

高专生主动性人格对职业探索的影响：核心自我评价和择业效能感的链式中介作用

王伟芳¹, 俞金¹, 占学慧¹, 王怡¹, 杨绍清^{1,2*}

¹华北理工大学心理与精神卫生学院, 河北 唐山

²华北理工大学迁安学院, 河北 迁安

收稿日期: 2022年9月3日; 录用日期: 2022年10月19日; 发布日期: 2022年10月28日

摘要

目的: 探讨高专生主动性人格对职业探索的影响及核心自我评价和择业效能感在其中的链式中介作用。方法: 采用核心自我评价问卷、择业效能感问卷、主动性人格量表和职业探索量表对河北省唐山市华北理工大学迁安学院的425名高专生进行问卷调查。结果: 核心自我评价($t = 2.120, p < 0.05$)、择业效能感($t = 4.120, p < 0.01$)和职业探索($t = 2.384, p < 0.05$)在性别上均存在显著差异, 男生的得分均高于女生; 有无社会资源在主动性人格($t = 2.429, p < 0.05$)、择业效能感($t = 3.417, p < 0.01$)和职业探索($t = 5.180, p < 0.01$)上差异显著, 有社会资源学生的得分显著高于无社会资源学生的得分。高专生主动性人格、核心自我评价、择业效能感和职业探索之间均呈显著正相关($r = 0.508 \sim 0.762$, 均 $p < 0.01$); 主动性人格可以直接预测职业探索(效应值为0.189, 占总效应的28.04%), 也可以通过择业效能感的中介作用间接预测职业探索(效应值为0.225, 占总效应的33.38%), 还可以通过核心自我评价和择业效能感的多重中介作用预测职业探索(效应值为0.211, 占总效应的31.31%)。结论: 主动性人格可以直接影响职业探索, 还可以通过择业效能感的中介作用及核心自我评价和择业效能感的链式中介作用间接对职业探索产生影响。

关键词

主动性人格, 核心自我评价, 择业效能感, 职业探索

The Influence of Proactive Personality on Career Exploration of College Students: The Chain Mediating Effect of Core Self-Evaluation and Career Choice Efficacy

*通讯作者。

文章引用: 王伟芳, 俞金, 占学慧, 王怡, 杨绍清(2022). 高专生主动性人格对职业探索的影响: 核心自我评价和择业效能感的链式中介作用. *心理学进展*, 12(10), 3487-3495. DOI: 10.12677/ap.2022.1210425

Weifang Wang¹, Jin Yu¹, Xuehui Zhan¹, Yi Wang¹, Shaoqing Yang^{1,2*}

¹School of Psychology and Mental Health, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

²Qian'an College, North China University of Science and Technology, Qian'an Hebei

Received: Sep. 3rd, 2022; accepted: Oct. 19th, 2022; published: Oct. 28th, 2022

Abstract

Objective: To explore the influence of proactive personality on career exploration of college students and the chain mediating effect of core self-evaluation and career choice efficacy. **Methods:** 425 technical college students from Qian'an College of North China University of Science and Technology in Tangshan, Hebei province were surveyed by core self-evaluation questionnaire, career efficacy questionnaire, proactive personality scale and career exploration scale. **Results:** There were significant gender differences in core self-evaluation ($t = 2.120, p < 0.05$), career choice efficacy ($t = 4.120, p < 0.01$) and career exploration ($t = 2.384, p < 0.05$), and boys scored higher than girls. There were significant differences in proactive personality ($t = 2.429, p < 0.05$), career choice efficacy ($t = 3.417, p < 0.01$) and career exploration ($t = 5.180, p < 0.01$). The scores of students with social resources were significantly higher than those without social resources. There were significant positive correlations among proactive personality, core self-evaluation, career choice efficacy and career exploration ($r = 0.508\sim 0.762$, All $p < 0.01$). Proactive personality can directly predict career exploration (effect value is 0.189, accounting for 28.04% of the total effect), and can also indirectly predict career exploration through the mediating effect of career choice efficacy (effect value is 0.225, accounting for 33.38% of the total effect). The multiple mediating effects of core self-evaluation and career choice efficacy could also predict career exploration (effect value was 0.211, accounting for 31.31% of the total effect). **Conclusion:** Proactive personality can directly affect career exploration, and indirectly affect career exploration through the mediating role of career choice efficacy and the chain mediating role of core self-evaluation and career choice efficacy.

Keywords

Proactive Personality, Core Self-Evaluation, Career Choice Efficacy, Career Exploration

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着时代的发展,我国高校招生规模不断扩大,就业制度也逐步由“计划分配”转变为“双向选择,自主择业”,高校毕业生就业形势日益严峻,已成为社会及教育部门等共同关心的热点问题之一。近几年来,社会和政府等有关部门对本科生就业问题的关注越来越多,而对高职院校学生的就业问题重视程度较低,且与其他类型的毕业生相比,高职院校学生就业以来经常面临着“学历歧视”的问题,就业状况不佳(贺珍, 2021)。且从自身情况而言,很多高职院校学生从未真正接触过社会,对社会环境缺乏正确、全面地认识,对自己也缺乏准确恰当的定位和了解,甚至有些学生在校期间从未考虑过毕业后

的就业问题, 缺乏相关的信息准备和职业探索经验, 在一定程度上造成了就业困难。因此, 探索适合自己的职业发展方向, 明确未来的职业角色, 也是大学阶段最重要的任务之一。职业探索是个体依据自身状况, 对自我和周围环境进行探索, 明确职业生涯目标, 进而实现自我发展和整合的过程(Gushue et al., 2006), 该过程有助于个体明确自己的职业发展目标, 并有效预测未来的职业发展方向(Jelena & Douglas, 2009)。

在学生职业探索过程中, 主动性人格发挥着重要作用。主动性人格是个体采取积极行动来对周围的人和事产生影响的一种稳定倾向(Bateman & Crant, 1993), 这种稳定的人格特质可以有效预测个体的行为方式, 并对个体的职业发展、职业决策及探索等方面具有积极影响(方小婷等, 2017; 商佳音, 甘怡群, 2009)。有研究表明, 具有主动性人格的个体通常存在较高的核心自我评价。核心自我评价是个体所持有的对自身能力和价值的最基本评价, 可以潜在地影响个体对自己及周围环境的评价和估计(Judge et al., 1997)。具有主动性人格的个体在外界环境发生变化时通常能够随机应变, 遇到困难和挫折时以乐观积极的心态去面对, 并持之以恒, 这样的个体通常拥有较强的行动力和坚定的行为目标, 该过程可以激发核心自我评价中内在的自我验证机制, 从而获得较高水平的核心自我评价。

择业效能感是社会认知职业理论中的一个重要变量, 是个体在实现职业决策目标过程中对自身能否完成相关任务及所需能力的自我评估与信念, 它影响着个体的职业选择行为, 例如, 活动的参与及投入程度, 并对个体职业目标的实现程度具有显著的预测作用(刘永贤, 刘运全, 2014)。过往研究发现, 高效能感的个体能够在职业选择中依据自身能力明晰自己的定位, 并设定更明确的职业探索目标(Scott & Ciani, 2008)。同时主动性人格和核心自我评价与择业效能感也存在密切的联系。大量研究证实主动性人格能有效预测个体的择业效能感水平(商佳音, 甘怡群, 2009), 且一项针对大学生职业探索的研究表明, 不仅核心自我评价能有效预测个体的职业探索行为, 择业效能感在核心自我评价对职业探索的影响中也起着一定的中介作用(侯东敏, 2017)。

通过梳理前人研究发现, 职业探索与核心自我评价、择业效能感及人格因素都显著相关, 但目前国内还没有研究把这三个变量综合到一起来探讨对职业探索的影响。因此本研究拟补充这方面空白, 以期更好地了解大学生职业探索行为的影响机制, 丰富职业生涯发展的实证研究, 为促进大学生职业生涯探索提供支持。

2. 对象与方法

2.1. 对象

采用随机抽样法对河北省唐山市华北理工大学迁安学院的 441 名高专生进行问卷调查, 剔除无效问卷后, 最后获得有效问卷 425 份, 有效率为 96.4%。其中男生 275 人(64.7%), 女性 150 人(35.3%); 在就业方面有社会资源的 132 人(31.1%), 无社会资源的 293 人(68.9%), 选择专接本的 332 人, 占 78.1%。

2.2. 方法

2.2.1. 主动性人格量表

本研究采用 Bateman 和 Crant (1993)编制, 商佳音、甘怡群(2009)翻译和修订的量表。该量表为单维结构, 共 11 个项目, 采用 likert7 点计分法, 得分越高代表其主动性人格倾向就越大, 该量表的内部一致性信度为 0.90。

2.2.2. 核心自我评价问卷

本研究采用 Judge 等(2003)编制、杜建政等人(2007)在此基础上根据中国人的文化特征进行翻译和修

订的中文版核心自我评价问卷。该问卷共 10 个题目, 单一维度, 采用 5 点计分方式, 得分越高表明个体的核心自我评价水平越高, 该问卷的内部一致性系数为 0.84。

2.2.3. 择业效能感问卷

本研究采用 Taylor & Betz (1983) 编制, 龙燕梅(2003)修订的择业效能感问卷。问卷共 25 个题目, 包括自我评价、收集信息、目标筛选、制订计划和问题解决五个维度, 采用 5 级计分方式, 分数越高说明其择业效能感越高。总问卷的内部一致系数为 0.83, 各个维度的内部一致性系数都大于 0.79。

2.2.4. 职业探索量表

本研究采用 Stumpf et al. (1983) 编制, 许存(2008)修订的职业探索量表, 该量表共 18 个项目, 包括环境探索、自我探索、目的 - 系统探索和信息数量四个维度, 采用 likert 5 点计分法, 得分越高表明被试的探索能力和积极性就越强。总量表内部一致性系数为 0.87, 四个分量表的内部一致性信度分别为 0.84、0.74、0.72、0.75。

2.3. 统计学分析

利用 SPSS24.0 对数据进行统计和分析, 用 Bootstrap 程序对链式中介效应进行检验。

3. 研究结果

3.1. 高专生主动性人格、核心自我评价、择业效能感和职业探索的人口学分析

通过独立样本 t 检验对主动性人格、核心自我评价、择业效能感和职业探索进行人口学分析, 结果如表 1 所示: 性别在核心自我评价、择业效能感和职业探索上均存在显著差异, 且男生的得分均高于女生; 有无社会资源在主动性人格、择业效能感和职业探索上差异显著, 有社会资源学生的得分显著高于无社会资源学生的得分。

Table 1. Demographic analysis of each variable

表 1. 各变量的人口学分析

人口学变量	人数	主动性人格 ($\bar{x} \pm s$)	核心自我评价 ($\bar{x} \pm s$)	择业效能感 ($\bar{x} \pm s$)	职业探索 ($\bar{x} \pm s$)	
性别	男	275	62.66 ± 11.17	37.99 ± 7.02	93.99 ± 18.58	64.47 ± 13.40
	女	150	62.46 ± 8.96	36.49 ± 6.96	86.25 ± 18.39	61.28 ± 12.80
t 值		0.187	2.120*	4.120**	2.384*	
社会资源	有	132	64.41 ± 10.85	38.21 ± 6.94	95.86 ± 17.12	68.17 ± 12.30
	无	293	61.77 ± 10.15	37.12 ± 7.05	89.18 ± 19.26	61.17 ± 13.13
t 值		2.429*	1.481	3.417**	5.180**	

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ (下同)。

3.2. 高专生主动性人格、核心自我评价、择业效能感和职业探索的相关分析

利用 Pearson 积差相关对各变量两两相关进行分析, 结果如表 2: 主动性人格、核心自我评价、择业效能感和职业探索之间均呈显著正相关。

Table 2. Mean, standard deviation and correlation coefficient of each variable ($n = 425$)**表 2.** 各变量的均值、标准差和相关系数($n = 425$)

变量	M	SD	1	2	3	4
1) 主动性人格	62.59	10.43	1			
2) 核心自我评价	37.46	7.03	0.508**	1		
3) 择业效能感	91.26	18.86	0.571**	0.700**	1	
4) 职业探索	63.35	13.26	0.551**	0.585**	0.762**	1

3.3. 核心自我评价、择业效能感在主动性人格与职业探索间的中介效应检验

利用 SPSS24.0 在控制性别、有无社会资源条件下,以主动性人格为自变量,职业探索为因变量,核心自我评价和择业效能感为中介变量进行线性回归分析,结果如表 3 所示:主动性人格不仅能正向预测核心自我评价($\beta = 0.508, p < 0.01$),还能有效预测个体的择业效能感($\beta = 0.290, p < 0.01$),且核心自我评价对择业效能感也有显著的正向预测作用($\beta = 0.535, p < 0.01$);主动性人格($\beta = 0.149, p < 0.01$)和择业效能感($\beta = 0.610, p < 0.01$)均能正向预测其职业探索,但核心自我评价对职业探索预测作用不显著($\beta = 0.076, p > 0.05$)。模型图见图 1。

Table 3. Regression analysis between variables**表 3.** 各变量间的回归分析

	核心自我评价		择业效能感		职业探索	
	β	t	β	t	β	t
性别	0.099	2.333*	0.127	3.902**	0.036	1.16
社会资源	0.005	0.123	0.069	2.126*	0.128	4.117**
主动性人格	0.508	12.104**	0.290	7.809**	0.149	3.943**
核心自我评价			0.535	14.395**	0.076	1.773
择业效能感					0.610	13.172**
R^2	0.268		0.576		0.619	
F	51.424**		142.702**		136.055**	

利用 Bootstrap (重复抽样 5000 次)进行中介效应检验,模型中的直接路径为:主动性人格→职业探索,95%置信区间为[0.097, 0.307],不包括 0,效应值为 0.189,因此主动性人格对职业探索的直接效应显著。其次,核心自我评价和择业效能感的总间接效应显著,95%置信区间为[0.370, 0.619],不包含 0,说明核心自我评价和择业效能感是主动性人格和职业探索的中介变量,总中介效应值为 0.485。核心自我评价和择业效能感的中介效应由以下三条路径组成:1) 主动性人格→核心自我评价→职业探索,95%置信区间为[-0.015, 0.118],包括 0,说明中介效应不显著,效应值为 0.049,因此核心自我评价不是主动性人格和职业探索的中介变量;2) 主动性人格→择业效能感→职业探索,95%置信区间为[0.135, 0.342],不包括 0,说明中介效应显著,效应值为 0.225,因此择业效能感是主动性人格和职业探索的中介变量;3) 主动性

人格→核心自我评价→择业效能感→职业探索，95%的置信区间为[0.148, 0.284]，不包括0，说明链式中中介效应显著，效应值为0.211，因此核心自我评价和择业效能感在主动性人格和职业探索的关系中起链式中介作用。结果见表4。

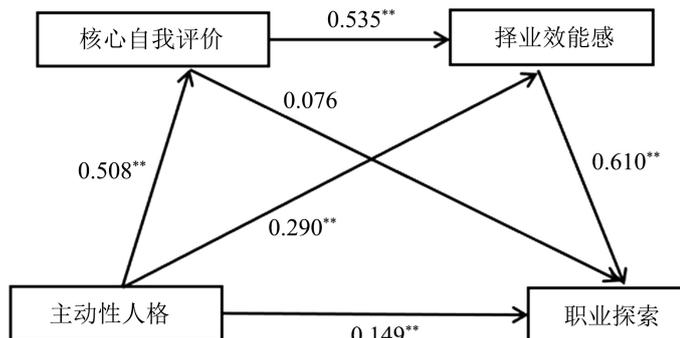


Figure 1. The mediating effect of core self-evaluation and job-choice efficacy
图1. 核心自我评价和择业效能感的中介作用图

Table 4. Decomposition table of total effect, direct effect and mediating effect
表4. 总效应、直接效应及中介效应分解表

项目	作用路径	效应值	Boot 标准误	Boot CI 下限	Boot CI 上限	效应比例
间接效应1	主动性人格→核心自我评价→职业探索	0.049	0.033	-0.015	0.118	7.27%
间接效应2	主动性人格→择业效能感→职业探索	0.225	0.054	0.135	0.342	33.38%
间接效应3	主动性人格→核心自我评价→择业效能感→职业探索	0.211	0.035	0.148	0.284	31.31%
总间接效应		0.485	0.065	0.370	0.619	71.96%
直接效应	主动性人格→职业探索	0.189	0.054	0.097	0.307	28.04%
总效应		0.674	0.085	0.518	0.847	

4. 讨论

4.1. 高专生主动性人格、核心自我评价、择业效能感和职业探索在人口学变量上的差异分析

在性别方面，男生在核心自我评价、择业效能感和职业探索上的得分均高于女生，这与王眉眉(2013)、闫凤霞(2015)、刘天阳(2011)等人的研究结果一致。造成该现象的原因主要是人们对男生和女生性别角色期待的差异和传统文化及社会观念的影响所造成的。在我国“男主外女主内、重男轻女”等思想流传已久，在这种传统思想的影响下，男生从小就被树立要勇敢独立、有责任心的意识，要勇于探索，积极面对各种挑战，该过程会帮助男性积累生活经验并增强面对生活的勇气，因此他们的核心自我评价水平也会随之提高。且随着年龄的增长，男性会逐渐意识到应该注重事业的发展，肩负起生活的重担，所以男生往往怀有一颗发展事业的雄心，在职业方面要有更多的探索，而女生则更加倾向于以家庭为主，认为相夫教子似乎是自己最重要的工作。所以，在职业探索方面男生通常对自己有着清晰明确的目标和规划

并且付诸实践,因此男性在核心自我评价、择业效能感和职业探索上均高于女性。

在社会资源方面,有社会资源学生的得分在主动性人格、择业效能感和职业探索上均显著高于无社会资源学生的得分。社会资源通常包括有形资源 and 无形资源两种,有形资源通常包括人力、物力、财力等,技术、知识、社会关系等是无形资源,这些资源会在个体求职或就业过程中转化为社会支持,促进职业发展中困难问题的解决,有效地为个体树立信心,从而获得更好的职业发展。社会支持也分为主观支持和客观支持,客观支持包括物质援助和社会关系等,是客观存在的支持,主观支持是个体在社会关系中感受到别人的尊重、喜爱和支持等的一些主观体验(肖水源,杨德森,1987),有社会资源的学生在生活中更容易体验到社会支持的作用,这种支持会促使个体更加积极主动去适应和创造周围的环境,努力把握提升自我能力的机会,在工作和实践中不断提高专业技能,进行更多的职业探索,并且这种支持也会增强个体在求职和就业过程中的自我效能感,使个体更有信心去面对职业发展中问题(Tolentino et al., 2014)。因此,有社会资源学生的得分在主动性人格、择业效能感和职业探索上均显著高于无社会资源学生。

4.2. 高专生主动性人格对职业探索的影响

研究显示,高专生主动性人格能够正向预测其职业探索,该结果得到了以往研究的实证支持。前人研究表明,主动性人格具有积极的心理功能,能有效促进个体早期职业生涯探索、工作适应等,并对其职业发展具有显著影响(余捷婷,刘电芝,2010)。个体发展主动性越强,在职业探索方面越能够发挥主观能动性,审视自身的能力与特点,提前搜集各方面的职业信息,该过程有助于学生形成明确的职业自我概念,进行更多的自我及环境探索,以期更好地选择适合自己的职业(Robitschek & Cook, 1999)。相反,主动性人格得分较低的学生,在面对未知的领域和困难任务时,则倾向于采取消极、退缩的态度,探索行为不够积极,导致其探索结果不佳。

4.3. 择业效能感的中介作用

中介作用检验表明,主动性人格可以通过择业效能感的中介作用对学生的职业探索产生影响,该结果支持了曲可佳、鞠瑞华等人(2015)的研究。主动性人格是一种积极、稳定的个性特质,其对职业探索行为的影响可以通过具有自我认知和评价作用的择业效能感发挥作用,这一观点得到了社会认知职业理论的实证支持(邝磊等,2011)。相较于其他个体,高主动性人格的学生更善于主动接触新事物,在学习和实践中充分挖掘自己的能力,以积极乐观的心态去面对可能出现的困境与挫折,并寻求解决问题的最佳方法,这个过程会使他们的成就感不断增强,在职业探索过程中努力创造和把握展示自我的机会,更容易体会到成功带来的快乐,且成就感的不断累积也会使个体的择业效能感逐渐提高,高效能感的个体通常能够客观且全面地进行自我分析与评价,在职业探索方面更加积极,探索目标更明确,且伴随职业信息的快速更新,能及时调整心态和寻求应对方法,适应外部环境的需求与变化,并会为自己设立清晰的职业目标(曲可佳等,2015)。而缺乏高主动性人格的个体,在职业探索过程中会具有较低的择业自我效能感,缺乏自信心,遇到困难时倾向于选择逃避与放弃,易向现实妥协,这也导致其进行职业生涯探索时探索目标模糊、行动力不强、探索水平低下。

4.4. 核心自我评价和择业效能感的链式中介作用

研究证实,高专生主动性人格可以通过核心自我评价和择业效能感的链式中介作用对其职业探索产生影响,该结果表明主动性人格倾向越高的学生通常拥有积极的自我认知,核心自我评价也较高,在职业选择过程中,高水平的核心自我评价会增强个体对自身能力与价值的认识 and 信心,提升其择业效能感,

进而提高高职学生的探索性行为,表现出更高的职业探索水平。过往研究证实,主动性人格是反应个体行为意向的重要因素(Cai et al., 2015),会促使个体积极寻求个人发展机会,充分表现自身所具备的能力,这个过程会激发个体强烈的行为意向,增强个体对自身能力的认知和评价,其核心自我评价也较高(罗杰等, 2019)。也有研究发现,自我效能信念是个体自我调控的主要动力机制,人格特征对职业行为的影响很大程度上是通过自我效能信念实现的(Parker et al., 2010)。因此,高自我评价水平的个体在职业发展中通常有更高的自信,更加相信自己的能力,且对待事物时也会表现出更好的自控力,并能够很好地监控和调节自己的情绪,他们的择业效能感也较高,这些积极信念能够促使个体在面对职业环境发生变化时,从自身情况出发,不断调整自我认知、思维方式以及情绪反应,从而更好地为自己设定未来的职业探索方向及目标。

综上所述,在教育实践中,为增强学生对未来职业的探索性,需要对职业探索程度较低的学生进行干预,在了解个体主动性人格对职业探索影响的同时,还可以在此基础上,从核心自我评价和择业效能感两方面着手,引导大学生更好地树立对职业行为和目标的自信心,帮助其建立积极、健康的核心自我认知与评价,促使个体能够在信息收集、自我评价及目标选择等阶段充分地进行自我及环境探索,提升高职生职业探索行为的主动性,从而达到改善其职业探索质量的目的。

基金项目

河北省人力资源和社会保障研究课题(编号: JRS-2021-1064)。

参考文献

- 杜建政, 张翔, 赵燕(2007). 核心自我评价: 人格倾向研究的新取向. *心理科学进展*, 15(1), 116-121.
- 方小婷, 叶宝娟, 杨强, 等(2017). 主动性人格对大学生职业决策困难的影响: 职业生涯探索与职业成熟度的中介作用. *心理发展与教育*, 33(5), 561-568.
- 贺珍(2021). 高职院校学生社会支持、职业抱负、求职效能感与职业探索之间的关系. 硕士学位论文, 兰州: 西北师范大学.
- 侯东敏(2017). 大学生核心自我评价、社会支持、职业决策自我效能感与职业探索之间的关系. 硕士学位论文, 济南: 山东师范大学.
- 邝磊, 郑雯雯, 林崇德, 等(2011). 大学生的经济信心与职业决策自我效能的关系: 归因和主动性人格的调节作用. *心理学报*, 43(9), 1063-1074.
- 刘天阳(2011). 家庭因素对大学生职业探索的影响研究. 硕士学位论文, 南京: 南京师范大学.
- 刘永贤, 刘运全(2014). 大四学生人格特质与择业效能感的关系. *校园心理*, 12(2), 94-96.
- 龙燕梅(2003). 大学生择业效能感的研究. 硕士学位论文, 上海: 上海师范大学.
- 罗杰, 陈维, 杨桂芳, 等(2019). 大学生主动性人格对其拖延行为的影响: 核心自我评价的中介作用. *心理与行为研究*, 17(5), 692-698.
- 曲可佳, 鞠瑞华, 张清清(2015). 大学生主动性人格、职业决策自我效能感与职业生涯探索的关系. *心理发展与教育*, 31(4), 445-450.
- 商佳音, 甘怡群(2009). 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响. *北京大学学报(自然科学版)*, 45(3), 548-554.
- 王眉眉(2013). 大学生核心自我评价、应对方式与社会适应的关系. *中国健康心理学杂志*, 27(5), 774-776.
- 肖水源, 杨德森(1987). 社会支持对身心健康的影响. *中国心理卫生杂志*, 1(4), 183-187.
- 许存(2008). 职业决策自我效能及其与焦虑、职业探索的关系研究. 硕士学位论文, 武汉: 华中师范大学.
- 闫凤霞(2015). 大学生归因风格、成就动机与职业决策自我效能感的关系研究. 硕士学位论文, 长春: 吉林大学.
- 余捷婷, 刘电芝(2010). 主动性人格对大学生职业生涯发展的影响. *宁波大学学报: 教育科学版*, 32(5), 94-97.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates.

- Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H. et al. (2015). Self-Esteem and Proactive Personality as Predictors of Future Work Self and Career Adaptability: An Examination of Mediating and Moderating Processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., & Pantzer, K. M. (2006). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino/A high School Students. *The Career Development Quarterly*, 54, 307-317. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x>
- Jelena, Z., & Douglas, H. (2009). Toward a More Complex View of Career Exploration. *The Career Development Quarterly*, 58, 181-191. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00055.x>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. et al. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56, 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, 151-158.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The Influence of Personal Growth Initiative and Coping Styles on Career Exploration and Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 127-141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Scott, A. B., & Ciani, K. D. (2008). Effects of an Undergraduate Career Class on Men's and Women's Career Decision-Making Self-Efficacy and Vocational Identity. *Journal of Career Development*, 34, 263-285. <https://doi.org/10.1177/0894845307311248>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R., Lu, V. N., Plewa, C. et al. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>