۹٫۲۸	۵۰۰٫۱۴۶۶۸	۱۸	۱۱۷
۱۰٫۸۴	۴۹۰٫۳۸۷۰۱	۱	۸۳	۶۶	۵۰۰٫۱۲۴۳۴	۲۳	۱۱۶
۱۰٫۴۴	۴۹۰٫۳۶۴۶۶	۴	۸۲	۶۲٫۹۶	۵۰۰٫۱۰۱۹۹	۱۵	۱۱۵
۰٫۹۶	۴۹۰٫۳۴۲۳۲	۲	۸۱	۶۰٫۴	۵۰۰٫۰۷۹۶۵	۱۷	۱۱۴
۰٫۷۲	۴۹۰٫۳۱۹۹۷	۱	۸۰	۵۶٫۹۶	۵۰۰٫۰۵۷۳۱	۲۶	۱۱۳
۰٫۶۴	۴۹۰٫۲۹۷۶۳	۰	۷۹	۵۳٫۳۶	۵۰۰٫۰۳۴۹۶	۱۹	۱۱۲
۰٫۵۶	۴۹۰٫۲۷۵۲۹	۱	۷۸	۵۰٫۸	۵۰۰٫۰۱۲۶۲	۱۳	۱۱۱
۰٫۳۲	۴۹۰٫۲۵۲۹۴	۲	۷۷	۴۸٫۴	۴۹۰٫۹۹۰۲۸	۱۷	۱۱۰
	۴۹۰٫۲۳۰۶	۱	۷۶	۴۴٫۷۲	۴۹۰٫۹۶۷۹۳	۲۹	۱۰۹
				۴۰٫۰۸	۴۹۰٫۹۴۵۵۹	۲۹	۱۰۸

جدول ۷- نمرات خام، T، و رتبه درصدی دانشجویان در مقیاس تاب آوری مسیر شغلی

رتبه درصدی	T	فراوانی	نمره خام	رتبه درصدی	t	فراوانی	نمره خام
۴۷۰٫۷۰۹۹۲	۴۹۰٫۹۹۹۲۱	۶	۱۰۶	۹۸٫۶۶۴۱۲	۵۰۰٫۳۸۹۰۱	۳	۱۴۰
۴۵۰٫۴۱۹۸۵	۴۹۰٫۹۸۷۷۵	۶	۱۰۵	۹۸٫۰۹۱۶	۵۰۰٫۳۷۷۵۵	۰	۱۳۹
۴۲۰٫۹۳۸۹۳	۴۹۰٫۹۷۶۲۸	۷	۱۰۴	۹۸٫۰۹۱۶	۵۰۰٫۳۶۶۰۸	۰	۱۳۸
۳۹۰٫۵۰۳۸۲	۴۹۰٫۹۶۴۸۲	۱۱	۱۰۳	۹۸٫۰۹۱۶	۵۰۰٫۳۵۴۶۲	۰	۱۳۷
۳۵۰٫۳۰۵۳۴	۴۹۰٫۹۵۳۳۵	۱۱	۱۰۲	۹۸٫۰۹۱۶	۵۰۰٫۳۴۳۱۵	۰	۱۳۶
۳۱۰٫۴۸۸۵۵	۴۹۰٫۹۴۱۸۹	۹	۱۰۱	۹۸٫۰۹۱۶	۵۰۰٫۳۳۱۶۹	۰	۱۳۵
۲۹۰٫۰۰۷۶۳	۴۹۰٫۹۳۰۴۲	۴	۱۰۰	۹۷٫۹۰۰۷۶	۵۰۰٫۳۲۰۲۲	۱	۱۳۴
۲۷۰٫۰۹۹۲۴	۴۹۰٫۹۱۸۹۶	۶	۹۹	۹۷٫۳۲۸۲۴	۵۰۰٫۳۰۸۷۶	۲	۱۳۳

رتبه درصدی	T	فراوانی	نمره خام	رتبه درصدی	t	فراوانی	نمره خام
۲۴,۶۱۸۳۲	۴۹,۹۰۷۴۹	۷	۹۸	۹۶,۵۶۴۸۹	۵۰,۲۹۷۳	۲	۱۳۲
۲۲,۵۱۹۰۸	۴۹,۸۹۶۰۳	۴	۹۷	۹۵,۹۹۲۳۷	۵۰,۲۸۵۸۳	۱	۱۳۱
۲۰,۹۹۲۳۷	۴۹,۸۸۴۵۷	۴	۹۶	۹۵,۴۱۹۸۵	۵۰,۲۷۴۳۷	۲	۱۳۰
۱۹,۲۷۴۸۱	۴۹,۸۷۳۱۱	۵	۹۵	۹۴,۶۵۶۴۹	۵۰,۲۶۲۹	۲	۱۲۹
۱۷,۹۳۸۹۳	۴۹,۸۶۱۶۴	۲	۹۴	۹۳,۱۲۹۷۷	۵۰,۲۵۱۴۴	۶	۱۲۸
۱۶,۶۰۳۰۵	۴۹,۸۵۰۱۷	۵	۹۳	۹۱,۰۳۰۵۳	۵۰,۲۳۹۹۷	۵	۱۲۷
۱۴,۸۸۵۵	۴۹,۸۳۸۷۱	۴	۹۲	۸۹,۵۰۳۸۲	۵۰,۲۲۸۵۱	۳	۱۲۶
۱۳,۳۵۸۷۸	۴۹,۸۲۷۲۴	۴	۹۱	۸۸,۳۵۸۷۸	۵۰,۲۱۷۰۴	۳	۱۲۵
۱۱,۸۳۲۰۶	۴۹,۸۱۵۷۸	۴	۹۰	۸۷,۵۹۵۴۲	۵۰,۲۰۵۵۸	۱	۱۲۴
۱۰,۴۹۶۱۸	۴۹,۸۰۴۳۱	۳	۸۹	۸۶,۸۳۲۰۶	۵۰,۱۹۴۱۱	۳	۱۲۳
۹,۱۶۰۳۰۵	۴۹,۷۹۲۸۵	۴	۸۸	۸۵,۸۷۷۸۶	۵۰,۱۸۲۶۵	۲	۱۲۲
۸,۳۹۶۹۴۷	۴۹,۷۸۱۳۸	۰	۸۷	۸۴,۹۲۳۶۶	۵۰,۱۷۱۱۸	۳	۱۲۱
۸,۳۹۶۹۴۷	۴۹,۷۶۹۹۲	۰	۸۶	۸۳,۳۹۶۹۵	۵۰,۱۵۹۷۲	۵	۱۲۰
۸,۰۱۵۲۶۷	۴۹,۷۵۸۴۵	۲	۸۵	۸۱,۲۹۷۷۱	۵۰,۱۴۸۲۵	۶	۱۱۹
۷,۰۶۱۰۶۹	۴۹,۷۴۶۹۹	۳	۸۴	۷۹,۱۹۸۴۷	۵۰,۱۳۶۷۹	۵	۱۱۸
۶,۱۰۶۸۷	۴۹,۷۳۵۵۲	۲	۸۳	۷۶,۳۳۵۸۸	۵۰,۱۲۵۳۲	۱۰	۱۱۷
۵,۵۳۴۳۵۱	۴۹,۷۲۴۰۶	۱	۸۲	۷۳,۶۶۴۱۲	۵۰,۱۱۳۸۶	۴	۱۱۶
۴,۷۷۰۹۹۲	۴۹,۷۱۲۵۹	۳	۸۱	۷۲,۳۲۸۲۴	۵۰,۱۰۲۳۹	۳	۱۱۵
۳,۸۱۶۷۹۴	۴۹,۷۰۱۱۳	۲	۸۰	۷۰,۹۹۲۳۷	۵۰,۰۹۰۹۳	۴	۱۱۴
۳,۰۵۳۴۳۵	۴۹,۶۸۹۶۶	۲	۷۹	۶۹,۰۸۳۹۷	۵۰,۰۷۹۴۷	۱۰	۱۱۳
۲,۴۸۰۹۱۶	۴۹,۶۷۸۲	۱	۷۸	۶۶,۷۹۳۸۹	۵۰,۰۶۸	۲	۱۱۲
۲,۰۹۹۲۳۷	۴۹,۶۶۶۷۴	۱	۷۷	۶۵,۶۴۸۸۵	۵۰,۰۵۶۵۴	۴	۱۱۱
۱,۷۱۷۵۵۷	۴۹,۶۵۵۲۷	۱	۷۶	۶۳,۱۶۷۹۴	۵۰,۰۴۵۰۷	۹	۱۱۰
۱,۳۳۵۸۷۸	۴۹,۶۴۳۸۱	۱	۷۵	۵۸,۵۸۷۷۹	۵۰,۰۳۳۶۱	۱۵	۱۰۹
۰,۹۵۴۱۹۸	۴۹,۶۳۲۳۴	۱	۷۴	۵۴,۱۹۸۴۷	۵۰,۰۲۲۱۴	۸	۱۰۸
۰,۵۷۲۵۱۹	۴۹,۶۲۰۸۸	۱	۷۳	۵۰,۷۶۳۳۶	۵۰,۰۱۰۶۸	۱۰	۱۰۷
۰,۱۹۰۸۴	۴۹,۶۰۹۴۱	۱	۷۲				

در نهایت برای محاسبه T نمرات بدست آمده از Z را در میانگین و انحراف معیار

فرمول T قرار داده که در جدول ۶ و ۷ آورده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

از جمله مقیاس‌هایی که به منظور سنجش تاب آوری مسیر شغلی تدوین شده است مقیاس تاب آوری مورگان لیون است. هدف کلی پژوهش حاضر هنجاریابی مقیاس تاب آوری مسیر شغلی بر روی کارمندان چهار شهر کشور بود. در خصوص تعیین روایی مقیاس با استفاده از روش همبستگی سؤال‌ها با کل پرسشنامه و روش همسانی درونی نتایج نشان داد که کلیه گویه‌های مقیاس تاب آوری مسیر شغلی فوق از روایی مطلوبی برخوردار است. براساس نتایج بدست آمده ۲۵ سؤال از پرسشنامه برای کارمندان و ۲۸ سؤال برای دانشجویان دارای روایی مطلوب بودند.

برای تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش‌های بازآزمایی، تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که مقیاس تاب آوری مسیر شغلی ابزاری است که دارای پایایی ۰۹۰۱ برای کارمندان و برای دانشجویان ۰۸۸۴ است. نتایج فوق با یافته‌های مورگان لیون (۱۹۷۷) درباره شرکت‌کنندگان هم‌خوانی دارد. نسبت به سایر متغیرهای تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی، در ادبیات سازمانی کمترین پژوهش‌ها در رابطه با تاب آوری در محیط کار انجام شده است (پیچ و دوناه‌ها^۱، ۲۰۰۴). با این وجود تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که تاب آوری در محیط کار می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای عملکرد، نگرش‌های شغلی و سایر پیامدهای کاری می‌باشد (واترمن و همکاران، ۱۹۹۴؛ هارلند، هریسون، جونز و ریتر پالمون، ۲۰۰۵؛ به نقل از سیماراصل و همکاران، ۱۳۸۹).

از آنجا که نظریه‌های فعلی، تاب آوری را سازه‌ای چند بعدی متشکل از متغیرهای سرشتی، مانند مزاج و شخصیت، همراه با مهارت‌های مخصوص، مثل مهارت حل

مساله می‌دانند (کمپل - سیلس، کوهان و استین، ۲۰۰۶)، تاب آوری مسیر شغلی با بلوغ حرفه‌ای، نظریه سازگاری کاری دیویس و لاف کویست^۱ (۱۹۸۴)، به نقل از سمیعی، (۱۳۹۰)، خودکارآمدی بند ورا^۲ و سرسختی کوبا سا^۳ (۱۹۷۶)؛ به نقل از یوچینگ لیو، (۲۰۰۳) مرتبط است.

تاب آوری مسیر شغلی کلیدی برای غلبه بر استرس‌ها و موانع مسیر شغلی است (لاندن و مونی ۱۹۸۷؛ به نقل از یوچینگ لیو، ۲۰۰۳). انسان‌های که تاب آوری مسیر شغلی بالایی دارند قادرند آنچه را که برایشان اتفاق می‌افتد کنترل کنند، متمایل به ریسک کردن اند حتی زمانی که نتایج نامشخص است، تحمل موقعیت‌های مبهم را دارند، حس انجام و اصرار برای دستیابی به اهدافشان دارند، مستقل اند و توانایی سازگاری با شرایط متغیر را دارند، مستقلانه کار می‌کنند اما هر جا که لازم باشد با دیگران همکاری می‌کنند. فهم تاب آوری شخصی و فراهمی فرصتی برای افزایش آن باعث کمک به افراد برای غلبه موانع شغلی می‌شود.

لاندن و مونی (۱۹۸۷)؛ به نقل از یوچینگ لیو، ۲۰۰۳)، بیان می‌کنند که تاب آوری مسیر شغلی شخصاً هدایت می‌شود و به طور کلی در سال‌های اولیه ایجاد می‌شود (در طول سال‌های نوجوانی و قبل از ۲۰ سالگی)، آن‌ها معتقدند که مردم می‌توانند طی تقویت‌های مثبت برای به کار بردن قضاوت و عمل خود به صورت مستقلانه تاب آور و مقاوم شوند. تاب آوری مسیر شغلی بازخوردهای عملی مفید عزت نفس و خود اعتمادی را افزایش می‌دهد. تشویق، استقلال و خلاقیت فرصتی برای ریسک کردن بدون نتایج منفی خلق فراهم می‌آورد. فرصت‌های کار گروهی می‌تواند تاب آوری مسیر شغلی فردی را تسهیل کند. در تبیین این نتیجه به نظر می‌رسد که اطلاع افراد از میزان تاب آوری خود در آینده سبب شود که در رفتارهای خود تجدید نظر کرده و شیوه‌های صحیحی را در برخورد با

1. Dawis and Lofquist's Work.
2. Bandura's Self-Efficacy Theory.
3. Kobasa.

موقعیت‌ها در پیش بگیرند و نیز روسا و صاحب نظران بیشتر آنان را درک نمود و به پرورش عزت نفس آن‌ها اهمیت بدهند، آن‌ها را درک کنند و با درایت به برخورد با آنان بپردازند. در کل با نگاهی به پیشینه پژوهش و تأثیرات تاب آوری مسیر شغلی بر کارکنان و دانشجویان لزوم استفاده از چنین مقیاسی ضروری است. هر چند لزوم شناخت این تأثیرات منوط به انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه است و از جمله محدودیت‌های پژوهش این است که این پژوهش برای بار اول در ایران انجام شده و همچنین این تحقیق بر روی افراد تحصیل کرده انجام گرفته است لذا شاید در بین گروه‌های دیگر با تحصیلات مختلف نتایج دیگری مشاهده شود که پیشنهاد می‌گردد در بین تحصیلات دیگر نیز، صورت پذیرد و نمونه حاضر در این تحقیق دختر و پسر دانشگاهی و کارمندان بودند؛ لذا در تعمیم نتایج به جامعه‌ی دیگر دارای محدودیت است و همچنین تحقیق حاضر بر روی کارمندان و دانشجویان ۴ شهر انجام گرفته و ممکن است در تعمیم نتایج به کارمندان و دانشجویان مناطق دیگر دارای محدودیت باشد و پیشنهاد می‌شود مشاوران، روانشناسان و دانشجویان پژوهش‌هایی دیگری در این زمینه انجام دهند پیشنهاد می‌شود این پرسش‌نامه توسط مشاوران و روانشناسان در ادارات و دانشگاه‌ها مورد استفاده قرار گیرد و همچنین با توجه به جدید بودن کار در زمینه مسیر شغلی به نظر می‌رسد انجام پژوهش‌هایی در این زمینه بسیار شایان اهمیت است و در نتیجه می‌توان از نتایج پژوهش حاضر برای سنجش تاب آوری مسیر شغلی افراد استفاده کرد.

منابع

- ابراهیمی قوام، صغرا (۱۳۹۰). *رابطه بین تاب آوری و رضایت مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران*. روانشناسی افراد استثنایی؛ ۱ (۱): ۶۷-۸۱.
- آزادی، سارا؛ آزاد، حسین (۱۳۹۰). *بررسی رابطه حمایت اجتماعی، تاب آوری و سلامت روانی دانشجویان شاهد و ایتاگر دانشگاه‌های شهر ایلام*. طب جانباز؛ ۳ (۱۲): ۵۲-۴۸.
- اکبری، مصطفی؛ آتش زاده شوریده، فروزان (۱۳۸۸). *رابطه تاب آوری و فرسودگی شغلی در پرستاران ... طب و تزکیه؛ ۷۴ و ۷۵ (۱): ۴۷-۳۷*.

- بشارت، محمدعلی؛ صالحی، مریم؛ شاه‌محمدی، خدیجه؛ نادعلی، حسین؛ زبردست، عذرا (۱۳۸۷). *رابطه تاب‌آوری و سخت‌کوشی با موفقیت ورزشی و سلامت روانی در ورزشکاران. روانشناسی معاصر*: ۳ (۲ (پیاپی ۶): ۳۸-۴۹.
- بشارت، محمدعلی؛ عباس‌پور دوپلانی، طاهره (۱۳۹۰). *رابطه راهبردهای فراساختی و خلاقیت با تاب‌آوری در دانشجویان. یافته‌های نو در روانشناسی* ۶ (۴): ۱۱۹-۱۲۵.
- پورشهباز، عباس؛ جزیری، علیرضا (۱۳۸۷). *مزاج و منش در تاب‌آوری نوجوانان پسر شهر تهران در مصرف مواد مخدر، رفاه اجتماعی*: ۷ (۲۹): ۹-۲۸.
- جوکار، بهرام (۱۳۸۷). *تقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی. روانشناسی معاصر*: ۲ (۲ (پیاپی ۴): ۳-۱۲.
- حسینی، فریده سادات؛ جارچی، مسعود حسین. (۱۳۹۲). *بررسی شواهد مرتبط با روایی و پایایی مقیاس تاب‌آوری خانواده، فصلنامه مشاوره خانواده*، ۳ (۲): 181-208.
- حمید، نجمه؛ کی‌خسروانی، مولود؛ باب‌امیری، محمد؛ دهقانی، مصطفی (۱۳۹۱). *بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*: ۳ (۲): ۳۴۱-۳۳۱.
- رحیمیان بوگر، اسحق؛ اصغر نژاد فرید، اصغر (۱۳۸۷). *رابطه سرسختی و خودتاب‌آوری با سلامت روان در جوانان و بزرگ‌سالان بازمانده زلزله شهر بم. روان‌پزشکی و ورا نشناسی بالینی ایران*: ۱۴ (۱): ۷۰-۶۲.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمد رضا، حسینیان، سیمین (۱۳۹۰). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی. انتشارات جهاد دانشگاهی.*
- سید محمودی، جواد؛ رحیمی، چنگیز؛ محمدی، نورالله (۱۳۹۰). *عوامل موثر بر تاب‌آوری در افراد مواجه شده با ضربه روانی. پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره*، ۱ (۱): ۱۴-۵.
- سیما اصل، نسترن؛ فیاضی، مرجان؛ قلی‌پور، آریین (۱۳۸۹). *تبیین پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان. فصلنامه علوم مدیریت ایران*. شماره ۱۷: ۴۵-۲۳.
- شاره حسین، صدیق؛ معروفی، شهرام؛ هوشمندی، مهدی؛ حقی، الهام (۱۳۹۰). *تأثیر تنش‌های شغلی، راهبردهای مقابله با تنش، تاب‌آوری و سلامت روانی در رضایت شغلی تکنسین‌های بی‌هوشی. اصول بهداشت روانی*: ۱۳ (۱ (پیاپی ۴۹): ۲۰-۲۹.
- شاکری نیا، ایرج؛ محمد پور، مه‌ری (۱۳۸۹). *رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۱۴ (۲): ۱۷۰-۱۶۱.
- محمدی، ابوالفضل؛ آقاجانی، میترا؛ زهتاب‌ور، غلامحسین (۱۳۹۰). *ارتباط اعتیاد، تاب‌آوری و مؤلفه‌های هیجانی. روان‌پزشکی و بالینی ایران*: ۱۷ (۲): ۱۴۲-۱۳۶.

- مومنی، خدا مراد؛ اکبری، مصطفی؛ آتش زاده شوریده، فروزان (۱۳۸۸). *رابطه تاب آوری و فرسودگی شغلی در پرستاران*. طب و تزکیه، ۷۵-۷۴ (۲): ۳۷-۴۷.
- مومنی، خدا مراد؛ علیخانی، مصطفی (۱۳۹۲). *رابطه عملکرد خانواده، تمایز یافتگی خود و تاب آوری با استرس، اضطراب و افسردگی در زنان متأهل شهر کرمانشاه*، فصلنامه مشاوره خانواده، ۳ (۲): ۳۲۰-۲۹۱.
- نریمانی، محمد؛ عباسی، مسلم (۱۳۸۸). *بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی*. فراسوی مدیریت: ۲ (۸): ۷۵-۹۲.
- نصیر، مرضیه (۱۳۹۰). *رابطه راهبردهای مقابله با استرس و تاب آوری با خوش بینی در دانش آموزان دختر مقطع متوسطه شهرستان دزفول*. یافته‌های نود در روانشناسی. ۶ (۴): ۵۴-۶۰.
- Brainerd, K. G. (1992). The application of London's interactive model of career motivation to the professional career nurse (Doctoral dissertation, The University of Connecticut. Dissertation Abstracts International, 53(12), 65-97.
- Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., & Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 585-599.
- Conner, K., M. and Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience scale (CD-RISC) Depression and Anxiety, 18, 76-82.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cohen, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Meikles, J. A. & Conway, A. M. (2009). Happiness Unpacked: Positive Emotions Increase Life Satisfaction by Building Resilience, *Emotion*, 9 (3). 361-368.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace (Report No. CE-72-052). Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 396191).
- Conner, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Fu, H. (2001). The relationships among career barriers, career motivation, and coping strategies of young female employees (original in Chinese). Unpublished thesis. National Chengchi University, Taipei, Taiwan.
- Garnezy, N. (1991). Resilience and vulnerability to adverse developmental outcomes associate with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34, 416-430.
- Garnezy, N., & Masten, A. (1991). The protective role of competence indicators in children at risk. In E. M. Cummings, A. L. Green, & K. H. Karraki (Eds.), *Life span developmental psychology: Perspectives on stress and coping* (pp. 151-174). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gowan, M. A., Craft, S. L. S., & Zimmermann, R. A. (2000). Response to work transitions by United States Army personnel: Effects of self-esteem, self-efficacy, and career resilience. *Psychological Reports*, 86, 911-921.
- Grzeda, M., & Prince, J. B. (1997). Career motivation measures: A test of convergent and discriminant validity. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 172-196.

- Hall, M. J. (1990). The pilot test of the London career motivation inventory (Doctoral dissertation, George Mason University, 1990). *Dissertation Abstracts International*, 51(4), 1300. (UMI No. 9025962).
- Kumpfer, K. L. (1999). Factor and processes contributing to resilience: The resilience framework. In: M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development* (pp. 179-224). New York: Kluwer Academic Publishers.
- Lamond, A.L., Depp, C.A., Allison, M., Langer, R., Reichstadt, J., Moore, D.J., Goldshan, Sh., Ganiats, T.G., & Jeste, D.V. (2009). Measurement and predictors of resilience among community-dwelling older women. *Journal of Psychiatric Research*, 43, 148- 154.
- Lazarus, A. (2004). Relationships among indicators of child and family resilience and adjustment following the September 11, 2001 tragedy. The Emory center for myth and ritual in American life. Available on: www.marila.emory.edu/faculty/Lazarus.htm.
- Lin, W. F. (1997). The study of undergraduate students' career commitment and the effect of group intervention (original in Chinese). Unpublished dissertation, The National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investment and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 9-24). California: Sage Publications
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychology*, 56, 227-238.
- McCubbin, M. A., & McCubbin, H. I. (1996). Resiliency in families: A conceptual model of family adjustment and adaptation in response to stress and crisis. In H. McCubbin, A. Thompson, & M. McCubbin (Eds.), *Family assessment: Resiliency, coping, and adaptation: Inventories for research and practice* (pp.) (64). Madison: University of Wisconsin.
- Mohammadpoor A, Fotowwat A, Mohammadpoor M. [Comparison between attachment style, hardiness, resiliency and mental health in housewife and employed women (Persian)]. Paper presented in second congress of women promotion with focus of healthy family. Mashhad University of Medical Sciences 2007;46-51.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. Working paper, Monash University
- Pulley, M. L. (1995). Beyond the corporate box: Exploring career resilience (Doctoral dissertation, Vanderbilt University, 1995). *Dissertation Abstracts International*, 57 (02) , 1427.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency...*Journal of clinical psychology*, 58(3) , 307-321.
- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: Implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21, 119-144.
- Shareda, Hosein. (2014). The Role of Religion and Spirituality in Building Resiliency Among Muslim Armed Forces Personnel. *The Society for Social Work and Research*, 4(3) , 216-225.
- Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the child. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71, 290-297.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard B. A. (1994, July-August). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 74(4), 87-95.
- YU-CHING LIU. (2003). RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER RESILIENCE AND CAREER BELIEFS OF EMPLOYEES IN TAIWAN. Dissertation DOCTOR OF PHILOSOPHY.