

职业弹性对工作绩效和职业满意度影响的实证研究*

李霞**¹ 张伶² 谢晋宇³

(¹南开大学周恩来政府管理学院, 天津, 300071)(²南开大学商学院, 天津, 300071)

(³复旦大学管理学院, 上海, 200433)

摘要:职业弹性是指个体灵活应对变化的职业环境甚至是逆境的职业能力。在控制无关变量(性别、学历、企业性质、转换职业、转换单位、工龄、职务级别)及同一方法偏差的基础上,本文考察了职业弹性的不同维度对其后效变量的影响。通过对某信息集团下属的59家电子相关企业中的324位管理人员的问卷调查,结果表明职业弹性会影响个体的工作绩效和职业满意度,管理者的职业弹性越高,其工作绩效越高、职业满意度也越高。

关键词:职业弹性 工作绩效 职业满意度

1 引言

弹性研究权威 Luthar 认为弹性(resilience)具有特定领域性,建议在研究弹性时,应该要明确指出是哪个领域的弹性,使用限定词,诸如“教育弹性”“情绪弹性”、“行为弹性”等(Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000)。职业领域中弹性概念的准确描述显然就是职业弹性(Career resilience)。事实上,职业弹性正在成为职业领域的一个热门词汇,是新近求职者和雇主都日益重视的个体品质(Coutu, 2002)。该概念最早由 London 于 1983 年提出,其含义为“在不乐观的环境中个体对职业破裂的反抗”(London, 1983),后来他又将其含义扩充为一种个体适应变化的职业环境甚至是不乐观或恶劣的职业环境的能力。在此后的众多研究中,Collard, Epperheimer 和 Saign(1996)提出的职业弹性结构理论和 Pulley(1995)的职业弹性形成机制的质性研究颇具影响。

Career resilience 的翻译有多种,如台湾学者把它翻译为“生涯复原力”(如叶欣怡, 2005; 林瑞蓉, 2009),大陆有学者把它翻译为“职业韧性”(如许诺, 凌文轮, 2007)。而职业弹性的核心词汇“resilience”的翻译在国内更是我种多样,有“复原力”、“压弹”、“抗逆力”、“韧性”、“心理弹性”等。由于国内心理学界的第一篇关于“resilience”的学术论文(席居哲, 桑标, 2002)是将该词译为“心理弹性”,并且席居哲, 桑标和左志宏在其论文“心理弹性(Resilience)研究的回顾与展望”(心理科学, 2008)中阐述了将该词译为“心理弹性”的合适性,因此,在本研究中,选取将

“Career resilience”的核心词汇“resilience”译为弹性,相应地将“Career resilience”译为“职业弹性”。作者认为这种译法一方面能最好的与既有概念衔接,另一方面该译法能最好的体现这个概念的“承受、忍受职业压力或逆境并超越逆境和反弹”的内涵。

关于职业弹性的后效有丰富的研究,讨论的结果变量有工作满意度、职业满意度、组织承诺、离职倾向、工作幸福感、绩效等。例如 Roman - Oertwig(2004)探讨了教师的职业弹性与工作满意度的关系。Leynes(2007)研究了广告销售代表的销售业绩与其个人弹性的关系。大陆的既有研究(如许诺, 凌文轮, 2007)主要集中于职业弹性的概念介绍和培养对策分析,缺乏实证研究。对于既有研究来说,存在以下三方面的问题。首先,职业弹性的测量缺乏全面性。既有测量依据的或是 London 的职业弹性理论、或是 Collard 的职业弹性理论、或是心理弹性理论。而职业弹性是一个多面的结构(Pulley, 1995),前述的三种测量都只侧重于职业弹性的部分方面,缺乏较强的综合性和全面性。其次,既有的研究在考察职业弹性与后效变量关系时缺乏对无关变量的控制。譬如有研究表明人口统计学变量比如性别、年龄、职务级别等会对职业满意度和工作绩效产生影响,这些无关变量会污染职业弹性对后效变量的效应。再次,既有的研究忽视了同一方法偏差(common method biases)的影响。同一方法偏差是一种系统误差,可能会使研究结果产生严重的偏差,从而降低了研究结果的说服力甚至对结果产生误导。

* 本研究得到教育部人文社科研究青年项目(08JC630049)、国家自然科学基金项目(70872051)的资助。

** 通讯作者:李霞。E-mail: xialink@mail.nankai.edu.cn

就职业弹性的内涵来看,无疑它对于个体在当今快速变化、动荡、充满激烈竞争的职场上生存和成功来说具有重要意义。在我国目前就业、工作压力极大,职业的无边界生涯模式日益突显的情况下,展开职业弹性研究无疑具有必要性。考虑到职业弹性测量的文化背景依存性以及大陆实证研究的不足,以及既有研究存在的三方面的局限,在此,本课题拟就职业弹性的后效影响进行探索性的实证研究,欲在对无关变量进行控制的情况下考察职业弹性的态度结果、绩效结果。

London(1983)曾从理论上预测高职业弹性者会“展示主动性、目的性行为和高绩效”,相反,低职业弹性者会“显示退缩行为、焦虑、困惑,譬如缺勤、躲避任务,出现身体的或心理的不适症状,低绩效等”。并且职业弹性被 London 认为是克服职业压力和职业生涯障碍的关键成分。Collard 等(1996)也认为职业弹性是个体在工作世界成功的必备因素,是个体可雇佣性的前提,同时高职业弹性者是组织获得竞争优势的来源,因此培养职业弹性于组织和个人是一种双赢。根据 London(1983)和 Collard(1996)的理论,高职业弹性者由于更能克服职业压力和挫折并能迅速反弹,则有假设:H1:管理者的职业弹性对个人绩效有正向影响,即管理者的职业弹性越高,其个人绩效也越高。同时,根据 Collard(1996)的观点,高职业弹性者有更好的职业自我管理能力,有更高的可雇佣性,相应的会对自己的职业和工作更为满意;此外,既然许多学者认为职业弹性会影响个体的职业成功,而职业满意度又是职业成功的一个主观标准(Arthur, Khapova, Wilderom, 2005),因此假设:H2:管理者的职业弹性对职业满意度有正向影响,即管理者的职业弹性越高,其职业满意度也越高。由于既有研究(龙立荣, 2002; Greenhaus, Parasuraman, Wormley, 1990; 夏凌翔, 黄希庭, 2002)表明职业满意度和工作绩效之间存在相关性,则职业弹性与职业满意度和工作绩效三者之间可能存在中介作用,文中也将对此进行考察。

2 方法

2.1 变量的测量

对人口统计学变量性别、年龄、学历等采用直接询问的方法来测量,对个体绩效、职业满意度和职业弹性采用 Liket 五级记分量表来测量。数据分析所用统计软件为 Lisrel 8.53 和 SPSS 15.0。本研究主要运用了以下分析方法:信度分析、相关分析、回归

分析、验证性因子分析。

2.1.1 工作绩效

采用了龙立荣(2002)翻译的曾由 Gould 在 1979 和 Pazy 在 1988 使用过的自评绩效问卷,由 4 个项目构成,分别评价员工在组织评价中、上司评价中、与他人比较中的地位及所获得的成就水平。该量表得分越高表示自评的个体绩效水平越高。

2.1.2 职业满意度

职业满意度采用 Greenhaus(1990)等编制的五个项目的职业满意度问卷,分别反映对职业晋升、待遇、发展、进步等方面的满意度。该量表得分越高表示个体的职业满意度越高。

2.1.3 职业弹性

职业弹性指一种个体灵活适应工作环境变化、克服职业生涯阻碍的能力。职业弹性的测量采用李霞开发的由 21 个题项构成的职业弹性量表(李霞,印刷中)。该量表参考了 London, Collard 的理论和既有的职业弹性测量工具并结合本土文化编制而成。职业弹性由六个维度构成。“主动性”维度主要反映的是在人际关系和职业探索与管理方面的主动性。“职业愿景”维度反映职业目标和愿景方面的内容。“学习能力”维度反映的是学习能力。“成就动机”维度反映的是努力与成就欲望。“心理韧性”维度反映心理坚韧程度。“灵活性”维度反映冒险与灵活性。6 个维度的测量题数分别为:6、3、3、3、3、3。该量表总得分越高表示个体的职业弹性水平越高。

2.1.4 控制变量

控制变量为管理者的性别、学历、所在企业资本性质、转换职业和转换组织的经验、职务的级别及年龄。除年龄设为连续变量外,其他皆为分类变量。由于职业满意度和工作绩效之间存在相关性,此处考察职业弹性对职业满意度的影响时会控制绩效,在考察职业弹性对绩效的影响时会控制职业满意度。

2.2 抽样方法和调查对象

调查的样本为天津市中环信息集团有限公司下属的 59 家企业中的管理人员。问卷在天津市电子工业协会的帮助下以方便抽样的方式抽取企业,在获得企业相关人员的支持后开始进行问卷调查。问卷的总回收率为 59.83%。

问卷回收后,对回收的问卷进行整理、编码和录入。剔除无效问卷后,剩余有效问卷 324 份,问卷的有效率为 90.25%。在调查的 324 位管理人员中,男性管理人员占 55.8%,35 岁以下占 48.8%,36—

45 岁占 22.5%,45 岁以上占 28.7%。大专学历占 31.3%,本科及以上学历占 55.0%。18.4%曾转换过职业,28.7%曾转换过组织。85.2%来自国有企业,48.9%为初级管理者,42.7%为中级管理者。平均从事管理工作年数为 11.50 年,平均工龄为 16.85 年。

3 结果

3.1 同一方法的控制及检验结果

由于本研究的数据均来自管理者的自陈报告,测量形式皆为 Liket 量表,这可能导致同一方法偏

差。根据周浩和龙立荣(2004)的研究,可以采用 Harman 单因素检验和多质多法模型(multitrait-multimethod,MTMM)进行统计检验。前者的基本假设是如果方法变异大量存在,进行因素分析时,要么析出单独一个因子,要么一个公因子解释了大部分变异。多质多法模型则把方法也作为潜变量与特质潜变量一起纳入模型。若有公共方法变异因子的模型的各项拟合指数明显要好于没有公共方法因子的模型,则说明测量中存在严重的同一方法偏差。在此,我们分别做了单因素、八因素和九因素模型的验证性因子分析。结果见表 1。

表 1 单因素模型、八因素模型和九因素模型拟合指数的比较

模型	χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	RMSEA	IFI	CFI	NNFI
单因素	2329.05	405	5.75	.150	.59	.59	.56
八因素	893.89	377	2.37	.067	.89	.89	.87
九因素	707.29	339	2.07	.056	.90	.90	.89

注:①单因素模型是指所有项目负荷在一个公因子上;②八因素模型是指项目负荷在各自的理论维度上;③九因素模型是指项目除负荷在各自的理论维度外还同时负荷在方法公因子上。

从表 1 结果来看,变量测量中的同一方法偏差并不严重。比较拟合指数,可以发现单因素模型的拟合程度很差;八因素模型的拟合程度可以接受;加入了方法公因子的九因素模型的拟合指标略好于八因素模型,但没有大的改善。据此,可以断定,各变量的测量中同一方法偏差问题不大,不会对职业弹性和后效变量的关系造成影响。

3.2 描述统计和相关分析结果

研究变量自评绩效、职业满意度和职业弹性的

均值、标准差、测量的信度以及相关矩阵等描述统计分析结果见表 2。从表中可以看出,所有变量测量的内部一致性信度 α 系数都在 .75 以上,这表明对变量的测量有良好的信度。对于偏度和峰度来说,除了“主动性”和“成就动机”的峰度值大于 2 但小于 2.2 外,其他变量分布的偏度和峰度的绝对值都小于 2,可认为近似正态分布。从变量的相关矩阵来看,自评绩效、职业满意度和职业弹性彼此之间都达到显著的正相关。

表 2 研究变量的描述统计结果

	<i>item</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3	4	5	6	7	8
自评绩效	4	13.64	2.25	.78	1							
职业满意度	5	16.13	3.55	.86	.52	1						
主动性	6	20.65	3.23	.79	.53	.36	1					
职业愿景	3	10.87	1.80	.78	.35	.26	.42	1				
学习能力	3	10.64	1.81	.77	.34	.21	.52	.61	1			
成就动机	3	10.61	1.91	.80	.38	.22	.67	.44	.58	1		
心理韧性	3	10.71	1.94	.82	.41	.35	.61	.51	.61	.67	1	
灵活性	3	10.11	2.00	.79	.37	.33	.67	.26	.38	.45	.40	1

注:表中相关系数皆在 .01 水平显著(2-尾)。

3.2 回归分析结果

为了考察控制无关变量后职业弹性对管理者个体绩效和职业满意度的影响,我们比较了不考虑控制变量、仅控制人口统计学变量、控制人口统计学变量和主要无关变量这三种情形。加入了控制变量后

的回归分析采用的是层级回归。在回归分析前,我们考察了残差的独立性和正态性以及方差的齐性,考察结果表明数据可以进行线性回归分析。回归分析结果见表 3。

从模型 1 可以看出,在不对无关变量控制情况

下,职业主动性和职业愿景对自评绩效正向影响显著,职业主动性的影响最大,职业弹性可以解释自评绩效总变异的 .308。从模型 2 来看,在控制人口统计学变量后,职业愿景变得对绩效影响不显著。模型 2 解释了自评绩效总变异的 .387,而职业弹性解释了绩效总变异的 .309。模型 3 则说明,在控制了人口统计学变量和职业满意度之后职业主动性仍然对绩效正向影响显著,职业弹性解释了绩效总变异的 .152。

从职业弹性对职业满意度的影响来看,模型 4 说明在不控制无关变量情况下,职业主动性、职业愿

景、心理韧性和灵活性四个维度对职业满意度正向影响显著,心理韧性的影响最大,职业弹性可以解释职业满意度总变异的 .196。从模型 5 来看,在控制人口统计学变量后,职业主动性、职业愿景、心理韧性和灵活性四个维度仍然对绩效影响显著。模型 5 解释了职业满意度总变异的 .285,而职业弹性解释了绩效总变异的 .203。模型 6 则说明,在控制了人口统计学变量和自评绩效之后心理韧性和灵活性仍然对职业满意度影响显著,职业弹性解释了职业满意度总变异的 .059。

表 3 自评绩效和职业满意度对控制变量和职业弹性的回归分析

	因变量:自评绩效			因变量:职业满意度		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
主动性	.423**	.40**	.33**	.190*	.23**	.09
职业愿景	.133*	.11	.05	.146*	.16*	.13
学习能力	-.021	-.02	.02	-.117	-.11	-0.1
成就动机	-.038	.03	.07	-.149	-.13	-.14
心理韧性	.112	.12	.06	.259**	.21**	.16*
灵活性	.033	.01	-.04	.172*	.16*	.16*
R ²	.308	.387	.457	.196	.285	.366
ΔR ²		.309	.152		.203	.059

注:①模型 1 和 4 为不考虑控制变量,直接考察职业弹性对自评绩效和职业满意度的影响;模型 2 和 5 为控制人口学变量,即性别、学历、企业性质、转换职业、转换单位、工龄、职务级别后,分别考察职业弹性对自评绩效和职业满意度的影响;模型 3 为控制人口学变量和职业满意度后职业弹性对自评绩效的影响;模型 6 为控制人口学变量和自评绩效后职业弹性对职业满意度的影响。②表中自变量的系数为标准回归系数。③ΔR² 表示该模型较该模型的控制变量模型产生的 R² 变化。④* 表示在 .05 水平显著,** 表示在 .01 水平显著。

由于本研究中职业满意度和工作绩效之间存在相关,且表 3 的回归分析结果表明职业弹性与职业满意度和工作绩效之间可能存在中介作用,因此根据中介效应的检验程序(温忠麟,侯杰泰,张雷,2005)做了中介作用检验。结果发现职业满意度在职业弹性的主动性维度与工作绩效关系中起部分的中介作用,中介效应占总效应的比例为 28.6%。工作绩效在职业弹性的主动性与职业满意度之间起完全中介作用。Sobel 检验表明工作绩效在职业愿景($z = 1.27, p > .05$)、心理韧性($z = 1.35, p > .05$)和灵活性($z = .10, p > .05$)与职业满意度之间不起中介作用。

4 讨论与结论

能为雇主提供高绩效是个体可雇佣性的前提,拥有高绩效的员工则是组织成功和竞争力的源泉。从前文回归分析的结果可以看出,在剔除人口统计学变量以及职业满意度对工作绩效的影响后,职业

弹性仍然对工作绩效影响显著,这表明职业弹性具有独立影响个体工作绩效的作用。本研究的假设 H1 得到了验证。该结果与 Youssef 和 Luthans (2007)的研究结果一致,他们的研究表明领导的弹性会影响员工的弹性,而员工的弹性会影响员工的工作绩效、工作满意度、工作幸福感、组织承诺。Gu 和 Day(2007)的研究也表明高职业弹性有助于教师克服环境变化的挑战并用积极的态度来面对工作及生活上的压力,教师的职业弹性是其工作有效性的前提。

从本研究的回归分析结果来看,在剔除人口统计学变量以及工作绩效对职业满意度的影响后,职业弹性仍然对职业满意度正向影响显著,这表明职业弹性具有独立影响个体职业满意度的作用。台湾学者林瑞荣(2009)研究也表明职业弹性与职业满意度有正相关。此外,作者考察了把职业弹性总量表得分视为自变量、不对具体维度做分析的情况,发现在控制无关变量后亦得到职业弹性对工作绩效和职

业满意度作用显著。本研究的假设 H2 得到了验证。

R·H·Waterman, J·A·Waterman 和 Collard (1994)曾在《哈佛商业评论》上倡议培养“有职业弹性的劳动力”,而本文则用实证研究证明了职业弹性对于个人和组织的双重重要性。本研究结果对于个人、组织和培训机构皆具有重要意义。个人须认识到职业弹性对其职业生涯成功的重要性并主动开发职业弹性。组织则需重视其组织成员职业弹性的培养以获取高工作绩效。对于培训机构来说,本研究亦可为其增设职业弹性培训服务提供理论证据。此外,本研究为职业弹性理论提供了实证支持,对进一步完善和深化职业弹性理论具有理论意义。

总之,本研究结果表明职业弹性对职业满意度和工作绩效有正向的影响,它对工作绩效的影响部分的通过职业满意度来实现,它对职业满意度的影响也部分的通过工作绩效来实现。管理者的职业弹性水平越高,其职业满意度越高,其工作绩效也越高。本研究的局限在于工作绩效的测量采用的是自陈报告,今后若能采用 360 度评价方式来测量可能提高测量的准确性。对于今后的研究来说,若能在其他职业群体,其他行业来考察职业弹性的影响,会提高本研究的效度。此外,若能纵向地考察职业弹性的发展过程及对个体职业行为的影响也会深化我们对职业弹性后效的理解。

参考文献

- 李霞.(印刷中). 职业弹性的结构研究及测量工具开发. *管理学报*.
- 林瑞蓉.(2009). *生涯自我效能、生涯复原力与生涯满足关系之研究—以生涯管理行为为中介变项*. 硕士学位论文. 台湾: 国立高雄应用科技大学.
- 龙立荣.(2002). *职业生涯管理的结构及其关系研究* (pp.111-112, 116, 189). 武汉: 华小师范大学出版社.
- 温忠麟, 侯杰泰, 张雷.(2005). 调节效应与中介效应的比较和应用. *心理学报*, 37(2): 268-274.
- 夏凌翔, 黄希庭.(2002). 论工作满意度与工作绩效的关系. *西南师范大学学报*, 28(4): 32-34.
- 许诺, 凌文铨.(2007). 初探职业韧性的培养. *企业经济*, 9, 51-53.
- 席居哲, 桑标.(2002). 心理弹性(resilience)研究综述. *健康心理学杂志*, 10(4), 314-318.
- 席居哲, 桑标, 左志宏.(2008). 心理弹性(Resilience)研究的回顾与展望. *心理科学*, 31(4), 995-998.
- 叶欣怡.(2005). *回任人员的生涯复原力、组织承诺以及工作满意度之关系研究*. 研究学位论文. 台湾: 大同大学.
- 周浩, 龙立荣.(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of organizational behavior*, 26(2), 177-202.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). *Career resilience in a changing workplace*. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job-performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gu, Q. & Day, C. (2007). Teachers resilience: a necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1302-1316.
- Leynes, S. V. (2005). *Resilience factors of advertising sales representatives*. Unpublished Doctorial Dissertation, Capella University.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Luthar, S. S., Cicchetti D., & Becker B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Pulley, Mary Lynn. (1995). *Beyond the corporate box: Exploring career resilience*. Unpublished Doctorial Dissertation, Peabody College for Teachers of Vanderbilt University.
- Roman - Oertwig, Sandra. (2004). *Teacher resilience and job satisfaction*. Unpublished Doctorial Dissertation, The University of North Carolina at Chapelhill.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.

The Effects of Career Resilience on Work Performance and Career Satisfaction

*Li Xia*¹, *Zhang Ling*², *Xie Jinyu*³

(¹ Zhou Enlai School of Government, Nankai University, Tianjin, 300071)

(² School of Business, Nankai University, Tianjin, 300071)

(³ School of Management, Fudan University, Shanghai, 200433)

Abstract Career resilience is a person's ability to adapt to changing workplaces, even when the changes are discouraging or disruptive. Since career resilience is a required characteristic for employees to achieve success in their current and future workplaces, more understanding about the concept of career resilience and how it affects one's career decision and job behaviors will shed significant light on designing or improving man power training program and career counseling. The primary purpose of this study was, therefore, to explore the effects of career resilience. According to London's theory (London, 1983), one with a high level of career resilience will demonstrate initiative, purposive action and high performance; however, the counterpart will demonstrate withdrawal, anxiety and confusion (e.g., absenteeism, task avoidance, physical or psychological symptoms of stress, low performance). Thus, we predicted that employees with a higher level of career resilience would achieve higher level of performance than employees with a lower level of career resilience. At the same time, Waterman and Collard pointed out that career-resilient individuals had better career self-management ability and employability (Waterman, Waterman, & Collard, 1994; Collard, Epperheimer, & Saign, 1996). Thus, we conjectured that employees with a higher level of career resilience would gain a higher degree of career satisfaction than employees with a lower level of career resilience. The sample consisted of 324 managers from 59 electronic related corporations under one information group. The manager's career resilience level was measured with a Career resilience Questionnaire of six factors developed by a Chinese scholar. The demographics variables and the level of their career satisfaction and performance were measured with questionnaires, too. The Harman signal factor testing and multitrait-multimethod testing showed that common method variance was not significant here. When examining the effects of career resilience on performance, the variables of demographics and career satisfaction were controlled, and when examining the effects of career resilience on career satisfaction, the variables of demographics and performance were controlled. Correlation analysis indicated that the three variables of career resilience, career satisfaction and performance positively correlated with one another. The multiple regression model and the hierarchical regression model were used for testing hypothesis. The Results showed that career resilience yielded statistically significant effects on performance and career satisfaction. Career resilience alone explained 15.2 percent of the variance in performance the variables of demographics and career satisfaction controlled, and explained 5.9 percent of the variance in career satisfaction with the variables of demographics and performance controlled. Although popular and frequent in its appearance in recent business writings, the academic writings of career resilience are far more limited. This study contributes not only to the academic literature on career resilience but also to our understanding of the effects of career resilience. In addition, this empirical research provides evidence for the existing career resilience theories and suggests that both organizations and individuals should pay attention to the importance of career resilience. The limitations of this research and suggestions for future research were also discussed.

Key words career resilience, self-reported performance, career satisfaction