



Investigating the Relationship between Core Self-evaluation and Proactive Personality with Employability: The Mediating Role of Adaptability, Career Exploration, and Career Planning

Sepideh Moghaddas¹  , Parisa Nilforooshan^{1*}  , Ahmad Sadeghi¹  

1. Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

*Corresponding author: Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 04 Nov 2022
Revised: 21 Feb 2023
Accepted: 07 Mar 2023
Published: 09 Apr 2025

Keywords:
Adaptability, Career Planning, Core Self-Evaluation, Employability, Proactive Personality.

ABSTRACT

The present study examined the relationship of core self-evaluation with proactive personality with employability, with the mediating roles of career adaptability, career exploration, and career planning. This research was descriptive-correlational in nature. The present research encompassed all undergraduate students at the University of Isfahan in the academic year 2021-2022, a total of 9500 students (6199 women, 3301 men). A total of 1025 students (803 women, 222 men) completed the Self-Perceived Employability Scale (SPES), Core Self-Evaluation Scale (CSES), Proactive Personality Scale (PPS), Career Adapt-Ability Scale (CAAS), Career Planning Scale (CPS), and Career Exploration Scale (CES). The data was analyzed using the SPSS 23 and AMOS 23 statistical programs, which implemented structural equation modeling and bootstrapping analysis. The results of structural equation modeling indicated that career adaptability, career exploration, and career planning played partial mediating roles in the relationship between core self-evaluation and employability, and a full mediating role in the relationship between proactive personality and employability. Ultimately, career exploration and career planning served as complete mediators in the relationship between employability and career adaptability. Employability may be achieved through proactive personality, career exploration, and career planning, as well as core self-evaluation. Therefore, universities may organize seminars that emphasize these variables to enhance their employability.

Cite this article: Moghaddas, S., Nilforooshan, P., & Sadeghi, A. (2025). Investigating the Relationship between Core Self-evaluation and Proactive Personality with Employability: The Mediating Role of Adaptability, Career Exploration, and Career Planning. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(1), 247-265. doi:10.22059/japr.2023.350609.644436



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2023.350609.644436>

© The Author(s).

Extended Abstract

Aim

Choosing a career and preparing for employment after graduation are among the most important tasks for university students during their academic journey (Kwon, 2019). In recent years, students have faced numerous barriers to employment and increasing challenges related to unemployment (Atitsogbe et al., 2019). Shifts in the job market and changing employment conditions have significantly contributed to the emergence of these challenges (Di Fabio, 2017). Consequently, one of the primary concerns of higher education institutions is to support students in becoming employable (Dacre Pool et al., 2014; Nicholas, 2018). In this context, the importance of employability has grown, drawing attention across various domains, including public policy, human resources, and higher education (Asonitou, 2015). Employability is thus recognized as a valuable and multidimensional professional construct with a variety of definitions (Thijssen et al., 2008).

Employability is considered a crucial competency that facilitates the transition from education to the workforce and lays the groundwork for a sustainable career (Anderson & Tomlinson, 2021). The successful integration of university graduates into the labor market depends largely on the competencies and attributes they acquire during their academic training (Molla & Cuthbert, 2015).

Rothwell and Arnold (2007) explored the concept of perceived employability among students and graduates. From a psychological perspective, perceived employability refers to individuals' subjective beliefs and perceptions about their ability to obtain and maintain employment (Berntson & Marklund, 2007). Investigating the antecedents of employability is therefore a significant area of study.

According to the career construction theory and its career adaptability model (Savickas, 2013), prior research has identified adaptivity (including core self-evaluation and proactive personality) (Rodrigues et al., 2019), career adaptability (Ma et al., 2021), and adapting behaviors (such as career exploration and career planning) (Jackson & Tomlinson, 2020) as key antecedents of perceived employability, which is seen as an adaptation outcome (Rudolph et al., 2017; Thijssen et al., 2008). The present study investigates the relationships between core self-evaluation and proactive personality and perceived employability.

Methodology

This study employed a descriptive-correlational research design. The population consisted of all undergraduate students at the University of Isfahan during the 2021–2022 academic year, totaling 9,500 students (6,199 women and 3,301 men). A sample of 1,025 students (803 women and 222 men) was selected using a convenience sampling method and responded to the following questionnaires:

1. **Self-Perceived Employability Scale (SPES):** Developed by Rothwell et al. (2008), this scale includes four subscales—perceived university status, perceived field of study status, perceived labor market status, and self-belief—each consisting of two items.
2. **Core Self-Evaluation Scale (CSES):** Developed by Judge et al. (2003), this scale comprises 12 items measuring individuals' overall self-assessment.
3. **Proactive Personality Scale (PPS):** Developed by Parker (1998), this scale includes 6 items assessing the tendency to take initiative and effect change.
4. **Career Adapt-Ability Scale (CAAS):** Developed by Savickas and Porfeli (2012), this scale measures four dimensions of career adaptability—concern, control, curiosity, and confidence—with six items per subscale.
5. **Career Planning Scale (CPS):** Developed by Gould (1979), this scale contains 6 items that assess students' planning behaviors regarding their career development.
6. **Career Exploration Scale (CES):** Career exploration was assessed using the career exploration dimensions from the *Vocational Identity Status Assessment* (Porfeli et al., 2011). This scale consists of 10 items: five items measure the breadth of career exploration, and five measure the depth of exploration.

To analyze the data, structural equation modeling (SEM) and bootstrapping analysis were conducted using SPSS 23 and AMOS 23 statistical software packages.

Findings

In the proposed model, core self-evaluation and proactive personality were treated as independent (exogenous) variables; career adaptability, career exploration, and career planning were considered mediating variables; and employability was identified as the dependent (endogenous) variable.

The findings revealed that career adaptability, career exploration, and career planning partially mediated the relationship between core self-evaluation and employability. This indicates that core self-evaluation is associated with employability both directly and indirectly through these mediators.

In contrast, career exploration and career planning fully mediated the relationship between proactive personality and employability, meaning that proactive personality influenced employability only indirectly through the mediating variables.

Finally, career adaptability and employability were also indirectly related, with career exploration and career planning acting as full mediators in this relationship.

Table 1. Mediation Analysis Results Using Bootstrapping Method

Mediation Type	Indirect Effect (CI)	Direct Effect (CI)	Effect (CI)	Total Effect (CI)	Mediators	Independent Variable	Dependent Variable
Partial Mediation	0.25** (0.09 – 0.38)	0.36*** (0.19 – 0.55)		0.61*** (0.52 – 0.70)	Adaptability / Exploration / Planning	Core Self- Evaluation	Employability
Full Mediation	0.25*** (0.17– 0.36)	–0.05 (–0.17– 0.06)		0.20*** (0.10 – 0.30)	Adaptability/ Exploration/ Planning	Proactive Personality	Employability
Full Mediation	0.38*** (0.21– 0.59)	0.12 (–0.17– 0.37)		0.50*** (0.32 – 0.66)	Exploration/ Planning	Career Adaptability	Employability

Note. *p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

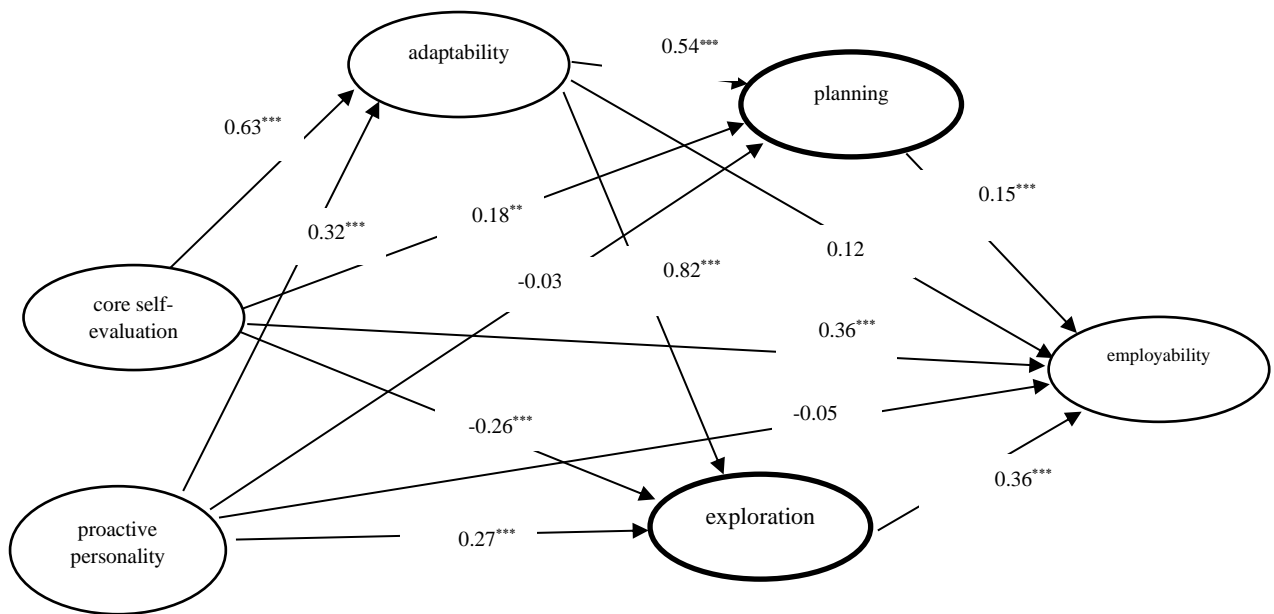


Figure 1. The Mediating Role of Career Adaptability, Career Exploration, and Career Planning in the Relationship Between Proactive Personality and Core Self-Evaluation with Employability

Conclusion

Core self-evaluation and proactive personality, through career adaptability, career exploration, and career planning, can enhance employability. The direct relationship between core self-evaluations and employability has been confirmed in the research by Rodrigues et al. (2019). This relationship can be explained by the indicators of core self-evaluation. Individuals with high self-efficacy, self-esteem, emotional stability, and a sense of control tend to adapt well to various conditions. They believe in their own abilities, perceive fewer obstacles in their careers, and maintain a more positive outlook on their employability (El-Fekey & Mohamad, 2018; Judge et al., 1997; Judge & Bono, 2001).

Additionally, the relationship between core self-evaluation and employability, through career adaptability, exploration, and planning, suggests that core self-evaluation prepares individuals to adapt to the changing world of work, especially when facing transitions, challenges, and developmental tasks. Moreover, adaptability promotes exploratory behaviors and planning. This process ultimately leads to a positive perception of the individual's self, their field of study, the labor market, and employers' desire to hire them, which collectively enhances their employability.

Furthermore, career adaptability, career exploration, and career planning acted as complete mediators in the relationship between proactive personality and employability. Ma et al. (2021) confirmed the mediating role of adaptability in this relationship. The direct relationships between proactive personality and adaptability (Hu et al., 2021), between proactive personality and planning (Valls et al., 2020), and between proactive personality and exploration (Zhu et al., 2021) have been confirmed in prior research.

The proactive personality is characterized by proactive tendencies that predict proactive behaviors (Bateman & Crant, 1993; Seibert et al., 1999). As a result, a proactive personality prepares individuals for adaptability, adapting behaviors (such as exploration and planning), and employability, though it may not directly lead to employability.

Another key finding was the complete mediation of exploration and planning in the relationship between career adaptability and employability. Previous studies have confirmed the role of

adaptability in predicting exploration (Ma et al., 2022) and planning (Fasbender et al., 2019), as well as the role of exploration and planning in predicting employability (Kleine et al., 2021).

The career construction model of adaptation can help explain this relationship. Adaptivity, adaptability, and adapting are three components of the adaptation model. As a result, adaptivity transforms into beliefs and behaviors (such as adaptability) that have positive consequences for completing career developmental tasks and managing changes in one's career (i.e., adaptation). One of these positive outcomes is employability (Rudolph et al., 2017).

Due to the quantitative nature of this research, it was not possible to uncover deeper insights into the antecedent factors of students' employability. It is recommended to use qualitative research methods to explore other influential factors. Based on these findings, university counseling centers are encouraged to assess the employability of undergraduate students and develop a long-term plan to enhance it. This plan could focus on developing proactive personality traits, improving self-assessment, and increasing self-awareness among students. Furthermore, strengthening career adaptability, career exploration, and career planning could be considered as part of extracurricular programs for students.

Keywords: Adaptability, Career Planning, Core Self-Evaluation, Employability, Proactive Personality.

Ethical Considerations

Based on ethical considerations, data collection was conducted with the informed consent of each participant. Students were assured that the information would only be collected for the purpose of conducting a research project and would not be shared individually with university authorities. Additionally, in order to maintain the privacy of participants, providing names and surnames, which could lead to the identification of participants, was optional. This research was also reviewed by the Ethics Committee in Research at the University of Isfahan and approved with the ethics ID IR.UI.REC.1400.123.

Acknowledgments and Funding

The researchers of this article would like to express their sincere gratitude and appreciation to all undergraduate students of the University of Isfahan, the faculty members, the esteemed directors of the educational departments, and the staff of the university for their valuable contributions.

Conflict of Interest

The authors declare that they have no known competing financial interests or personal relationships that could have influenced the work reported in this paper.



بررسی رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیشتاز با اشتغال پذیری: نقش میانجی انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی

سپیده مقدس^۱ ✉، پرینسا نیلفروشان^{۱*} ✉، احمد صادقی^۱ ✉

۱. گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

*نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰

کلیدواژه ها:

ارزیابی بنیادین خویشتن، اشتغال پذیری، انطباق پذیری، برنامه ریزی مسیر شغلی، شخصیت پیشتاز.

پژوهش حاضر به بررسی رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیشتاز با اشتغال پذیری با میانجی گری انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی پرداخت. این پژوهش بنیادی بود و به روش همبستگی انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ شامل ۹۵۰۰ نفر (۶۱۹۹ زن و ۳۳۰۱ مرد) بود. از این جامعه نمونه ای به حجم ۱۰۲۵ نفر (۸۰۳ زن و ۲۲۲ مرد) انتخاب شدند که به مقیاس های اشتغال پذیری ادراک شده (SPES)، ارزیابی بنیادین خویشتن (CSES)، شخصیت پیشتاز (PPS)، انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS)، اکتشاف مسیر شغلی (CES) و برنامه ریزی مسیر شغلی (CPS) پاسخ دادند. داده ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و به روش خودگردان سازی و با نرم افزارهای SPSS-23 و AMOS-23 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی در رابطه بین ارزیابی بنیادین و اشتغال پذیری یک میانجی نسبی و در رابطه بین شخصیت پیشتاز و اشتغال پذیری یک میانجی کامل بودند. همچنین اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی در رابطه بین انطباق پذیری و اشتغال پذیری میانجی کامل بودند؛ بنابراین ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیشتاز از طریق انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی می تواند به اشتغال پذیری دانشجویان منجر شود. به این ترتیب پیشنهاد می شود دانشگاه ها کارگاه های را با محوریت این متغیرها به منظور رشد اشتغال پذیری برگزار کنند.

استناد: مقدس، س، نیلفروشان، پ، و صادقی، ا. (۱۴۰۴). بررسی رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیشتاز با اشتغال پذیری: نقش میانجی انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۶(۱)، ۲۴۷-۲۶۵. doi:10.22059/japr.2023.350609.644436

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2023.350609.644436>

© نویسندگان.



۱. مقدمه

یکی از مهم‌ترین وظایف افراد در دوران تحصیل در دانشگاه، انتخاب یک مسیر شغلی و کسب آمادگی برای اشتغال پس از فارغ‌التحصیلی است (کووان^۱، ۲۰۱۹). امروزه در گذار از محیط آموزشی به دنیای کار، دانشجویان با موانع متعددی برای اشتغال و چالش بیکاری^۲ روبه‌رو می‌شوند (آتیت‌سوبه و همکاران^۳، ۲۰۱۹). آنچه در پیدایش این چالش‌های نقش مؤثر داشته تحولات پدیدآمده در بازار کار و شرایط شغلی حاصل از آن است (دای‌فابیو^۴، ۲۰۱۷). ناپایداری و ناامنی بازار کار (بوساکا و رفوس^۵، ۲۰۱۷)، موقتی و کوتاه‌مدت بودن مشاغل (ساویکاس^۶، ۲۰۱۹) و سپرده‌شدن مسئولیت مسیر شغلی برعهده فرد به‌جای سازمان‌ها (روسیر و همکاران^۷، ۲۰۱۷) از شرایط دنیای شغلی امروز است که اشتغال جوانان پس از فارغ‌التحصیلی را دشوار می‌سازد؛ بنابراین یکی از مسائل مهم در مؤسسات آموزش عالی دنیا، کمک به اشتغال‌پذیرکردن^۸ دانشجویان است (دیکرپول و همکاران^۹، ۲۰۱۴؛ نیکولاس^{۱۰}، ۲۰۱۸). تلاش پژوهشگران برای آگاهی از مفهوم اشتغال‌پذیری و چگونگی تأثیر آن بر شرایط شغلی افراد موجب شده مطالعات بنیادی و کاربردی متعددی در این زمینه صورت گیرد.

از دهه ۱۹۹۰ به بعد اشتغال‌پذیری به صورت تجربی مطالعه و تعاریف مختلفی برای آن ارائه شد. هیلج و پولارد^{۱۱} (۱۹۹۸) اشتغال‌پذیری را توانایی پیدا کردن شغل، حفظ آن و در صورت لزوم جایگزین کردن آن دانسته‌اند. فوگیت و همکاران^{۱۲} (۲۰۰۴) نیز اشتغال‌پذیری را توانایی شخص برای بالفعل کردن و تحقق‌بخشیدن به فرصت‌های مسیر شغلی در درون و بین سازمان‌ها تعریف می‌کنند. یکی دیگر از تعاریفی که به اشتغال‌پذیری دانشجویان مربوط می‌شود، تعریف روثول و آرنولد^{۱۳} (۲۰۰۷) است. در این تعریف، از عبارت اشتغال‌پذیری ادراک‌شده^{۱۴} استفاده شده و به این مسئله می‌پردازد که دانشجویان چه ادراکی در رابطه با اشتغال خود در آینده دارند. براین اساس، چهار جزء اساسی برای اشتغال‌پذیری منظور شده است: ۱. باورهای فرد در مورد خودش (تعهد فرد به درس و اعتماد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌هایش)؛ ۲. باورهای فرد در مورد دانشگاهش (برداشت فرد از جایگاه و شهرت دانشگاه در رشته تحصیلی فرد)؛ ۳. باورهای فرد در مورد رشته تحصیلی‌اش (جایگاه و اعتبار رشته تحصیلی و تقاضای بازار کار برای افراد دارای صلاحیت در این رشته)؛ و ۴. باورهای فرد در مورد وضعیت بازار کار (برداشت فرد از وضعیت بازار کار و آگاهی فرد از فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار) (روثول و آرنولد، ۲۰۰۷).

تعاریف و پیشینه اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد در بین پارادایم‌های سه‌گانه مشاوره مسیر شغلی، پارادایم طراحی زندگی به مفهوم اشتغال‌پذیری پرداخته است. پارادایم طراحی زندگی در شرایطی پدید آمد که امنیت شغلی در مقایسه با گذشته کاهش چشمگیری یافته بود و کارکنان نمی‌توانستند انتظار رسیدن به یک شغل مادام‌العمر و باثبات را داشته باشند (روسیر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۷). این پارادایم با نشان دادن مفهوم اشتغال‌پذیری به‌جای اشتغال^{۱۵} (ساویکاس، ۲۰۱۹) و سپردن مسئولیت مسیر شغلی افراد به دست خودشان (ایروینگ و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۰) راه‌حلی برای کمک به اشتغال نیروی کار ایجاد کرد.

با توجه به جایگاه اشتغال‌پذیری در پارادایم طراحی زندگی (روسیر و همکاران، ۲۰۱۷) و با توجه به پیشینه موجود در زمینه اشتغال‌پذیری، در پژوهش حاضر مدل انطباق^{۱۷} (ساویکاس، ۲۰۱۳) به‌عنوان مبنای نظری برای تبیین اشتغال‌پذیری دانشجویان

1. Kwon
2. unemployment
3. Atitsogbe et al.
4. Di Fabio
5. Busacca & Rehfuss
6. Savickas
7. Rossier et al.
8. employability
9. Dacre Pool et al.
10. Nicholas
11. Hillage & Pollard
12. Fugate et al.
13. Rothwell & Arnold
14. self-perceived employability
15. employment
16. Irving et al.
17. adaptation model

منظور شد. در این مدل انطباق‌خواهی^۱، انطباق‌پذیری^۲ و انطباق‌یابی^۳ به‌عنوان پیشایندهای انطباق، از جمله اشتغال‌پذیری در نظر گرفته می‌شوند. انطباق‌خواهی، یا آمادگی فرد برای انطباق، مجموعه ویژگی‌های روان‌شناختی نسبتاً پایدار است که براساس آن می‌توان پیش‌بینی کرد که فرد در مواجهه با مشکلات و چالش‌ها تا چه حد پاسخ‌های انطباقی متناسبی خواهد داشت. ساویکاس و پرفلی^۴ (۲۰۱۲) معتقدند سازه‌های مختلفی را می‌توان شاخص انطباق‌خواهی دانست. ارزیابی بنیادین خویشتن^۵ (یو و لی^۶، ۲۰۱۹) و شخصیت پیشتاز^۷ (یو و همکاران^۸، ۲۰۲۳) از مهم‌ترین این سازه‌ها هستند. ارزیابی بنیادین خویشتن یک ویژگی شخصیتی باثبات است که به ارزیابی اساسی فرد در مورد خود اشاره دارد (چانگ و همکاران^۹، ۲۰۱۲؛ جاج^{۱۰}، ۲۰۰۹). افرادی که خودارزیابی مثبتی از خود دارند، معمولاً خود را دوست دارند و به قابلیت‌ها و اثربخشی خود در مواجهه با مسائل کار و زندگی مطمئن هستند (جیانگ^{۱۱} و جیانگ، ۲۰۱۵). منظور از شخصیت پیشتاز، تمایل ذاتی فرد به پیش‌قدمی برای شناسایی فرصت‌های بیرونی و تأثیرگذاری بر محیط است. پیشتازان افرادی عامل و پویا هستند که فرصت‌های تغییر در وضعیت موجود را رصد می‌کنند، ابتکار به خرج می‌دهند، اقدام می‌کنند و تا زمان ایجاد تغییر سماجت و پیگیری می‌کنند (بیتمن و کرنر^{۱۲}، ۱۹۹۳؛ کرنر، ۲۰۰۰؛ کلیز^{۱۳}، ۲۰۰۵).

براساس مدل انطباق (ساویکاس، ۲۰۱۳)، انطباق‌خواهی به انطباق‌پذیری منجر می‌شود. انطباق‌پذیری مسیر شغلی مجموعه‌ای از «نگرش‌ها، شایستگی‌ها و رفتارهایی است که افراد به کار می‌برند تا خود را با شغل مناسب خود انطباق دهند» (ساویکاس، ۲۰۱۳: ۴۵). انطباق‌پذیری در واقع سازه‌ای روانی-اجتماعی است که برای مدیریت تکالیف، گذارها و تروماهای شغلی کنونی و آینده مورد استفاده قرار می‌گیرد. انطباق‌پذیری سازه‌ای چندبعدی^{۱۴} است که چهار منبع خودتنظیمی^{۱۵} یعنی دغدغه^{۱۶}، کنترل^{۱۷}، کنجکاوی^{۱۸} و اعتماد^{۱۹} را شامل می‌شود (ساویکاس و پرفلی، ۲۰۱۲).

از سوی دیگر انطباق‌پذیری به انطباق‌یابی منجر می‌شود. انطباق‌یابی شامل مجموعه باورها و رفتارهایی است که به انجام وظایف رشد مسیر شغلی و منطبق شدن با تغییرات پدیدآمده در دنیای شغلی کمک می‌کند (ساویکاس، ۲۰۱۳؛ هیرشی و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۵). از مهم‌ترین شاخص‌های انطباق‌یابی در پژوهش‌های پیشین، اکتشاف مسیر شغلی^{۲۱} و برنامه‌ریزی مسیر شغلی^{۲۲} (رادلف و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۷) است. اکتشاف مسیر شغلی «گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعاتی است که به پیشرفت فرد در مسیر شغلی اش کمک می‌کند» (زیکیک و کله^{۲۴}، ۲۰۰۶: ۳۹۳). جمع‌آوری اطلاعات توسط فرد در زمینه فرصت‌های شغلی (اکتشاف محیطی) و تأمل در رابطه با اینکه چگونه رفتارهای گذشته او می‌تواند با آینده مسیر شغلی اش (اکتشاف خویشتن) در ارتباط باشد، می‌تواند موجب افزایش آگاهی او از فرصت‌های شغلی موجود و آگاهی از چگونگی گره‌خوردن علایق، ارزش‌ها و

1. adaptivity
2. adaptability
3. adapting
4. Porfeli
5. core self-evaluation
6. Yoo & Lee
7. proactive personality
8. Yu et al.
9. Chang et al.
10. Judge
11. Jiang
12. Bateman & Crant
13. Claes
14. multi-dimensional construct
15. self-regulation
16. concern
17. control
18. curiosity
19. confidence
1. Hirschi et al.
21. career exploration
22. career planning
23. Rudolph et al.
24. Zikic & Klehe

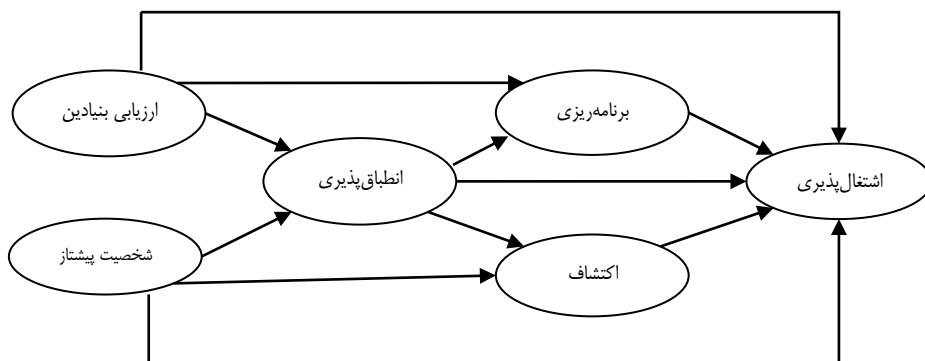
رفتارهای او با دنیای شغلی شود (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۹). برنامه‌ریزی مسیر شغلی به معنای فعالیت‌هایی است که به ساختن برنامه‌های آینده مسیر شغلی و اعتباریابی این برنامه‌ها از طریق گفتگو با افراد مرتبط (دوستان، خانواده، همکاران، استادان و سرپرستان) کمک می‌کند (ورمن و همکاران^۱، ۲۰۱۳). برنامه‌ریزی مسیر شغلی در واقع تصویری از آینده شغلی و پیامدهای آن است که اهداف مسیر شغلی افراد را برای آن‌ها مجسم می‌کند (والس و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

زنجیره مدل انطباق در نهایت به انطباق ختم می‌شود. انطباق در واقع حاصل انطباق‌خواهی، انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی است (ساویکاس، ۲۰۱۳). انطباق موفقیت‌آمیز پیامدهایی مثبت در زندگی و مسیر شغلی به بار می‌آورد. اشتیاق^۳، هویت مسیر شغلی^۴، رضایت از شغل و مسیر شغلی^۵، عملکرد کاری^۶ و اشتغال‌پذیری برخی از این پیامدها هستند (رادلف و همکاران، ۲۰۱۷). رابطه بین اجزای مدل انطباق، و به عبارتی، نقش میانجی انطباق‌پذیری و شاخص‌های انطباق‌یابی در رابطه بین شاخص‌های انطباق‌خواهی با شاخص‌های انطباق در پژوهش‌های خارجی و داخلی متعددی تأیید شده است (پررا و مک‌کلونین^۷، ۲۰۱۷؛ رادلف و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیلفروشان^۸، ۲۰۲۰).

علاوه بر مبانی نظری، در پیشینه پژوهشی می‌توان به شواهدی برای ارتباط بین شاخص‌های انطباق‌خواهی با اشتغال‌پذیری دست یافت. رادریگوس و همکاران^۹ (۲۰۱۹) نشان دادند ارزیابی بنیادین خویشتن پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری است. همچنین نتایج پژوهش‌های جکسون و تاملینسون^{۱۰} (۲۰۲۰) و ما و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۱) گویای آن است که افرادی که شخصیت پیشتاز دارند، اشتغال‌پذیری بیشتری دارند. از طرف دیگر، پژوهش‌های متعددی نشانگر نقش انطباق‌پذیری در پیش‌بینی اشتغال‌پذیری بوده است (اودایر و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸؛ کووان، ۲۰۱۹). به علاوه پژوهش‌ها نشان داده است که اکتشاف مسیر شغلی (کلین و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۱) و برنامه‌ریزی مسیر شغلی (جکسون و تاملینسون، ۲۰۲۰) می‌تواند پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری باشد. بدین ترتیب با توجه به ارتباط بین انطباق‌خواهی، انطباق‌پذیری، انطباق‌یابی و انطباق و از سوی دیگر نقش اشتغال‌پذیری به عنوان یکی از شاخص‌های انطباق می‌توان فرض کرد که سازه‌های مطرح‌شده در مدل انطباق، پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری به حساب آیند. به‌هرروی در حال حاضر یکی از مسائل مهم و قابل‌بررسی در ایران مشکلات اقتصادی و مسائل مرتبط با آن از جمله اشتغال است (رضاپور میرصالح و همکاران، ۱۳۹۹؛ کرامتی، ۱۳۹۳). از سوی دیگر بخش قابل‌توجهی از نیروی کار آینده کشور دانشجویان هستند که در دانشگاه‌ها برای ورود به بازار کار آماده می‌شوند. اشتغال‌پذیری مفهومی است که از بعد روان‌شناختی و فردی مسئله اشتغال دانشجویان را هدف قرار می‌دهد (وارگاس و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر با توجه به تحولات دنیای شغلی و سپرده‌شدن مسئولیت و مدیریت مسیر شغلی افراد به آنان (ساویکاس، ۲۰۱۹)، پرداختن به مفهومی که بتواند موضوع اشتغال دانشجویان را از بعد فردی و خرد بررسی کند ضروری به نظر می‌رسد. از شروع مطالعات تجربی در زمینه اشتغال‌پذیری که با تعریف هیلچ و پولارد (۱۹۹۸) آغاز شد، نزدیک به سه دهه می‌گذرد (آریفای و رجوی^{۱۵}، ۲۰۱۹). در ایران اما اشتغال‌پذیری حدود یک دهه است که توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. در طول یک دهه گذشته نیز پژوهش‌های محدودی در حوزه اشتغال‌پذیری دانشجویان و دانش‌آموختگان انجام شده است (بابایی، ۱۳۹۵؛ تدین چهارسوقی و همکاران، ۱۳۹۴؛ مقدس و نیلفروشان، ۱۳۹۹). با بررسی پژوهش‌های صورت‌گرفته، پژوهشی یافت نشد که رابطه سازه‌های انطباق‌خواهی، انطباق‌پذیری و

1. Wöhrmann et al.
2. Valls et al.
3. engagement
4. career identity
5. job & career satisfaction
6. work performance
7. Perera & McIlveen
8. Nilforooshan
9. Rodrigues et al.
10. Jackson & Tomlinson
11. Ma et al.
12. Udayar et al.
13. Kleine et al.
14. Vargas
15. Alrifai & Raju

انطباق‌یابی را در کنار یکدیگر و به‌عنوان پیشایندهای اشتغال‌پذیری بررسی کرده باشد؛ بنابراین براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهشی مذکور، این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی (به‌عنوان شاخص‌های انطباق‌یابی) در رابطه بین ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیش‌تاز (به‌عنوان شاخص‌های انطباق‌خواهی) و اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی انجام گرفت. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۰۲ روش

۱-۲. جامعه، نمونه و روش اجرا

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش کلیه دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ شامل ۹۵۰۰ نفر (۶۱۹۹ زن و ۳۳۰۱ مرد) هستند. به‌منظور افزایش توان آزمون و با وجود امکانات پژوهشگر برای دسترسی به دانشجویان، نمونه‌ای به حجم ۱۰۲۵ نفر (۸۰۳ زن و ۲۲۲ مرد) گردآوری شد. با توجه به شیوع بیماری کووید-۱۹ و عدم حضور دانشجویان در دانشگاه‌ها، نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام شد. معیار ورود به این پژوهش تحصیل در مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان بود. معیار خروج نیز دانشجویی سایر دانشگاه‌ها بودن یا تحصیل در سایر مقاطع بود. ابتدا فرم برخط (آنلاین) پرسشنامه‌ها در بستر گوگل منتشر شد. سپس به ۱۵ دانشکده دانشگاه مراجعه و راه‌های ارتباط با دانشجویان معین شد. پرسشنامه‌ها از طریق راه‌های ارتباطی یعنی کانال‌های انجمن علمی، کانال‌های دانشجویی و استادان در اختیار دانشجویان قرار گرفت. ۱۰۶۹ نفر از دانشجویان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ۱۶ نفر از آنان دو بار به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند و ۲۸ نفر از آنان دانشجویان دوره کارشناسی ارشد بودند که به‌اشتباه پرسشنامه را پر کرده بودند. در نهایت این ۴۴ پرسشنامه از مجموع پرسشنامه‌ها کسر شد و ۱۰۲۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

۲-۲. ابزارهای سنجش

به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از مقیاس‌های زیر استفاده شد.

۱-۲-۲. مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک‌شده^۱ (SPES)

به‌منظور سنجش اشتغال‌پذیری از مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک‌شده (روثول و همکاران، ۲۰۰۸) استفاده شد که با استفاده از فرایند بازترجمه فرم فارسی آن تهیه شد. این مقیاس شامل هشت زیرمقیاس و هر زیرمقیاس شامل دو سؤال است. تعهد فرد به درس و عملکرد تحصیلی خود (سوالات ۱ و ۲)، برداشت فرد از جایگاه دانشگاه (سوالات ۳ و ۴)، برداشت فرد از شهرت دانشگاهش در رشته تحصیلی او (سوالات ۵ و ۶)، برداشت فرد از جایگاه و اعتبار رشته تحصیلی‌اش (سوالات ۷ و ۸)، تقاضای بازار کار برای افراد دارای صلاحیت در رشته تحصیلی فرد (سوالات ۹ و ۱۰)، برداشت فرد از وضعیت بازار کار (سوالات ۱۱ و ۱۲)، آگاهی فرد از فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار (سوالات ۱۳ و ۱۴) و اعتماد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌هایش (سوالات

1. Self-Perceived Employability Scale (SPES)

۱۵ و ۱۶) زیرمقیاس‌های این مقیاس هستند. این مقیاس در مجموع ۱۶ گویه دارد که براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره کل این مقیاس از مجموع نمرات پاسخ‌دهندگان به هر سؤال محاسبه می‌شود. به منظور بررسی روایی این مقیاس، روثول و همکاران (۲۰۰۹) از روش روایی همگرا^۱ و از پرسشنامه‌های تعهد به دانشگاه^۲ و هدف^۳ استفاده کردند که ضریب همبستگی آن‌ها با مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک‌شده به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۵۰ بود. در این پژوهش نیز روایی مقیاس با بررسی ضریب همبستگی این مقیاس با مقیاس اشتغال‌پذیری دیکرپول و همکاران (۲۰۱۴) مورد بررسی قرار گرفت که برابر با ۰/۵۳ بود. روثول و همکاران (۲۰۰۸) به منظور بررسی پایایی^۴، همسانی درونی^۵ (ضریب آلفای کرونباخ) را برای این مقیاس ۰/۷۵ گزارش دادند. در پژوهش حاضر برای بررسی همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

۲-۲-۲. مقیاس ارزیابی بنیادین خویشتن^۶ (CSES)

مقیاس ارزیابی بنیادین خویشتن (جاج و همکاران، ۲۰۰۳) ابزار سنجش ارزیابی بنیادین خویشتن بود. این مقیاس شامل ۱۲ گویه است. گویه‌ها براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. گویه‌های ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰ و ۱۲ معکوس نمره‌گذاری شد. حاصل جمع پاسخ شرکت‌کنندگان به هر سؤال نمره کل این آزمون است. جاج و همکاران (۲۰۰۳) به منظور بررسی روایی همگرای این مقیاس، رابطه آن را با پرسشنامه رضایت از زندگی^۷ بررسی و عدد ۰/۵۵ را گزارش کردند. همچنین در این پژوهش، روایی سازه مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد. براساس دیدگاه سازندگان مقیاس، مدل اندازه‌گیری مرتبه اول تدوین و آزمون شد و شاخص‌های برازش مدل، حاکی از مناسب بودن آن بود (RMSEA = ۰/۰۴؛ PCFI = ۰/۵۹؛ CFI = ۰/۹۸؛ df = ۴۰؛ $\chi^2 = ۱۰۹/۸۴$). آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش زاگر (۲۰۱۴) ۰/۸۷ و در پژوهش صاحبی و نیلفروشان (۱۳۹۷) ۰/۸۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۳ است.

۲-۲-۳. مقیاس شخصیت پیشتاز^۸ (PPS)

ابزار سنجش شخصیت پیشتاز، فرم کوتاه‌شده مقیاس شخصیت پیشتاز (بیت‌من و کرانت، ۱۹۹۳) است که گویه‌های آن توسط پارکر (۱۹۹۸) انتخاب شده است. گویه‌های این مقیاس شش عدد است و براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. با حاصل جمع نمره پاسخ‌دهندگان به سؤالات، نمره کل محاسبه می‌شود. پارکر (۱۹۹۸) همچنین از طریق تحلیل عاملی تأییدی^۹، روایی سازه^{۱۰} مقیاس شخصیت پیشتاز را بررسی کرد. بدین منظور مدل سه‌عاملی را تعریف کردند که یک عامل آن مقیاس شخصیت پیشتاز، عامل دیگر مقیاس عزت‌نفس^{۱۱} و عامل سوم مقیاس وسعت خودکارآمدی^{۱۲} است. شاخص‌های برازش (NNFI = ۰/۸۹؛ FI = ۰/۹۰؛ ratio = ۴/۸۲؛ $\chi^2 = ۹۹۳/۰۹$) حکایت از مناسب بودن مدل دارند. براساس دیدگاه سازندگان مقیاس، مدل اندازه‌گیری تک‌عاملی مرتبه اول تدوین و آزمون شد و شاخص‌های برازش مدل (RMSEA = ۰/۰۲؛ CFI = ۰/۹۹؛ df = ۷؛ $\chi^2 = ۹/۸۵$) روایی سازه این ابزار را تأیید کرد. پارکر (۱۹۹۸) پایایی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کرده است. صاحبی اصفهانی و نیلفروشان (۱۳۹۷) نیز آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۷۶ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۷۵ است.

1. convergent validity
2. university commitment
3. ambition
4. reliability
5. internal consistency
6. core self evaluation scales
7. life satisfaction
8. Proactive Personality Scale (PPS)
9. confirmatory factor analysis
10. construct
11. self-esteem
12. role breadth self-efficacy

۲-۲-۴. مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ (CAAS)

ابزار اندازه‌گیری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در این پژوهش، مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس و پرفلی، ۲۰۱۲) است. این مقیاس شامل چهار زیرمقیاس دغدغه (سؤالات ۱ تا ۶)، کنجکاوی (سؤالات ۷ تا ۱۲)، کنترل (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (سؤالات ۱۹ تا ۲۴) و هر زیرمقیاس شش گویه است. در مجموع این ابزار ۲۴ گویه است. گویه‌های مقیاس انطباق‌پذیری براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری و نمره کل با محاسبه حاصل جمع نمره هر سؤال محاسبه می‌شود. ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۲) به منظور بررسی روایی این مقیاس، از روایی سازه استفاده کردند. شاخص‌های برازش مدل چهارعاملی مقیاس انطباق‌پذیری ($\chi^2 = 4454/1^*$; $df = 248$; $CFI = 0/92$; $RMSEA = 0/053$; $RMR = 0/039$) قابل قبول بودن این مدل است. ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۲) پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ $0/92$ گزارش کردند. نیلفروشان و سلیمی^۲ (۲۰۱۶) نیز روایی و پایایی فرم فارسی این مقیاس را بررسی و پایایی این مقیاس را $0/92$ گزارش کردند. نتایج پایایی مقیاس در این پژوهش نیز $0/92$ بود.

۲-۲-۵. مقیاس اکتشاف مسیر شغلی^۳ (CES)

اکتشاف مسیر شغلی در این پژوهش با استفاده از زیرمقیاس اکتشاف مسیر شغلی، در پرسشنامه ارزیابی وضعیت هویت شغلی^۴ (VISA) (پرفلی و همکاران، ۲۰۱۱) مورد سنجش قرار گرفت که با فرایند بازترجمه، فرم فارسی آن تهیه شد. این مقیاس شامل ده گویه است. گویه‌ها براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود و نمره کل، مجموع نمرات هر سؤال است. پنج گویه آن به پهنای اکتشاف مسیر شغلی^۵ (سؤالات ۱ تا ۵) و پنج گویه دیگر به ژرفای اکتشاف مسیر شغلی^۶ (سؤال ۶ تا ۱۰) مربوط می‌شود. پرفلی و همکاران (۲۰۱۱) به کمک تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه پرسشنامه ارزیابی وضعیت هویت شغلی را بررسی و مدل شش‌عاملی را تأیید کردند ($\chi^2 = 1132/2^{***}$; $df = 390$). در این پژوهش نیز روایی همگرایی زیرمقیاس اکتشاف مسیر شغلی با مقیاس شایستگی‌های مسیر شغلی آکرمنز و همکاران^۷ (۲۰۱۳) بررسی شد و ضریب همبستگی این دو مقیاس $0/52$ بود. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط پرفلی و همکاران (۲۰۱۱) برای پهنای اکتشاف مسیر شغلی $0/83$ و برای ژرفای اکتشاف مسیر شغلی $0/77$ است. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ برای پهنای اکتشاف مسیر شغلی $0/81$ و برای ژرفای اکتشاف مسیر شغلی $0/73$ به دست آمد.

۲-۲-۶. مقیاس برنامه‌ریزی مسیر شغلی^۸ (CPS)

برنامه‌ریزی مسیر شغلی با استفاده از مقیاس برنامه‌ریزی مسیر شغلی (گولد^۹، ۱۹۷۹) سنجیده شد. تعداد گویه‌های این مقیاس شش عدد است و براساس یک طیف لیکرت شش‌درجه‌ای (۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در این مقیاس، گویه‌های ۱، ۵ و ۶ معکوس نمره‌گذاری شد. نمره کل مقیاس با حاصل جمع نمره هر سؤال محاسبه می‌شود. آبله و ویزه^{۱۰} (۲۰۰۸) روایی سازه این مقیاس را بررسی و تأیید کرده‌اند. روایی سازه این مقیاس با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی در این پژوهش نیز مورد بررسی قرار گرفت. براساس دیدگاه سازندگان مقیاس، مدل اندازه‌گیری تک‌عاملی مرتبه اول تدوین و آزمون شد و شاخص‌های برازش مدل حکایت از مناسب بودن آن داشت ($\chi^2 = 4/06$; $df = 9/03$; $CFI = 0/99$; $RMSEA = 0/03$). پایایی این مقیاس با روش همسانی درونی در پژوهش هیرشی و همکاران (۲۰۱۵) $0/87$ و در پژوهش صاحبی و نیلفروشان (۱۳۹۹) $0/83$ گزارش شده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ $0/88$ است.

1. Career Adapt-Ability Scale (CAAS)
2. Salimi
3. Career Exploration Scale (CES)
4. Vocational Identity Status Assessment (VISA)
5. in breadth career exploration
6. in depth career exploration
7. Akkermans
8. Career Planning Scale (CPS)
9. Gould
10. Abele & Wiese

۲-۳. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

داده‌های این پژوهش با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری و خودگردان سازی^۱ و با نرم‌افزارهای SPSS-23 و Amos-23 تجزیه و تحلیل شدند.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۲۰/۶ است. ۷۸/۳ درصد زن و ۲۱/۷ درصد از جمعیت مرد هستند. شرکت‌کنندگان مجرد ۸۸/۷ و متأهلان ۹/۱ درصد هستند. درصد حضور دانشجویان هر دانشکده به این شرح است: ۲۲/۶ درصد علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱۵/۵ درصد علوم اداری و اقتصاد، ۸/۴ درصد فنی و مهندسی، ۷/۲ درصد مهندسی عمران و حمل‌ونقل، ۷/۱ درصد زبان‌های خارجی، ۶/۷ درصد ادبیات و علوم انسانی، ۶/۳ درصد الهیات و معارف اهل‌بیت، ۵/۸ درصد شیمی، ۳/۹ درصد علوم و فناوری‌های زیستی، ۳/۷ درصد ریاضی و آمار، ۳/۱ درصد مهندسی کامپیوتر، ۲/۵ درصد علوم جغرافیایی، ۲/۴ درصد فیزیک، ۲/۳ درصد زمین‌شناسی و ۲/۲ درصد علوم ورزشی.

۳-۲. توصیف و همبستگی شاخص‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی از جمله ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	میانگین	انحراف معیار
۱ اشتغال‌پذیری	۱						۵۲/۹۱	۸/۳۶
۲ ارزیابی بنیادین	۰/۴۵**	۱					۴۱/۰۹	۶/۹۱
۳ شخصیت پیشتاز	۰/۳۷**	۰/۴۶**	۱				۲۲/۶۳	۳/۵۰
۴ انطباق‌پذیری	۰/۵۲**	۰/۶۵**	۰/۵۸**	۱			۹۳/۹۰	۱۲/۲۰
۵ اکتشاف	۰/۳۹**	۰/۳۶**	۰/۴۹**	۰/۵۶**	۱		۳۹/۲۰	۵/۲۳
۶ برنامه‌ریزی	۰/۴۴**	۰/۵۴**	۰/۳۴**	۰/۶۳**	۰/۳۲**	۱	۱۹/۹۳	۵/۱۵

$P^{**} \leq 0.01$

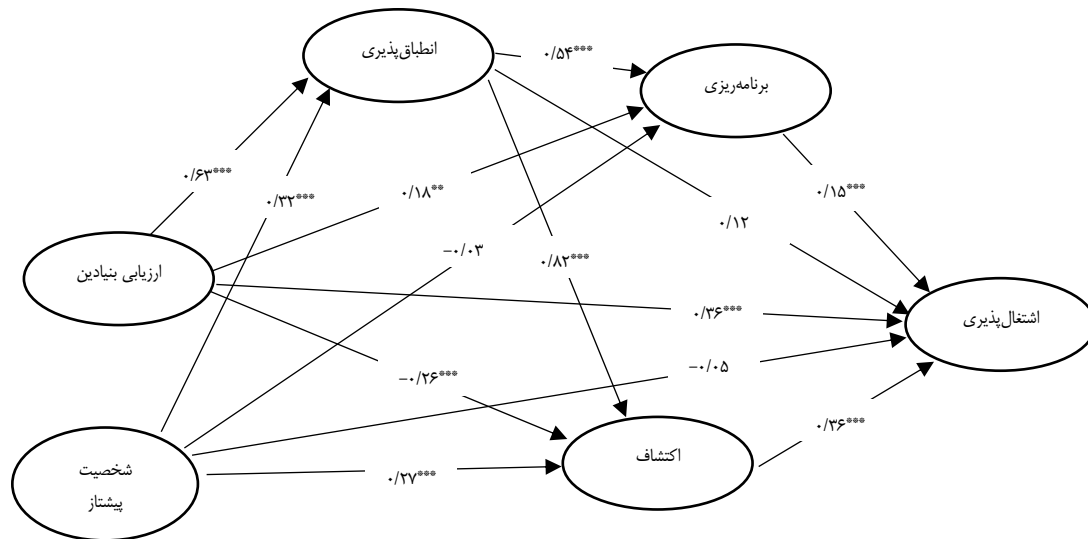
براساس نتایج همبستگی بین متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری بین تمامی متغیرهای پژوهش وجود دارد.

۳-۳. تحلیل مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها

در مدل مفروض، ارزیابی بنیادین و شخصیت پیشتاز به‌عنوان متغیر مستقل برون‌زا، انطباق‌پذیری، اکتشاف و برنامه‌ریزی به‌عنوان متغیر میانجی و اشتغال‌پذیری به‌عنوان متغیر وابسته درون‌زا در نظر گرفته شد. این مدل در شکل ۲ نشان داده شده است. با استفاده از مدلسازی معادله ساختاری و بهره‌گیری از نرم‌افزار AMOS-23 روابط متغیرها در این مدل بررسی شد. به‌منظور بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف و برنامه‌ریزی از روش خودگردان سازی استفاده شد. در جدول ۲ شاخص‌های برازش کلی مدل در مقایسه با مقادیر مطلوب برای این شاخص‌ها ارائه شده است. با توجه به اینکه مقادیر برآورد شده برای این شاخص‌ها از مطلوبیت خوبی برخوردار هستند (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، داده‌ها با مدل مفهومی مفروض در این پژوهش مطابقت دارد. پس از تأیید برازش مدل، فرضیه پژوهش بررسی شد. در ادامه، روابط متغیرهای پژوهش و نقش هر یک از آن‌ها ارائه می‌شود.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش	مقادیر مطلوب	مقادیر برآوردشده
χ^2/df	۱ تا ۵	۳/۰۱
RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۴
CFI	۱ تا ۰/۹	۰/۹۲
TLI	۱ تا ۰/۹	۰/۹۱
PCFI	< ۰/۵۰	۰/۸۱



* $p \leq ۰/۰۵$, ** $p \leq ۰/۰۱$, *** $p \leq ۰/۰۰۱$

شکل ۲. نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در رابطه بین ارزیابی بنیادین و شخصیت پیش‌تاز با اشتغال‌پذیری

نتایج بررسی جزئیات مدل نشان داد کلیه ضرایب ساختاری به‌جز مسیرهای شخصیت پیش‌تاز به برنامه‌ریزی، شخصیت پیش‌تاز به اشتغال‌پذیری و انطباق‌پذیری به اشتغال‌پذیری معنادار بودند. در ادامه، روابط بین متغیرهای پژوهش شامل روابط کل، روابط مستقیم و روابط غیرمستقیم بررسی شد تا نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف و برنامه‌ریزی تعیین شود. نتایج بررسی روابط در جدول ۳ ارائه شده است. در مواردی که فاصله اطمینان شامل صفر نبوده، مقدار برآوردشده برای رابطه معنادار بوده است.

جدول ۳. نتایج بررسی نقش متغیرهای میانجی با روش خودگردان‌سازی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	متغیر میانجی	رابطه کل فاصله اطمینان	رابطه مستقیم فاصله اطمینان	رابطه غیرمستقیم فاصله اطمینان	نتیجه
اشتغال‌پذیری	ارزیابی بنیادین	انطباق‌پذیری / اکتشاف / برنامه‌ریزی	$.۰۶۱^{***}$ فاصله اطمینان: $.۰۵۲-۰/۷۰$	$.۰۳۶^{***}$ فاصله اطمینان: $.۰۱۹-۰/۵۵$	$.۰۲۵^{**}$ فاصله اطمینان: $.۰۰۹-۰/۳۸$	متغیرهای میانجی، میانجی نسبی هستند.
اشتغال‌پذیری	شخصیت پیش‌تاز	انطباق‌پذیری / اکتشاف / برنامه‌ریزی	$.۰۲۰^{***}$ فاصله اطمینان: $.۰۱۰-۰/۳۰$	$-.۰۰۵$ فاصله اطمینان: $-.۰۱۷-۰/۰۶$	$.۰۲۵^{**}$ فاصله اطمینان: $.۰۱۷-۰/۳۶$	متغیرهای میانجی، میانجی کامل هستند.
اشتغال‌پذیری	انطباق‌پذیری	اکتشاف / برنامه‌ریزی	$.۰۵۰^{***}$ فاصله اطمینان: $.۰۳۲-۰/۶۶$	$-.۰۱۲$ فاصله اطمینان: $-.۰۱۷-۰/۳۷$	$.۰۳۸^{**}$ فاصله اطمینان: $.۰۲۱-۰/۵۹$	متغیرهای میانجی، میانجی کامل هستند.

* $p \leq ۰/۰۵$, ** $p \leq ۰/۰۱$, *** $p \leq ۰/۰۰۱$

نکته: در ستون‌های چهارم، پنجم و ششم، ردیف اول، مقدار برآوردشده برای رابطه و ردیف دوم، فاصله اطمینان مربوط به آن را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۳، انطباق‌پذیری، اکتشاف و برنامه‌ریزی در رابطه بین ارزیابی بنیادین و اشتغال‌پذیری یک میانجی نسبی هستند. به عبارتی، ارزیابی بنیادین خویشتن هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی با اشتغال‌پذیری

رابطه دارد. همچنین انطباق پذیری، اکتشاف و برنامه ریزی در رابطه بین شخصیت پیشتاز و اشتغال پذیری یک میانجی کامل است؛ یعنی شخصیت پیشتاز فقط به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی با اشتغال پذیری رابطه دارد. در نهایت اکتشاف و برنامه ریزی در رابطه بین انطباق پذیری و اشتغال پذیری میانجی کامل هستند.

۴. بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی در رابطه بین ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیشتاز با اشتغال پذیری پرداخت. نتایج نشان داد انطباق پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی به عنوان میانجی نسبی بین ارزیابی بنیادین خویشتن با اشتغال پذیری و به عنوان میانجی کامل بین شخصیت پیشتاز با اشتغال پذیری نقش معناداری ایفا می کنند. اکتشاف و برنامه ریزی نیز در رابطه بین انطباق پذیری و اشتغال پذیری نقش میانجی گری کامل را برعهده دارند. نتایج این پژوهش به طور ضمنی با مطالعاتی مانند جکسون و تاملینسون (۲۰۲۰)، رادلف و همکاران (۲۰۱۷)، پاچیک و همکاران^۱ (۲۰۱۸) و کلین و همکاران (۲۰۲۱) همسو است.

نتایج این پژوهش را می توان در سه محور اصلی مورد بحث قرار داد. نخست با توجه به اینکه انطباق پذیری، اکتشاف و برنامه ریزی در رابطه بین ارزیابی بنیادین و اشتغال پذیری میانجی نسبی هستند، ارزیابی بنیادین علاوه بر اینکه از طریق عوامل میانجی با اشتغال پذیری رابطه دارد، دارای رابطه مستقیمی با اشتغال پذیری نیز هست. رابطه مستقیم بین ارزیابی بنیادین و اشتغال پذیری در پژوهش رادریگوس و همکاران (۲۰۱۹) تأیید شده است. با مروری بر صفات پیش بینی کننده ارزیابی بنیادین خود می توان نتیجه حاصل شده را توجیه کرد. ارزیابی بنیادین خود چهار صفت عزت نفس^۲، به معنای درک کلی فرد از ارزش و اهمیت خود، خودکارآمدی عمومی^۳، یعنی اعتماد فرد به توانایی خود برای انجام یک کار و موفقیت در انجام آن، منبع کنترل درونی^۴، به معنای احساس کنترل فرد بر عوامل مختلف زندگی و ثبات هیجانی^۵ (روان رنجوری^۶ پایین)، به معنای حفظ آرامش و کنترل خود در مواجهه با استرس ها را شامل می شود (ال فیککی و محمد^۷، ۲۰۱۸؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۷؛ جاج و بونو^۸، ۲۰۰۱). ارتباط تمامی این صفات با اشتغال پذیری در پژوهش های قبلی تأیید شده است (برنتسون و همکاران^۹، ۲۰۰۸؛ لو پرستی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰؛ نلیس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۱؛ یوریچ درازیچ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸). فردی که خودکارآمدی و عزت نفس زیادی دارد، از ثبات هیجانی برخوردار است و احساس می کند زندگی اش تحت تسلط و کنترل اوست، موانع کمتری را در مسیر خود می بیند (بست و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۵)، با تغییرات بهتر سازگار می شود (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲) و انتظار می رود درمورد اشتغال پذیری آینده خود دیدگاه مثبت تری داشته باشد (کرید و گاللیاردی^{۱۴}، ۲۰۱۵). به علاوه ارزیابی بنیادین از طریق انطباق پذیری، اکتشاف و برنامه ریزی نیز به اشتغال پذیری منجر می شود. ارزیابی بنیادین خود نوعی آمادگی برای انطباق با تغییرات و تحولات دنیای کار را در تمام طول مسیر شغلی در فرد ایجاد می کند و به انطباق پذیری منجر می شود تا امکان مواجهه با گذارها، تروماها و تکالیف مسیر شغلی را برای فرد فراهم کند. انطباق پذیری نیز به رفتارهای اکتشافی در محیط، برنامه ریزی برای مسیر شغلی و یادگیری در تمام طول این مسیر منجر می شود. مجموع این عوامل در نهایت منجر به برداشت مثبت دانشجو از توانایی و رشته خود، بازار کار، تمایل کارفرمایان به رشته خود و به طور کلی برداشتی مثبت از اشتغال پذیری خود می شود.

1. Pajic et al.
2. self-esteem
3. generalized self-efficacy
4. internal locus of control
5. emotional stability
6. neuroticism
7. El-Fekey & Mohamad
8. Bono
9. Berntson et al.
10. LoPresti et al.
11. Nelis et al.
12. Ćurić Dražić
13. Best et al.
14. Creed & Gagliardi

همچنین انطباق‌پذیری، اکتشاف و برنامه‌ریزی در رابطه بین شخصیت‌پیش‌تاز و اشتغال‌پذیری یک میانجی کامل هستند؛ یعنی شخصیت‌پیش‌تاز رابطه مستقیمی با اشتغال‌پذیری نداشت و تنها از طریق عوامل میانجی به اشتغال‌پذیری منجر شد. ما و همکاران (۲۰۲۱) نقش میانجی انطباق‌پذیری را در رابطه بین شخصیت‌پیش‌تاز و اشتغال‌پذیری تأیید کرده‌اند. همچنین رابطه مستقیم بین شخصیت‌پیش‌تاز و انطباق‌پذیری (هو و همکاران^۱، ۲۰۲۱)، بین شخصیت‌پیش‌تاز و برنامه‌ریزی (والس و همکاران، ۲۰۲۰)، و بین شخصیت‌پیش‌تاز و اکتشاف (ژو و همکاران^۲، ۲۰۲۱) در پژوهش‌های قبلی تأیید شده است. در واقع شخصیت‌پیش‌تاز نوعی تمایل به شناسایی فرصت‌ها و تأثیرگذاری بر محیط است که می‌تواند به رفتارها و شناخت‌های پیش‌تازانه‌ای منجر شود (بیتمن و کرن، ۱۹۹۳؛ سیرت و همکاران^۳، ۱۹۹۹). زمانی که سازه شخصیت‌پیش‌تاز مطالعه می‌شود، تمرکز بر گرایش‌های پیش‌تازانه فرد است که می‌تواند رفتارهای پیش‌تازانه را پیش‌بینی کند؛ بنابراین شخصیت‌پیش‌تاز، نوعی آمادگی در فرد ایجاد می‌کند و می‌تواند به انطباق‌پذیری، انطباق‌یابی (اکتشاف و برنامه‌ریزی) و اشتغال‌پذیری منجر شود، اما ممکن است بدون واسطه و به‌طور مستقیم سبب اشتغال‌پذیری نشود.

سومین موضوع، میانجی‌گری کامل اکتشاف و برنامه‌ریزی در رابطه بین انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری است. در پژوهش‌های قبلی نقش انطباق‌پذیری در پیش‌بینی اکتشاف (ما و همکاران، ۲۰۲۲) و برنامه‌ریزی (فاسبندر و همکاران^۴، ۲۰۱۹) و همچنین نقش اکتشاف و برنامه‌ریزی در پیش‌بینی اشتغال‌پذیری (کلین و همکاران، ۲۰۲۱؛ جکسون و تاملینسون، ۲۰۲۰) تأیید شده است. نتیجه براساس مدل انطباق‌برساخت‌گرایی مسیر شغلی نیز قابل توضیح است. انطباق‌پذیری، انطباق‌یابی و انطباق سه جزء از مدل انطباق‌ساویکاس (۲۰۱۳) هستند که به همین ترتیب نیز در مدل ارائه شده‌اند. براین‌اساس فراشایستگی^۵ انطباق‌پذیری به باورها و رفتارهایی (انطباق‌یابی) تبدیل می‌شود که برای انجام وظایف مربوط به رشد مسیر شغلی و مدیریت تغییرات و تحولات پدیدآمده در شغل و مسیر شغلی مؤثرند و پیامدهای مثبت دارند (انطباق). براساس مطالعه رادلف و همکاران (۲۰۱۷)، یکی از این پیامدها اشتغال‌پذیری است.

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که اشتغال‌پذیری دانشجویان حاصل تعامل مجموعه‌ای از عوامل با یکدیگر است. زیربنای این عوامل انطباق‌خواهی، یعنی آمادگی یک دانشجو برای انطباق است که به ارزیابی او در مورد ارزشمندی و قابلیت‌هایش و تمایل او به پیش‌قدمی برای شناسایی فرصت‌ها و تأثیرگذاری بر محیط بستگی دارد. انطباق‌خواهی زمینه مؤثری را برای ایجاد انطباق‌پذیری فراهم می‌کند. دانشجویی که برای آینده شغلی دغدغه دارد و خود را مسئول اصلی سرنوشت شغلی خود می‌داند، در مورد محیط کنج‌کاو و تشنه یادگیری است. از طرفی به توانمندی خود برای مقابله با چالش‌های موجود در رسیدن به اهداف، اعتماد دارد و به‌طور کلی انطباق‌پذیر است. چنین دانشجویی رفتارهای اکتشافی در جهت شناخت خود و دنیای مشاغل انجام می‌دهد، برای مسیر شغلی آینده برنامه‌ریزی می‌کند و به‌دنبال یادگیری در تمام طول عمر و نه فقط دوران دانشجویی است. انتظار می‌رود که دانشجویان با انطباق‌خواهی، انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی زیاد اشتغال‌پذیری فراوان داشته باشند و در مورد خود و توانمندی‌هایشان، رشته تحصیلی و دانشگاه محل تحصیل و همچنین شرایط بازار کار ارزیابی مثبتی داشته باشند.

این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشت. با توجه به کمی بودن پژوهش و استفاده از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات، امکان کشف اطلاعات عمیق‌تر در مورد عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان وجود نداشت؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود به‌منظور کشف سایر عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان از روش‌های پژوهش کیفی استفاده شود. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش روش نمونه‌گیری در دسترس بود. در نهایت با توجه به اینکه انطباق‌خواهی، انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری به‌حساب آمدند، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها به‌منظور کمک به رشد اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی، کارگاه‌هایی را با محوریت این متغیرها برگزار کنند. با توجه به اینکه اشتغال‌پذیری پیامد انطباق‌خواهی (ارزیابی بنیادین خود، شخصیت‌پیش‌تاز)، انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی (اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی) است، پیشنهاد

1. Hu et al.
2. Zhu
3. Seibert et al.
4. Fasbender
5. meta-competency

می‌شود مراکز مشاوره دانشگاه‌ها علاوه بر سنجش و پایش اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی، برنامه بلندمدتی را برای تقویت آن تدوین کنند. به این ترتیب که برای پرورش شخصیت پیشتاز و آمادگی دانشجویان و تعمیق ارزیابی بنیادین خود و خودآگاهی آن‌ها برنامه‌ریزی شود. همچنین آموزش انطباق‌پذیری و اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌تواند یکی دیگر از برنامه‌های فدراسی شود.

۵. ملاحظات اخلاقی

بنا بر ملاحظات اخلاقی، جمع‌آوری داده‌ها با رضایت آگاهانه هریک از شرکت‌کنندگان صورت گرفت. به دانشجویان تعهد داده شد که اطلاعات صرفاً به منظور انجام یک کار پژوهشی جمع‌آوری می‌شود و به هیچ وجه به صورت فردی در اختیار مسئولان دانشگاه قرار داده نخواهد شد. همچنین به منظور حفظ حریم شخصی شرکت‌کنندگان درج نام و نام خانوادگی که به فاش شدن هویت شرکت‌کنندگان منجر می‌شد، اختیاری بود. همچنین این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه اصفهان مورد بررسی قرار گرفت و با شناسه اخلاق IR.UI.REC.1400.123 مصوب شد.

۶. سیاست‌گذاری و حمایت مالی

پژوهشگران این مقاله بر خود لازم می‌دانند از دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان و اعضای هیئت‌علمی، مدیران محترم گروه‌های آموزشی و کارمندان این دانشگاه قدردانی کنند. این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول است و هیچ‌گونه حامی مالی‌ای نداشته است.

۷. تعارض منافع

در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

- بابایی، س. (۱۳۹۵). بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده استخدام‌پذیری دانشجویان دانشگاه اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی/رشد رشته مشاوره شغلی*. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران.
- تدین چهارسوقی، ب.، عابدی، م. ر. و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان. *فصلنامه علمی-پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی*، ۷(۲۲)، ۳۰-۲۲. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99416.html
- رضاپور میرصالح، ی.، شمالی، م.، برخوردار، ع.، مندگاریان، ا.، و شفیق‌زاده، ر. (۱۳۹۹). بررسی کیفی محتوای لازم برای دوره‌های آموزش کارآفرینی از نظر کارآفرینان. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۹(۷۵)، ۲۵۱-۲۱۴. <http://dx.doi.org/10.29252/jcr.19.75.214>
- شوماخر، ر.، و، و لومکس، ر. ج. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادلات ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. تهران: جامعه‌شناسان.
- صاحبی‌اصفهانی، م. و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۹). پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی براساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۳(۳)، ۵۰-۴۰. <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.565008.1280>
- صاحبی‌اصفهانی، م. و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۷). استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیش‌بینی عضویت در آنها براساس شاخص‌های انطباق‌خواهی در دانشجویان. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۴(۲)، ۷۰-۵۴. <https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501>
- کرامتی، م. ر. (۱۳۹۳). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته روان‌شناسی در ایران و کانادا: مورد دانشگاه تهران و دانشگاه آلبرتا. *فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۵(۳)، ۷۰-۵۵. https://japr.ut.ac.ir/article_55046.html
- مقدس، س.، و نیلفروشان، پ. (۲۰۲۰). رابطه مسیرشغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیرشغلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۲)، ۱۳۸-۱۲۱. <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.1.121>

References

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749. <https://doi.org/10.1348/096317907X256726>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Alrifai, A. A., & Raju, V. (2019). The employability skills of higher education graduates: A review of literature. *Argument*, 6(3), 83-88. <https://doi.org/10.17148/IARJSET.2019.6315>
- Anderson, V., & Tomlinson, M. (2021). Signaling standout graduate employability: The employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 31(3), 675-693. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12334>
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-social and behavioral sciences*, 175, 283-290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Babai, S. (2016). Investigating the Factors Antecedent University of Isfahan Student's Employability. *M.A Thesis in Career Counseling*. Faculty of Education and psychology. University of Isfahan. Isfshsn. Iran. (In Persian)
- Bateman, T. S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007), "The relationship between perceived employability and subsequent health". *Work and Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425. <https://doi.org/10.1080/13594320801969699>
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441-451. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.441>
- Busacca, L. A., & Reh fuss, M. C. (2017). Postmodern career counseling: A new perspective for the 21st century. *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases.*, American Counseling Association. <https://psycnet.apa.org/record/2016-36978-000>
- Chang, C., Ferris, D.L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38, 81-128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00221.x>

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20-34. <https://doi.org/10.1177/1069072714523082>
- Ćurić Dražić, M., Petrović, I. B., & Vukelić, M. (2018). Career ambition as a way of understanding the relation between locus of control and self-perceived employability among psychology students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1729. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01729>
- Dacre Pool, L., Qualter, P., & Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education and Training*, 56(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/et-01-2013-0009>
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. In K. Maree. (eds.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 107-123). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7
- El-Fekey, S. F., & Mohamad, M. S. (2018). The relationship between graduates' perceived employability attributes and employability gap in Egypt: The moderating roles of core self-evaluation and university branding. *International Journal of Business and Management*, 13(4), 158-172. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n4p158>
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <https://doi.org/10.2307/255743>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*: Department for Education and Employment (Research Report), London. https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating model of college students' proactive personality and career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 216-230. <https://doi.org/10.1002/cdq.12269>
- Irving, B. A., Borgen, W., Hoejald, L. (2020). Challenging perspectives on the life-design career paradigm: critical reflections and re/constructions. In B. Malik-Liévano, B. Álvarez-González, M. F. Sánchez-García, & B. A. Irving. (eds.), *International perspectives on research in educational and career guidance* (pp. 3-17). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-26135-1_1
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435-455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>

- Jiang, Z., & Jiang, X. (2015). Core self-evaluation and life satisfaction: The person-environment fit perspective. *Personality and Individual Differences*, 75, 68-73. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.013>
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Keramati, M. R. (2014). Situation of graduate employment in the field of psychology in iran and canada: University of Tehran and University of Alberta. *Journal of Applied Psychological Research*, 5(3), 55-70. https://japr.ut.ac.ir/article_55046.html?lang=en (In Persian)
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: examining a moderated mediating process. *Sustainability*, 11(24), 7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). “Because I am worth it and employable”: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39, 1785–1797. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9883-x>
- Ma, Y., Bennett, D., & Chen, S. C. (2022). Perceived organisational support and university students' career exploration: The mediation role of career adaptability. *Higher Education Research & Development*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2115983>
- Ma, Y., Yue, Y., & Hou, L. (2021). The impact of proactive personality and clinical learning environment on nursing college students' perceived employability. *Nurse Education in Practice*, 56, 103213. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103213>
- Moghaddas, S., & Nilforooshan, P. (2020). The relationship between boundaryless career with employability: The role of career competencies. *Quarterly Journal of Career and Organization Counseling*, 12(42), 121-138. <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.1.121> (In Persian)
- Molla, T., & Cuthbert, D. (2015). The issue of research graduate employability in Australia: An analysis of the policy framing (1999–2013). *The Australian Educational Researcher*, 42(2), 237-256. <https://doi.org/10.1007/s13384-015-0171-6>
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, 11(2), 354. <https://doi.org/10.1037/a0021554>

- Nicholas, J. M. (2018). Marketable selves: Making sense of employability as a liberal arts undergraduate. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.001>
- Nilforooshan, P. (2020). From adaptivity to adaptation: Examining the career construction model of adaptation. *The Career Development Quarterly, 68*(2), 98-111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Pajic, S., Keszler, Á., Kismihók, G., Mol, S. T., & Den Hartog, D. N. (2018). Antecedents and outcomes of Hungarian nurses' career adaptability. *International Journal of Manpower, 39*(8), 1096-1114. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0334>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 70-84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001>
- Pool, L. D. (2017). developing Developing graduate employability: the careeredge model and the importance of emotional intelligence. In: M. Tomlinson, & L. M., Holmes, L. (eds.), *graduate Graduate employability in context* (pp. 317-338). Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7_15
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence, 34*(5), 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Rezapour Mirsaleh, Y., Shomali, M., Barkhordari, A., Mandegariyan, A., & Shafizadeh, R. (2020). A qualitative study on the necessary content for entrepreneurship training courses in the viewpoint of young entrepreneurs. *Journal of Counseling Research, 19*(75). 214-251. <http://dx.doi.org/10.29252/jcr.19.75.214> (In Persian)
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In K. Maree. (eds.). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review, 36*(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sahebi Isfahani, M., & Nilforooshan, P. (2018). Extracting career adaptability profiles of students and predicting their membership based on adaptability's indicators. *Positive Psychology Research*, 4(2), 54-70. <https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501> (In Persian)
- Sahebi Isfahani, M., & Nilforooshan, P. (2020). Dimensions predicting indicators of adapting based on career adaptability. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 21(3), 40-50. <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.565008.1280> (In Persian)
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. (2nd ed., pp. 144-180). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000105-000>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schumacker, R. E. & Romax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (2nd ed.), Translated by Vahid Ghasemi. (2009). First Edition. Tehran: Jameshenasan. (In Persian)
- Seibert, S. E., Crant, M. J., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Tadayon Chaharsooghi, B., Abedi, M. R., & Nilforooshan, P. (2015). The effect of group training of emotional intelligence on the employability of students of Isfahan University of Technology. *Quarterly Journal of Career and Organization Counseling*, 7(22), 22-30. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99416.html (In Persian)
- Thijssen, J. G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Valls, V., Gonzalez-Roma, V., Hernandez, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103424. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103424>
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A., & Parra, A. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education+Training*, 60(3), 226-237. <https://hdl.handle.net/11441/70699>
- Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2013). Outcome expectations and work design characteristics in post-retirement work planning. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 219-228. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.003>
- Yoo, K., & Lee, K. H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: Moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10, 2093. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02093>

- Yu, H., Dong, Z., Guan, X., Yan, C., Su, X., & Cheng, L. (2023). A multiple mediational meta-analysis of the influence of proactive personality on subjective career success at the career exploration stage. *Journal of Career Assessment, 31*(2), 236-261. <https://doi.org/10.1177/10690727221106069>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zhu, H., Zhang, H., Tu, A., & Zhang, S. (2021). The mediating roles of core self-evaluation and career exploration in the association between proactive personality and job search clarity. *Frontiers in Psychology, 12*, 1762. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.609050>.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>