



The Relationship between Character Strengths and Cognitive failures with Career Optimism: Mediating Role of Career Thoughts

Fatemeh Amin Jafari¹ , Yasser Rezapour Mirsaleh^{2*} , Mohammad Hadi Safi³

1. Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran. Email: ajfatemeh8@gmail.com
2. Corresponding Author, Associate professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran. Email: y.rezapour@ardakan.ac.ir
3. Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran. Email: m.h.safi@ardakan.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 19 Apr 2023
Revised: 28 Jun 2023
Accepted: 19 Aug 2023
Online Published: 06 Apr 2025

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

ABSTRACT

This study aimed to investigate the mediating role of career thoughts in the relationship between character strengths and cognitive failures with career path optimism. This is a correlational study which used structural equation modeling. The statistical population included all the students of the universities of Isfahan city in 2022 (about 68500 students); a total of 366 participants (217 female and 149 male) were selected by available sampling method. Data were collected using Virtues in Action-Inventory of Strengths (VIA-IS), Cognitive Failures Questionnaire (CFQ), Career optimism Inventory (COI) and Career Thoughts Inventory (CTI) and were analyzed using Pearson correlation and structural equation modeling via SPSS-26 and AMOS-24 software. The findings showed that character strengths have a significant positive relationship with career optimism and a significant negative relationship with career thoughts; But cognitive failures and negative career thoughts have a negative and significant relationship with career optimism. Also, the results showed that career thoughts have a significant mediating role in the relationship between character strengths and career optimism. Considering that management of thoughts is one of the character strengths and career thoughts also played a mediating role in the relationship between variables, It seems that guiding the intervention sessions of character strengths towards the management of career thoughts can have an impact on the career optimism of students.

Cite this article: Amin Jafari, F., Rezapour Mirsaleh, Y. R. M., & Safi, M. H. (2025). The Relationship between Character Abilities and Cognitive failures with Career Optimism: Mediating Role of Career Thoughts. *Journal of Applied Psychological Research*, (in Press /Accepted Manuscript). doi: 10.22059/japr.2025.358073.64460



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

© The Author(s).



ارتباط بین توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی: بررسی نقش میانجی افکار شغلی

فاطمه امین جعفری^۱، یاسر رضاپور میرصالح^{۲*}، محمدهادی صافی^۳

۱. گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. ajfatemeh8@gmail.com

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

۳. گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. m.h.safi@ardakan.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۱/۲۱

کلیدواژه‌ها:

افکار شغلی، توانمندی‌های منش، خوش‌بینی شغلی، شکست‌های شناختی

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی انجام شد. روش پژوهش همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان (حدود ۶۸۵۰۰ نفر) در سال ۱۴۰۱ بود و از این بین تعداد ۳۶۶ نفر (۲۱۷ دختر و ۱۴۹ پسر) به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های توانمندی‌ها و فضائل منش (VIA-IS)، شکست‌های شناختی (CFQ)، خوش‌بینی شغلی (COI) و افکار شغلی (CTI) جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 و AMOS-24 مورد تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد توانمندی‌های منش با خوش‌بینی شغلی، رابطه مثبت معنی‌دار و با افکار شغلی رابطه منفی معنی‌دار دارد؛ ولی شکست‌های شناختی و افکار منفی شغلی با خوش‌بینی شغلی، رابطه منفی و معنی‌داری دارند. همچنین نتایج نشان داد افکار شغلی در ارتباط بین توانمندی‌های منش و خوش‌بینی شغلی نقش میانجی معنی‌داری دارد. با توجه به اینکه مدیریت افکار یکی از توانمندی‌های منش است و افکار شغلی نیز نقش میانجی در ارتباط بین متغیرها داشت، به نظر می‌رسد هدایت جلسات مداخله‌ای توانمندی‌های منش به سمت مدیریت افکار شغلی می‌تواند بر خوش‌بینی شغلی دانشجویان تاثیر داشته باشد.

استناد: امین جعفری، ف.، رضاپور میرصالح، ی.، و صافی، م. ه. (۱۴۰۴). ارتباط بین توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی: بررسی نقش میانجی افکار شغلی. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، (پذیرش شده). doi: 10.22059/japr.2025.358073.644601

ناشر: انتشارات دانشگاه

© نویسندگان.

تهران



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

۱. مقدمه

انسان از زمانی که به دنیا می‌آید، از لحظه تولد تا مرگ در حال رشد و تکامل است و مراحل رشد مختلفی 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 و رشد، بلوغ، افکار و آموزش شغلی را در برمی‌گیرد. 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 توجه و اهمیت بیشتری شده که هدف روانشناسی مثبت، بهبود و ارتقای سطح زندگی انسان و شکوفا کردن استعدادها و توانمندی‌های نهاده شده در درون انسان بیان شده است (سلیگمن^۲، ۲۰۰۵). مفهوم خوش‌بینی، یکی از مفاهیم مطرح‌شده در روانشناسی مثبت عبارت است از "انتظارات مثبت درباره آینده که نه تنها تفاوت‌های فردی در سازگاری را توجیه می‌کند؛ بلکه به‌طور نظری و تجربی با استفاده از فعالیت‌های رویارویی مختلف ارتباط دارد" (شیر و همکاران^۳، ۲۰۰۱؛ نس و سگرسترم^۴، ۲۰۰۶). خوش‌بینی شغلی به‌عنوان تمایل فرد برای انتظار بهترین نتیجه ممکن و یا تأکید بر جنبه‌های مثبت توسعه شغلی آینده تعریف می‌شود (روتینگهاوس و همکاران^۵، ۲۰۰۵). خوش‌بینی شغلی به جای تصور مثبت از خود در یک شغل خاص، تمایل کلی به پیش‌بینی طیف وسیع‌تری از نتایج مثبت در پیشرفت شغلی آینده در رابطه با خود، محیط، تعامل فرد و محیط و هر فعالیت مرتبط دارد. همچنین افرادی که نسبت به پتانسیل شغلی خود خوش‌بین هستند به آینده شغلی خود علاقه‌مندند، در فرایند یادگیری درگیر می‌شوند و احساس می‌کنند که در مسیر موفقیت شغلی هستند. به‌طور خاص، در رابطه با خوش‌بینی شغلی، پژوهشگران حرفه‌ای استدلال کرده‌اند که افراد با سطوح بالای خوش‌بینی شغلی، فرصت‌های شغلی جدید را واقع‌بینانه می‌بینند، رویدادهای شغلی و کاری را مثبت تفسیر می‌کنند و انتظارات مثبتی در مورد 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) برای اشاره به اشتباهات جزئی که باعث ایجاد اختلال در جریان عادی رفتار موردنظر (فیزیک یا ذهنی) می‌شود، ابداع شد. همچنین شکست‌های شناختی را می‌توان به‌عنوان خطاهای وابسته به ذهن در اموری که افراد می‌توانند بدون نقص و به‌طور کامل انجام دهند، تعریف کرد (لارسون و همکاران^۸، ۱۹۹۷). رابرتسون و همکاران^۹ (۱۹۹۷) دریافتند شکست‌های شناختی اغلب در شرایط بی‌حوصلگی، نگرانی یا عدم توجه و تمرکز رخ می‌دهند. از آنجایی که خطاها و اشتباهات شناختی شامل مشکلات ناشی از حافظه، توجه و عملکرد می‌شوند (یوسف زاده و همکاران^{۱۰}، ۱۳۹۵) و حواس‌پرتی، توجه انتخابی ضعیف و خطاهای ذهنی موجب شکست‌های شناختی می‌شوند (آردور و همکاران^{۱۱}، ۱۹۹۱) و شکست‌های شناختی بیشتر منجر به سبک مدیریتی غیرقابل انعطاف و کاهش مهارت‌های خودکنترلی می‌شود (ریزون^{۱۲}، ۱۹۸۸)، می‌توان نتیجه گرفت افرادی که شکست‌های شناختی کمتری دارند، نسبت به شغل خود خوش‌بین‌ترند. چرا که خوش‌بینی شغلی تأثیرات مهمی بر سلامت ذهنی و روانی افراد دارد.

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر خوش‌بینی شغلی اثر گذارد، توانمندی‌های منش می‌باشد. 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 شوابا^{۱۳}، ۲۰۱۷). روانشناسی مثبت‌گرا، مطالعه علمی کارکردهای بهینه و مطلوب انسانی است که سعی دارد به مطالعه فرایندها و شرایطی

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
12. Bleidorn & Schwaba

بپردازد که به عملکرد بهینه، شکوفایی و بهزیستی افراد کمک می‌کند (نیمک^۱، ۱۳۹۹) و به جای تمرکز بر نبود ضعف‌ها، بر نقاط قوت و توانمندی‌های فرد تمرکز دارد. به گفته حسنی راد و خدایاری فرد و حجازی (۱۳۹۹)، سال‌ها روان‌شناسان بر خطا و نقاط ضعف تمرکز داشته و از توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد غفلت ورزیده‌اند؛ زیرا این خطا رواج داشته که تصور می‌شد نیازی به پرورش توانمندی‌ها نیست، چون توانمندی‌ها به‌طور طبیعی شکل می‌گیرند و رشد می‌کنند. از نظر روانشناسی مثبت‌گرا، فضائل منش مشتمل بر ۲۴ توانمندی در افراد است که توسط سلینگمن (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^۲ و سلینگمن، ۲۰۰۴). طبق مطالعه انجام شده توسط اسنیهوتا و همکاران^۳ (۲۰۰۶؛ به نقل از عرب خزایی، ۱۳۹۷) که حاکی از آن بود که برخورداری از هرکدام از توانمندی‌های منش باعث می‌شود که زندگی انسان توأم با تعهد و لذت باشد. با توجه به مباحث مطرح شده، می‌توان فرض کرد که توانمندی‌های منش در فرد منجر به افزایش خوش‌بینی شغلی در وی می‌شود. مک لین و تایلر و جیمز^۴ (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود، انگیزه‌های معلمان را در سال اول تدریس در رابطه با فرسودگی شغلی و خوش‌بینی شغلی مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند توانایی شخصی و انگیزه‌های شغلی درونی مربوط به فرسودگی شغلی کمتر و خوش‌بینی شغلی بیشتر است. همچنین انگیزه‌ها و توانایی‌های شخصی، یک پیش‌بینی کننده 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؛ مثلاً الیس^۵ بر این باور است که مردم به‌گونه‌ای بی‌نظیر 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؛ تنها میزان و شدت متفاوت هست. راهکار غلبه بر مشکلات آن‌ها، همانا از راه بهبود تفکر و دریافت ادراکی آن‌هاست. الیس بر این باور است که رفتار می‌تواند شناخت و هیجان انسان را تغییر دهد و شناخت نیز می‌تواند رفتار و هیجان را تحت تأثیر قرار دهد (کلارک و فربورن^۶، ۱۳۹۲). همچنین هچلینگر، لوین و گاتی^۷ (۲۰۱۷)، افکار منفی شغلی را باورهای می‌دانند که در تصمیم‌گیری شغلی به دلیل پیامدهای نامطلوب از جمله عدم انگیزه، به تعویق انداختن و احساس پشیمانی مانع ایجاد می‌کنند. مطابق نظریه پردازش اطلاعات شناختی، باورهای یک فرد در مورد خود و دنیای کار از تجربیات زندگی نشأت می‌گیرد (سمپسون و همکاران^۸، 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 فرآیندهای تفکر انسان است (شارف^۹، ۲۰۰۹). از آنجایی که یکی از زمینه‌های مهمی که انسان نیازمند تصمیم‌گیری معقول و برخورد مناسب است، انتخاب شغل و سازگاری با آن می‌باشد و همچنین با توجه به نقش تفکر بر رفتار و هیجان می‌توان بیان داشت که نحوه تفکر می‌تواند بر انتظارات شغلی افراد تأثیرگذار باشد (لام و چنگ^{۱۰}، ۱۹۹۱)؛ بنابراین می‌توان پی برد افکار شغلی معقول و مثبت افراد بر خوش‌بینی شغلی‌شان تأثیرگذار است. همان‌طور که جمالی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با هدف بررسی رابطه کمال‌گرایی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی‌گری افکار تکرارشونده منفی به این پی برد که کمال‌گرایی مثبت باعث کاهش افکار تکرارشونده منفی و در نتیجه، باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود و کمال‌گرایی منفی باعث افزایش افکار تکرارشونده منفی و در نتیجه، افزایش فرسودگی شغلی را به دنبال دارد.

1. Niemiec, R. M.
2. Peterson & Seligman
3. Sniehotta, F., Nagy, G., Scholz, U., & Schwarzer, R.
4. McLean, Taylor, & Jimenez
5. Ellis, A
6. Clark, D. M., & Fairburn, C. G.
7. Hechtlinger, Levin, & Gati
8. Sampson, Lenz, & Reardon
9. Sharf
10. Lam & cheng

بالین وجود، 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 قابل توجهی مواجه می‌شوند که ممکن است به برداشت‌های منفی در مورد خود و محیطشان منجر شود. این برداشت‌ها ممکن است ساختارهای اعتقادی افراد را تغییر داده (یانچک و همکاران^۱، ۲۰۰۵) و منجر به افکار ناکارآمد در حوزه‌های شغلی شود. لوپز و همکاران^۲ (۲۰۲۱) هم در پژوهشی با عنوان اثرات متفاوت در شکست‌های شناختی، افکار مزاحم و نشخواری فکری، بر اساس تغییرات ذهن آگاهی مرتبط با شیوع کووید ۱۹، به این نتیجه رسیدند که به‌طور کلی شکست‌های شناختی و نشخواری فکری بیشتری در طول قرنطینه دوران کرونا به‌ویژه در افرادی که وضعیت ذهن آگاهی آن‌ها کاهش یافته، ایجاد شده است. بالین 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 ترلیو^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 باعث افکار مثبت و کارآمد شغلی شود. همان‌طور که فرزانه و همکاران^۴ (۱۴۰۱)، در پژوهش خود با عنوان 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 میزان درگیری شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. همچنین می‌توان گفت یکی از عوامل شخصی مؤثر در مشغولیت شغلی معلمان، توانمندی‌های منش آنان است.

بر اساس مطالب فوق، می‌توان ارتباط و تأثیرات متقابل توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی و بررسی نقش میانجی افکار شغلی را به‌صورت شکل زیر 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 موردنیاز آن می‌کنند. در این مسیر، خوش‌بینی فرد نسبت به آینده شغلی حائز اهمیت است. تحقیقات ثابت کرده افرادی که نسبت به شغل خود خوش‌بین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن دانسته 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 آنجایی که دیدگاه خوش‌بینانه نسبت به شغل باعث دستاوردها و موفقیت‌های شغلی و اجتماعی می‌شود؛ بررسی مسئله ضرورت دارد که آیا بین توانمندی‌های منش و شکست‌های شناختی و همچنین نقش میانجی افکار شغلی با خوش‌بینی شغلی ارتباط دارد؟

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

پژوهش حاضر، در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری اولیه شامل کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های شهر اصفهان بود که طبق اطلاعات به‌دست‌آمده از سایت دانشگاه‌ها، تعداد کل دانشجویان

1. Yanchak et al.

2. Lopez, Caffò, Tinella, Di Masi & Bosco

3. Leontopoulou & Triliva

تقریباً برابر با ۶۸۵۰۰ نفر بودند. تعیین حجم نمونه با استفاده از روش **کرجسی و مورگان**^۱ (۱۹۷۰)، ۳۸۲ نفر بوده که با توجه به ناکامل بودن برخی از پرسشنامه‌ها یا وجود داده‌های پرت، در نهایت تعداد ۳۶۶ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ملاک ورود به پژوهش، افراد رده سنی ۱۸ تا ۳۰ سال که به تحصیل در یکی از دانشگاه‌های شهر اصفهان مشغول بودند و همچنین فعالیت شغلی نداشتند را شامل می‌شد. ملاک خروج نیز وجود بیماری روانی یا جسمی خاص و عدم همکاری برای شرکت در پژوهش بود.

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

۲-۲. ابزارهای پژوهش

۲-۲-۱. پرسشنامه توانمندی‌های منش

این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه در مورد توانمندی‌های منش است که توسط **پترسون و سلیگمن** (۲۰۰۴) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۶ خرده مقیاس است و در قالب فضیلت‌های دانش و خرد (سوالات ۵-۱)، شجاعت (سوالات ۹-۶)، انسان‌دوستی (سوالات ۱۲-۱۰)، عدالت (سوالات ۱۵-۱۳)، اعتدال (سوالات ۱۹-۱۶) و تعالی (سوالات ۲۴-۲۰) طبقه‌بندی شده‌اند. ۲۴ توانمندی به‌صورت خودارزیابی بر اساس لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً برعکس من است=۱ تا کاملاً شبیه من است=۵) امتیازدهی می‌شوند. حداقل نمره آزمودنی ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ می‌باشد و نمره معکوس برای این پرسشنامه وجود ندارد. برای به‌دست آوردن نمره کل، نمره همه عبارات با هم جمع می‌شود. کسب نمره بالا در این پرسشنامه، به معنای پرورش بالای توانمندی‌های منش در فرد است. روایی پرسشنامه در پژوهش **حسنی راد و همکاران** (۱۳۹۹) در نمونه دانشجویان ایرانی از ساختار شش عاملی نسخه کوتاه ابزار توانمندی‌های منش به‌طور تجربی حمایت کرد. ضرایب همسانی درونی خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۶۶، 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) بر روی یک گروه ۳۰ نفره از نوجوانان مورد بازآزمایی قرار گرفت و ضریب همبستگی آن ۰/۴۱ به دست آمد. میزان روایی این پرسشنامه نیز در پژوهش **شاهنگیان و همکاران** (۱۳۹۳)، با روش تحلیل عاملی تأییدی ۰/۷۸ و میزان پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی آزمون در پژوهش **پترسون و سلیگمن** (۲۰۰۴) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در همه خرده مقیاس‌ها بالاتر از ۰/۷۰ و از طریق باز آزمایی در یک دوره چهارماهه بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شده است. در پژوهش **هارزر و همکاران**^۲ (۲۰۲۱) نیز روابط بین مقیاس‌های فرم کوتاه و فرم ۲۴۰ سوالی ۰/۸۴ تا ۰/۹۶ بیان شده که نشان‌دهنده روایی سازه رضایت‌بخش است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ آن در این پژوهش، ۰/۸۶ به دست آمد.

۲-۲-۲. پرسشنامه شکست‌های شناختی

این پرسشنامه ۲۵ سؤالی توسط **برودبنت و همکاران** (۱۹۸۲) با چهار خرده مقیاس حواس‌پرتی (سوالات ۲۵، ۲۲، ۲۱، ۱۹، ۱۵، ۴، ۳، ۲، ۱)، فراموشی (سوالات ۲۳، ۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۳، ۱۲، ۶)، اشتباهات سهوی (سوالات ۲۴، ۱۴، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۵) و عدم یادآوری اسامی (سوالات ۷ و ۲۰) طراحی شد که میزان وجود شکست‌ها شناختی را می‌سنجد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و از هرگز (۰) تا اغلب اوقات (۴) می‌باشد. دامنه نمره پرسشنامه شکست‌های شناختی نیز ۰ تا ۱۰۰ می‌باشد 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، ری و کارلسون**^۳ (۲۰۰۷)، شاخص روایی آن

1. Krejcie & Morgan

2. Harzer, Bezuglova & Weber

3. Bruce, Ray & Carlson

($I=0/79$) و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ $0/91$ به‌دست‌آمده است. همچنین پایایی آن با استفاده از روش باز آزمایی در بازه زمانی ۲ ماهه در پژوهش **وم هوف ماینمر و وانیر^۱** (۱۹۹۸)، $0/82$ گزارش شده است. **والاس و وودانویچ^۲** (۲۰۰۳)، نیز روایی این پرسشنامه را با استفاده از همسانی درونی $0/93$ بیان کرده‌اند. همچنین در پژوهش **پورمحسنی کلوری و فرش^۳** (۱۳۹۷)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/81$ برای کل مقیاس‌ها و $0/78$ ، $0/72$ ، $0/68$ و $0/60$ به ترتیب برای خرده مقیاس‌های حواس‌پرتی، حافظه، اشتباهات سهوی و حافظه اسامی بود. در پژوهش حاضر نیز، آلفای کرونباخ آن $0/89$ به دست آمد.

۲-۳. پرسشنامه خوش‌بینی شغلی^۳:

این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه و توسط **روتینگهاوس و همکاران^۴** (۲۰۰۵) تهیه شده است و بر اساس یک لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود و میزان خوش‌بینی شغلی افراد را می‌سنجد. از این ۱۱ گویه، ۶ گویه به‌طور مستقیم و ۵ گویه ۹-۸-۵-۴-۳ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره آزمودنی ۱۱ و حداکثر نمره ۵۵ می‌باشد. کسب نمره بالا در این پرسشنامه، به منظور میزان بالای خوش‌بینی شغلی در آزمودنی است. **روتینگهاوس و همکاران^۴** (۲۰۰۵)، پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ $0/87$ و از طریق روش باز آزمایی $0/85$ ، **مک ایلوین، بساریا و بارتون^۵** (۲۰۱۳) با آلفای کرونباخ $0/86$ و **تولنتینو و همکاران^۵** (۲۰۱۴) با آلفای کرونباخ $0/80$ گزارش کردند. همچنین در پژوهش **روتینگهاوس و همکاران^۴** (۲۰۰۵) روایی همگرا برای مقیاس‌ها ($I=0/32$) و برای خوش‌بینی عمومی ($I=0/46$) تأثیر مثبتی را نشان داد. **گارسیا، رستوبوگ، بوردیا، بوردیا و روکاس^۶** (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود رابطه خوش‌بینی مسیر شغلی با خوش‌بینی عمومی را برآورد کردند که شاخص روایی ($I=0/46$) و همچنین همسانی درونی این مقیاس را $0/82$ و پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ $0/82$ گزارش کردند. **صاحبی اصفهانی^۷** (۱۳۹۶) این پرسشنامه را برای نخستین بار ترجمه کرد که آلفای کرونباخ $0/82$ به دست آورد. **صاحبی اصفهانی^۷** (۱۳۹۶)، در بخشی از یافته‌های خود با در نظر گرفتن اینکه افراد خوش‌بین گرایش بیشتری به راهبردهای مقابله‌ای حل مسئله همچون طرح‌ریزی مسیر شغلی دارند (**روتینگهاوس و همکاران^۴**، ۲۰۰۵)، رابطه خوش‌بینی مسیر شغلی را با طرح‌ریزی مسیر شغلی برآورد کرد که شاخص روایی ($I=0/74$) گزارش می‌شود. همچنین در این پژوهش آلفای کرونباخ آن $0/82$ به دست آمد.

۲-۴. پرسشنامه فهرست افکار شغلی^۸:

پرسشنامه افکار شغلی دارای ۴۸ سؤال توسط **سمپسون و همکاران^۸** (۱۹۹۶) تهیه و تنظیم شده است که همه سؤالات آن در جهت منفی نوشته شده‌اند تا هم نمره دهی و هم قالب‌بندی مجدد افکار منفی را ساده کنند. این پرسشنامه در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۳) نمره‌گذاری شده است و میزان وجود افکار منفی شغلی را می‌سنجد. پرسشنامه دارای ۳ خرده مقیاس سردرگمی تصمیم‌گیری^۹ (سوالات ۴۴، ۴۳، ۳۶، ۲۸، ۲۷، ۲۰، ۱۶، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۵، ۴، ۳، ۱)، اضطراب تعهد^{۱۰} (سوالات ۴۷، ۳۸، ۳۵، ۳۲، ۳۰، ۲۹، ۲۶، ۲۲، ۲۱، ۱۷) و تعارض بیرونی^{۱۱} (سوالات ۴۶، ۲۳، ۱۴، ۹، ۶) می‌باشد و البته ۱۹ سؤال دیگر آن بدون خرده مقیاس است. دامنه نمره این پرسشنامه ۰ تا ۱۴۴ می‌باشد و نمرات بالاتر نشان دهنده افکار شغلی منفی بیشتر است. نتایج حاصل از بررسی‌های روایی نشان داده است که این پرسشنامه دارای روایی محتوایی، روایی سازه و روایی همگرا می‌باشد (**سمپسون و همکاران^۸**، ۱۹۹۶). روایی محتوا به تطابق موارد CTI، ابعاد محتوای CIP و مقیاس‌های ساختاری با مبانی نظری ابزار مربوط می‌شود. پژوهشگران اعتبار همگرایی این پرسشنامه را در برابر یک سری ابزارهای تصمیم‌گیری شغلی مانند موقعیت شغلی من،

1. Vom Hofe, Mainmarre & Vannier

2. Wallace & Vodanovich

3. Career Optimism Inventory (COI)

4. McIlveen, Beccaria & Burton

5. Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia & Plewa

6. Garcia, Restubog, Bordia, Bordia & Roxas

7. Career Thoughts Inventory (CTI)

8. Sampson et al.

9. Decision-Making Confusion (DMC)

10. commitment Anxiety (CA)

11. External Conflict (EC)

مقیاس تصمیم‌گیری شغلی، نمایه تصمیم‌گیری شغلی و فهرست شخصیتی نئو تعیین کردند. نتیجه حاکی از آن بود که سازه‌های مثبت مانند هویت حرفه‌ای، اطمینان، آموزش و غیره به‌طور پیوسته با مقیاس‌های فهرست افکار شغلی همبستگی معکوس داشتند (سمپسون و همکاران، ۱۹۹۹). این تطابق در استراتژی توسعه اقلام و مقیاس‌های CTI گنجانده شد. همچنین در پژوهش **آفتاب و ملیک^۱** (۲۰۱۷)، ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل ۰/۸۸، برای سردرگمی تصمیم‌گیری 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 مقیاس‌ها، 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 بر روی ۷۳ دانشجو و ۴۸ دانش‌آموز و دبیرستانی داوطلب انجام شد و ضریب ۰/۸۶ را نشان داد و برای تعیین روایی، از روش تحلیل عاملی استفاده گردید که بیشترین همبستگی مربوط به عامل سردرگمی تصمیم‌گیری است ($t=0/88$). در این پژوهش روایی محتوایی پرسشنامه به شیوه غیر نظام‌مند، مورد تأیید ۳ کارشناس آگاه به موضوع رسید. همچنین آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر، ۰/۹۶ به دست آمد.

۲-۳. روند اجرای مداخله

۲-۴. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش، به‌منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی، مانند میانگین و انحراف معیار به بررسی مشخصات جمعیت شناختی پرسشنامه‌ها و همچنین شاخص‌های استنباطی شامل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار spss-26 و amos-24 استفاده شد.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

بر اساس یافته‌های 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 داده‌های 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 دکترا مشغول تحصیل هستند. همچنین ۷۴/۳ درصد از پاسخگویان پژوهش را افراد مجرد و ۲۵/۷ درصد را افراد متأهل تشکیل دادند. خانواده ۳۲/۲ درصد از 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 آن‌ها دارای درآمد بیشتر از بیست میلیون تومان بودند.

۳-۲. شاخص‌های توصیفی

در ادامه، همبستگی، میانگین و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آورده شده است:

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

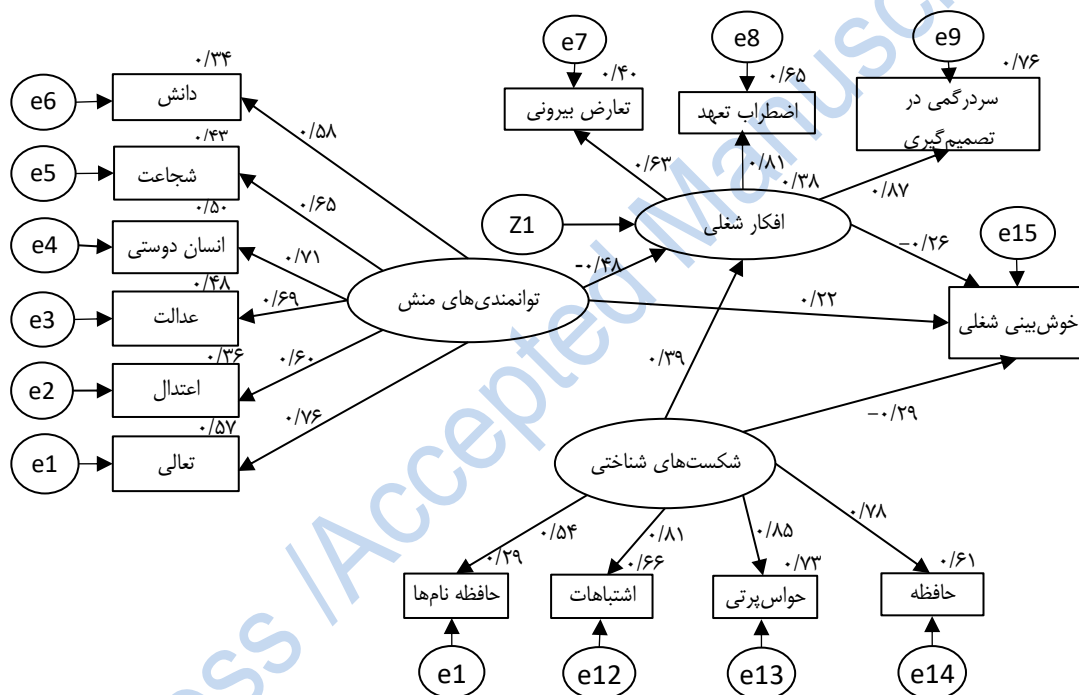
متغیر	۱	۲	۳	میانگین	انحراف معیار
۱- شکست‌های شناختی	۱			۳۷/۷۲	۱۳/۳۷
۲- افکار شغلی	۰/۴۱۵***	۱		۳۱/۴۶	۱۴/۹۳
۳- توانمندی‌های منش	-۰/۲۵۲**	-۰/۴۶۸***	۱	۹۰/۸۲	۱۰/۸۳

۴-خوش‌بینی شغلی	۰/۴۲۲***	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 معنی‌داری وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$)؛ ولی بین متغیرهای شکست‌های شناختی ($P < ۰/۰۰۱$) و افکار شغلی ($P < ۰/۰۰۱$) با خوش‌بینی شغلی، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

۳-۳. بررسی پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک

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



شکل ۲: ضرایب مسیر در مدل پژوهش

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 شماره ۲، در این پژوهش برای برازش مدل آزمون شده، 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 شده است. 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 (CMIN/DF) فاقد یک معیار ثابت برای یک مدل قابل قبول است، اما مقدار کوچک شاخص نسبت مجذور 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 کرده است، استفاده شود. شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برای مدل‌های خوب برابر با 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 حمایت می‌شوند؛ به عبارت دیگر، برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌های برازش دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری 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		غیر مستقیم		کل		
			مقدار	P	مقدار	P	مقدار	P	
شکست‌های شناختی	-	افکار شغلی	۰/۳۸۶	۰/۰۰۱	-	-	-	۰/۳۸۶	۰/۰۰۱
	-	خوش بینی شغلی	-۰/۲۸۵	۰/۰۰۱	-	-	-	۰/۳۸۷	۰/۰۰۱
	افکار شغلی	خوش بینی شغلی	-	-	-۰/۱۰۲	۰/۰۰۴	-	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
توانمندی‌های منش	-	افکار شغلی	-۰/۴۷۷	۰/۰۰۱	-	-	-	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
	-	خوش بینی شغلی	۰/۲۲۴	۰/۰۰۴	-	-	-	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
	افکار شغلی	خوش بینی شغلی	-	-	۰/۱۲۶	۰/۰۰۴	-	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
افکار شغلی	-	خوش بینی شغلی	-۰/۲۶۳	۰/۰۰۶	-	-	-	-۰/۲۶۳	۰/۰۰۶

طبق نتایج جدول ۳، اثر مستقیم شکست‌های شناختی بر افکار شغلی به لحاظ آماری، مثبت و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و $\beta = ۰/۳۸۶$. ولی اثر مستقیم شکست‌های شناختی بر خوش‌بینی به لحاظ آماری، منفی و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و $\beta = -۰/۲۸۵$. همچنین اثر مستقیم توانمندی‌های منش بر افکار شغلی به لحاظ آماری، منفی و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و $\beta = -۰/۴۷۷$. اثر مستقیم توانمندی‌های منش بر خوش‌بینی شغلی به لحاظ آماری، مثبت و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و $\beta = ۰/۲۲۴$ و بالاخره اینکه اثر مستقیم افکار شغلی بر خوش‌بینی به لحاظ آماری، منفی و معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$) و $\beta = -۰/۲۶۳$.

همچنین مبتنی بر اطلاعات جدول ۳، اثر غیرمستقیم شکست‌های شناختی و توانمندی‌های منش از طریق افکار شغلی بر خوش‌بینی شغلی معنی‌دار است ($P < ۰/۰۰۱$). 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 آنلاین، آماره سو بل محاسبه شده است که مقدار به‌دست‌آمده $3/28-$ است که از قدر مطلق $1/96$ بزرگ‌تر بوده و بر اساس 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 آنلاین، آماره سو بل محاسبه شده است که مقدار به‌دست‌آمده $3/72$ است که از قدر مطلق $1/96$ بزرگ‌تر بوده و بر اساس 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 پژوهش نشان داد بین شکست‌های شناختی با خوش‌بینی شغلی، رابطه مستقیم و منفی وجود دارد. برای تبیین این یافته می‌توان گفت خوش‌بینی به‌عنوان یک عامل مهم برای محافظت از روان افراد در مواجهه با مشکلات می‌باشد و از لحاظ هیجانی، فیزیولوژیک و شناختی فرد را قادر می‌سازد 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 نسبت به مسائل شغلی بدبین می‌کند و امید به آینده و احساس مثبت نسبت به امور شغلی در فرد کاهش پیدا می‌کند. همچنین از آنجایی که کاهش انگیزه و خودتنظیمی از پیامدهای بروز شکست‌های شناختی می‌باشد، افزایش شکست‌های شناختی بی‌انگیزگی را در پی خواهد داشت و این امر موجب پیدایش 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 حسنی راد و همکاران (۱۳۹۹) همسویی داشت. 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 به‌عنوان 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، نقاط قوت و استعدادها، افراد، یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه روانشناسان این حوزه پرداختن به فضایل و توانمندی‌های انسان است که نتیجه بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که 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 همچون افسردگی و اضطراب، موجب بالا رفتن عواطف مثبت مانند امید، شادکامی و خوش‌بینی می‌شود که در مسائل شغلی نیز اثرگذار است (امینی منش و همکاران، ۱۴۰۰؛ فرزانه و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین حسنی راد و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهش خود با عنوان اثربخشی آموزش توانمندی‌های منش فرهنگ محور بر تقویت توانمندی‌های منش و ارتقای بهزیستی ذهنی دانشجویان در دوره پیش بزرگ‌سالی به این نتیجه رسیدند که دانستن توانمندی‌های منش و یادگیری روش‌های مختلف در به‌کارگیری آن‌ها، اثر مهم و ضروری در بهزیستی و تعاملات افراد دارد.

و در نهایت، یافته‌ای در پژوهش نشان داد افکار شغلی در ارتباط بین شکست‌های شناختی و توانمندی‌های منش با خوش‌بینی شغلی نقش میانجی دارد. این یافته نیز با پژوهش مهری و همکاران (۲۰۲۲) و فرزانه و همکاران (۱۴۰۱) به‌طور غیرمستقیم همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که شکست‌های شناختی در محیط‌های شغلی ناشی از فشار کاری و عدم برنامه‌ریزی صحیح شغلی به‌ویژه در میان مشاغل حساس همچون پرستاران و پزشکان می‌باشد که نتایج پژوهش یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) بیانگر همین مورد است. همچنین با افزایش شکست‌های شناختی، افراد دچار استرس شغلی و کاهش خودکارآمدی شغلی می‌شوند و به همین دلیل، بروز افکار منفی، نتیجه آن است. افکار ناکارآمد شغلی با افزایش ترس و اضطراب، زمینه بروز سردرگمی

و بدینی نسبت به مسائل کاری را فراهم می‌آورند و به همین خاطر، احساسات مثبت در فرد همچون 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 از 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 به‌خصوص، تصمیم‌گیری شغلی می‌شود؛ بدین‌صورت که افکار ناکارآمد منجر به اهمال‌کاری، اضطراب، بی‌تصمیمی شغلی، بلاتکلیفی و تعارض در فرد می‌شود (عبداللهی، ۱۳۹۶) که با توجه به تأثیر توانمندی‌های منش بر افکار و احساسات می‌توان این‌گونه بیان کرد که کاهش بهره‌مندی از توانمندی‌های منش موجب می‌شود که فرد دل‌بستگی و اشتیاق کمتری نسبت به مسائل و مشکلات خود، مخصوصاً موارد شغلی داشته باشد و انرژی و سرزندگی خود را از دست می‌دهد و سطوح بیشتری از استرس را تجربه خواهد کرد 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، ۱۴۰۰).

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 خاطر لازم است با فراهم آوردن منابع و امکانات لازم، زمینه را برای اشتغال جوانان فراهم آورد تا بتوان از پیامدهای عدم این دو جزء جلوگیری کرد. پژوهش حاضر، با توجه به خلأ پژوهشی در این حیطه تنظیم و انجام گرفت، لذا 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 در رابطه با شکست‌های شناختی و افکار شغلی به این مسئله اهمیت بیشتری داده شود و پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی متغیرهایی همچون ویژگی‌های شخصیتی، تصمیم‌گیری شغلی نیز به‌عنوان متغیرهای مستقل و متغیرهای مداخله‌گری همچون وضعیت اقتصادی، سابقه اشتغال، تأهل و موارد دیگر در ارتباط میان متغیرهای مورد مطالعه در نظر گرفته شود.

۵. ملاحظات اخلاقی

افراد با رضایت آگاهانه به شرکت در پژوهش پرداختند و به افراد تضمین داده‌شد که اطلاعات به‌دست‌آمده به‌صورت محرمانه باقی می‌ماند و فقط در جهت کار پژوهشی استفاده خواهد شد و 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. سپاسگزاری

در پایان از شرکت‌کنندگان در این پژوهش که دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان بودند و همچنین مسئولان این دانشگاه‌ها جهت همکاری در این پژوهش، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

۷. حمایت مالی

همچنین لازم به ذکر است در انجام این پژوهش از هیچ سازمان یا نهادی کمک مالی دریافت نشده است.

۸. تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی در خصوص این پژوهش وجود ندارد. این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

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 علمی- پژوهشی زن و جامعه*. ۱۲(۴۷)، ۴۵-۵۶.
<https://doi.org/10.30495/jzv.2021.24402.3179>
- پورمحسنی کلوری، ف.، و فرشی، 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 تکرارشونده منفی (مورد مطالعه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران بزرگ). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه شاهد: تهران.
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/7acc92e0b31fc4f0ec9c0d2b5fa5a3db>
- حسینی 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 پیش بزرگ‌سالی. *مجله علوم روان‌شناختی*. ۱۹(۹۶)، ۱۵۳۳-۱۵۴۵.
<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
- خسروجردی، ز.، پورشهریار، ح.، و حیدری، م. (۱۳۹۸). پیش‌بینی توانمندی منش نوجوانان و دل‌بستگی 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 شاهنکیان، س. ش. (۱۳۹۴). تاثیر روان درمانی مثبت‌نگر بر علائم افسردگی و توانمندی‌های منش در بیماران مبتلا به سرطان. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*. ۱(۱)، ۳۵-۵۰.
https://ppls.ui.ac.ir/article_18993.html
- صاحبی اصفهانی، محبوبه و نیلفروشان، پریرسا. (۱۳۹۷). استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیش‌بینی عضویت در آنها براساس شاخص‌های انطباق‌خواهی در دانشجویان. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*. ۴(۲)، ۵۵-۷۰.
<https://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.
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/e8520b4dd71668c8b509510f14f78bb3>
- 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.
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/f58dd48c04f610f0384911175e4cbc65>
- 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. *فصلنامه علمی 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.
<https://doi.org/10.1093/med:psych/9780192627254.001.0001>
- محمد طهرانی، ح.، شفیق 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 کتیون حلمی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
<https://www.iranketab.ir/book/69303-character-strengths-interventions>
- 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 آیمینی کار*. ۳(۶)، ۵۷-۶۸.
<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. Master of thesis of Islamic Azad University of behshahr. (In Persian). <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/e8520b4dd71668c8b509510f14f78bb3>
- Aftab, S. R., & Malik, J. A. (2017). Mediating Role of Career Thoughts for the Effect of Career Exploration on Career Decision Making. *FUJP*, 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. (In Persian) <https://doi.org/10.30495/jzv.2021.24402.3179>
- Arabkhazae, A. (2018). Prediction of Death Anxiety from Spiritual Adaptation and Character Strengths in Special Care Units Staffs of Hospital. Master of thesis of Islamic Azad University of shahrood. (In Persian). <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/f58dd48c04f610f0384911175e4cbc65>
- Arthur, W., Barret, G. V., & Alexander, R. A. (1991). Prediction of vehicular accident involvement: A metaanalysis. *Human Performance*. 4(2), 89-105. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0402_1
- Bleidorn, W., & Schwaba, T. (2017). Personality development in emerging adulthood. In *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, 553-563. <https://doi.org/10.2307/20445425>
- Clark, D. M., & Fairburn, C. G. (2013). The science and practice of cognitive behaviour therapy. Translated by kaviani, H. 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. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/etl.2022.60470.3597>
- 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., & Sājedi, Z. (2018). Effectiveness of positive education on well-being, character strengths and optimism of students. *Educational Innovations*, 17(2), 113-128. (In Persian). https://noavaryedu.oerp.ir/article_79149.html
- 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. (In Persian). <http://psychologicalscience.ir/article-1-874-fa.html>
- Hechtlinger, S., Levin, N., & Gati, I. (2017). 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). Master of thesis of Shahed University: Tehran. (In Persian). <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/7acc92e0b31fc4f0ec9c0d2b5fa5a3db>
- 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. (In Persian). <https://dx.doi.org/10.29252/jfr.15.3.3>
- 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, 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(1), 204-214. <https://psycnet.apa.org/doi/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. *Front. Public Health*. 10, 786470. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.786470>
- Mohammad Thehrani, H., Shafi Abadi, A., Falsafi Nejjad, M. R., & Hoseynian, S. (2012). An Investigation of Psychometric Properties of Career Thought Inventory (CTI). *Quarterly of Educational Measurement*, 2(8), 65-84. (In Persian). https://jem.atu.ac.ir/article_5639.html
- Nes, L. S., and 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. (2021). Character strengths interventions: A field guide for practitioners. Translated by Khodayarifard, M., hassaniraad, M., & helmi, K. Tehran: Tehran University Press. (In Persian). <https://www.iranketab.ir/book/69303-character-strengths-interventions>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1). Oxford University Press. [10.1176/appi.ajp.162.4.820-a](https://doi.org/10.1176/appi.ajp.162.4.820-a)
- 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). <https://psycnet.apa.org/record/1988-98352-022>

- Robertson IH, Manly T, Andrade J, Baddeley BT, Yiend J. 'Oops!': performance correlates of everyday attentional failures in traumatic brain injured and normal subjects. *Neuropsychologia*. 1997 Jun;35(6):747-58. [10.1016/s0028-3932\(97\)00015-8](https://doi.org/10.1016/s0028-3932(97)00015-8)
- 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, 747-758. [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., and 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. (In Persian). [10.22108/ppls.2018.112468.1501](https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501)
- 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://career.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/7ac3f772faf0eef33693291e0c51500b.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. [10.4236/psych.2018.915173](https://doi.org/10.4236/psych.2018.915173)
- 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. <https://www.amazon.com/Career-Development-Counseling-Putting-Research/dp/0471288802>
- 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 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>
- Shahangian, S. Sh., Past, N., Meybodi, R., & Payambari, M. (2014). The effect of positive psychotherapy on depression symptoms and character abilities in cancer patients. Tehran: Second National Conference of Psychology and Behavioral Sciences. (In Persian). https://ppls.ui.ac.ir/article_18993.html
- Sharf, R.S. (2009). Applying Career Development Theory to Counseling. Cengage Learning Academic Resource Center, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Thomson. <https://pdfcoffee.com/applying-career-development-sharf-2-pdf-free.html>
- 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, 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, 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. (In Persian). <http://jhs.w.tums.ac.ir/article-1-5418-fa.html>

The Relationship between Character Strengths and Cognitive failures with Career Optimism: Mediating Role of Career Thoughts

Extended Abstract

Aim

The career path is a lifelong process, extending from birth to old age, and is shaped by both individual and societal factors. It plays a crucial role in determining quality of life (Savickas, 2013). Rooted in positive psychology—which emphasizes the development of human potential and the enhancement of well-being—career optimism refers to an individual's positive expectations regarding career advancement. It reflects a person's willingness to anticipate favorable career outcomes and actively engage in learning and goal-directed efforts to achieve career aspirations (Eva et al., 2020).

One key factor influencing career optimism is cognitive failure, which encompasses mental errors related to memory, attention, and performance deficits (Broadbent et al., 1982). Such failures typically arise in situations of stress or diminished focus, leading to rigid decision-making and reduced self-regulation (Reason, 1988). Conversely, character strengths—defined as positive psychological traits reflected in thoughts and behaviors—play a significant role in fostering positive cognition and enhancing career optimism (Bledorn & Schwaba, 2017). The evidence indicates that character strengths contribute to higher job engagement and lower occupational burnout (McLean et al., 2019).

Another determinant of career optimism is career-related cognition. Negative career beliefs can impede professional growth (Hechtlinger et al., 2017), often originating from past life experiences (Sampson et al., 1999). Individuals who maintain positive and rational perspectives about their careers tend to exhibit greater optimism and resilience in the face of setbacks (Lam & Cheng, 1991; Jamali, 2010).

Overall, the interplay among character strengths, cognitive failures, and career-related thoughts is pivotal in shaping career optimism, which, in turn, fosters both professional and social success. Therefore, it is essential to explore 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 is a correlational study which used structural equation modeling. Among all the students of the universities of Isfahan city, 382 people were selected by available sampling method. The inclusion criteria included students aged 18 to 30 who were studying in one of the universities of Isfahan City and were not employed in 2022. Exclusion criteria were having a specific mental

or physical disorder and not cooperating to participate in the study. Data were collected using Virtues in Action-Inventory of Strengths (VIA-IS), Cognitive Failures Questionnaire (CFQ), Career optimism Inventory (COI) and Career Thoughts Inventory (CTI) and were analyzed using Pearson correlation analysis and structural equation analysis by SPSS-26 and AMOS-24 software.

Findings

The findings showed that Character strengths have a significant positive relationship with career optimism ($\beta = .224$, $p < .01$) and a significant negative relationship with career thoughts ($\beta = -.477$, $p < .001$); But cognitive failures ($\beta = -.285$, $p < .001$) and negative career thoughts ($\beta = -.263$, $p < .001$) have a negative and significant relationship with career optimism. Also, the results showed that career thoughts have a significant mediating role in the relationship between Character strengths and career optimism. The indirect coefficient path of cognitive failures ($\beta = -.102$, $p < .001$) and Character strengths ($\beta = .126$, $p < .001$) with career optimism through career thoughts was significant (Fig 1).

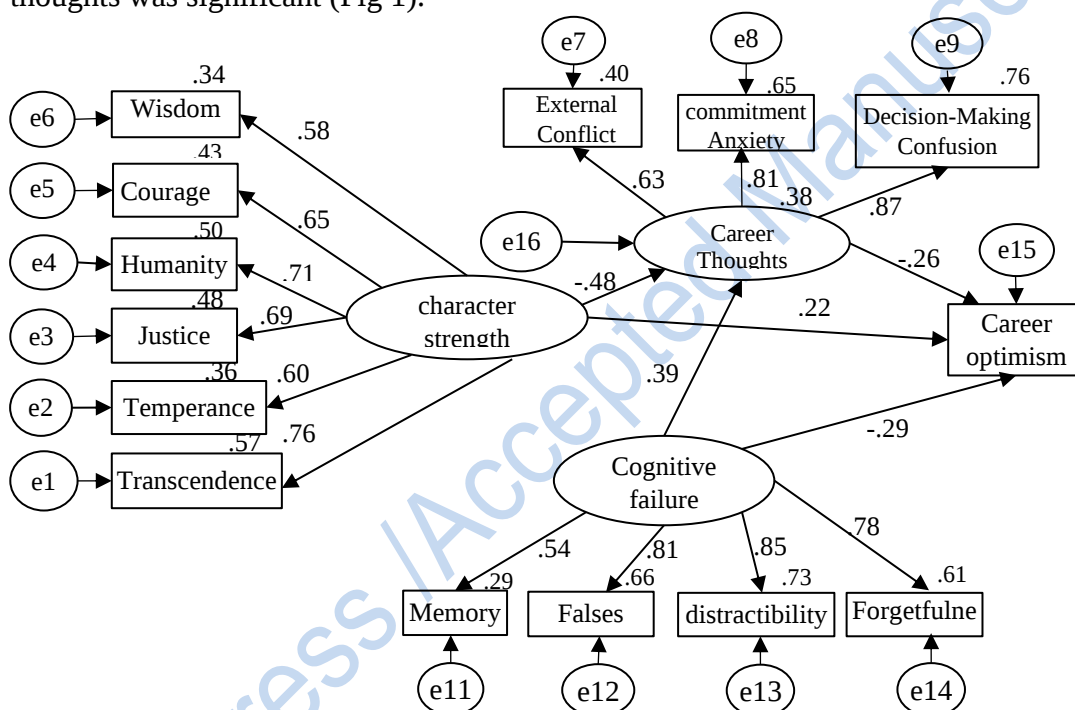


Fig 1. Path analysis of proposed model

As shown in Table 1, this study employed several fit indices to assess the tested model, including the Chi-square ratio index per degree of freedom (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 indicate that the default model demonstrates an adequate fit.

Table 1. Model fit indices

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

Conclusion

This study examined the mediating role of career thoughts in the relationship between character strengths, cognitive failures, and career optimism. The findings indicate that cognitive failures have a significant negative association with career optimism. By contributing to burnout, reduced concentration, and heightened anxiety and depression, cognitive failures diminish individuals' hope for the future and their positive outlook on career-related matters (Seligman et al., 2006).

Conversely, character strengths demonstrate a significant positive relationship with career optimism. As internal psychological resources, character strengths enhance well-being and career optimism by fostering psychological resilience, increasing hope and happiness, and mitigating anxiety and depression (Farzaneh et al., 2022).

Additionally, the results highlight the significant mediating role of career thoughts in this relationship. Increased cognitive failures contribute to negative career thoughts, lower self-efficacy, and greater pessimism regarding career prospects (Yousefzadeh et al., 2016). However, strengthening character strengths through the cultivation of positive thoughts can mitigate the adverse effects of cognitive failures on career optimism, enabling individuals to navigate career challenges more effectively (Farzaneh et al., 2022).

These findings suggest that educational programs in schools and universities should be designed to foster character development and enhance career-related cognition. Furthermore, given the limited domestic research on cognitive failures and career thoughts, further studies are warranted in this area. Future research could also explore the influence of additional variables, such as personality traits and economic status, on career optimism.

Ethical Considerations

People participated in the research with informed consent, and they were guaranteed that the information obtained will remain confidential and will only be used for research work, and the points related to ethics in research, including: trustworthiness in the use of sources, accuracy in citation, respect and appreciation of others, compliance with ethical values in data collection, honesty in reporting results, no bias in data analysis, and non-prejudice in the research by the researcher became. Names and private information of individuals were not requested to participate in the research.

Acknowledgments and financial support

We sincerely thank and appreciate the participants—students from Isfahan universities—as well as the university officials for their cooperation in this study. 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 related to this study. This study is derived from a master's thesis.