



The Relationship between Character Strengths and Cognitive Failures in Relation to Career Optimism: The Mediating Effect of Career Thoughts

Fatemeh Amin Jafari¹ , Yasser Rezapour Mirsaleh^{1*} , Mohammad Hadi Safi¹ 

1. Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.

***Corresponding Author:** Associate professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran. Email: y.rezapour@ardakan.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 19 Apr 2023
Revised: 28 Jun 2023
Accepted: 19 Aug 2023
Published: 31 Dec 2025

Keywords:
Career Optimism, Career Thoughts, Character Strengths, Cognitive Failures.

ABSTRACT

This study sought to examine the mediating role of career thoughts in the relationship between character strengths and cognitive failures with career path optimism. This is a correlational research investigation employing structural equation modeling. The statistical population comprised all students enrolled in the universities of Isfahan city in 2022, totaling approximately 68,500 students. A total of 366 participants (217 female and 149 male) were selected through a convenience sampling method. Data were collected using the Virtues in Action-Inventory of Strengths (VIA-IS), Cognitive Failures Questionnaire (CFQ), Career Futures Inventory (CFI), and Career Thoughts Inventory (CTI), and were analyzed through Pearson correlation and structural equation modeling utilizing SPSS-26 and AMOS-24 software. The findings indicated that character strengths are positively and significantly associated with career optimism, while also being negatively and significantly related to career thoughts. Conversely, cognitive failings and negative career thoughts exhibit a negative and significant relationship with career optimism. Additionally, the findings indicated that career thoughts play a substantial mediating role in the relationship between character strengths and career optimism. Considering that the management of thoughts is one of the character strengths and that career thoughts also serve as a mediating factor in the relationship between variables, it appears that directing intervention sessions focused on character strengths toward the management of career thoughts may influence students' career optimism.

Cite this article: Amin Jafari, F., Rezapour Mirsaleh, Y. R. M., & Safi, M. H. (2025). The Relationship between Character Strengths and Cognitive Failures in Relation to Career Optimism: The Mediating Effect of Career Thoughts. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(4), 203-219. doi:10.22059/japr.2025.358073.644601



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.358073.644601>

© The Author(s).

The Relationship between Character Strengths and Cognitive Failures in Relation to Career Optimism: The Mediating Effect of Career Thoughts

Extended Abstract

Aim

Career optimism refers to an individual's positive expectations regarding career advancement. It reflects a person's tendency to anticipate favorable career outcomes and to actively engage in learning and goal-directed efforts to achieve career aspirations (Eva et al., 2020). One key factor influencing career optimism is cognitive failures, which encompass mental errors related to memory, attention, and performance deficits (Broadbent et al., 1982). Such failures typically arise under conditions of stress or reduced concentration, leading to rigid decision-making patterns and diminished self-regulation (Reason, 1988). Conversely, character strengths—defined as positive psychological traits reflected in thoughts, emotions, and behaviors—are associated with adaptive cognitions and greater career optimism (Bleidorn & Schwaba, 2017). Evidence indicates that character strengths are positively associated with higher work engagement and reduced occupational burnout (McLean et al., 2019). Another important determinant of career optimism is career-related cognition, particularly dysfunctional career thoughts. Negative career beliefs may hinder professional development (Hechtlinger et al., 2017) and are frequently associated with prior life experiences (Sampson et al., 1999). Individuals who maintain positive and rational perspectives toward their careers are more likely to demonstrate greater optimism and resilience (Lam & Cheng, 1991; Jamali, 2010).

Overall, the interaction among character strengths, cognitive failures, and career-related thoughts is associated with higher levels of career optimism, which in turn promotes both professional and social success. Therefore, it is essential to examine the relationships among character strengths, cognitive failures, and career thoughts, as well as the mediating role of career thoughts in predicting career optimism.

Methodology

This correlational study employed structural equation modeling. The statistical population comprised consisted of all students enrolled in universities in the city of Isfahan in 2022, totaling approximately 68,500 students. A sample of 366 participants (217 female and 149 male) was selected through convenience sampling. The inclusion criteria were: being between 18 to and 30 years old, studying at one of the universities in Isfahan and being unemployed at the time of data collection in 2022. The exclusion criteria included having a diagnosed mental or physical disorder and unwillingness to participate. Data were collected using the Virtues in Action–Inventory of Strengths (VIA-IS; Peterson & Seligman, 2004), Cognitive Failures Questionnaire (CFQ; Broadbent et al., 1982), Career Futures Inventory (CFI; Rottinghaus & Borgen, 2005), and Career Thoughts Inventory (CTI; Sampson et al., 1996), and were analyzed using Pearson correlation analysis and structural equation modeling in SPSS 26 and AMOS 24.

Findings

The findings indicated that character strengths had a significant positive relationship with career optimism ($\beta = .224, p < .01$) and a significant negative relationship with dysfunctional career thoughts ($\beta = -.477, p < .001$). In contrast, cognitive failures ($\beta = -.285, p < .001$) and dysfunctional career thoughts ($\beta = -.263, p < .001$) were negatively and significantly associated with career optimism. Additionally, the results demonstrated that career thoughts play a significant mediating role in the relationship between character strengths and career optimism. The indirect path coefficients of cognitive failures ($\beta = -.102, p < .001$) and character strengths ($\beta = .126, p < .001$) on career optimism through career thoughts were significant.

As shown in Table 1, several fit indices were used to assess the model, including the Chi-square to degrees of freedom ratio (CMIN/DF), the Normalized Fit Index (NFI), the Incremental Fit Index (IFI), the Tucker-Lewis Index (TLI), the Comparative Fit Index (CFI), and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). The results indicated that the default model demonstrated an acceptable fit to the data.

Table 1. Model fit indices

CMIN	DF	CMIN/DF	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
218.918	73	2.99	.90	.93	.91	.93	.07

Conclusion

The findings revealed that cognitive failures have a direct negative relationship with career optimism. Consistent with previous literature, higher levels of cognitive failures are associated with burnout, reduced concentration, and increased psychological distress which may, in turn, be related to lower hope and less positive attitudes toward career issues (Seligman et al., 2006; Yousefzade et al., 2016). Conversely, character strengths showed a significant positive association with career optimism, consistent with previous research (Hassani-Rad et al., 2020). As internal psychological resources, character strengths have been shown in prior studies to be associated with higher levels of well-being, life satisfaction, happiness, hope, and positive emotions, as well as lower levels of anxiety and depression, which may in turn be related to more positive career attitudes (Amini-Manesh et al., 2021; Farzaneh et al., 2022). Moreover, the results confirmed the mediating role of dysfunctional career thoughts. Specifically, higher levels of cognitive failures intensified were associated with more dysfunctional career thoughts, lower career self-efficacy, and more pessimism evaluations of career outcomes, whereas higher character strengths were associated with more adaptive cognitive processing and healthier career beliefs (Mehri et al., 2022; Farzaneh et al., 2022). Consistent with previous research, dysfunctional career thoughts have been linked to indecision, procrastination, anxiety, and impaired occupational functioning (Abdollahi, 2017).

Overall, the findings may inform the development of educational initiatives aimed at strengthening character strengths, reducing dysfunctional career thoughts, and supporting career optimism among students and young adults. Given the limited domestic research in this area, future studies are recommended to examine additional influencing variables, such as personality traits, economic conditions, employment history, and marital status.

Keywords: Career Optimism, Career Thoughts, Character Strengths, Cognitive Failures

Ethical Considerations

Participants provided informed consent and were assured that all information collected would remain confidential and be used solely for research purposes. Ethical standards were strictly followed, including trustworthiness in the use of sources, accurate citation, respect and appreciation for participants, adherence to ethical principles in data collection, honesty in reporting results, absence of bias in data analysis, and impartiality in conducting the research. No personal names or private information was requested for participation.

Acknowledgments and Funding

We sincerely thank the participants—students from universities in Isfahan—and university officials for their cooperation. It is important to note that this study did not receive any financial support from any organization or institution.

Conflict of Interest

There are no conflicts of interest associated with this study. This research is derived from a master's thesis.

Cite this article: Amin Jafari, F., Rezapour Mirsaleh, Y. R. M., & Safi, M. H. (2025). The Relationship between Character Strengths and Cognitive Failures in Relation to Career Optimism: The Mediating Effect of Career Thoughts. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(4), 203-219. doi:10.22059/japr.2025.358073.644601



Publisher: University of Tehran Press

© The Author(s).

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.358073.644601>



ارتباط بین توانمندی های منش و شکست های شناختی با خوش بینی شغلی: بررسی نقش میانجی افکار شغلی

فاطمه امین جعفری^۱✉، یاسر رضاپور میرصالح^{۱*}✉، محمدهادی صافی^۱✉

۱. گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

*نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. رایانامه: y.rezapour@ardakan.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۱۰

کلیدواژه ها:

افکار شغلی، توانمندی های منش، خوش بینی شغلی، شکست های شناختی.

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی های منش و شکست های شناختی با خوش بینی شغلی انجام گرفت. روش پژوهش همبستگی و مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه های شهر اصفهان (حدود ۶۸۵۰۰ نفر) در سال ۱۴۰۱ بود و از این بین ۳۶۶ نفر (۲۱۷ دختر و ۱۴۹ پسر) به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های توانمندی ها و فضائل منش (VIA-IS)، شکست های شناختی (CFQ)، خوش بینی شغلی (CFI) و افکار شغلی (CTI) جمع آوری و با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS-26 و Amos-24 تحلیل شدند. یافته ها نشان داد توانمندی های منش با خوش بینی شغلی، رابطه مثبت و معنی دار و با افکار شغلی رابطه منفی و معنی دار دارد، ولی شکست های شناختی و افکار منفی شغلی با خوش بینی شغلی دارای رابطه منفی و معنی دار هستند. همچنین مطابق نتایج، افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی های منش و خوش بینی شغلی نقش میانجی معنی دار دارد. با توجه به اینکه مدیریت افکار یکی از توانمندی های منش است و افکار شغلی نیز نقش میانجی در ارتباط بین متغیرها دارد، به نظر می رسد هدایت جلسات مداخله ای توانمندی های منش به سمت مدیریت افکار شغلی می تواند بر خوش بینی شغلی دانشجویان تأثیر داشته باشد.

استناد: امین جعفری، ف.، رضاپور میرصالح، ی.، و صافی، م. ه. (۱۴۰۴). ارتباط بین توانمندی های منش و شکست های شناختی با خوش بینی شغلی: بررسی نقش میانجی افکار شغلی. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۶(۴)، ۲۰۳-۲۱۹. doi:10.22059/japr.2025.358073.644601

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.358073.644601>

© نویسندگان.



۱. مقدمه

انسان از زمانی که به دنیا می‌آید، از لحظه تولد تا مرگ در حال رشد و تکامل است و مراحل مختلف رشد را پشت سر می‌گذارد. یکی از ابعاد رشد انسان، مسیر شغلی است که به فرایندی مداوم و تکاملی که در طول زندگی افراد به موازات رشد انسان رخ می‌دهد، اطلاق می‌شود. رشد فرایند بلوغ، افکار و آموزش شغلی است. به عبارتی، مسیر شغلی فرایند رشدی مادام‌العمر از زمان نوزادی تا کهنسالی است که با توجه به عوامل فردی و اجتماعی شکل می‌گیرد. به گفته ساویکاس^۱ (۲۰۱۳)، شغل در زندگی بسیاری از افراد، جایگاه مهمی دارد و از مواردی است که بر سایر نقش‌های زندگی و همچنین کیفیت کلی زندگی اثرگذار است.

با ظهور روان‌شناسان مثبت‌گرا در دو دهه اخیر، به توانمندی‌ها و شایستگی‌های انسان اهمیت بیشتری داده شده است. هدف روان‌شناسی مثبت، بهبود و ارتقای سطح زندگی انسان و شکوفاتر کردن استعدادها و توانمندی‌های درون انسان است (سلیگمن^۲، ۲۰۰۵). مفهوم خوش‌بینی یکی از مفاهیم مطرح‌شده در روان‌شناسی مثبت است و عبارت است از «انتظارات مثبت درباره آینده که نه تنها تفاوت‌های فردی در سازگاری را توجیه می‌کند، بلکه به‌طور نظری و تجربی با رویارویی‌های مختلف ارتباط دارد» (شیر و همکاران^۳، ۲۰۰۱؛ نس و سگرسترم^۴، ۲۰۰۶). خوش‌بینی شغلی یعنی تمایل فرد برای انتظار بهترین نتیجه ممکن یا تأکید بر جنبه‌های مثبت توسعه شغلی آینده (روتینگهاوس و همکاران^۵، ۲۰۰۵). خوش‌بینی شغلی به‌جای تصور مثبت از خود در یک شغل خاص، تمایل کلی به پیش‌بینی طیف وسیع‌تری از نتایج مثبت در پیشرفت شغلی آینده را در رابطه با خود، محیط، تعامل فرد و محیط و هر فعالیت مرتبط دارد. همچنین افرادی که به پتانسیل شغلی خود خوش‌بین هستند به آینده شغلی خود علاقه‌مندند، وارد فرایند یادگیری می‌شوند و احساس می‌کنند در مسیر موفقیت شغلی هستند. به‌طور خاص، در رابطه با خوش‌بینی شغلی، پژوهشگران حرفه‌ای استدلال کرده‌اند که افرادی که خوش‌بینی شغلی زیادی دارند فرصت‌های شغلی جدید را واقع‌بینانه می‌بینند، رویدادهای شغلی و کاری را مثبت تفسیر می‌کنند و انتظارات مثبتی درمورد دستیابی به اهداف شغلی خود دارند (اوا و همکاران^۶، ۲۰۲۰).

یکی از عوامل مؤثر بر خوش‌بینی شغلی می‌تواند شکست‌های شناختی باشد. واژه شکست‌های شناختی توسط برودبنت و همکاران^۷ (۱۹۸۲) ابداع شد برای اشاره به اشتباهات جزئی که موجب ایجاد اختلال در جریان عادی رفتار مورد نظر (فیزیک یا ذهنی) می‌شود. همچنین شکست‌های شناختی را می‌توان خطاهای وابسته به ذهن دانست در اموری که افراد می‌توانند بدون نقص و کامل انجام دهند (لارسون و همکاران^۸، ۱۹۹۷). رابرتسون و همکاران^۹ (۱۹۹۷) دریافتند شکست‌های شناختی اغلب در شرایط بی‌حوصلگی، نگرانی یا نداشتن توجه و تمرکز رخ می‌دهند. خطاها و اشتباهات شناختی شامل مشکلات ناشی از حافظه، توجه و عملکرد می‌شوند (یوسف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). حواس‌پرتی و توجه انتخابی ضعیف و خطاهای ذهنی نیز موجب شکست‌های شناختی می‌شوند (آردور و همکاران^{۱۰}، ۱۹۹۱) و شکست‌های شناختی بیشتر به سبک مدیریتی انعطاف‌ناپذیر و کاهش مهارت‌های خودکنترلی می‌انجامد (ریزون^{۱۱}، ۱۹۸۸). به این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت افرادی که شکست‌های شناختی کمتری دارند، به شغل خود خوش‌بین‌ترند؛ چرا که خوش‌بینی شغلی تأثیرات مهمی بر سلامت ذهنی و روانی افراد دارد.

1. Savickas
2. Seligman
3. Scheier et al.
4. Nes & Segerstrom
5. Rottinghaus et al.
6. Eva et al.
7. Broadbent et al.
8. Larson et al.
9. Robertson et al.
10. Arthur et al.
11. Reason

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر خوش‌بینی شغلی اثر گذارد، توانمندی‌های منش است. توانمندی‌ها و فضائل منش، یکی از رویکردهای نوین و موفق در دهه اخیر است که جزو شاخه‌های اصلی روان‌شناسی مثبت به حساب می‌آید (بلیدورن و شووبا، ۲۰۱۷). روان‌شناسی مثبت‌گرا مطالعه علمی کارکردهای بهینه و مطلوب انسانی است که سعی دارد به مطالعه فرایندها و شرایطی بپردازد که به عملکرد بهینه، شکوفایی و بهزیستی افراد کمک می‌کند (نیمک، ۱۳۹۹) و به‌جای تمرکز بر نبود ضعف‌ها، بر قوت‌ها و توانمندی‌های فرد تمرکز دارد. به گفته حسنی‌راد و همکاران (۱۳۹۹)، سال‌ها روان‌شناسان بر خطاها و ضعف‌ها تمرکز کرده‌اند و از توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد غفلت ورزیده‌اند. تصور می‌شد نیازی به پرورش توانمندی‌ها نیست؛ زیرا توانمندی‌ها به‌طور طبیعی شکل می‌گیرند و رشد می‌کنند. از نظر روان‌شناسی مثبت‌گرا، فضائل منش مشتمل بر ۲۴ توانمندی در افراد است که توسط سلیگمن (۲۰۰۵) در قالب شش فضیلت کلی طبقه‌بندی شده است و شامل خرد و معرفت (عقل و دانش)، شجاعت، عدالت، انسانیت (احسان)، اعتدال (میان‌روی)، تعالی و معنویت است.

روان‌شناسی مثبت‌گرا بر پرورش هیجان‌های مثبت، توانمندی‌ها و فضیلت‌ها تأکید دارد. توانمندی‌های منش، شخص را قادر می‌سازد تا عملکرد بهتر و زندگی رضایت‌مندی داشته باشد (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). مطالعه اسنیهوتا و همکاران^۴ (۲۰۰۶) به نقل از عرب خزایی، (۱۳۹۷) حاکی از آن بود که برخورداری از هر کدام از توانمندی‌های منش سبب می‌شود زندگی انسان توأم با تعهد و لذت باشد. با توجه به مباحث مطرح‌شده، می‌توان فرض کرد که توانمندی‌های منش در فرد موجب افزایش خوش‌بینی شغلی در او می‌شود. مک‌لین و همکاران^۵ (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود، انگیزه‌های معلمان را در سال اول تدریس در رابطه با فرسودگی شغلی و خوش‌بینی شغلی بررسی کردند. آن‌ها دریافتند توانایی شخصی و انگیزه‌های شغلی درونی مربوط به فرسودگی شغلی کمتر و خوش‌بینی شغلی بیشتر است. همچنین انگیزه‌ها و توانایی‌های شخصی پیش‌بینی‌کننده مهم خوش‌بینی شغلی است. درنهایت، عامل دیگری که در این پژوهش فرض شد که می‌تواند بر خوش‌بینی شغلی تأثیرگذار باشد، افکار منفی شغلی افراد است. همواره توجه روان‌شناسان به سمت تأثیر باورها و تفکر در ایجاد انواع مسائل روان‌شناختی جلب بوده است؛ برای مثال الیس^۶ بر این باور است که افراد به‌گونه‌ای منحصر به فرد عقلانی و غیرعقلانی هستند و مشکلات آن‌ها بیشتر برآمده از ادراک تحریف‌شده و تفکر غیرمنطقی است و این نوع تفکر در تمام انسان‌ها وجود دارد. فقط میزان و شدت متفاوت است. راهکار غلبه بر مشکلات آن‌ها بهبود تفکر و دریافت ادراکی آن‌ها است. الیس بر این باور است که رفتار می‌تواند شناخت و هیجان انسان را تغییر دهد و شناخت نیز می‌تواند بر رفتار و هیجان تأثیر بگذارد (کلارک و فریورن^۷، ۱۳۹۲). همچنین هچلینگرو و همکاران^۸ (۲۰۱۹) افکار منفی شغلی را باورهایی می‌دانند که به دلیل پیامدهای نامطلوب از جمله عدم انگیزه، به تعویق انداختن و احساس پشیمانی، در تصمیم‌گیری شغلی مانع ایجاد می‌کنند. مطابق نظریه پردازش اطلاعات شناختی، باورهای یک فرد در مورد خود و دنیای کار از تجربیات زندگی نشئت می‌گیرد (سمپسون و همکاران^۹، ۱۹۹۹). آن‌ها معتقدند بررسی نظام اعتقادی افراد درباره خود و مشاغل می‌تواند برای تصمیم‌گیری حرفه‌ای مفید باشد. کار آن‌ها متأثر از تحقیقات در علوم شناختی و بررسی فرایندهای تفکر انسان است (شارف^{۱۰}، ۲۰۰۹). از آنجا که یکی از زمینه‌های مهمی که انسان نیازمند تصمیم‌گیری معقول و برخورد مناسب است، انتخاب شغل و سازگاری با آن است و همچنین با توجه به نقش تفکر بر رفتار و هیجان، می‌توان گفت نحوه تفکر می‌تواند بر انتظارات شغلی افراد تأثیرگذار باشد (لام و چنگ^{۱۱}، ۱۹۹۸)؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که افکار شغلی معقول و مثبت افراد بر خوش‌بینی شغلی‌شان تأثیرگذار است؛ چنان‌که جمالی (۱۳۹۹) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه کمال‌گرایی با فرسودگی شغلی با توجه به

1. Bleidorn & Schwaba

2. Niemiec, R. M.

3. Peterson & Seligman

4. Sniehotta, F. et al.

5. McLean et al.

6. Ellis, A.

7. Clark, D. M., & Fairburn, C. G.

8. Hechtlinger et al.

9. Sampson et al.

10. Sharf

11. Lam & Cheng

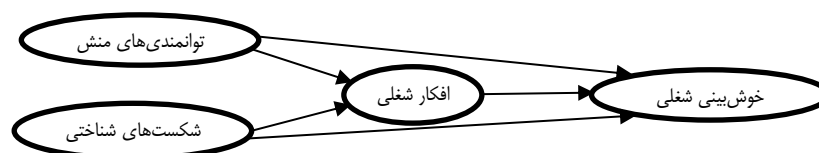
نقش میانجی‌گری افکار تکرارشونده منفی دریافت که کمال‌گرایی مثبت سبب کاهش افکار تکرارشونده منفی و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. در مقابل، کمال‌گرایی منفی عامل افزایش افکار تکرارشونده منفی و در نتیجه، افزایش فرسودگی شغلی است.

با این حال، هرچند افکار شغلی می‌تواند بر خوش‌بینی شغلی در افراد تأثیرگذار باشد، اما خود می‌تواند تحت تأثیر توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی فرد قرار گیرد. افراد مبتلا به اختلالات شناختی و جسمانی، گاهی با موانع شخصی و شغلی بزرگی مواجه می‌شوند که ممکن است به برداشت‌های منفی در مورد خود و محیط‌شان منجر شود. این برداشت‌ها ممکن است ساختارهای اعتقادی افراد را تغییر دهد (یانچک و همکاران^۱، ۲۰۰۵) و افکار ناکارآمدی در حوزه‌های شغلی ایجاد کند. لویز و همکاران^۲ (۲۰۲۱) هم در پژوهشی با عنوان اثرات متفاوت در شکست‌های شناختی، افکار مزاحم و نشخواری فکری، براساس تغییرات ذهن‌آگاهی مرتبط با شیوع کووید-۱۹، به این نتیجه رسیدند که به‌طور کلی شکست‌های شناختی و نشخوارهای فکری بیشتری در طول قرنطینه دوران کرونا به‌ویژه در افرادی که ذهن‌آگاهی آن‌ها کاهش یافته، ایجاد شده است. با این حال، این علائم پریشانی شناختی در میان شرکت‌کنندگانی ثابت مانده که تغییرات بهبودیافته را به‌دقت گزارش داده‌اند.

توانمندی‌های منش نیز به‌عنوان صفات مثبت در تفکر، احساس و رفتار تعریف می‌شود (لون تاپولو و تریلیو^۳، ۲۰۱۲). توانمندی‌های منش به عملکرد بهینه، شکوفایی استعدادها و بهزیستی افراد در حوزه‌های مختلف زندگی کمک می‌کند و بنابراین نمی‌توان تأثیر توانمندی‌های منش را نیز در افکار شغلی نادیده گرفت؛ زیرا توجه افراد به توانمندی‌های منش، خود می‌تواند موجب افکار مثبت و کارآمد شغلی شود؛ چنان‌که فرزانه و همکاران (۱۴۰۱) در «بررسی رابطه توانمندی‌های منش و مشغولیت شغلی با نقش میانجی هیجانات معلمان ابتدایی» به این نتیجه رسیدند که هر اندازه معلمان دارای توانمندی‌های منش بیشتری باشند، به همان اندازه درگیری شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. همچنین می‌توان گفت یکی از عوامل شخصی مؤثر در مشغولیت شغلی معلمان، توانمندی‌های منش آنان است.

براساس مطالب فوق، می‌توان ارتباط و تأثیرات متقابل توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی و بررسی

نقش میانجی افکار شغلی را به‌صورت شکل ۱ نشان داد:



شکل ۱. مدل نظری پژوهش

همان‌طور که می‌دانیم، یکی از وظایف مهم رشدی در دوره نوجوانی و جوانی، تصمیم‌گیری و انتخاب شغل است. اغلب دانشجویان در این دوره شروع به انتخاب رشته تحصیلی، تصمیم‌گیری در مورد شغل متناسب با استعدادها و علایق خود و همچنین کسب دانش و مهارت می‌کنند. در این مسیر، خوش‌بینی فرد به آینده شغلی حائز اهمیت است. تحقیقات ثابت کرده افرادی که به شغل خود خوش‌بین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن می‌دانند و ناکامی در شغل را امری موقتی تلقی می‌کنند. با توجه به وجود ارتباط نظری و پژوهشی بین متغیرها، این پژوهش با هدف رابطه خوش‌بینی شغلی با توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با بررسی نقش میانجی افکار شغلی انجام گرفت. از آنجا که دیدگاه خوش‌بینانه به شغل موجب دستاوردها و موفقیت‌های شغلی و اجتماعی می‌شود، بررسی این مسئله ضرورت دارد که آیا بین توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی و همچنین نقش میانجی افکار شغلی با خوش‌بینی شغلی ارتباط وجود دارد.

1. Yanchak et al.

2. Lopez et al.

3. Leontopoulou & Triliva

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های شهر اصفهان است که طبق اطلاعات سایت‌های دانشگاه‌ها، تقریباً ۶۸,۵۰۰ نفرند. حجم نمونه به روش کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) ۳۸۲ نفر تعیین شد که با توجه به ناکامل بودن برخی از پرسشنامه‌ها یا وجود داده‌های پرت، درنهایت ۳۶۶ نفر به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. ملاک ورود به پژوهش، سن ۱۸ تا ۳۰ بود که به تحصیل در یکی از دانشگاه‌های شهر اصفهان مشغول باشند و فعالیت شغلی نداشته باشند. ملاک خروج نیز ابتلا به بیماری روانی یا جسمی خاص و عدم همکاری برای شرکت در پژوهش بود.

پس از تأیید ابزارهای پژوهش توسط استاد راهنما و همچنین ذکر هدف و توضیحات اولیه پژوهش به دانشجویان، پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین توسط سایت پرس‌لاین در اختیار دانشجویانی که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند، قرار گرفت. همچنین با مراجعه به دانشگاه‌های شهر اصفهان، تعدادی از پرسشنامه‌ها به صورت چاپی بدون درخواست مشخصات هویتی توسط دانشجویان تکمیل شد و بعد از گردآوری داده‌ها، در برنامه‌های مربوطه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ملاحظات اخلاقی از جمله رضایت شرکت‌کننده، حفظ حریم خصوصی و اصل رازداری نیز رعایت شد.

۲-۲. ابزار سنجش

۲-۲-۱. فرم کوتاه پرسشنامه توانمندی‌ها و فضائل منش^۲ (VIA-IS)

این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه درمورد توانمندی‌های منش است که توسط پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) تهیه شده است. پرسشنامه شامل شش خرده‌مقیاس است و در قالب فضیلت‌های دانش و خرد^۳ (سؤالات ۵-۱)، شجاعت^۴ (سؤالات ۹-۶)، انسان‌دوستی^۵ (سؤالات ۱۲-۱۰)، عدالت^۶ (سؤالات ۱۵-۱۳)، اعتدال^۷ (سؤالات ۱۹-۱۶) و تعالی^۸ (سؤالات ۲۴-۲۰) طبقه‌بندی شده‌اند. ۲۴ توانمندی به صورت خودارزیابی براساس لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً برعکس من است=۱ تا کاملاً شبیه من است=۵) امتیازدهی می‌شوند. حداقل نمره آزمودنی ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ است و نمره معکوس برای این پرسشنامه وجود ندارد. برای به‌دست‌آوردن نمره کل، نمره همه عبارات با هم جمع می‌شود. کسب نمره بالا در این پرسشنامه به معنای پرورش توانمندی‌های منش در فرد است. روایی پرسشنامه در پژوهش حسنی راد و همکاران (۱۳۹۹) در نمونه دانشجویان ایرانی، ساختار شش‌عاملی نسخه کوتاه ابزار توانمندی‌های منش را به‌طور تجربی تأیید کرد. ضرایب همسانی درونی خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۵۲، ۰/۴۸، ۰/۵۵ و ۰/۷۶ گزارش شده است (خسروجردی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین در پژوهش حکیمی و همکاران (۱۳۹۷) روی یک گروه ۳۰ نفره از نوجوانان بازآزمایی شد و ضریب همبستگی آن ۰/۴۱ به‌دست آمد. میزان روایی این پرسشنامه نیز در پژوهش خدابخش و همکاران (۱۳۹۳) با روش تحلیل‌عاملی تأییدی ۰/۷۸ و میزان پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی آزمون در پژوهش پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) براساس ضریب آلفای کرونباخ در همه خرده‌مقیاس‌ها بالاتر از ۰/۷۰ و از طریق بازآزمایی در یک دوره چهارماهه بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شده است. در پژوهش هارزر و همکاران^۹ (۲۰۲۱) نیز روابط بین مقیاس‌های فرم کوتاه و فرم ۲۴۰ سؤالی ۰/۸۴ تا ۰/۹۶ بیان شده که نشان‌دهنده روایی سازه رضایت‌بخش است. ضریب آلفای کرونباخ آن در این پژوهش، ۰/۸۶ به‌دست آمد.

1. Krejcie & Morgan

2. Virtues In Action-Inventory of Strenghts (VIA-IS)

3. Wisdom

4. Courage

5. Humanity

6. Justice

7. Temperance

8. Transcendence

9. Harzer et al.

۲-۲-۲. پرسشنامه شکست‌های شناختی^۱ (CFQ)

این پرسشنامه ۲۵ سؤالی توسط برودبنت و همکاران (۱۹۸۲) با چهار خرده‌مقیاس حواس‌پرتی (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۱۵، ۱۹، ۲۱، ۲۲ و ۲۵)، فراموشی (سؤالات ۶، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۲۳)، اشتباهات سهوی (سؤالات ۵، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴ و ۲۴) و عدم یادآوری اسامی (سؤالات ۷ و ۲۰) طراحی شد که میزان وجود شکست‌ها شناختی را می‌سنجد. نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای و از هرگز (صفر) تا اغلب اوقات (۴) است. دامنه نمره پرسشنامه شکست‌های شناختی نیز صفر تا ۱۰۰ و نمره بیشتر بیانگر میزان شکست‌های شناختی بیشتر است. برودبنت و همکاران (۱۹۸۲) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین در پژوهش بروس و همکاران^۲ (۲۰۰۷)، شاخص روایی آن ($r=0/79$) و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمده است. همچنین پایایی آن با استفاده از روش بازآزمایی در بازه زمانی دوماهه در پژوهش وم هوف و همکاران^۳ (۱۹۹۸)، ۰/۸۲ گزارش شده است. والاس و وودانویچ^۴ (۲۰۰۳) نیز روایی این پرسشنامه را با استفاده از همسانی درونی ۰/۹۳ بیان کرده‌اند. همچنین در پژوهش پورمحسنی کلوری و فرشی (۱۳۹۷)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برای کل مقیاس‌ها و ۰/۷۸، ۰/۷۲، ۰/۶۸ و ۰/۶۰ به‌ترتیب برای خرده‌مقیاس‌های حواس‌پرتی، حافظه، اشتباهات سهوی و حافظه اسامی بود. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد.

۲-۲-۳. پرسشنامه خوش‌بینی شغلی^۵ (CFI)

این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه و توسط روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵) تهیه شده است که براساس یک لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود و میزان خوش‌بینی شغلی افراد را می‌سنجد. از این یازده گویه، شش گویه به‌طور مستقیم و پنج گویه^۳ ۴، ۵، ۸ و ۹ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره آزمودنی ۱۱ و حداکثر نمره ۵۵ است. کسب نمره بالا در این پرسشنامه نشانه خوش‌بینی زیاد آزمودنی درمورد شغل است. روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و از طریق روش بازآزمایی ۰/۸۵، مک ایلوین و همکاران^۶ (۲۰۱۳) با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و تولنتینو و همکاران^۷ (۲۰۱۴) با آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کردند. همچنین پژوهش روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵) روایی همگرا برای مقیاس‌ها ($r=0/32$) و برای خوش‌بینی عمومی ($r=0/46$) تأثیر مثبتی را نشان داد. گارسیا و همکاران^۸ (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود رابطه خوش‌بینی مسیر شغلی با خوش‌بینی عمومی را برآورد کردند که شاخص روایی را ۰/۴۶ و همچنین همسانی درونی این مقیاس را ۰/۸۲ و پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند. صاحبی اصفهانی (۱۳۹۷) این پرسشنامه را برای نخستین بار ترجمه کرد و آلفای کرونباخ را ۰/۸۲ به‌دست آورد. صاحبی اصفهانی (۱۳۹۷) در بخشی از یافته‌های خود با در نظر گرفتن اینکه افراد خوش‌بین گرایش بیشتری به راهبردهای مقابله‌ای حل مسئله مانند طراحی مسیر شغلی دارند (روتینگهاوس و همکاران، ۲۰۰۵)، رابطه خوش‌بینی مسیر شغلی را با طرح‌ریزی مسیر شغلی برآورد کرد که شاخص روایی آن ۰/۷۴ گزارش شد. در این پژوهش آلفای کرونباخ آن ۰/۸۲ به‌دست آمد.

۲-۲-۴. پرسشنامه فهرست افکار شغلی^۹ (CTI)

پرسشنامه افکار شغلی با ۴۸ سؤال توسط سمپسون و همکاران (۱۹۹۶) تهیه و تنظیم شده است. همه سؤالات آن در جهت منفی نوشته شده‌اند تا نمره‌دهی و قالب‌بندی مجدد افکار منفی را ساده کنند. این پرسشنامه در طیف لیکرت چهاردرجه‌ای از کاملاً مخالفم (صفر) تا کاملاً موافقم (۳) نمره‌گذاری شده است و میزان افکار منفی شغلی را می‌سنجد. پرسشنامه دارای سه

1. Cognitive Failures Questionnaire (CFQ)

2. Bruce et al.

3. Vom Hofe et al.

4. Wallace & Vodanovich

5. Career Futures Inventory (CFI)

6. McIlveen et al.

7. Tolentino et al.

8. Garcia et al.

9. Career Thoughts Inventory (CTI)

خرده مقیاس سردرگمی تصمیم گیری^۱ (سؤالات ۱، ۳، ۴، ۵، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۲۰، ۲۷، ۲۸، ۳۶، ۳۳ و ۴۴)، اضطراب تعهد^۲ (سؤالات ۱۷، ۲۱، ۲۲، ۲۶، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۵، ۳۸ و ۴۷) و تعارض بیرونی^۳ (سؤالات ۶، ۹، ۱۴، ۲۳ و ۴۶) است و البته ۱۹ سؤال دیگر آن بدون خرده مقیاس است. دامنه نمره این پرسشنامه صفر تا ۱۴۴ و نمرات بالاتر نشان دهنده افکار شغلی منفی بیشتر است. نتایج بررسی های روایی نشان داده است که این پرسشنامه دارای روایی محتوایی، روایی سازه و روایی همگرا است (سمپسون و همکاران، ۱۹۹۶). پژوهشگران اعتبار همگرایی این پرسشنامه را در برابر یک سری ابزارهای تصمیم گیری شغلی مانند موقعیت شغلی من، مقیاس تصمیم گیری شغلی، نمایه تصمیم گیری شغلی و فهرست شخصیتی نئو تعیین کردند. نتیجه حاکی از آن بود که سازه های مثبت مانند هویت حرفه ای، اطمینان، آموزش و... به طور پیوسته با مقیاس های فهرست افکار شغلی همبستگی معکوس دارند (سمپسون و همکاران، ۱۹۹۹). این تطابق در راهبرد توسعه اقلام و مقیاس های CTI گنجانده شد. همچنین در پژوهش آفتاب و ملیک^۴ (۲۰۱۷)، ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل ۰/۸۸، برای سردرگمی تصمیم گیری ۰/۸۲، برای اضطراب تعهد ۰/۷۲ و برای تعارضات خارجی ۰/۷۲ بود. محمدطهرانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود، ضریب همسانی درونی برای خرده مقیاس ها دامنه بین ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ را نشان داد. همچنین میزان پایایی پرسشنامه، توسط محمدطهرانی و همکاران (۱۳۹۱) از طریق بازآزمایی به فاصله زمانی چهار هفته روی ۷۳ دانشجو و ۴۸ دانش آموز و دبیرستانی داوطلب انجام شد و ضریب ۰/۸۶ را نشان داد. برای تعیین روایی نیز از روش تحلیل عاملی استفاده شد که بیشترین همبستگی مربوط به عامل سردرگمی تصمیم گیری است ($I^2=0/88$). در این پژوهش روایی محتوایی پرسشنامه به شیوه غیرنظام من به تأیید سه کارشناس آگاه به موضوع رسید. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۶ به دست آمد.

۲-۳. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده ها با استفاده از شاخص های توصیفی، مانند میانگین و انحراف معیار به بررسی مشخصات جمعیت شناختی پرسشنامه ها و همچنین شاخص های استنباطی شامل معادلات ساختاری به کمک نرم افزار SPSS-26 و Amos-24 استفاده شد.

۳. یافته ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

بر اساس یافته های پژوهش، ۵۹/۳ درصد از پاسخگویان به سؤالات پژوهش، دختر و ۴۰/۷ درصد پسر بودند (۲۱۷ دختر و ۱۴۹ پسر). حداقل و حداکثر سن پاسخگویان به ترتیب ۱۸ و ۳۰ سال و میانگین آن ۲۲/۴۲ سال با انحراف معیار ۵/۸۵ بود. با توجه به داده های پژوهش، ۷/۴ درصد پاسخگویان در مقطع کاردانی، ۵۶/۸ درصد در مقطع کارشناسی، ۳۲/۰ درصد در مقطع کارشناسی ارشد و ۳/۸ درصد در مقطع دکتری مشغول تحصیل هستند. همچنین ۷۴/۳ درصد پاسخگویان را افراد مجرد و ۲۵/۷ درصد را افراد متأهل تشکیل دادند. خانواده ۳۲/۲ درصد پاسخگویان پژوهش نیز دارای درآمد کمتر از شش میلیون تومان، ۵۴/۱ درصد دارای درآمد بین شش تا دوازده میلیون تومان، ۹/۶ درصد دارای درآمد بین دوازده تا بیست میلیون تومان و ۴/۱ درصد آن ها دارای درآمد بیشتر از بیست میلیون تومان بودند.

۳-۲. شاخص های توصیفی

در ادامه همبستگی، میانگین و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	۱	۲	۳	میانگین	انحراف معیار
۱. شکست های شناختی	۱			۳۷/۷۲	۱۳/۳۷

1. Decision-Making Confusion (DMC)

2. Commitment Anxiety (CA)

3. External Conflict (EC)

4. Aftab & Malik

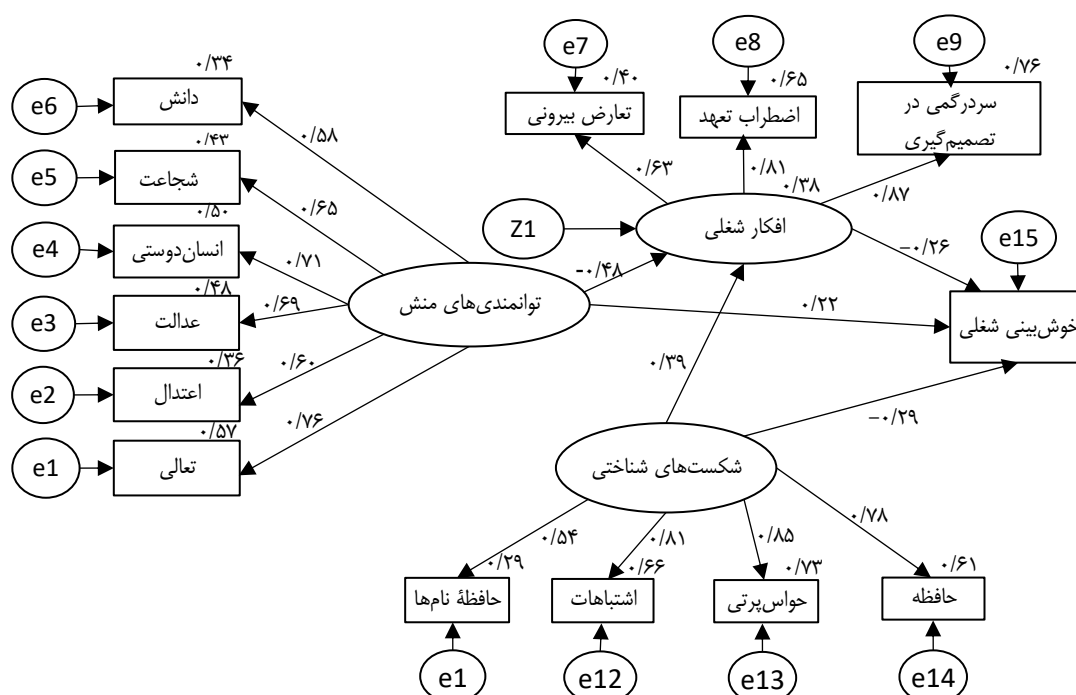
متغیر	۱	۲	۳	میانگین	انحراف معیار
۲. افکار شغلی	۰/۴۱۵***	۱		۳۱/۴۶	۱۴/۹۳
۳. توانمندی‌های منش	-۰/۲۵۷**	-۰/۴۶۸***	۱	۹۰/۸۲	۱۰/۸۳
۴. خوش‌بینی شغلی	-۰/۴۲۳***	-۰/۴۶۷***	۰/۴۰۰***	۳۸/۳۱	۶/۶۱

* معنی‌دار در سطح کمتر از ۰/۰۵ ** معنی‌دار در سطح کمتر از ۰/۰۱ *** معنی‌دار در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

چنان‌که یافته‌ها در جدول ۱ نشان می‌دهد، بین متغیر توانمندی‌های منش با خوش‌بینی شغلی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$)، ولی متغیرهای شکست‌های شناختی ($P < ۰/۰۰۱$) و افکار شغلی ($P < ۰/۰۰۱$) با خوش‌بینی شغلی، دارای رابطه منفی و معنی‌دار هستند.

۳-۳. بررسی مدل معادلات ساختاری

در ادامه، پس از اطمینان از وجود همبستگی بین مؤلفه‌ها، ضرایب مسیر را در مدل معادلات ساختاری پژوهش بررسی می‌کنیم.



شکل ۲. ضرایب مسیر در مدل پژوهش (خروجی اصلی مدل ساختاری در پیوست ۱ قابل مشاهده است)

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	CMIN	DF	CMIN/DF	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
مقدار	۲۱۸/۹۱۸	۷۳	۲/۹۹	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۷

با توجه به جدول ۲، در این پژوهش برای برازش مدل آزمون‌شده، از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی^۱ (CMIN/DF)، شاخص برازندگی هنجار شده^۲ (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده^۳ (IFI)، شاخص توکر-لوییس^۴ (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۵ (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۶ (RMSEA) استفاده شد. شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی (CMIN/DF) فاقد معیار ثابت برای یک مدل قابل قبول است، اما مقدار کوچک شاخص نسبت مجذور

1. Chi-square Ratio Index/ Degree of Freedom

2. Normalized Fitness Index

3. Incremental Fit Index

4. Tucker-Lewis Index

5. Comparative Fit Index

6. Root Mean Square Error of Approximation

خی‌دو بر درجه آزادی دلالت بر برازش بهتر مدل دارد و مقادیر کمتر از ۳، مطلوب ارزیابی می‌شود. توصیه شده است از شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب که به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه شده، استفاده شود. شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برای مدل‌های خوب ۰/۰۸ یا کمتر است. مدل‌هایی که شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب آن‌ها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارند. بر پایه قرارداد، مقدار شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص توکر-لوییس (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد تا مدل پذیرفته شود. در مجموع، شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌های برازش بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دلالت دارند. برای محاسبه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته از روش خودگردان سازی در نرم‌افزار AMOS استفاده شد که خروجی آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. برآورد اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با روش خودگردان سازی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	برآورد			
			مستقیم		غیرمستقیم	
مقدار	P	مقدار	P	مقدار	P	کل
۰/۳۸۶	۰/۰۰۱	۰/۳۸۶	-	-	۰/۳۸۶	۰/۰۰۱
-۰/۲۸۵	۰/۰۰۱	خوش‌بینی شغلی	-	-	۰/۳۸۷	۰/۰۰۱
-	-	خوش‌بینی شغلی	-	-	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱
-۰/۴۷۷	۰/۰۰۱	افکار شغلی	-	-	-	۰/۰۰۱
۰/۲۲۴	۰/۰۰۴	خوش‌بینی شغلی	-	-	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
-	-	خوش‌بینی شغلی	-	-	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱
-۰/۲۶۳	۰/۰۰۶	خوش‌بینی شغلی	-	-	-	۰/۰۰۶

طبق نتایج جدول ۳، اثر مستقیم شکست‌های شناختی بر افکار شغلی به لحاظ آماری، مثبت و معنادار است ($P < 0/001$; $\beta = 0/386$). ولی اثر مستقیم شکست‌های شناختی بر خوش‌بینی به لحاظ آماری، منفی و معنادار است ($P < 0/001$; $\beta = -0/285$). همچنین اثر مستقیم توانمندی‌های منش بر افکار شغلی به لحاظ آماری، منفی و معنادار است ($P < 0/001$; $\beta = -0/477$). اثر مستقیم توانمندی‌های منش بر خوش‌بینی شغلی به لحاظ آماری، مثبت و معنادار است ($P < 0/001$; $\beta = 0/224$) و بالاخره اینکه اثر مستقیم افکار شغلی بر خوش‌بینی به لحاظ آماری، منفی و معنادار است ($P < 0/001$; $\beta = -0/263$).

همچنین مبتنی بر اطلاعات جدول ۳، اثر غیرمستقیم شکست‌های شناختی و توانمندی‌های منش از طریق افکار شغلی بر خوش‌بینی شغلی معنی‌دار است ($P < 0/001$). برای محاسبه اثر میانجی، ابتدا باید تأثیر متغیر پیش‌بین (شکست‌های شناختی و توانمندی‌های منش) بر متغیر ملاک (خوش‌بینی شغلی) معنی‌دار باشد و سپس با استفاده از آزمون سوبل^۱، معنی‌داری اثر میانجی را اندازه گرفت.

برای معنی‌دار بودن اثر میانجی افکار شغلی در ارتباط بین شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی با استفاده از سامانه‌های آنالیز، آماره سوبل محاسبه شد ($-3/28$) که از قدرمطلق $1/96$ بزرگ‌تر است و براساس P-Value گزارش شده در سطح کمتر از $0/01$ معنی‌دار است؛ بنابراین، نقش میانجی افکار شغلی در ارتباط بین شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی تأیید می‌شود. همچنین برای معنی‌دار بودن اثر میانجی افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی‌های منش با خوش‌بینی شغلی با استفاده از سامانه‌های آنالیز، آماره سوبل محاسبه شد ($3/72$) که از قدرمطلق $1/96$ بزرگ‌تر است و براساس P-Value گزارش شده، در سطح کمتر از $0/001$ معنی‌دار است؛ بنابراین نقش میانجی افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی‌های منش با خوش‌بینی شغلی تأیید می‌شود.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی بود. نتایج نشان داد بین شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی، رابطه مستقیم و منفی وجود دارد. برای تبیین این یافته می‌توان گفت خوش‌بینی عامل مهمی در محافظت از روان افراد در مواجهه با مشکلات است و از لحاظ هیجانی، فیزیولوژیک و شناختی به فرد کمک می‌کند تا بر مشکلات خود تسلط پیدا کند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین خوش‌بینی به شکل انتظارات مثبت در برخورد با مشکلات و مسائل زندگی نمود پیدا می‌کند. افزایش شکست‌های شناختی نیز موجب فرسودگی شغلی و کاهش تمرکز و توجه افراد می‌شود (یوسف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵) و علائم روان‌شناختی نظیر تنش، اضطراب و افسردگی را افزایش می‌دهد. در نتیجه، افراد را به مسائل شغلی بدبین می‌کند و امید به آینده و احساس مثبت به امور شغلی در فرد کاهش پیدا می‌کند. همچنین از آنجا که کاهش انگیزه و خودتنظیمی از پیامدهای بروز شکست‌های شناختی است، افزایش شکست‌های شناختی بی‌انگیزگی را در پی خواهد داشت که موجب فرسودگی شغلی و کاهش خوش‌بینی شغلی می‌شود.

یافته دیگر پژوهش نشان داد بین توانمندی‌های منش و خوش‌بینی شغلی، رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد که این یافته با پژوهش حسنی‌راد و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که توانمندی‌های منش با رفاه و بهزیستی روانی در ارتباط است و بیشترین ارتباط را با رضایت از زندگی، نشاط ذهنی، خوش‌بینی و امید دارد. توانمندی‌های منش به عنوان منابع درونی به فرد توانایی تفکر و رفتار مفید در جامعه را می‌دهند و با بهره‌گیری از منابع بیرونی، بهزیستی و رضایت را فراهم می‌آورند. همچنین با توجه به سازوکار روان‌شناسی مثبت و تأکید آن بر مهارت‌ها، قوت‌ها و استعدادها، افراد، یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه روان‌شناسان این حوزه پرداختن به فضایل و توانمندی‌های انسان است. نتیجه بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد آموزش و تقویت توانمندی‌ها سبب تغییر سبک زندگی و افزایش شادکامی و امید در افراد می‌شود. درواقع، تقویت و بهبود توانمندی‌های منش با کاهش سطح عواطف منفی مانند افسردگی و اضطراب، موجب تقویت عواطف مثبت مانند امید، شادکامی و خوش‌بینی می‌شود که در مسائل شغلی نیز اثرگذار است (امینی‌منش و همکاران، ۱۴۰۰؛ فرزانه و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین حسنی‌راد و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه اثربخشی آموزش توانمندی‌های منش فرهنگ‌محور بر تقویت توانمندی‌های منش و ارتقای بهزیستی ذهنی دانشجویان در دوره پیش‌بزرگسالی به این نتیجه رسیدند که دانستن توانمندی‌های منش و یادگیری روش‌های مختلف در به کارگیری آن‌ها، اثری مهم و ضروری در بهزیستی و تعاملات افراد دارد.

در نهایت، یافته‌ها مشخص کرد افکار شغلی در ارتباط بین شکست‌های شناختی و توانمندی‌های منش با خوش‌بینی شغلی نقش میانجی دارد. این یافته نیز با پژوهش مهری و همکاران^۲ (۲۰۲۲) و فرزانه و همکاران (۱۴۰۱) به طور غیرمستقیم همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت شکست‌های شناختی در محیط‌های شغلی ناشی از فشار کاری و عدم برنامه‌ریزی صحیح شغلی به‌ویژه در میان مشاغل حساس مانند پرستاران و پزشکان است که نتایج پژوهش یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) بیانگر همین مورد است. به علاوه با افزایش شکست‌های شناختی، افراد دچار استرس شغلی و کاهش خودکارآمدی شغلی می‌شوند و بروز افکار منفی نتیجه آن است. افکار ناکارآمد شغلی با افزایش ترس و اضطراب، زمینه سردرگمی و بدبینی به مسائل کاری را فراهم می‌آورند و به همین سبب، احساسات مثبت در فرد مانند امید به آینده و خوش‌بینی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

همچنین با توجه به تأثیر ویژه توانمندی‌های منش بر تفکر، رفتار و احساسات، کاهش و عدم تقویت توانمندی‌ها موجب بروز مشکلات روان‌شناختی و رفتاری می‌شود؛ زیرا فرد به جای تمرکز بر ویژگی‌های مثبت و فضایل اخلاقی به کمبودها و ناتوانی خود توجه می‌کند و قادر به بهره‌گیری از توانمندی‌های خود نیست. افکار شغلی نیز موجب تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی، به خصوص تصمیم‌گیری شغلی می‌شود؛ به این صورت که افکار ناکارآمد به اهمال کاری، اضطراب، بی‌تصمیمی شغلی، بلا تکلیفی و تعارض در فرد منجر می‌شود (عبداللهی، ۱۳۹۶) که با توجه به تأثیر توانمندی‌های منش بر افکار و احساسات می‌توان این گونه بیان کرد که کاهش بهره‌مندی از توانمندی‌های منش موجب می‌شود که فرد دلبستگی و اشتیاق کمتری به مسائل و مشکلات خود،

به‌خصوص موارد شغلی داشته باشد. به‌علاوه انرژی و سرزندگی خود را از دست می‌دهد و استرس بیشتری را تجربه می‌کند که با تأثیر گرفتن از افکار ناکارآمد شغلی، فرد به‌زیستی روانی خود را از دست می‌دهد و احساسات و هیجانات مثبت مانند شادکامی، امید و خوش‌بینی شغلی کاهش پیدا می‌کند (فرزانه و همکاران، ۱۴۰۱).

پیشنهاد می‌شود با توجه به یافته‌های پژوهش و وجود رابطه معنادار میان متغیرهای پژوهش، در مراکز آموزشی شامل مدارس، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی با تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب به آموزش و تقویت توانمندی‌های منش، بهبود افکار شغلی و خوش‌بینی شغلی پرداخته شود. افکار شغلی و خوش‌بینی شغلی نیز اهمیت ویژه‌ای در توسعه شغلی و آینده شغلی جوانان دارند. به همین سبب لازم است با فراهم آوردن منابع و امکانات لازم، زمینه را برای اشتغال جوانان فراهم آورد تا از پیامدهای نبود افکار شغلی و خوش‌بینی شغلی جلوگیری شود. پژوهش حاضر، با توجه به خلأ پژوهشی در این حیطه تنظیم و انجام شد. به این ترتیب منابع پژوهش نظری محدودی در دسترس پژوهشگر قرار داشت و تحلیل و تفسیر نتایج با محدودیت دسترسی به منابع روبه‌رو بود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود با توجه به اندک بودن پژوهش‌های داخلی درباره شکست‌های شناختی و افکار شغلی به این مسئله اهمیت بیشتری داده شود و پژوهش‌هایی در این زمینه انجام گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی متغیرهایی مانند ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری شغلی نیز به‌عنوان متغیرهای مستقل و متغیرهای مداخله‌گری نظیر وضعیت اقتصادی، سابقه اشتغال، تأهل و موارد دیگر در ارتباط میان متغیرهای مورد مطالعه در نظر گرفته شود.

۵. ملاحظات اخلاقی پژوهش

افراد با رضایت آگاهانه به شرکت در پژوهش پرداختند. به افراد تضمین داده شد که اطلاعات به‌دست‌آمده به‌صورت محرمانه باقی می‌ماند و فقط در جهت کار پژوهشی استفاده خواهد شد. به‌علاوه نکات مربوط به اخلاق در پژوهش از جمله امانت‌داری در استفاده از منابع، دقت در استناددهی، احترام و قدردانی از دیگران، رعایت ارزش‌های اخلاقی در گردآوری داده‌ها، صداقت در گزارش نتایج، سوگیری نداشتن در تحلیل داده‌ها و پیش‌داوری نکردن در پژوهش توسط پژوهشگر رعایت شد. همچنین برای شرکت در پژوهش، نام و اطلاعات خصوصی افراد درخواست نشد.

۶. سیاست‌گذاری و حمایت مالی

از شرکت‌کنندگان در این پژوهش که دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان بودند و همچنین مسئولان این دانشگاه‌ها برای همکاری در این پژوهش، صمیمانه قدردانی می‌شود. همچنین شایان ذکر است در انجام این پژوهش از هیچ سازمان یا نهادی کمک مالی دریافت نشده است.

۷. تعارض منافع

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است. هیچ‌گونه تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

منابع

- امینی منش، س.، رضایی جمالویی، ح.، طاهری، م.، انصاری، س.، و منصوری فر، ش. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش توانمندی‌های روان‌شناس مثبت بر امید به زندگی نوجوانان دختر. *فصلنامه زن و جامعه*. ۱۲ (۴۷)، ۴۵-۵۶. <https://doi.org/10.30495/jzv.2021.24402.3179>
- پورمحسنی کلوری، ف.، و فرش، گ. (۱۳۹۷). نارسایی شناختی، نشانه‌های شخصیت مرزی و تکانش‌گری در دانشجویان معناد و غیرمعناد به اینترنت. *فصلنامه تازه‌های علوم شناختی*. ۲۰ (۴)، ۷۹-۷۰. <http://icssjournal.ir/article-1-861-fa.html>
- جمالی، م. (۱۳۹۹). بررسی رابطه کمال‌گرایی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی‌گری افکار تکرار شونده منفی (مورد مطالعه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران بزرگ). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی*. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه شاهد: تهران.
- حسنی راد، م.، خدایاری فرد، م.، و حجازی، ا. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش توانمندی‌های منش فرهنگ محور بر تقویت توانمندی‌های منش و ارتقای بهزیستی ذهنی دانشجویان در دوره پیش‌بزرگسالی. *مجله علوم روان‌شناختی*. ۹۶ (۱۹)، ۱۵۴۵-۱۵۳۳. <http://psychologicalscience.ir/article-1-874-fa.html>

حکیمی، ث.، طالع پسند، س.، و ساجدی، ز. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی مداخله آموزش مثبت بر بهزیستی (شکوفایی)، ابعاد مختلف توانمندی‌های شخصیتی و خوش‌بینی دانش‌آموزان. *نواوری‌های آموزشی*، ۱۷ (۲)، ۱۱۳-۱۲۸.

https://noavaryedu.oerp.ir/article_79149.html

خسروچردی، ز.، پورشه‌ریار، ح.، و حیدری، م. (۱۳۹۸). پیش‌بینی توانمندی منش نوجوانان و دبستگی به والدین و همسالان بر اساس تعارض با پدر و مادر. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۱۵ (۳)، ۳۶۰-۳۴۷.

<https://dx.doi.org/10.29252/jfr.15.3.3>

خدابخش، ر.، خسروی، ز.، و شاهنگیان، س. ش. (۱۳۹۴). تأثیر روان‌درمانی مثبت‌نگر بر علائم افسردگی و توانمندی‌های منش در بیماران مبتلا به سرطان. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۱ (۱)، ۵۰-۳۵.

https://ppls.ui.ac.ir/article_18993.html

صاحبی اصفهانی، 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)، ۵۵-۷۰.

<https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501>

عبداللهی، ت. (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی با فرسودگی شغلی در معلمان آمل. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی بالینی*، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر.

عرب خزایی، آ. (۱۳۹۷). پیش‌بینی اضطراب مرگ از روی سازگاری معنوی و توانمندی منش در کارکنان بخش‌های مراقبت ویژه بیمارستان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی بالینی*. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد واحد شاهرود.

فرزانه، س.، محمودفخه، ه.، و عابدی، ص. (۱۴۰۱). بررسی رابطه توانمندی‌های منش و مشغولیت شغلی با نقش میانجی هیجانات معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر ارومیه. *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۹ (۴)، ۳۳-۴۶.

<https://doi.org/10.30473/etl.2022.60470.3597>

کلارک، د. م.، و فربورن، ک. (۱۳۹۲). *دانش و روش‌های کاربردی رفتاردرمانی شناختی*. ترجمه حسین کاویانی. تهران: انتشارات مهر کاویان.

محمد طهرانی، ح.، شفیع آبادی، ع.، فلسفی نژاد، م. ر.، و حسینیان، س. (۱۳۹۱). تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی سیاهه تفکرات شغلی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۲ (۸)، ۸۴-۶۵.

https://jem.atu.ac.ir/article_5639.html

نیمک، آر. ام. (۱۳۹۹). *مداخلات توانمندی‌های منش: راهنمای کاربردی برای متخصصان بالینی*. ترجمه محمد خدایاری فرد، مرجان حسینی راد و کتایون حلمی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

یوسف زاده، ا.، مظلومی، ع.، عباسی، م.، و اکبرزاده، آ. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بارکاری با شکست‌های شناختی در میان پرستاران شاغل در بیمارستان‌های امام خمینی (ره) و ولیعصر (عج) تهران. *فصلنامه بهداشت و ایمنی کار*، ۳ (۶)، ۵۷-۶۸.

<http://jhs.w.tums.ac.ir/article-1-5418-fa.html>

[fa.html](http://jhs.w.tums.ac.ir/article-1-5418-fa.html)

References

- Abdollahi, T. (2018). Relation of resilience, self-efficacy and optimism with burnout in Amol teachers. *Unpublished master's thesis*, Islamic Azad University, Behshahr. (In Persian)
- Aftab, S. R., & Malik, J. A. (2017). Mediating role of career thoughts for the effect of career exploration on career decision making. *Foundation University Journal of Psychology*, 2(1), 1-18. <https://doi.org/10.33897/fujp.v1i2.48>
- Amini Manesh, S., Rezaei Jamaloei, H., Taheri, M., Ansari, S., & Mansourifar, S. (2021). Effectiveness of teaching capabilities in positive psychology on life expectancy among female adolescents. *Quarterly Journal of Women and Society*. 12(47), 45-56. <https://doi.org/10.30495/jzv.2021.24402.3179> (In Persian)
- Arabkhaeze, A. (2018). Prediction of death anxiety from spiritual adaptation and character strengths in special care unit staffs of hospital. *Unpublished master's thesis*. Islamic Azad University, Shahrood. (In Persian)
- Arthur, W., Barret, G. V., & Alexander, R. A. (1991). Prediction of vehicular accident involvement: A meta-analysis. *Human Performance*, 4(2), 89-105. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0402_1
- Bleidorn, W., & Schwaba, T. (2017). Personality development in emerging adulthood. In J. Specht (Ed.), *Personality development across the lifespan* (pp. 39-51). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804674-6.00004-1>

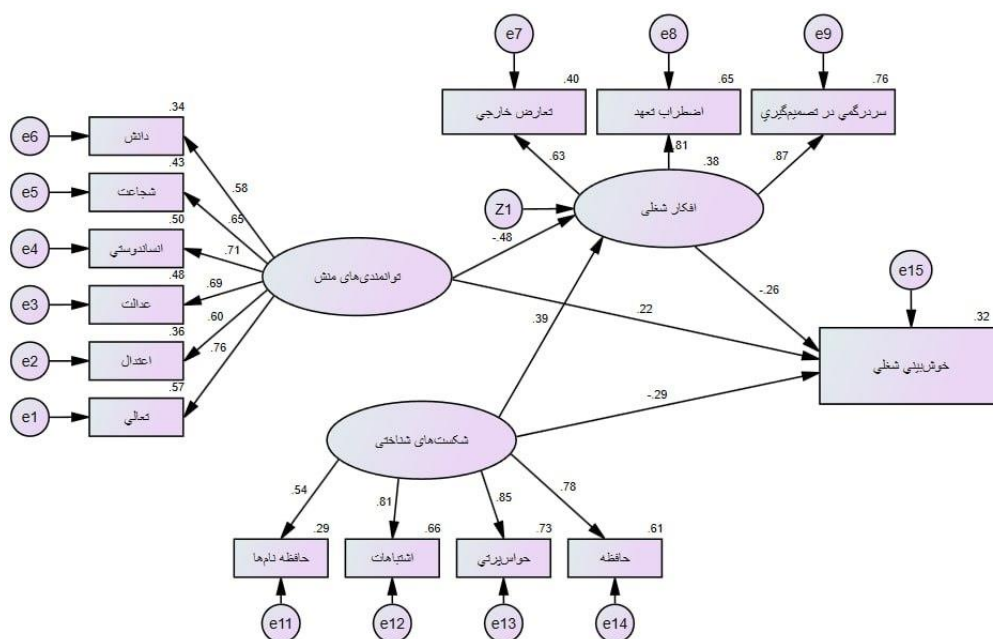
- Broadbent, D. E., Cooper, P. F., FitzGerald, P., & Parkes, K. R. (1982). The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates. *British Journal of Clinical Psychology*, 21(1), 1-16. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1982.tb01421.x>
- Bruce, A. S., Ray, W. J., & Carlson, R. A. (2007). Understanding cognitive failures: What's dissociation got larsonto do with it? *The American Journal of Psychology*, 120(4), 553-563. <https://doi.org/10.2307/20445425>
- Clark, D. M., & Fairburn, C. G. (1996). The science and practice of cognitive behaviour therapy. Translated by H. kaviani (2013). Tehran: Mehr Kavian press. (In Persian) <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780192627254.001.0001>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Farzaneh, S., Mahmoudfakhe, H., & Abedi, S. (2022). Relationship between character strengths and job occupation with mediating the emotions of Primary teachers in District 2 of Urmia. *Research in School and Virtual Learning*, 9(4), 33-46. <https://doi.org/10.30473/etl.2022.60470.3597> (In Persian)
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Hakimi, S., Tālepasand, S., & Sājadi, Z. (2018). Effectiveness of positive education on well-being, character strengths and optimism of students. *Educational Innovations*, 17(2), 113-128. https://noavaryedu.oerp.ir/article_79149.html?lang=en (In Persian).
- Harzer, C., Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Incremental validity of character strengths as predictors of job performance beyond general mental ability and the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 12, 590. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>
- Hassaniraad, M., Khodayarifard, M., & Hejazi, E. (2021). Effectiveness of culture-based character strengths training on reinforcing character strengths and promoting students' mental well-being. *Journal of psychologicalscience*, 19(96), 1523-1546. <http://psychologicalscience.ir/article-1-874-en.html> (In Persian)
- Hechtlinger, S., Levin, N., & Gati, I. (2019). Dysfunctional career decision-making beliefs: A multidimensional model and measure. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 209-229. <https://doi.org/10.1177/1069072717748677>
- Jamali, M. (2020). Investigating the relationship between perfectionism and burnout due to the mediating role of negative repetitive thoughts (A case study of social security employees in greater Tehran). *Unpublished master's thesis*. Shahed University, Tehran. (In Persian)
- Khodabakhash, R., Khosravi, Z. & Shahangian, S. (2015). Effect of Positive Psychotherapy in Depression Symptoms and Character Strengths in Cancer Affected Patients. *Positive Psychology Research*, 1(1), 35-50. https://ppls.ui.ac.ir/article_18993.html?lang=en (In Persian)
- Khosrojerdi, Z., Pourshahriar, H., & Heydari, M. (2019). Relation of character strengths and adolescence attachment to parent and peer with conflict to father and mother. *Journal of Family Research*, 15(3), 347-360. <https://dx.doi.org/10.29252/jfr.15.3.3> (In Persian)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational & Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lam, D., & Cheng, L. (1998). Cognitive behaviour therapy approach to disputing automatic thoughts: A two-stage model. *Journal of Advanced Nursing*, 27(6), 1143-1150. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00650.x>
- Larson, G. E., Alderton, D. L., Neideffer, M., & Underhill, E. (1997). Further evidence on dimensionality and correlates of the Cognitive Failures Questionnaire. *British Journal of Psychology*, 88 (1), 29-38. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1997.tb02618.x>

- Leontopoulou, S., & Triliva, S. (2012). Explorations of subjective wellbeing and character strengths among a Greek university student sample. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 251–270. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v2.i3.6>
- Lopez, A., Caffò, A. O., Tinella, L., Di Masi, M. N., & Bosco, A. (2021). Variations in mindfulness associated with the COVID-19 outbreak: Differential effects on cognitive failures, intrusive thoughts and rumination. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 13(4), 761-780. <https://doi.org/10.1111/aphw.12268>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- McLean, L., Taylor, M., & Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 85, 204-214. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.020>
- Mehri, F., Babaei-Pouya, A., & Karimollahi, M. (2022). Intensive care unit nurses in Iran: occupational cognitive failures and job content. *Frontiers Public Health*, 10, 786470. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.786470>
- Mohammad Thehrani, H., Shafi Abadi, A., Falsafi Nejhad, M. R., & Hoseynian, S. (2012). An investigation of psychometric properties of Career Thought Inventory (CTI). *Quarterly of Educational Measurement*, 2(8), 65-84. https://jem.atu.ac.ir/article_5639.html?lang=en (In Persian)
- Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 235-252. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_3
- Niemiec, R. M. (2017). Character strengths interventions: A field guide for practitioners. Translated by Khodayarifard, M., hassaniraad, M., & helmi, K. Tehran (Persian translat in 2021): Tehran University Press. (In Persian).
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Pourmohseni Keluri, F., & Farshi, G. (2019). Comparing cognitive impairment, borderline personality symptoms and impulsivity in internet-addicted and non-addicted students. *Advances in Cognitive Sciences*, 20(4), 70-79. <http://icssjournal.ir/article-1-861-en.html> (In Persian)
- Reason, J. (1988). Stress and cognitive failure. In S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition and health* (pp. 405–421). John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1988-98352-022>
- Robertson, I. H., Manly, T., Andrade, J., Baddeley, B. T., & Yiend, J. (1997). 'Oops!': Performance correlates of everyday attentional failures in traumatic brain injured and normal subjects. *Neuropsychologia*, 35(6):747-58. [https://doi.org/10.1016/S0028-3932\(97\)00015-8](https://doi.org/10.1016/S0028-3932(97)00015-8)
- 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>
- Sahebi Esfahani, M., & Nilforoshan, P. (2018). Extracting career path adaptability profiles and predicting membership in them based on conformity-seeking indicators in students. *Journal of Positive Psychology*, 4(2), 55-70. <https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501> (In Persian)
- Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, 48(1), 3-18. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00271.x>
- Sampson Jr, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1999). The Use and Development of the Career Thoughts Inventory. *ERIC Document Reproduction Service*, 362, 1-11. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED447362.pdf>

- Sampson, Jr, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. Inc.
- 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* (pp. 147–183) (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189–216). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-009>
- Seligman, M. E., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774-788. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.8.774>
- Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology, Positive prevention, and Positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-9). Oxford: University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2002-02382-001>
- Sharf, R.S. (2009). *Applying career development theory to counseing* (5th ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Thomson.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, optimism, *Journal of Vocational Behavior*. 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Vom Hofe, A., Mainemarre, G., & Vannier, L. C. (1998). Sensitivity to everyday failures and cognitive inhibition: Are they related? *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 48(1), 49-55. <https://psycnet.apa.org/record/1998-04682-006>
- Wallace, J. C., & Vodanovich, S. J. (2003). Can accidents and industrial mishaps be predicted? Further investigation into the relationship between cognitive failure and reports of accidents. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 503-514. <https://doi.org/10.1023/A:1023452218225>
- Yanchak, K. V., Lease, S. H., & Strauser, D. R. (2005). Relation of disability type and career thoughts to vocational identity. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(3), 130-138. <https://doi.org/10.1177/00343552050480030101>
- Yousef Zade, A., Mazloumi, A., Abbasi, M., & Akbar Zade, A. (2016). Investigating the relationship between cognitive failures and workload among nurses of Imam Khomeini and Vali-e-Asr hospitals in Tehran. *Journal of Health and Safety at Work*, 6(2), 57-68. <http://jhs.w.tums.ac.ir/article-1-5418-en.html> (In Persian)

پیوست ۱.

خروجی مدل معادلات ساختاری



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	32	218.918	73	.000	2.999
Saturated model	105	.000	0		
Independence model	14	2159.100	91	.000	23.726

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	1.537	.918	.882	.638
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	6.814	.399	.306	.346

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.899	.874	.930	.912	.929
Saturated model	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.802	.721	.746
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	145.918	105.248	194.221
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2068.100	1920.489	2223.070

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.603	.402	.290	.535
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	5.948	5.697	5.291	6.124

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.074	.063	.086	.000
Independence model	.250	.241	.259	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	282.918	285.677	407.627	439.627
Saturated model	210.000	219.052	619.201	724.201
Independence model	2187.100	2188.306	2241.660	2255.660

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.779	.667	.912	.787
Saturated model	.579	.579	.579	.603
Independence model	6.075	5.618	6.452	6.078