




Positive Psychology Research

Positive Psychology Research
E-ISSN: 2476-3705
Vol. 9, Issue 2, No.34, Summer 2023, P:43-64
Received: 13/08/2022 Accepted: 19/10/2023

Research Article

Mediating Role of Academic Performance and Job Search Self-Efficacy in Correlation between Career Optimism and Pessimism and Students' Employability Perception

Pouran Raisi Sarteshnizi: Master of Career Counseling, School of Literature, Shahrekord University, Shahrekord, Iran
a.raisi98@yahoo.com

Zabihollah Kaveh Farsani* : Correspondence Assistant Professor, Department of Counseling, School of Literature, Shahrekord University, Shahrekord, Iran
kavehfarsani@sku.ac.ir

Mohammad Rabiei: Associate professor, Department of Counseling, School of Literature, Shahrekord University, Shahrekord, Iran
mohammad51r@yahoo.com

Abstract

The objective of the present study was to investigate the role of career optimism and pessimism in students' employability perception. Particularly, this study examined the mediating role of academic performance and job search self-efficacy. The research design was descriptive and correlational. The sample consisted of 366 students studying in Shahrekord University in the academic year 2021-2022. They were selected through stratified sampling method. They filled out scales on their employability, job search self-efficacy, career optimism and career pessimism. In addition, the mean score was considered to measure academic performance. Pearson correlation and structural equation modeling analysis were used to analyze the data. The results showed a positive and significant relationship between career optimism with employability perception, academic performance and job search self-efficacy. Moreover, there was a negative and significant relationship between career pessimism and employability perception. Also, the indirect effect of career optimism on employability perception through the mediation of academic performance and job search self-efficacy was confirmed. In general, the students' career optimism increased their employability perception. However, the students' career pessimism decreased their employability perception. On the other hand, career optimism could also lead to an increase in students' employability perception by enhancing academic performance and job search self-efficacy.

Keywords: employability perception, career optimism, career pessimism, academic performance, job search self-efficacy.

*. Corresponding author



Introduction

In recent years, the issue of having a job has always been raised as one of the basic challenges for students (Menon & Saraswathy, 2017). With regard to the employability of the students, researchers have focused on their employability perception (Jackson & Wilton, 2017), which is defined as their perceived ability to achieve stable employment according to their conditions (Rothwell & Herbert, 2008). One of the variables related to the students' employability perception is academic performance. It is considered as an important predictor for job performance (Brown & Campion, 1994). Graduates with high academic performance, probably get better ratings from employers (Pinto & Ramalheira, 2017). Another variable examined in this study is job search self-efficacy. Students with a high level of self-efficacy will show better employability skills (Ab Halim et al., 2019).

Other variables examined in this study include career optimism and pessimism. Optimistic individuals pay attention to the bright aspects of life and maintain their hope in difficult periods and, as a result, have high self-efficacy (Schuller & Seligman, 2008). On the other hand, pervasive negative expectations resulting from pessimism lead to a feeling of despair in individuals. As such, they refrain from engaging in activities outside their intrinsic motivation (Elliot & Church, 2003). With respect to academic performance, it can be stated that optimistic expectations often increase students' academic performance (Icekson et al., 2020). On the other hand, an increase in pessimism can decrease academic performance (El-Anzi, 2005; Ruthig et al., 2009; Roso-Bas et al., 2016).

Regarding the relationship between career optimism and pessimism and employability perception, it can be stated

that optimists have positive expectations about their career goals (Haratsis et al., 2016; Spurk et al., 2015). On the other hand, pessimists mainly focus on the problems and disadvantages of the dynamic process of change, which is the characteristic of today's work atmosphere (Saka & et al., 2008). Therefore, the purpose of this study was to investigate the mediating roles of academic performance and job search self-efficacy in the relationship between career optimism and career pessimism with employability perception. The main objective of this study was to present a model of the relationship between career optimism and career pessimism with students' employability perception through the mediation of academic performance and job search self-efficacy had a suitable fit.

Method

The current research study was of descriptive-correlational. The statistical population included all students of Shahrekord University in the academic year of 2021-2022. For this study, 370 students were selected through stratified sampling method. They filled out scales on their employability, job search self-efficacy, career optimism and career pessimism. It should be noted that students' GPA was used as a measure of academic performance. Data analysis was conducted using SPSS software (version 23) and AMOS23 software, and Pearson correlation method and structural equation modeling analysis.

Results

The descriptive statistics of the research variables including mean, standard deviation and correlation coefficients of the variables are reported in Table 1.

Table 1
Mean, Standard Deviation and Intercorrelations between Research Variables

Variables	Descriptives		Intercorrelation				
	Mean	Std deviation	1	2	3	4	5
Employability perception	5.30	.76	1				
Career optimism	3.77	.64	.57**	1			
Job search self-efficacy	3.82	.60	.55**	.55**	1		
Career pessimism	1.90	.84	-.42**	-.60**	.38**	1	
Academic performance	16.55		.23**	.17**	.13*	-.14*	1

*p<.05 **p<.01

In addition, Table 2 shows the fit indices of the modified research model,

which indicate the acceptability and approval of the assumed model.

Table 2
Values of Structural Equation Model Generality Evaluation Indices

Indices	Perfect fit		Adaptive fit			Frugal fit			Holter
	CMIN	GFI	TLI	CFI	PCFI	DF	CMIN/DF	RMSEA	
Value	704.65	.85	.84	.86	.75	262	2.69	.07	143

Figure 1
The Assumed Model of the Research

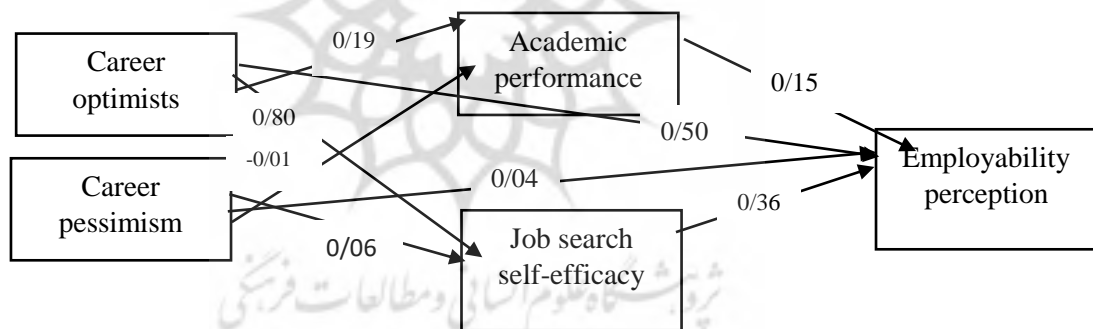


Table 3
Total, Direct and Indirect Effects Between Research Variables

Independent variable	Mediation	Dependent variable	Determination coefficient	Total		Direct		Indirect	
				Beta	P	Beta	P	Beta	P
Career optimism	Academic performance			.53	.013	.50	.012	.03	.044
Career pessimism				.03	.756	.04	.791	-.01	.596
Career optimism	Job search self-efficacy	Employability perception	.66	.79	.005	.50	.012	.29	.005
Career pessimism				.06	.499	.04	.791	.02	.398
Academic performance				.15	.005	.15	.005	-	-
Job search self-efficacy				.36	.005	.36	.005	-	-

According to Figure 1 and Table 3, the results considering examining the direct relationships indicated a positive and significant relationship ($p < 0.05$) of career optimism ($\beta = 0.50$), job search self-efficacy ($\beta = 0.36$) and academic performance ($\beta = 0.15$) with employability perception. There was also a negative and significant relationship ($p < 0.05$) of career pessimism ($\beta = 0.04$) with employability perception. In addition, regarding the investigation of indirect relationships, the results showed a positive and significant relationship ($p < 0.05$) of career optimism on employability perception with the mediation of academic performance ($\beta = 0.03$) and job search self-efficacy ($\beta = 0.29$). Finally, the data did not confirm the effect of career pessimism on employability perception with the mediation of academic performance and job search self-efficacy.

Conclusion

This research study was conducted with the objective of investigating the roles of career optimism and pessimism on employability perception with the mediation of academic performance and job search self-efficacy. The results indicated a positive and significant relationship between career optimism, job search self-efficacy and academic performance with employability perception, and a negative and significant relationship between career pessimism and employability perception. Furthermore, there was an indirect effect for career optimism on employability perception through the mediation of academic performance and job search self-efficacy. As the findings of this study showed, academic performance, job search self-efficacy, and career optimism were important predictors of students' employability perception. The findings are consistent with those of Spurk et al. (2015) and Tentama and Nur (2021).

Moreover, the findings of the study indicated the mediating role of academic performance and job search self-efficacy in the relationship between career optimism and employability perception, which is consistent with the findings of Hamidi Nasab et al. (2019) and Bahadori et al. (2020). Therefore, it can be explained that optimistic individuals have a positive view of the future, and have an internal source of control. As a result, optimism has a positive effect on academic performance because optimistic students consider academic performance to be influential in their future career, and CVs of individuals with higher means are evaluated as more qualified. In addition, one of the sources of employability perception is the internal factors of employability, which is the individual's understanding of his personal capacities and skills to find a job. In regards to the content, it can be consistent with the source of internal control of optimism.

One of the most important limitations of the current research is the lack of control of the influence of other variables such as family conditions, and economic conditions. In addition, since this study is correlational (not cause and effect), the results should be interpreted with caution. In addition, future experimental research studies are recommended to the researchers.

Ethical Consideration

Compliance With Ethical Guidelines: All ethical issues such as informed consent and confidentiality of participant's identity were respected.

Author of Contributions: All authors contributed to the study. The first author wrote the first draft of the manuscript. The second and third authors edited the manuscript and the second author is corresponding author.

Conflict of Interest: The authors declare no conflict of interest for this study.

Funding: This study was extract from the thesis of the master's course and conducted with no financial support.


Acknowledgment: The author thanks all participants in the study.

نقش خوش‌بینی شغلی و بدبینی شغلی بر ادراک استخدام‌پذیری دانشجویان با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی

پوران رئیس‌ی سرشنیزی: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد،

شهرکرد، ایران

a.raisi98@yahoo.com

ذبیح‌الله کاوه‌فارسانی* : استادیار، گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد،

ایران

kavehfarsani@sku.ac.ir

محمد ربیعی: دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

mohammad51r@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش خوش‌بینی شغلی و بدبینی شغلی بر ادراک استخدام‌پذیری دانشجویان با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. نمونه پژوهش شامل ۳۶۶ نفر از دانشجویان شاغل به تحصیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ دانشگاه شهرکرد بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های استخدام‌پذیری، خودکارآمدی کاریابی، خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و بدبینی شغلی پاسخ دادند. درضمن، نمره معدل برای اندازه‌گیری عملکرد تحصیلی در نظر گرفته شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی پیرسون و تحلیل مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج، رابطه مثبت و معنادار بین خوش‌بینی شغلی، ادراک استخدام‌پذیری، عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی و رابطه منفی و معناداری با بدبینی شغلی را نشان دادند. همچنین، اثر غیرمستقیم خوش‌بینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری از طریق میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی تأیید شد؛ اما اثر غیرمستقیم بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری از طریق میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی تأیید نشد. به‌طور کلی، خوش‌بینی شغلی دانشجویان منجر به افزایش ادراک استخدام‌پذیری آنها و بدبینی شغلی دانشجویان منجر به کاهش ادراک استخدام‌پذیری آنها می‌شود؛ همچنین، خوش‌بینی شغلی می‌تواند با افزایش عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی به افزایش ادراک استخدام‌پذیری دانشجویان منجر شود.

واژه‌های کلیدی: ادراک استخدام‌پذیری، خوش‌بینی شغلی، بدبینی شغلی، عملکرد تحصیلی، خودکارآمدی کاریابی

مقدمه

در سال‌های اخیر، مسئله داشتن شغل همواره به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی و دغدغه‌های پیش روی دانشجویان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی مطرح شده است (Menon & Saraswathy, 2017) و مسئولیت عمده تضمین آمادگی دانشجویان برای ورود به بازار کار بر عهده بخش آموزش عالی است (Wujema et al., 2022)؛ اما به‌طور کلی استخدام‌پذیری دانشجویان فرایندی است که علاوه بر آموزش تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل و مؤلفه‌ها است که باید بررسی شوند (Salehi Omran & Einkhah, 2021).

نوسان نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان، دانشجویان را ترغیب کرده و حتی آنها را مجبور کرده است چشم‌اندازهای خود را در بازار کار دوباره بررسی کنند که این امر مستلزم مقایسه توانایی‌های درک‌شده فرد و ویژگی‌های شخصی مورد انتظار در زندگی کاری است (Daniels & Brooker, 2014; Prokou, 2008)؛ بنابراین، در مطالعه استخدام‌پذیری دانشجویان، پژوهشگران بر ادراک استخدام‌پذیری^۱ آنان تمرکز کرده‌اند (Jackson & Wilton, 2017)؛ زیرا اعتقاد دارند ادراکات فردی و ارزیابی شناختی که فرد از شرایط انجام می‌دهد، مستقیماً بر رفتار و واکنش‌های آینده وی تأثیرگذار است (Ayala Calvo & Garcia, 2021).

ادراک استخدام‌پذیری، جامع‌ترین رویکرد دیدگاه فردی، یعنی چهارمین دیدگاه در رابطه با مفهوم استخدام‌پذیری است و به‌عنوان توانایی درک‌شده افراد برای دستیابی به اشتغال پایدار متناسب با شرایط آنها تعریف شده است (Rothwell & Herbert, 2008).

طبق گفته کیسا و همکاران^۲ (2020)، ادراک استخدام‌پذیری، احساس شخصی فرد را درباره فرصت‌های شغلی بهبود می‌بخشد و برای بقا در بازار کار فعلی (Fugate et al., 2004) و دستیابی به موفقیت شغلی (Van der Heijden et al., 2018; 2009) از اهمیت بالایی برخوردار است.

ادراک استخدام‌پذیری شامل مجموعه‌ای از عوامل درونی/شخصی (درک فرد از ظرفیت‌ها و مهارت‌های شخصی برای یافتن شغل)، عوامل بیرونی/ساختاری (درک فرد از تأثیر بازار کار) و درک اهمیت حرفه هنگام تلاش فرد برای یافتن شغل می‌شود (Batistic & Tymon, 2017).

افرادی که باور دارند دانش و مهارت بالاتری دارند، این باور به آنها امکان می‌دهد شغل مناسب پیدا کنند و احتمالاً با شرایط جدید، مانند گذار دانشگاه به کار، سازگارتر شوند و در جستجوی خود برای شغلی متناسب با رشته تحصیلی و تحصیلات خاصشان، انگیزه و دامنه انتخاب بیشتری داشته باشند؛ بنابراین، آنها رفتارهایی مطابق با درک خود، از خود ایجاد خواهند کرد که همچنین، بر اهداف شخصی آنها برای دستیابی به یک شغل واجد شرایط، تأثیرگذار است (Ashforth & Fugate, 2001).

بنابراین، با توجه به اهمیت ادراک استخدام‌پذیری برای فارغ‌التحصیلان و دانشجویان و تأثیر بر آینده شغلی آنها، پژوهشگران قصد ندارند همه متغیرهای مرتبط با ادراک استخدام‌پذیری را در این پژوهش بررسی کنند؛ بلکه در پژوهش حاضر بر متغیرهایی از جمله خوش‌بینی شغلی^۳، بدبینی شغلی^۴، عملکرد تحصیلی^۵ و خودکارآمدی کاریابی^۶ متمرکز شده‌اند.

² Chiesa et al.

³ Career optimists

⁴ Career pessimism

⁵ academic performance

⁶ Job search self-efficacy

¹ employability perception

در زمینه ارتباط خوش بینی با ادراک استخدام پذیری، پژوهش های متعددی نشان داده اند خوش بینی شغلی یک پیش بینی کننده حیاتی برای موفقیت شغلی آینده در نظر گرفته می شود (Aymans et al., 2020) و افراد دارای سطوح بالای خوش بینی شغلی، انتظارات مثبتی درباره دستاوردهای شغلی خود دارند (Haratsis et al., 2016; Spurk et al., 2015)، احساس می کنند در مسیر موفقیت شغلی قرار دارند، موانع پیشرفت شغلی را موقتی می بینند و در مواجهه با شکست های شغلی پایداری می کنند (Mohanty, 2010)؛ بنابراین، خوش بینی برای دانشجویان در زمان فارغ التحصیلی عامل مهمی برای سازگاری با تغییرات و مقابله با ناامنی شغلی بوده (Spurk et al., 2015) و پیشایند استخدام پذیری آنها است (Kirves et al., 2014).

در ادامه بررسی متغیرهای این پژوهش به بررسی رابطه خوش بینی و بدبینی با عملکرد تحصیلی پرداخته می شود. عملکرد تحصیلی، نتایج عملکردی تعریف می شود که نشان می دهد فرد تا چه حد به اهداف خاص در محیط های آموزشی دست یافته است (Steinmayr et al., 2014) و عموماً با معدل تعریف و گزارش می شود (Alhadabi & Karpinski, 2020; Imose & Barber, 2015). افراد با موفقیت در تحصیل به موقعیت و جایگاهی دست پیدا می کنند که می توانند از حداکثر نیروی درونی و بیرونی خود در راستای اهداف آموزشی و تربیتی استفاده کنند و شرایط لازم را برای زندگی اجتماعی موفق به دست آورند (Nozari & Liaghatdar, 2022). انتظارات خوش بینانه اغلب عملکرد تحصیلی دانشجویان را افزایش می دهد (Icekson et al., 2020) و از طریق محافظت دانشجویان در برابر استرس بیش از حد و ارتقای سازگاری آنها موفقیت تحصیلی را بالا می برد

خوش بینی به طور عمومی انتظارات تعمیم یافته مبنی بر مثبت بودن آینده است (Segerstrom et al., 2017) و خوش بینی شغلی به عنوان توانایی انتظار نتایج مثبت از پیشرفت های شغلی مربوط به آینده و احساس راحتی در فرآیند برنامه ریزی آنها تعریف می شود که به تمایل افراد برای انتظار بهترین نتیجه ممکن یا برای تأکید بر مثبت ترین جنبه های پیشرفت شغلی آینده خود و راحتی در انجام وظایف برنامه ریزی شغلی اشاره دارد (Rottinghaus et al., 2005). خوش بینی شغلی یک ساختار جدایی ناپذیر در ادبیات رفتار شغلی است و به افراد کمک می کند درک کنند در شغل خود به کجا می روند و هدفشان چیست (Duffy, 2010) و توضیح می دهد چرا افراد از شغل، مسیر شغلی و زندگی خود، راضی اند (Santilli et al., 2017). برخلاف خوش بینی، بدبینی به عنوان یک انتظار منفی در آینده تعریف شده است (Carver & Scheier, 2000) و یک فرد بدبین وقایع منفی را دارای اهمیت عمده، دائمی و درونی می داند؛ در حالی که وقایع مثبت را خاص، موقتی و بیرونی می بیند (Reivich & Gillham, 2003). بدبینی شغلی یا بدبینی نسبت به انتخاب شغل، یک عامل عاطفی - شخصیتی اصلی است که به عنوان تمایل به تمرکز بر جنبه های منفی بازار کار جهانی تعریف شده و به شدت با خود کارآمدی پایین تصمیم گیری شغلی و درجه پایین کنترل بر فرآیند تصمیم گیری شغلی، مرتبط است. دیدگاه های بدبینانه درباره دنیای کار ممکن است باعث کاهش تمایل فرد برای مشارکت فعال در فرآیند تصمیم گیری شغلی شود؛ زیرا ممکن است این فرآیند را به منزله اتلاف وقت بدانند و تصور کنند منجر به هیچ نتیجه ای نمی شود و افراد بدبین عمدتاً بر مشکلات و معایب فرآیند پویای تغییر که مشخصه دنیای کار امروز است، تمرکز می کنند (Saka & et al., 2008).

در ادامه بررسی متغیرهای این پژوهش به بررسی رابطه خوش‌بینی و بدبینی با خودکارآمدی نیز پرداخته می‌شود.

خودکارآمدی به‌عنوان باور فرد به توانایی‌هایش برای هدایت مؤثر اقدامات خود، برای دستیابی به موفقیت در انجام یک کار خاص اشاره دارد (Malinauskas, 2017). خودکارآمدی کارایی که دامنه خاصی از خودکارآمدی است، به مجموعه‌ای از باورها هم در زمینه انجام موفقیت‌آمیز رفتارهای کاریابی و هم در زمینه دستیابی موفقیت‌آمیز به نتایج کاریابی اشاره دارد (Saks et al., 2015). براساس نظریه بندورا (1977) باورهای خودکارآمدی به افراد برای تعامل مؤثر با محیط بیرونی، دستیابی به اهداف مدنظر و تنظیم‌کننده اصلی رفتار انسان کمک می‌کند (Petruzzello et al., 2020) و همچنین، یکی از منابع مهم در انتخاب‌های آموزشی و شغلی مهم در نوجوانان است (Marcionetti & Rossier, 2021).

باورهای خودکارآمدی ارتباط نزدیکی با خوش‌بینی دارند (Schwarzer & Jerusalem, 1995) و خوش‌بینی شغلی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ارتباط مثبت دارد (Rottinghaus et al., 2012). در کل رویکرد پرانرژی و متمرکز بر وظیفه‌ای که خوش‌بینان برای رسیدن به اهداف خود در پیش می‌گیرند، مزایایی را برای آنها در دنیای اجتماعی - اقتصادی فراهم می‌کند و منجر به تداوم بیشتر در تلاش آموزشی و درآمد بالاتر می‌شود و به نظر می‌رسد افراد خوش‌بین در روابط خود، بهتر از افراد بدبین، عمل می‌کنند (Carver, 2015). نتایج پژوهش‌های متعددی نیز حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین خوش‌بینی و خودکارآمدی بود (Hamedinasab & Asgari, 2019; Shaker Devlugh & Aminpoor, 2015; Siddique et al., 2006). در واقع افراد خوش‌بین به

(Chemers et al., 2001; Solberg Nes et al., 2015) و افراد خوش‌بین‌تر نمرات بالاتری را کسب می‌کنند (Prola, 1984). نتایج پژوهش‌های مختلف، رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر خوش‌بینی و عملکرد تحصیلی را تأیید کرده‌اند (برای مثال، Temidayo, 2019; Bahadori et al., 2013) و با افزایش بدبینی، عملکرد تحصیلی کاهش می‌یابد (مانند، El-Anzi, 2005; Ruthig et al., 2009; Roso-Bas et al., 2016).

در زمینه بررسی رابطه بین خوش‌بینی و بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری از طریق میانجی‌گری عملکرد تحصیلی پژوهشی یافت نشد که در این پژوهش به بررسی این ارتباط پرداخته می‌شود؛ اما می‌توان ارتباط خوش‌بینی و ادراک استخدام‌پذیری را با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی این‌گونه تبیین کرد که افراد خوش‌بین نگاه مثبت به آینده داشته و با اهداف بیشتر درگیرند. همچنین، افراد خوش‌بین از منبع کنترل درونی برخوردارند که نتیجه این ویژگی باعث می‌شود خوش‌بینی بر عملکرد تحصیلی اثر مثبت بگذارد؛ زیرا دانشجویان خوش‌بین پیش‌بینی مثبت از نقش عملکرد تحصیلی در آینده شغلی خود دارند و نیز به دلیل منبع کنترل درونی، خود را عامل پیشرفت می‌دانند. همچنین، عملکرد تحصیلی مثبت پیش‌بینی‌کننده مهم عملکرد شغلی است و افراد دارای عملکرد تحصیلی بالا در مراحل اولیه استخدام رتبه بهتری توسط کارفرما کسب می‌کنند و رزومه‌های افراد دارای معدل بالا ارزیابی بهتری می‌شوند. یکی از منابع ادراک استخدام‌پذیری عوامل درونی استخدام‌پذیری است که همان درک فرد از ظرفیت‌ها و مهارت‌های شخصی خود برای یافتن شغل است که از لحاظ محتوا با منبع کنترل درونی در خوش‌بینی می‌تواند همخوانی داشته باشد.

عملکرد تحصیلی بالاتری دارند، برای موقعیت‌ها مناسب‌تر و دارای مهارت‌های شغلی بالاتر ارزیابی می‌شوند (Pinto & Ramalheira, 2017).

همچنین، دربارهٔ رابطه خودکارآمدی و ادراک استخدام‌پذیری نشان داده شد که وجود میزان خودکارآمدی بالاتر در افراد باعث ایجاد ادراک استخدام‌پذیری بالاتر و بیشتر می‌شود (Atitsogbe et al., 2019; Ahmed et al., 2019; Chow et al., 2019). خودکارآمدی دربرگیرنده عواملی محیطی است که به تقویت درجه مهارت فرد کمک می‌کند و دانشجویان دارای سطح بالای خودکارآمدی، به مهارت‌های شغلی خوبی مجهزند و در نتیجه، مهارت‌های استخدام‌پذیری بهتری از خود نشان خواهند داد (Ab Halim et al., 2019). افراد تحت تأثیر هر یک از منابع خودکارآمدی، تشویق و ترغیب می‌شوند تلاش بیشتری برای پیگیری اهداف شغلی آینده خود داشته باشند (Rufai & Rashid, 2015) و با یادگیری‌های فنون توسعه شغلی، احساس قوی باورهای کارآمدی آنها تقویت می‌شود و در نتیجه، ادراک استخدام‌پذیری آنها نیز تغییر می‌یابد (Chow et al., 2019) و مشخص شده است خودکارآمدی بر مشارکت، تلاش و عملکرد افراد و همچنین، انتخاب رشته و انتخاب شغل آینده تأثیرگذار است (Webb-Williams, 2018) و در واقع خودکارآمدی کاریابی، در مرکز تصمیمات شغلی دانشجویان جای دارد (Tentama & Nur, 2021).

بنابراین، با توجه به آنچه گفته شد هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه خوش‌بینی شغلی و بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری دانشجویان با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی بود و پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا مدل مفروض رابطه خوش‌بینی شغلی و بدبینی شغلی

جنبه‌های روشن زندگی توجه دارند و امید خود را در مواقع سخت حفظ می‌کنند؛ زیرا معتقدند می‌توانند از پس چنین چالش‌هایی برآیند (Schuller & Seligman, 2008).

برخلاف خوش‌بینی انتظارات منفی فراگیر حاصل از بدبینی، منجر به ایجاد احساس ناامیدی در فرد شده و در نتیجه، فرد از درگیر شدن در فعالیت‌های خارج از انگیزه درونی خود، خودداری می‌کند. افراد بدبین به احتمال زیاد از شکست اجتناب می‌کنند و انگیزه درونی پایینی دارند (Elliot & Church, 2003)؛ بنابراین، بدبینی به شدت با خودکارآمدی پایین تصمیم‌گیری شغلی مرتبط است (Saka et al., 2008). در زمینه ارتباط بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری از طریق میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی پژوهشی یافت نشد و در این پژوهش به بررسی این ارتباط پرداخته می‌شود.

در زمینه بررسی رابطه بین خوش‌بینی و بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی کاریابی پژوهشی یافت نشد و در این پژوهش به بررسی این ارتباط پرداخته می‌شود.

در ادامهٔ بررسی متغیرهای این پژوهش، دو متغیر عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی در ارتباط با ادراک استخدام‌پذیری بررسی می‌شوند. نتایج پژوهش‌های مختلفی نشان دادند عملکرد تحصیلی رابطه مثبت و مستقیمی با ادراک استخدام‌پذیری دارد (Pinto & Ramalheira, 2017; Pinto & He, 2019). به طور کلی از این نظر که نمرات خوب توسط کارفرمایان به‌عنوان نشانه‌ای از توانایی‌های شناختی و انگیزه داوطلبان استفاده می‌شود (Imose & Barber, 2015)، عملکرد تحصیلی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم برای عملکرد شغلی در نظر گرفته می‌شود (Brown & Campion, 1994)؛ بنابراین، فارغ‌التحصیلانی که

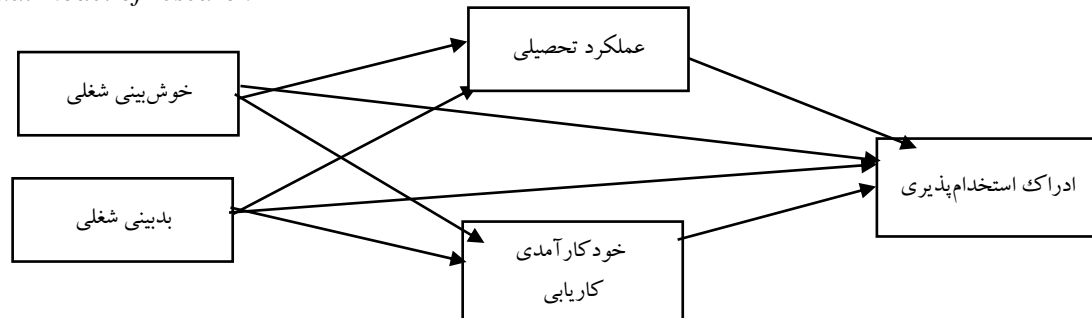
مناسبتی برخوردار است.

با ادراک استخدام‌پذیری دانشجویان با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی، از برآزش

شکل ۱

مدل مفهومی پژوهش

Figure 1
Conceptual model of research



ابزار سنجش: مقیاس استخدام‌پذیری^۱، پول و همکاران^۲ (۲۰۱۴) مقیاس استخدام‌پذیری را در ۲۶ گویه و براساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) طراحی کردند. این مقیاس دارای ۵ زیرمقیاس شامل هوش هیجانی، عملکرد تحصیلی، یادگیری رشد مسیر شغلی، مهارت‌های حل مسئله و تجربه کار و زندگی است. پول و همکاران (۲۰۱۴) پایایی این مقیاس را براساس ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از زیرمقیاس‌ها بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش کردند. در ایران، امین جعفری (۲۰۲۱) پایایی کل مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ گزارش کرد. در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی کل مقیاس، ۰/۹۱ و ضریب پایایی هر یک از زیرمقیاس‌ها به‌طور جداگانه شامل هوش هیجانی ۰/۸۶، عملکرد تحصیلی ۰/۷۰، یادگیری رشد مسیر شغلی ۰/۷۷، مهارت‌های حل مسئله ۰/۷۰ و تجربه کار و زندگی ۰/۷۶ گزارش می‌شود.

مقیاس خودکارآمدی کاریابی^۳: مقیاس خودکارآمدی کاریابی ساکس و همکاران (۲۰۱۵)

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و حجم نمونه: پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی با استفاده از تحلیل مسیر بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان مقاطع تحصیلی (کارشناسی، ارشد و دکتری) دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹، به تعداد ۶۲۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه کوکران، حجم نمونه مورد پژوهش با خطای ۰/۰۵، ۳۶۷ نفر برآورد شد. برای کاهش میزان خطا ۳۷۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم در نظر گرفته شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: (۱) داشتن تمایل و رضایت شخصی برای شرکت در پژوهش؛ (۲) دانشجوی دانشگاه شهرکرد باشد؛ (۳) دانشجوی شاغل به تحصیل باشد. ملاک خروج از پژوهش تکمیل نکردن کامل پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شد. از مجموع ۳۷۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده، ۴ پرسشنامه که شرکت‌کنندگان به بسیاری از سؤالات آن پاسخ نداده بودند، از روند تحلیل کنار گذاشته شدند؛ در نتیجه، تحلیل نتایج این پژوهش با ۳۶۶ نفر دانشجویان انجام شدند.

¹ Employability index

² Pool et al.

³ job-search self-efficacy scale

دارای ۲۰ گویه و ۲ بُعد، رفتارهای خودکارآمدی کاریابی (گویه‌های ۱ تا ۱۰) و پیامدهای خودکارآمدی کاریابی (گویه‌های ۱۱ تا ۲۰) در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای، از به هیچ‌وجه مطمئن نیستم (۱) تا کاملاً مطمئن هستم (۵) طراحی شد. ساکس و همکاران (2015) پایایی این مقیاس را در دو بُعد رفتارهای خودکارآمدی کاریابی و پیامدهای خودکارآمدی کاریابی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۶ گزارش کردند. رئیسی و همکاران (۲۰۲۲) در ایران، این زیرمقیاس را برای نخستین بار در پژوهش حاضر به کار بردند و ضریب پایایی کل مقیاس به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و ضریب پایایی دو بُعد رفتارهای خودکارآمدی کاریابی و پیامدهای خودکارآمدی کاریابی را به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۹۱ برآورد کردند.

پرسشنامه خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی^۱ برای سنجش خوش‌بینی شغلی از پرسشنامه خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی روتینگهاوس و همکاران (2055) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه در ۳ زیرمقیاس انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی، خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی و دانش ادراک‌شده از بازار کار است که براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی شد. در این پژوهش، تنها از زیرمقیاس خوش‌بینی شغلی استفاده شد که دارای ۱۱ گویه است و گویه‌های ۳، ۴، ۵، ۸، ۹، آن به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پایایی این زیرمقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش دادند. در ایران آغاز و طریقیان (۲۰۱۶) پایایی این زیرمقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند و در پژوهش حاضر پایایی این زیرمقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ برآورد شد.

مقیاس بدبینی شغلی^۲: این مقیاس یکی از ۳ زیرمقیاس پرسشنامه خوش‌بینی، بدبینی و امید جنیورا و همکاران^۳ (2017) است. در این پژوهش از زیرمقیاس بدبینی شغلی استفاده شد که شامل ۶ گویه (۱۷، ۱۶، ۹، ۲۱، ۲۰) است و براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از من را اصلاً توصیف نمی‌کند (۱) تا من را خیلی خوب توصیف می‌کند (۵) نمره‌گذاری می‌شود. جنیورا و همکاران (۲۰۱۷) پایایی این زیرمقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش دادند. رئیسی و همکاران (2022) در ایران این زیرمقیاس را نخستین بار در پژوهش حاضر به کار بردند که ضریب پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برآورد کردند. مقیاس عملکرد تحصیلی: میانگین معدل ترم‌های تحصیلی گذرانده‌شده دانشجویان در دانشگاه تا زمان مطالعه حاضر، عملکرد تحصیلی در نظر گرفته شد.

روش اجرا و تحلیل: ابتدا به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، کد اخلاق از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه شهرکرد دریافت شد، سپس در ابتدای پرسشنامه، موضوع و هدف پژوهش برای دانشجویان، تشریح و بیان شد نیازی به درج نام و نام خانوادگی آنها نیست و ضمن تشکر از همکاری پاسخگویان، به آنها اطمینان داده شد اطلاعات دریافتی آنها نزد پژوهشگر محفوظ خواهد بود و هیچ شخص دیگری به آنها دسترسی نخواهد داشت. سپس با کسب مجوز از دانشگاه، پرسشنامه تنظیم‌شده، به طور تصادفی بین زیرگروه‌های مورد مطالعه که براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم برآورد شدند، اجرا شد و پس از پاسخگویی، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شدند. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی^۴ (SPSS) نسخه ۲۳ و تحلیل ساختارهای گشتاوری^۵ (AMOS) انجام شد.

² Scale assessing pessimism

³ Ginevra et al.

⁴ Statistical Package for Social Sciences

⁵ Analysis of Moment Structures

¹ Questionnaire of optimism about the path of career advancement

یافته‌ها

پایه و ۶/۸ درصد هنر و علوم انسانی فارسان بودند. ۶۷/۸ درصد از نمونه آماری پژوهش را دانشجویان مقطع لیسانس، ۲۴/۶ درصد دانشجویان فوق لیسانس و ۷/۷ درصد را دانشجویان دکتری تشکیل دادند. معدل نمونه آماری پژوهش از حداقل ۱۲ تا حداکثر ۲۰ و بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای معدل ۱۷ بود. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ گزارش شده‌اند.

از تعداد ۳۶۶ نفر حجم نمونه پژوهش، ۲۱۷ نفر از دانشجویان (۵۹/۳ درصد) زن و ۱۴۹ نفر (۴۰/۷ درصد) مرد بودند. میانگین سنی آنان ۲۴ سال و حداقل سن شرکت‌کنندگان ۱۸ سال و حداکثر ۵۵ سال بود. ۲۳/۵ درصد از نمونه آماری پژوهش مربوط به دانشکده فنی و مهندسی، ۲۴/۶ درصد ادبیات و علوم انسانی، ۱۹/۱ درصد کشاورزی، ۶/۸ درصد منابع طبیعی، ۶/۳ درصد دامپزشکی، ۳/۸ درصد علوم ریاضی، ۹ درصد علوم

جدول ۱

میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

Table 1

Mean, standard deviation and correlation between research variables

متغیرها	آمار توصیفی		همبستگی				
	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵
ادراک استخدام‌پذیری	۵/۳۰	۰/۷۶	۱				
خوش‌بینی شغلی	۳/۷۷	۰/۶۴	۰/۵۷**	۱			
خودکارآمدی کارایی	۳/۸۲	۰/۶۰	۰/۵۵**	۰/۵۵**	۱		
بدبینی شغلی	۱/۹۰	۰/۸۴	-۰/۴۲**	-۰/۶۰**	-۰/۳۸**	۱	
عملکرد تحصیلی	۱۶/۵۵		۰/۲۳**	۰/۱۷**	۰/۱۳*	-۰/۱۴*	۱

** P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۰۱

برازش^۳ (GFI)، شاخص برازش هنجارشده^۴ (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۵ (CFI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۶ (RMSEA) استفاده شد. در جدول ۲ شاخص‌های کلی برازش مدل مفروض آورده شده است.

جدول ۲ شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد. طبق مندرجات جدول ۲، برای تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مانند مقدار مجذور کای^۱ (χ^2)، سنجه هنجارشده مجذور کای^۲ (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی

3- Goodness-of-Fit

4- Normed Fitness Index

5 - Comparative Fit Index

6- Root Mean Square Error of Approximation

1- Chi-Square

2- Normed χ^2 Measure

جدول ۲

مقادیر شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

Table 2

Values of structural equation model generality evaluation indices

شاخص	برازش مطلق			برازش تطبیقی			برازش مقتصد		هلاتر
	GFI	TLI	CFI	PCFI	DF	CMIN/DF	RMSEA		
مقدار	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۷۵	۲۶۲	۲/۶۹	۰/۰۷	۱۴۳	

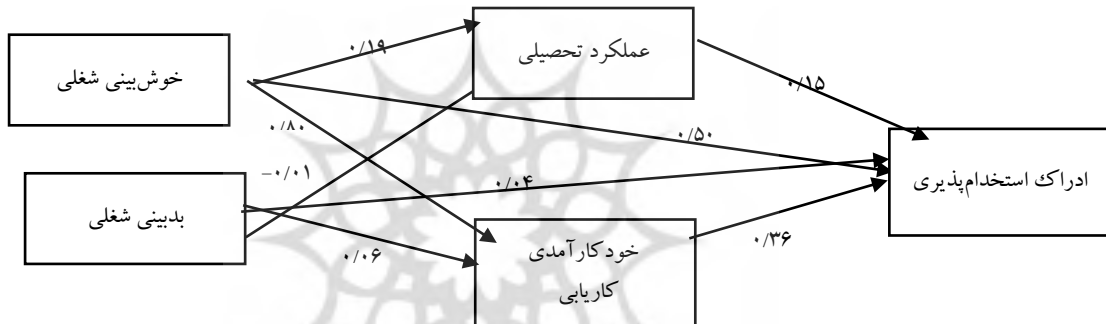
مقادیر جدول ۲ شاخص های برازش الگوی اصلاح شده پژوهش را نشان می دهند که بیانگر پذیرفتنی بودن مدل مفروض هستند و مدل تأیید می شود.

شکل ۲

مدل مفروض پژوهش

Figure 2

The assumed model of the research



جدول ۳، اثر کل، مستقیم و غیرمستقیم خوش بینی شغلی و بدبینی شغلی بر ادراک استخدام پذیری با میانجی گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی را نشان می دهد.

جدول ۳

اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم خوش بینی و بدبینی شغلی بر ادراک استخدام پذیری با میانجی گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی

Table 3

Total, direct and indirect effects of job optimism and pessimism on the perception of employability with the mediation of academic performance and job search self-efficacy

متغیر مستقل	میانجی	متغیر وابسته	برآورد					
			کل		مستقیم		غیرمستقیم	
			P	Beta	P	Beta	P	Beta
خوش بینی شغلی	عملکرد تحصیلی	ادراک استخدام پذیری	۰/۱۳	۰/۵۳	۰/۱۲	۰/۵۰	۰/۰۳	۰/۰۴۴
			۰/۰۳	۰/۷۵۶	۰/۷۹۱	۰/۰۴	-۰/۰۱	۰/۵۹۶
خوش بینی شغلی	خودکارآمدی کاریابی	ادراک استخدام پذیری	۰/۰۵	۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۵۰	۰/۲۹	۰/۰۰۵
			۰/۰۶	۰/۴۹۹	۰/۷۹۱	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۳۹۸
	عملکرد تحصیلی	ادراک استخدام پذیری	۰/۰۵	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۱۵	-	-
			۰/۰۵	۰/۳۶	۰/۰۵	۰/۳۶	-	-

حاکمی از رابطه مثبت و معنی‌دار خوش‌بینی شغلی، خودکارآمدی کاریابی و عملکرد تحصیلی با ادراک استخدام‌پذیری و رابطه منفی و معنادار بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری بود. همچنین، در بررسی روابط غیرمستقیم، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان دادند رابطه متغیر خوش‌بینی شغلی با میانجی‌گری متغیرهای عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی بر متغیر ادراک استخدام‌پذیری مثبت و معنادار بود؛ اما رابطه متغیر بدبینی شغلی با میانجی‌گری متغیرهای عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی بر متغیر ادراک استخدام‌پذیری، معنادار نبود. در ادامه به تبیین این یافته‌ها پرداخته می‌شود.

بر اساس نخستین یافته پژوهش، رابطه متغیر خوش‌بینی شغلی و ادراک استخدام‌پذیری، رابطه‌ای مستقیم و معنادار بود که با یافته‌های پژوهش‌های کایروز و همکاران (2014) و اسپورک و همکاران (2015) هماهنگ بود. افراد خوش‌بین و مثبت‌اندیش، عموماً رضایت و راهکارهای مقابله‌ای عملکردی بیشتری دارند، به پتانسیل شغلی خود خوش‌بین هستند، به شغل آینده خود علاقه‌مند و درگیر یادگیری مسائلی هستند که آنها را به سمت آن آینده‌ای هدایت می‌کند که تصور می‌کنند. آنها احساس می‌کنند در مسیر موفقیت شغلی قرار دارند، موانع پیشرفت شغلی را موقتی می‌بینند و در مواجهه با شکست‌های شغلی پایداری می‌کنند. افراد خوش‌بین موفقیت شغلی بیشتری نسبت به افراد کمتر خوش‌بین به دست می‌آورند؛ بنابراین، خوش‌بینی کارکنان با ادراک استخدام‌پذیری آنها ارتباط مثبت دارد و به‌عنوان پیشاینده آن محسوب می‌شود (Kirves et al., 2014). در اصل هنگام سازگاری با تغییرات و مقابله با ناامنی، به‌ویژه در زمان فارغ‌التحصیلی دانشجویان، خوش‌بینی منبع بسیار مناسبی برای افراد است و به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده برای

با توجه به شکل ۲ و مقادیر جدول ۳، ضرایب تأثیر مسیر مستقیم خوش‌بینی شغلی به ادراک استخدام‌پذیری ($p < 0/05$ و $\beta = 0/50$)، بدبینی شغلی به ادراک استخدام‌پذیری ($p < 0/05$ و $\beta = 0/04$)، عملکرد تحصیلی به ادراک استخدام‌پذیری ($p < 0/05$ و $\beta = 0/15$) و خودکارآمدی کاریابی به ادراک استخدام‌پذیری ($p < 0/05$ و $\beta = 0/36$)، در سطح آماری معنادارند و ضرایب تأثیر غیرمستقیم متغیر خوش‌بینی شغلی با میانجی‌گری متغیرهای عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی بر متغیر ادراک استخدام‌پذیری به ترتیب برابر ($p < 0/05$ و $0/29$ و $\beta = 0/03$) به دست آمد که در سطح آماری معنادار است. با توجه به ضرایب تأثیر، متغیرهای عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی در رابطه بین متغیرهای خوش‌بینی شغلی و ادراک استخدام‌پذیری نقش میانجی ایفا می‌کنند. همچنین، ضرایب تأثیر غیرمستقیم متغیر بدبینی شغلی با میانجی‌گری متغیرهای عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی بر متغیر ادراک استخدام‌پذیری به ترتیب برابر ($p < 0/05$ و $0/02$ و $\beta = -0/01$) به دست آمد که در سطح آماری معنادار نیست؛ بنابراین، این متغیرها در رابطه بین متغیر بدبینی شغلی با متغیر ادراک استخدام‌پذیری نقش میانجی ایفا نمی‌کنند؛ بنابراین، این قسمت از فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی در رابطه بین بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری نقش میانجی دارند، تأیید نشد.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی نقش خوش‌بینی و بدبینی شغلی دانشجویان بر ادراک استخدام‌پذیری با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی انجام گرفت. نتایج پژوهش حاضر در بررسی روابط مستقیم،

شغل و زندگی، شرایط مطلوب برایشان مهیا شود و در مسیر درست قرار بگیرند، آن را موقتی و اتفاقی می‌دانند و ممکن است در روبه‌رو شدن با کوچک‌ترین مانع، بهانه‌ای پیدا کنند تا دست از تلاش و ادامه بردارند؛ بنابراین، این افراد با چنین دیدگاهی، در زندگی شغلی دچار بحران خواهند شد و ادراک استخدام‌پذیری پایینی دارند و در اینکه در آینده، شغل مناسب و دلخواه خود را به دست آورند، دچار شک، تردید و یأس هستند.

دیگر یافته پژوهش حاکی از رابطه مستقیم و معنادار متغیر عملکرد تحصیلی با ادراک استخدام‌پذیری بود که با یافته‌های پژوهش‌های احمدی (۲۰۲۰)، پیتو و هه (۲۰۱۹)، هماهنگ بود. عملکرد تحصیلی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده مهم عملکرد شغلی در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا نمرات خوب، شاخصی از مهارت‌های ارتباطی و ریاضی، تلاش و توانایی و پشتکار فرد و نشانه‌ای از هوش، انگیزه و سایر مهارت‌های شغلی هستند. درحقیقت عملکرد تحصیلی توسط کارفرمایان به‌عنوان نشانه‌ای از توانایی‌های شناختی و انگیزه داوطلبان استفاده شده است. از دید یک کارفرما، عملکرد تحصیلی فرد که با مدرک تحصیلی و معدل او سنجیده می‌شود، می‌تواند یکی از معیارهای انتخاب و اولویت‌بندی کارمندان باشد؛ بنابراین، یکی از عوامل شخصی پیش‌بینی‌کننده در ادراک استخدام‌پذیری افراد که توجه زیادی به خود جلب کرده، دانش و عملکرد تحصیلی است (Ahmadi, 2019; Pinto & He, 2019). افراد سعی می‌کنند با داشتن تلاش و پشتکار، عملکرد تحصیلی و مدارک تحصیلی بالایی به دست آورند تا از استخدام خود بعد از فارغ‌التحصیلی، اطمینان بیشتری داشته باشند.

یافته دیگر پژوهش بیانگر رابطه مستقیم، مثبت و معنادار خودکارآمدی کاریابی با ادراک

پیامدهای شغلی عمل می‌کند؛ بنابراین، خوش‌بینی شغلی یک ساختار جدایی‌ناپذیر در ادبیات رفتار حرفه‌ای و شغلی است و دلیل روشنی برای توضیح این موضوع است که چرا افراد در نیروی کار خود، برای جستجوی فرصت‌های شغلی جدید، رقابت و تلاش می‌کنند و چرا دانشجویانی که در شرف ورود به نیروی کار هستند، درباره آینده شغلی خود مثبت‌اندیش و خوش‌بین هستند. در راستای این موضوع، تحقیقات نیز نشان دادند بین خوش‌بینی شغلی و ادراک دانشگاهیان جوان از میزانی که آنها معتقدند با کارفرمای دیگری شغل پیدا خواهند کرد، همبستگی مثبت وجود دارد (Spurk et al., 2015) و هر چه فرد خوش‌بین‌تر باشد، ادراک استخدام‌پذیری بیشتر و بهتری خواهد داشت.

دیگر یافته پژوهش حاکی از رابطه منفی و معنادار بدبینی شغلی با ادراک استخدام‌پذیری بود. در این راستا تاکنون پژوهشی انجام نشده است تا پژوهشگران نتایج این پژوهش را با پژوهش‌های پیشین مقایسه کنند؛ اما در تبیین این یافته می‌توان گفت برخلاف خوش‌بینی و افراد خوش‌بین، افراد بدبین همیشه نگران آینده‌اند و انتظار رویدادهای ناخوشایند را دارند. آنها در راه رسیدن به اهداف خود دچار شک و تردید هستند و در نتیجه، اعتماد به نفس کافی برای پیگیری و رسیدن به اهداف خود را ندارند و ممکن است دیر یا زود دست از هدف خود بردارند و ناامید شوند و تلاش خود را کنار بگذارند. این افراد انگیزه درونی پایینی در فعالیت‌های خود دارند و همیشه در تصمیم‌گیری‌های خود بر جنبه‌های منفی مسائل تمرکز می‌کنند. آنها نسبت به آینده شغلی خود، افکار بدبینانه و قدرت تصمیم‌گیری شغلی پایینی دارند؛ بنابراین، در ابتدای مسیر شغلی خود با اراده کافی قدم بر نمی‌دارند؛ زیرا با توجه به نگرششان، این را بعید می‌دانند که موفق شوند یا به نتیجه دلخواه خود برسند. این افراد حتی اگر در

تصمیمات شغلی دانشجویان جای دارد و یکی از منابع مهم خودتنظیمی برای مقابله با افزایش بی‌ثباتی در اشتغال و استخدام‌پذیری، است. فارغ‌التحصیلان دارای خودکارآمدی کاریابی توسعه‌یافته، شانس بیشتری برای موفقیت در بازار کار دارند و استخدام‌پذیرترند (Tentama & Nur, 2021)؛ بنابراین، هرچه احساس خودکارآمدی فرد در زمینه شغل مدنظر خود و نیز خودکارآمدی کاریابی وی بیشتر باشد، ادراک استخدام‌پذیری بالاتری نسبت به آینده و بعد از تحصیلات خواهد داشت.

دیگر یافته این پژوهش این بود که خوش‌بینی شغلی از طریق متغیرهای میانجی از جمله عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی کاریابی با ادراک استخدام‌پذیری ارتباط دارد. در رابطه با نقش میانجی‌گری عملکرد تحصیلی در این پژوهش می‌توان گفت رابطه خوش‌بینی شغلی و عملکرد تحصیلی یک رابطه مثبت و معنادار بود و این یافته با نتایج پژوهش‌های بهادری و همکاران (2020)، ایکسون و همکاران (2020)، تمیدو (2013) و پرولا و استرن (1984) نیز هماهنگ بود؛ بنابراین، چنین استدلال می‌شود که با افزایش سطح خوش‌بینی، توانایی دانشجویان برای پایبندی به مطالعه بیشتر، پیش‌بینی شکست درسی کمتر و کاهش خطر انصراف افزایش می‌یابد و افراد خوش‌بین‌تر، نمرات بالاتری کسب می‌کنند (Prola, & Stern, 1984)؛ بنابراین، خوش‌بینی می‌تواند موفقیت تحصیلی افراد را افزایش دهد و باعث ارتقای عملکرد تحصیلی آنها شود. همچنین، همان‌طور که در یافته‌های پیشین پژوهش بیان شد از آنجا که رابطه عملکرد تحصیلی و ادراک استخدام‌پذیری یک رابطه مثبت و معنادار بود، می‌توان ارتباط خوش‌بینی و ادراک استخدام‌پذیری را با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی این‌گونه تبیین کرد که افراد خوش‌بین با نگاه مثبتی که به آینده دارند، اهداف بیشتری را دنبال

استخدام‌پذیری بود که با یافته‌های اتیتسوغب و همکاران (2019)، آب حلیم و همکاران (2019)، تناما و نور (2021) و چوی و همکاران (۲۰۱۹) هماهنگ بود. زمانی که افراد در زمینه شغل آینده مدنظر خود دارای منابع خودکارآمدی متعدد و نیرومندی در این زمینه از جمله تجارب عملکردی، تجربه جانشینی و اقناع اجتماعی همسالان و دیگران باشند، خودکارآمدی خود را ارتقا می‌دهند. چنین تأثیرات اجتماعی، آنها را تشویق و ترغیب می‌کند تلاش بیشتری برای پیگیری اهداف شغلی آینده خود انجام دهند؛ برای مثال، ارائه فرصتی برای شرکت در برنامه‌ریزی پروژه، سخنرانی عمومی و مشاوره با آژانس‌های خارجی می‌تواند خودکارآمدی و قابلیت استخدام درک‌شده آنها را بهبود بخشد. این یادگیری‌های توسعه‌ی شغلی، یک احساس قوی از باور کارآمدی را برای دانشجویان تقویت می‌کند و درک آنها از قابلیت استخدام را تغییر می‌دهد؛ بنابراین، ادراک استخدام‌پذیری افراد به‌طور چشمگیری با خودکارآمدی آنها مرتبط است و بین آنها رابطه‌ای مثبت وجود دارد (Atitsogbe et al., 2019; Chow et al., 2019). دانشجویانی که سطح بالایی از خودکارآمدی دارند، مهارت‌های استخدام‌پذیری بهتری از خود نشان خواهند داد و به مهارت‌های شغلی خوبی نیز مجهزند؛ در نتیجه، بین خودکارآمدی و مهارت‌های استخدام‌پذیری دانشجو رابطه‌ای مثبت و قوی حاکم است (Ab Halim et al., 2019). در واقع، در محل کار واقعی نیز کارفرمایان به شدت نگران خودکارآمدی کارکنان خود هستند؛ زیرا معمولاً افراد کارآمدتر، عملکرد بهتری در کار دارند. در مقابل، خودکارآمدی پایین منجر به بلا تکلیفی شغلی، ناتوانی در شناسایی شغل، بی‌ثباتی از طریق تغییرات مکرر رشته‌های دانشگاهی و ناامیدی در استخدام‌پذیری می‌شود؛ بنابراین، خودکارآمدی کاریابی در مرکز

داشته باشند که می‌توانند بر چالش‌ها غلبه کنند و به اهداف خود دست یابند و در نتیجه، بین خوش بینی با خودکارآمدی (تلاش، پشتکار، ابتکار) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (Hamedinasab & Asgari, 2019; Shaker Devlagh & Aminpoor, 2015). همان‌طور که در یافته‌های پیشین پژوهش بیان شد از آنجا که رابطه خودکارآمدی و ادراک استخدام پذیری یک رابطه مثبت و معنادار بود، در این پژوهش، متغیر خودکارآمدی کارایی در رابطه بین خوش بینی شغلی و ادراک استخدام پذیری، نقش میانجی، داشته و با افزایش سطح خوش بینی شغلی در دانشجویان، میزان خودکارآمدی کارایی افزایش یافته است و در نتیجه، ادراک استخدام پذیری آنها نیز افزایش می‌یابد.

ادراک استخدام پذیری در دانشجویان، یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر آینده شغلی آنها است و هرچه این حس قوی‌تر باشد و دانشجویان، خود را استخدام پذیرتر بدانند، برای رسیدن به اهداف شغلی و در کل اهداف زندگی آینده خود بهتر و بیشتر برنامه‌ریزی خواهند کرد. از آنجایی که وجود سرمایه‌های روانشناختی مانند خودکارآمدی و خوش بینی و کاهش بدبینی و نیز داشتن عملکرد تحصیلی مطلوب، باعث ارتقای استخدام پذیری ادراک شده افراد می‌شود و زمینه‌ساز استخدام پذیری آینده آنها است، مؤسسات آموزش عالی و مشاوران شغلی می‌توانند هم با آموزش مهارت‌های شغلی و هم آموزش مهارت‌های استخدام پذیری مورد نیاز افراد باعث ارتقای این مهارت‌ها و در نتیجه، افزایش سطح سرمایه‌های روانشناختی آنها شوند؛ زیرا وقتی فردی خود را در زمینه شغل مرتبط با رشته تحصیلی خود و متناسب با علائق شخصی خود کارآمد بداند، در ارائه آن مهارت‌ها به کارفرمایان آینده خود نیز احساس خودکارآمدی می‌کند و با دیدی مثبت و خوش بینانه،

می‌کنند. این افراد از منبع کنترل درونی خوبی برخوردارند که منجر می‌شود خوش بینی بر عملکرد تحصیلی آنها اثر مثبت بگذارد؛ زیرا دانشجویان خوش بین نسبت به نقش و تأثیر عملکرد تحصیلی خود در آینده شغلی‌شان برداشت مثبتی دارند و نیز به دلیل منبع کنترل درونی، خود را عامل پیشرفت و قادر به رفع موانع می‌دانند، همچنین، عملکرد تحصیلی مثبت پیش بینی کننده مهم عملکرد شغلی است؛ زیرا افراد دارای عملکرد تحصیلی بالا در مراحل اولیه استخدام رتبه بهتری توسط کارفرما کسب می‌کنند و رزومه‌های افراد دارای معدل بالا ارزیابی بهتری می‌شوند. یکی از منابع ادراک استخدام پذیری عوامل درونی استخدام پذیری است که همان درک فرد از ظرفیت‌ها و مهارت‌های شخصی خود برای یافتن شغل است که از لحاظ محتوا با منبع کنترل درونی در خوش بینی می‌تواند همخوانی داشته باشد؛ در نتیجه، با افزایش سطح خوش بینی شغلی در دانشجویان، میزان عملکرد تحصیلی و نیز ادراک استخدام پذیری آنها افزایش می‌یابد.

در رابطه با نقش میانجی‌گری خودکارآمدی کارایی در این پژوهش، می‌توان گفت ارتباط بین خوش بینی شغلی و خودکارآمدی کارایی، یک رابطه مثبت و معنادار بود و این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پژوهشگرانی مانند حامدی نسب و همکاران (2019)، شاکر دولق و امین پور (2016) و سیدیکیو و همکاران (2006) هماهنگ بود؛ بنابراین، چنین استدلال می‌شود که خوش بینی یک حالت عاطفی خوشایند و یک ویژگی شخصیتی مفید است که می‌تواند به عنوان یکی از منابع خودکارآمدی تأثیرات مثبتی بر کارآمدی فرد داشته باشد (Siddique et al., 2006) و منجر به این شود که افراد به جنبه‌های روشن زندگی توجه داشته باشند و در مواقع سخت، امید خود را حفظ کنند و باور

امین‌جعفری، ا. ص. (۱۳۹۹). *تدوین الگوی اشتغال‌پذیری مبتنی بر نظریه آشوب مسیرهای شغلی (CTC) و مقایسه تأثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر آن با مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر الگوی SOAR بر اشتغال‌پذیری کارایان*. [پایان‌نامه دکتری]. دانشگاه اصفهان.

آغاز، ع.، و طریقیان، ا. (۱۳۹۴). اثر میانجی خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۰ (۳۷)، ۱۰۲-۷۹.

بهداری جهرمی، ث.، چراغپور، ر.، و پایان، س. (۱۳۹۸). پیش‌بینی عملکرد تحصیلی براساس سرزندگی تحصیلی، انگیزش پیشرفت و خوش‌بینی تحصیلی در دانش‌آموزان. *فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد*، ۱۴ (۶۰)، ۱۹-۳۴.

حامدی‌نسب، ص.، و عسگری، ع. (۱۳۹۷). بررسی رابطه خوش‌بینی علمی و انگیزه پیشرفت با توجه به نقش واسطه‌گری خودکارآمدی تحصیلی. *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۱۵ (۲)، ۴۹-۶۱.

<https://doi.org/10.22070/tr.2020.2528>

رئسی، پ. (۱۴۰۰). *بررسی ادراک استخدام‌پذیری دانشجویان براساس امید، خوش‌بینی و بدبینی: با میانجی‌گری عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه شهرکرد.

شاکردولق، ع.، و امین‌پور، م. (۱۳۹۴). خوش‌بینی - بدبینی و خودکارآمدی در بیماران مبتلا به مولتیپل اسکلوزیس. *مجله سلامت و مراقبت*، ۱۷ (۱)، ۴۷-۵۶.

صالحی عمران، ا.، و عین‌خواه، ف. (۱۴۰۲). توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی: تجربه‌های بین‌المللی و ارائه الگو. *فصلنامه علمی کارافن*. (مقالات آماده انتشار). [10.48301/kssa.2021.286093.1529](https://doi.org/10.48301/kssa.2021.286093.1529).

<https://doi.org/>

مراحل آموزشی را با داشتن عملکرد مطلوب طی خواهد کرد تا به هدف شغلی خود در آینده دست یابد. پیشنهاد می‌شود به دلیل اهمیت بحث اشتغال و استخدام‌پذیری برای قشر دانشجویی، در تحقیقات آینده به مطالعه و بررسی سایر عوامل موثر بر ادراک استخدام‌پذیری و استخدام‌پذیری دانشجویان پرداخته شود و سایر متغیرهای مؤثر (شرایط خانوادگی، شرایط اقتصادی، امنیت شغلی ادراک‌شده) را بررسی کنند. از محدودیت‌های پژوهش به این موارد اشاره می‌شود: این تحقیق در شرایط کرونا انجام شد و تکرار آن در سایر شرایط ممکن است نتایج دیگری داشته باشد. همچنین، یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر، کنترل‌نشدن تأثیر سایر متغیرهایی است که امکان تأثیرگذاری آنها دور از ذهن نیست؛ مانند: شرایط خانوادگی، شرایط اقتصادی، امنیت شغلی ادراک‌شده، میزان درآمد مورد انتظار و ... به‌علاوه، از آنجایی که این پژوهش یک پژوهش همبستگی است، نه علت و معلولی، در تفسیر نتایج باید احتیاط بیشتری صورت گیرد و درنهایت اینکه این پژوهش تنها روی دانشجویان دانشگاه شهرکرد انجام شده است؛ بنابراین، توصیه می‌شود تعمیم نتایج یافته‌های این پژوهش به جمعیت‌های دیگر، با احتیاط صورت گیرد.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از همکاری تمام اساتید و دانشجویان شرکت‌کننده در پژوهش قدردانی نمایند.

منابع

احمدی، ف. (۱۳۹۸). *بررسی مقایسه‌ای قابلیت اشتغال ادراک‌شده از منظر کارفرمایان و دانشجویان: نقش عملکرد تحصیلی، فعالیت فوق برنامه، هوش هیجانی*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه قم.

- 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, 180-180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>.
- Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 293-308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>.
- Aymans, S. C., Kortsch, T., & Kauffeld, S. (2020). Gender and career optimism—The effects of gender-specific perceptions of lecturer support, career barriers and self-efficacy on career optimism. *Higher Education Quarterly*, 74(3), 273-289. <https://doi.org/10.1111/hequ.12238>.
- Bahadori Jahromi, S., Cheraghpour, R., & Payan, S. (2019). Predicting the academic performance based on academic vitality, achievement motivation and academic optimism in students. *Scientific Quarterly "Educational Research Letter" of Islamic Azad University, Bojnourd Branch*, 14(60), 19-34. [In Persian]
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Batistic, S., & Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: A social capital perspective. *Education & Training*, 59(4), 374-388. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0100>.
- Brown, B. K., & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 897-908. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.897>.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2000). Optimism, Pessimism, and Self-Regulation. ED Chang (Ed.) Optimism and pessimism. Implications for theory, research and practice(31-51). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-002>.
- نوذری، ق.، و لیاقت دار، م. (۱۴۰۱). مقایسه مؤلفه‌های هوش هیجانی براساس جنسیت و رشته تحصیلی و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی دانشجویان. *مجله رویکردی نو در علوم تربیتی*. ۴(۲)، ۹۴-۱۰۲. <https://doi.org/10.22034/naes.2022.328400.1173>
- ### References
- Ab Halim, F., Muda, W. H. N. W., & Izam, S. (2019). The Relationship between Employability Skills and Self-Efficacy of Students with Learning Disabilities In Vocational Stream. *Asian Journal of University Education*, 15(3), 163-174. <https://doi.org/10.24191/ajue.v15i3.7567>.
- Aghaz, A., & Tarighiyan, A. (2015). THE IMPACT OF MEDIATING VARIABLE OF CAREER OPTIMISM ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-JOB FIT AND PERSON-ORGANIZATION FIT. *Iranian Journal of Management Sciences*, 10(37), 79-102. [In Persian]
- Ahmadi, F. (2019). *Comparative study of perceived employability from the perspective of employers and students: the role of academic performance, extracurricular activities, emotional intelligence*. [Master Thesis]. University of Qom. [In Persian]
- Ahmed, H., Nawaz, S., & Rasheed, M. I. (2019). Self-efficacy, Self-Esteem, and Career Success: The Role of Perceived Employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18-32. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1906202>.
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519-535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>.
- Aminjafari, A. S. (2021). *Developing employability model based on Careers Chaos Theory (CTC) and comparison of the effectiveness of this model-based career counseling with SOAR-based career counseling on the job seeker's employability*. [Doctoral Dissertation]. University of Isfahan. [In Persian]
- Ashforth, B. E., & Fugate, M. (2001). Role transitions and the life span. In B. E. Ashforth (Ed.), *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective* (pp. 225-257). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Haratsis, J. M., Creed, P. A., & Hood, M. (2016). Cross-lagged relationships between person-based resources, self-perceptions, and career and life satisfaction in young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 16*(2), 169-188. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9301-y>.
- Icekson, T., Kaplan, O., & Slobodin, O. (2022). Does optimism predict academic performance? Exploring the moderating roles of conscientiousness and gender. *Studies in Higher Education, 45*(3), 635-647. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1564257>.
- Imose, R., & Barber, L. K. (2015). Using undergraduate grade point average as a selection tool: A synthesis of the literature. *The Psychologist-Manager Journal, 18*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1037/mgr0000025>.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development, 36*(4), 747-762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>.
- Kirves, K., Kinnunen, U., & De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy, 35*(3), 435-453. <https://doi.org/10.1177/0143831X13486702>.
- Malinauskas, R. K. (2017). Enhancing of Self-Efficacy in Teacher Education Students. *European Journal of Contemporary Education, 6*(4), 732-738. <https://doi.org/10.13187/ejced.2017.4.732>.
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2021). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development, 48*(4), 475-490. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>.
- Menon, A. S., & Saraswathy, S. S. (2017). Career Perceptions of Students. *International Journal of Research in Social Sciences, 7*(5), 208-219. <https://doi.org/10.12724/ajss.40.4>.
- Mohanty, M. S. (2010). Effects of positive attitude and optimism on employment: Evidence from the US data. *The Journal of Socio-Economics, 39*(2), 258-270. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.12.004>.
- Nozari, Q., & Liaghatdar, M. (2022). Study and Comparison of Emotional Intelligence Components Based on Gender and Field of Carver, C. S. (2015). Optimism and pessimism. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 263-267). Elsevier Inc..
- Chemers, M. M., Hu, L.-t., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology, 93*(1), 55-64. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.55>.
- Chow, H. J., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2019). Examining mediating role of self-efficacy on undergraduates' perceived employability. *International Journal of Academic Research Business and Social Sciences, 9*(6), 14-38. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i6/5929>.
- Chiesa, R., Van der Heijden, B. I., Mazzetti, G., Mariani, M. G., & Guglielmi, D. (2020). "It is all in the game!": the role of political skill for perceived employability enhancement. *Journal of Career Development, 47*(4), 394-407. <https://doi.org/10.1177/0894845319832666>.
- Daniels, J., & Brooker, J. (2014). Student identity development in higher education: implications for graduate attributes and work-readiness. *Educational Research, 56*(1), 65-76. <https://doi.org/10.1080/00131881.2013.874157>.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 18*(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>.
- El-Anzi, F. O. (2005). Academic achievement and its relationship with anxiety, self-esteem, optimism, and pessimism in Kuwaiti students. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 33*(1), 95-104. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.1.95>.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (2003). A motivational analysis of defensive pessimism and self-handicapping. *Journal of Personality, 71*(3), 369-396. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.7103005>.
- 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>.
- Hamedinasab, S., & Asgari, A. (2019). Investigate the relationship between academic optimism and achievement motivation with the mediating roles of high school students' academic self-efficacy. *Teaching and Learning Research, 15*(2), 49-61. [In Persian]. <https://doi.org/10.22070/tlr.2020.2528>.

- and initial validation of scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>.
- Rufai, A. U., & Rashid, A. B. M. (2015). Developing a sustainable practical model of graduate employability for higher education. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 3(1), 42-51. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.3n.1p.42>.
- Ruthig, J. C., Hanson, B. L., & Marino, J. M. (2009). A three-phase examination of academic comparative optimism and perceived academic control. *Learning and Individual Differences*, 19(4), 435-439. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.03.004>.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424. <https://doi.org/10.1177/1069072708318900>.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>.
- Salehi Omran, E., & Einkhan, F. (2021). Developing the Employability of University Graduates: International Experiences and Modeling. *Karafan Scientific*. [In Persian] <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.286093.1529>.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. (2008). Optimism and pessimism. In *Risk factors in depression* (pp. 171-194). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-045078-0.00008-3>.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. *J. Weinman*, Study and its Relationship with Academic Performance of Students. *Journal of New Approach in Educational Sciences*. 4(2), 94-102. [In Persian].
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2020). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225-243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>.
- Pinto, L. H., & He, K. (2019). 'In the eyes of the beholder': the influence of academic performance and extracurricular activities on the perceived employability of Chinese business graduates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 503-527. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12200>.
- Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business graduates: the effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior*, 99(1), 165-178. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.005>.
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education & Training*, 56(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>.
- Prokou, E. (2008). The emphasis on employability and the changing role of the university in Europe. *Higher Education in Europe*, 33(4), 387-394. <https://doi.org/10.1080/03797720802522593>.
- Prola, M., & Stern, D. (1984). Optimism about college life and academic performance in college. *Psychological Reports*, 55(2), 347-350. <https://doi.org/10.2466/pr0.1984.55.2.347>.
- Raeisi, P. (2022). *Assessing Students' Employability Perception Based on Hope, Optimism and Pessimism: Mediated by Academic Performance and Self-efficacy*. [Master Thesis]. University of Shahrekord. [In Persian]
- Reivich, K., & Gillham, J. (2003). Learned optimism: The measurement of explanatory style. In *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. (pp. 57-74). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-004>.
- Roso-Bas, F., Jiménez, A. P., & García-Buades, E. (2016). Emotional variables, dropout and academic performance in Spanish nursing students. *Nurse Education today*, 37, 53-58. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.11.021>.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction

- and Personality Science*, 6(3), 325-333. <https://doi.org/10.1177/1948550614559605>.
- Temidayo, A. (2013). Academic optimism, motivation and mental ability as determinants of academic performance of secondary school students in Ogun state, Nigeria. *Eur J Bus Soc Sci*, 1(12), 68-76.
- Tentama, F., & Nur, M. Z. (2021). The Correlation between Self-Efficacy and Peer Interaction towards Students' Employability in Vocational High School. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(1), 8-15. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20573>.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J., De Lange, A. H., Froehlich, D., & Van derHeijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factorinstrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236-248. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>.
- Van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.009>.
- Webb-Williams, J. (2018). Science self-efficacy in the primary classroom: Using mixed methods to investigate sources of self-efficacy. *Research in Science Education*, 48(5), 939-961. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9592-0>.
- Wujema, B. K., Mohd Rasdi, R., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2022). The Role of Self-Efficacy as a Mediating Variable in CareerEDGE Employability Model: The Context of Undergraduate Employability in the North-East Region of Nigeria. *Sustainability*, 14(8), 4660-4675. <https://doi.org/10.3390/su14084660>.
- S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, (pp. 35-37). American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/t00393-000>.
- Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism. In *The happy mind: Cognitive contributions to well-being* (pp. 195-212). Springer, Cham.
- Shaker Devlagh, A., & Aminpoor, M. (2015). Optimism-Pessimism and Self-Efficacy in the Patients with Multiple Sclerosis. *Journal of Health and Care*, 17(1), 47-56. [In Persian].
- Siddique, H. I., LaSalle-Ricci, V. H., Glass, C. R., Arnkoff, D. B., & Díaz, R. J. (2006). Worry, optimism, and expectations as predictors of anxiety and performance in the first year of law school. *Cognitive Therapy and Research*, 30(5), 667-676. <https://doi.org/10.1007/s10608-006-9080-3>.
- Solberg Nes, L., Evans, D. R., & Segerstrom, S. C. (2009). Optimism and College Retention: Mediation by Motivation, Performance, and Adjustment 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(8), 1887-1912. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00508.x>.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>.
- Steinmayr, R., Meißner, A., Weideinger, A. F., & Wirthwein, L. (2014). *Academic achievement* (pp. 9780199756810-0108). Oxford University Press.students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881-892. https://doi.org/10.1093/OBO/9780199756810_0108.
- Tetzner, J., & Becker, M. (2015). How being an optimist makes a difference: The protective role of optimism in adolescents' adjustment to parental separation? *Social Psychological*