

## مقایسه اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۹/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۲/۲

امید روح افزا<sup>۱\*</sup>، سید مجتبی عقیلی<sup>۲</sup>

مقاله پژوهشی

### چکیده مبسوط

**مقدمه:** امروزه تغییر و تحول مهم‌ترین ویژگی بازار کار است، به طوری که متقاضیان کار برای بالا بردن احتمال موفقیت در استخدام، باید قابلیت‌های استخدامی خود را به صورت آینده‌نگرانه به روز نگه دارند (اوکولای<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲). در همین راستا از جمله مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین گذارهای کل طول دوران زندگی انسان که در برگیرنده هر سه نوع تغییر نقشی، ارتباطی و محیطی است، گذار دانشگاه به کار است (میولی، پویا و رایگی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). آمادگی گذار از دانشگاه به کار به معنی آمادگی برای انتخاب و مواجه شدن با گزینه‌های شغلی، اقتصادی و موقعیت‌های اجتماعی که تعیین‌کننده کیفیت زندگی و مسیر شغلی آینده دراز مدت افراد است (جیاو، یانگ، لیای، ژانگ و چن<sup>۵</sup>، ۲۰۲۵). عدم آمادگی برای گذار از دانشگاه به بازار کار باعث می‌شود دانشجویان پس از فراغت از تحصیل دوره‌های سردرگمی و تجربه‌های پیچیده و دشوار طولانی بیکاری و رکود (شریفی و صادقی، ۱۳۹۹)، کار نیمه‌وقت و با درآمد کم، نیاز مالی شدید (لینگ و ابرین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳).

امروزه یافتن شغل که هم موجب رضایت درونی و هم تأمین‌کننده‌ی نیاز مادی است، بسیار مشکل است و مانند هر اقدام هدفمند دیگر مستلزم جدیت و تلاش بی‌وقفه است. از سویی دیگر کشور ما در مسیر صنعتی شدن و خودکفایی قرار دارد و باید همچون کشورهای صنعتی شده، بخشی از کارها را به افراد جوان و تحصیل کرده از جمله دانشجویان بعد از فارغ‌التحصیلی بسپارد. برای این کار ضروری است؛ اول دانش عمومی دانشجویان در زمینه اشتغال و کارایی افزایش یابد تا آنان بتوانند فرایند جستجوی شغل را به شیوه‌های مناسب پیگیری کنند، از این رو فعالیت‌های هدفمند، ارادی و سازمان‌یافته با هدف رسیدن به اشتغال ضروری است. با توجه به آنچه گفته شد، امروزه دانشجویان انتظار دارند که در چرخه کار قرار گیرند و با توجه به پیامدهای بیکاری از جمله مشکلات اجتماعی مانند رواج فقر و شرایط سخت زندگی و نیز بروز بیماری‌های جسمی و روانی، اشتغال و مقدم بر آن کارایی موضوعی با اهمیت شده است. از این رو شناسایی عوامل موثر در کارایی و تاثیر متقابل آنها مورد نیاز است. علاوه بر این خلاء پژوهشی و نبود پیشینه پژوهشی، در زمینه کارایی بومی در ایران، خلا بزرگی است که در تحقیقات مشاهده می‌شود. از این رو مساله اصلی پژوهش را می‌توان چنین بیان کرد که آیا بین اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار تفاوت معنادار وجود دارد؟

۱. مرکز مشاوره و سلامت، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان (GUASNR) گرگان، ایران.

\* نویسنده مسئول: [omid.rouhafza1985@gmail.com](mailto:omid.rouhafza1985@gmail.com)

۲. دانشیار گروه علمی روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [aghili@pnu.ac.ir](mailto:aghili@pnu.ac.ir)



3. Okolie

4. Meoli, Piva & Righi

5. Jiao, Yang, Lei, Zhang & Chen

6. Ling & O'Brien

**روش:** این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها طرحی نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه گواه بود. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان مجرد سال آخر دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که از میان آن‌ها ۴۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و سپس به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش (هر کدام ۱۵ نفر) و یک گروه گواه (۱۵ نفر) جای‌دهی شدند. گروه آزمایش نخست تحت آموزش شکوفایی و گروه آزمایش دوم تحت آموزش تحلیل رفتار متقابل قرار گرفتند، در حالی که گروه گواه تا پایان پژوهش مداخله‌ای دریافت نکرد. ملاک‌های ورود شامل رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، تحصیل در سال آخر دانشگاه و عدم اشتغال به کار و ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به ادامه همکاری، غیبت بیش از دو جلسه و مخدوش بودن پرسش‌نامه‌ها بود. در طول اجرای پژوهش هیچ‌گونه ریزش نمونه رخ نداد و تمامی ۴۵ نفر مراحل مطالعه را به پایان رساندند. ملاحظات اخلاقی نیز به‌طور کامل رعایت شد؛ به این صورت که پس از توضیح اهداف و روند پژوهش، از همه شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه آگاهانه اخذ شد، به آن‌ها اطمینان داده شد اطلاعاتشان محرمانه باقی می‌ماند و شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه است و امکان انصراف در هر مرحله وجود دارد.

روند اجرای پژوهش بدین صورت بود که ابتدا جلسه توجیهی برای دانشجویان سال آخر دانشگاه که شاغل نبودند برگزار شد، پس از بیان اهداف پژوهش و نمونه‌گیری، مرحله پیش‌آزمون برگزار و تمام شرکت‌کنندگان به پرسش‌نامه‌های خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار پاسخ دادند. سپس شرکت‌کنندگان به صورت تصادفی در سه گروه آموزش شکوفایی، تحلیل رفتار متقابل و گروه گواه قرار گرفتند. گروه آزمایش نخست آموزش شکوفایی و گروه آزمایش دوم آموزش تحلیل رفتار متقابل را در ده جلسه شصت دقیقه‌ای دریافت نمودند و گروه گواه تا پایان پژوهش هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره و آزمون تعقیبی بونفرونی توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ تجزیه و تحلیل شد.

## یافته‌ها

**جدول ۱. نتایج آزمون تحلیل کواریانس تاثیر آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار**

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	معنی‌داری	ضریب اتا
خوش‌بینی مسیر شغلی	پیش‌آزمون	۴۴/۳۶	۱	۴۴/۳۶	۲/۸۴	۰/۰۹۷	۰/۴۹
	گروه	۳۶۱۷/۱۴	۲	۱۸۰۸/۵۷	۱۱۴/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۸
	خطا	۵۹۶/۸۲	۴۱	۱۴/۴۹			
آمادگی گذار از دانشگاه	پیش‌آزمون	۳۹/۲۷	۱	۳۹/۲۷	۰/۶۱۹	۰/۴۴۷	۰/۲۸
	گروه	۵۹۸/۸۹	۲	۲۹۹/۴۴۵	۶۱/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۵۷
	خطا	۲۱۷/۳۲	۴۱	۵/۴۱			

با توجه به نتایج جدول ۱ پس از تعدیل اثر پیش‌آزمون در گروه‌های شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل، متغیرهای خوش‌بینی مسیر شغلی ( $F=114/37, P<0/001$ ) و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار ( $F=61/38, P<0/001$ ) معنادار بود. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب اتای جزئی برای متغیر خوش‌بینی مسیر شغلی برابر با ۰/۶۸ و برای متغیر آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار برابر با ۰/۵۷ به دست آمد. این مقادیر نشان می‌دهد که به‌ترتیب حدود ۶۸ درصد و ۵۷ درصد از واریانس متغیرهای وابسته پس از کنترل پیش‌آزمون، توسط مداخله‌های آموزشی تبیین شده است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار انجام شد. یافته‌ها نشان داد که آموزش شکوفایی و تحلیل رفتار متقابل منجر

به افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار می‌شوند؛ همچنین آموزش شکوفایی اثرگذاری بیشتری بر افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دارد. در تبیین این یافته باید خاطر نشان کرد که آموزش شکوفایی از طریق غایت‌نگری و شایستگی/مشارکت اجتماعی باعث می‌شود دانشجویان دارای شایستگی از سخت‌کوشی و شجاعت بهره‌مند شوند؛ بنابراین آنچه شروع می‌کنند به انتها می‌رسانند و با سختی‌ها و مشکلات بهتر مواجه می‌شوند، که این امر عملکرد و بهزیستی آنان را در طی زمان افزایش می‌دهد (هژبریان، ۱۳۹۳). این آموزش با ارائه راه‌هایی برای افزایش انگیزه، یافتن نقاط قوت منحصربه‌فرد و تأکید بر واقع‌بینی در دنیای کار، به دانشجویان کمک می‌کند تا منبع کنترل درونی و نگرش مثبت‌تری به کارایی داشته باشند و با افزایش توانمندی و مهارت‌های شخصی، شایستگی خود را نشان دهند و در مسیر شغلی موفق عمل کنند (عباسیان و همکاران، ۱۴۰۱). افراد آموزش‌دیده قادر خواهند بود در موقعیت‌های استرس‌زا صبور باشند، به موفقیت‌های آتی امیدوار شوند و گذار موفق از دانشگاه به کار را تجربه کنند (بروسنان، ۲۰۲۰؛ گوکسن و همکاران، ۲۰۲۳). از دیگر سو رویکرد تحلیل رفتار متقابل نیز با تأکید بر افزایش عمومی اشتیاق، رضایت از زندگی، کاهش فرسودگی، تعدیل توقعات غیرواقعی و تغییر سبک ارتباطی افراد، از طریق ایجاد سازه خوش‌بینی در مسیر پیشرفت شغلی مؤثر است (جونز و استوارت، ۲۰۱۹).

## چکیده

**مقدمه:** ورود موفق به بازار کار یکی از مراحل حیاتی توسعه حرفه‌ای دانشجویان است و مداخله‌های آموزشی هدفمند می‌توانند آمادگی و خوش‌بینی شغلی آن‌ها را تقویت کنند. هدف از انجام این پژوهش، مقایسه اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار بود.

**روش:** طرح پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه گواه بود. جامعه آماری، تمامی دانشجویان مجرد سال آخر مشغول به تحصیل در دانشگاه آزاد گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۴۵ نفر انتخاب و با گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش و یک گروه گواه جایدهی شدند. گروه آزمایش نخست آموزش شکوفایی و گروه آزمایش دوم آموزش تحلیل رفتار متقابل را در ده جلسه شصت دقیقه‌ای دریافت کردند، اما گروه گواه تا پایان پژوهش مداخله‌ای دریافت نکرد. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه خوش‌بینی مسیر شغلی روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵) و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار صادقی و همکاران (۱۳۹۶) بود. داده‌ها با آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره و استفاده از نرم‌افزار SPSS-26 تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که آموزش شکوفایی و تحلیل رفتار متقابل بر افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار اثربخش هستند ( $p < 0/05$ ). بین گروه‌های آموزشی از لحاظ اثربخشی تفاوت معناداری وجود داشت؛ به نحوی که آموزش شکوفایی در افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار مؤثرتر بود.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از آن است که آموزش شکوفایی با تقویت احساس شایستگی، خودمدیریتی و خودآگاهی، ادراک مثبت از صلاحیت‌ها و ایجاد خوش‌بینی، مسیر رسیدن به موفقیت و توفیق در گذار دانشگاه به کار را بهبود می‌بخشد. بنابراین بهره‌گیری از این رویکردهای آموزشی برای آماده‌سازی دانشجویان توصیه می‌شود.

**کلمات کلیدی:** شکوفایی، تحلیل رفتار متقابل، خوش‌بینی مسیر شغلی، گذار از دانشگاه به بازار کار.

# Comparing the Effectiveness of Flourishing Training and Transactional Analysis on Career Path Optimism and University-to-Work Transition Readiness among Students

Received: 2025/12/3 Accepted: 2026/4/22

Omid Rouhafza <sup>1\*</sup>, Seyed Mojtaba Aghili<sup>2</sup>

Original Article

## Abstract

**Introduction:** Successful entry into the labor market is a critical stage in students' professional development, and targeted educational interventions can enhance their career optimism and transition readiness. This study aimed to compare the effectiveness of flourishing training and transactional analysis on students' career path optimism and readiness for the transition from university to the workforce.

**Methods:** This study employed a quasi-experimental design with a pretest-posttest and a control group. The population comprised all unmarried final-year students enrolled at Golestan Azad University during the 2023–2024 academic year. Using convenience sampling, 45 students were selected and randomly assigned to two experimental groups and one control group (15 participants per group). The first experimental group received flourishing training, while the second received transactional analysis training across ten 60-minute sessions; the control group received no intervention. Data were collected using the Rottinghaus Career Path Optimism Questionnaire (2005) and the University-to-Work Transition Readiness Questionnaire (Sadeghi et al., 2017). Data were analyzed using multivariate analysis of covariance (MANCOVA) with SPSS-26.

**Results:** Both flourishing training and transactional analysis significantly improved students' career path optimism and transition readiness ( $p < 0.05$ ). Significant differences in effectiveness were observed between the two interventions, with flourishing training demonstrating a greater impact on both outcomes.

**Conclusion:** Flourishing training enhances students' sense of competence, self-management, and self-awareness, promotes positive perceptions of their abilities, and fosters optimism, thereby facilitating a successful transition from university to work. Implementing such educational interventions is recommended to better prepare students for entering the labor market.

**Keywords:** Flourishing, Transactional Analysis, Career Path Optimism, University-to-Work Transition.

---

1. Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources (GUASNR), Gorgan, Iran.

\* Corresponding Author: [omid.rouhafza1985@gmail.com](mailto:omid.rouhafza1985@gmail.com)

2. Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran. [aghili@pnu.ac.ir](mailto:aghili@pnu.ac.ir)

## مقدمه

شغل و اشتغال نیروی انسانی یکی از عوامل اساسی در هویت افراد و رضایت آنان از زندگی و یکی از مهم‌ترین ارزش‌های جوامع به حساب می‌آید (آهن، راتل، پلاموندون، داچنس و گوای<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). در تمامی جوامع، برای افرادی که در سن کار هستند، داشتن شغل و استخدام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مزایای اشتغال باعث شده که بخش عظیمی از این جمعیت، به دنبال استخدام باشند (ریچاردز، رید و پاریش<sup>۲</sup>، ۲۰۲۵). امروزه تغییر و تحول مهم‌ترین ویژگی بازار کار است، به طوری که متقاضیان کار برای بالا بردن احتمال موفقیت در استخدام، باید قابلیت‌های استخدامی خود را به صورت آینده‌نگرانه به روز نگه دارند (اوکولای<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲)، و در واکنش به دگرگونی‌های سریع، این تنها کیفیت محیط کاری نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی غلبه افراد با این تغییرات متوالی نیز درخور اهمیت است (ملکی‌ها و جعفری هرندی، ۱۴۰۳).

گذارها، بخش‌هایی از مهم‌ترین مراحل زندگی انسان‌اند که بسته به نوع و شرایط وقوع، می‌توانند متمرکز بر تغییرات نقشی، ارتباطی یا محیطی باشند (وانگ، لایو، فنگ و وانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). در همین راستا از جمله مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین گذارهای کل طول دوران زندگی انسان که در برگیرنده هر سه نوع تغییر نقشی، ارتباطی و محیطی است، گذار دانشگاه به کار<sup>۵</sup> است (میولی، پویا و رایگی<sup>۶</sup>، ۲۰۲۴). آمادگی گذار از دانشگاه به کار به معنی آمادگی برای انتخاب و مواجه شدن با گزینه‌های شغلی، اقتصادی و موقعیت‌های اجتماعی که تعیین‌کننده کیفیت زندگی<sup>۷</sup> و مسیر شغلی<sup>۸</sup> آینده دراز مدت افراد است (جیاو، یانگ، لای، ژانگ و چن<sup>۹</sup>، ۲۰۲۵). عدم آمادگی برای گذار از دانشگاه به بازار کار باعث می‌شود دانشجویان پس از فراغت از تحصیل دوره‌های سردرگمی و تجربه‌های پیچیده و دشوار طولانی بیکاری و رکود (شریفی و صادقی، ۱۳۹۹)، کار نیمه‌وقت و با درآمد کم، نیاز مالی شدید (لینگ و ابرین<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۳)، دوره‌های اشتغال پاره‌وقت یا اشتغال در موسساتی که با اهداف و علایق آنان هماهنگ نیست را تجربه کنند (تابع‌بردبار و جهان‌دیده، ۱۴۰۴). این مسئله در مورد جمعیت دانش‌آموختگان دانشگاهی اهمیت ویژه‌ای دارد. معمولاً آموزش‌های دانشگاهی بدون در نظر گرفتن تقاضاهای دنیای کار و در یک بافت تاریخ مصرف گذشته ارائه می‌شود همین مورد موجب برجسته شدن این دوره گذار (انتقال) بسیار پیچیده و بااهمیت می‌شود که کانون تمرکز پژوهش‌های بی‌شماری شده است (دونگ، آکرمنز و خاپوا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۵؛ هلاادو، لازاروا و هالوسکوا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹). پژوهش‌های اخیر به این نکته اشاره دارند که در کنار تجهیز به مهارت‌های سخت از جمله توانمندی‌های فنی و اجرایی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی، فارغ‌التحصیلان باید به مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های اشتغال‌پذیری<sup>۱۳</sup>، خود ابرازگری<sup>۱۴</sup>، خوشبینی<sup>۱۵</sup> و رفتارهای کارایی مناسب مجهز باشند (آلباندا و گیت<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۸).

یکی از راه‌های افزایش احتمال موفقیت افراد در فرآیند گذار از دانشگاه به بازار کار، آماده کردن آنان از مدت‌ها قبل، به نحوی شایسته، برای شغلی مناسب است که به افراد کمک کند هرچه سریعتر وارد بازار کار شوند و پیامدهای مثبت مسیر شغلی

1. Ahn, Ratelle, Plamondon, Duchesne & Guay

2. Richards Reed & Parrish

3. Okolie

4. Wang, Liu, Li, Fang & Wang

5. University-to-work transition

6. Meoli, Piva, & Righi

7. Quality of life

8. Career path

9. Jiao, Li, Yang, Lei, Zhang & Chen

10. Ling, & O'Brien

11. Dong, Akkermans & Khapova

12. Hlado, Lazarová & Hloušková

13. Employability

14. Self-expression

15. Optimism

16. Albandea & Giret

شان را افزایش دهد (دست‌باز، عزیزی و سلیمانی، ۱۴۰۲). امروزه روان‌شناسان کاربردی و پژوهشگرهای حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی، بیشتر از گذشته به نقش و اهمیت داشتن نگرش کاری مثبت یا خوشبینی واقف شده‌اند (چن، سونگ، ژای، وانگ و ژنگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵). مطابق با نظریهٔ سازه‌گرایی مسیر شغلی<sup>۲</sup>، خوش‌بینی مسیر شغلی<sup>۳</sup>، عامل انگیزشی عقلانی است که منعکس‌کنندهٔ انتظار بهترین نتیجهٔ ممکن یا تأکید بر بهترین جنبه‌های رشد مسیر شغلی آینده شخص و آرامش در انجام مهارت‌های طرح‌ریزی مسیر شغلی است (مانوهاران، جونز، جیانگ و سینگال<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). خوشبینی بیشتر با افزایش سازگاری فردی، اجتماعی، علمی، خشنودی و رضایت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی، اعتماد به نفس در مورد تصمیم‌گیری شغلی و هدفمندی در مسیر پیشرفت شغلی، ارتباط دارد (لین، لوان، ژاو<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). افراد خوش‌بین به آیندهٔ مسیر شغلی خود علاقه‌مند هستند، مشتاقانه درگیر یادگیری بوده و مستقیماً با آیندهٔ مسیر شغلی‌شان در ارتباط‌اند. همچنین از اینکه در راه مناسب رسیدن به موفقیت مسیر شغلی‌اند، احساس آرامش می‌کنند (پارک<sup>۶</sup>، ۲۰۲۵)؛ آنان با احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی و استرس‌زا درمانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای مقابله با فشارهای کاری برنامه‌های عملیاتی تدوین می‌کنند (اکبری شهابی، حسینی‌نسب و آزموده، ۱۴۰۴). بنابراین خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، با در نظر گرفتن غوغای اقتصادی دنیای امروزی، می‌تواند منجر به افزایش موفقیت فرد در مسیر پیشرفت شغلی‌اش شود (مفتایی، مایرین و دنیل<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). به‌طور کلی، ادبیات پژوهشی خوش‌بینی مسیر شغلی نشان می‌دهد ادراک‌های مثبت آینده، نشان‌دهندهٔ بلوغ مسیر شغلی و انطباق‌پذیری است (روتینگهاوس، بیلو، ماتیجا و اشنایدر<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳، تولنتینو، گارسیا، لو، رستوبوگ، بوردیا<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۴).

بهبود مهارت‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد در قالب تقویت سرمایه مسیر شغلی و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر که لازمه افزایش قابلیت استخدام‌پذیری در کسب و کارهای آینده است، یک حوزه پژوهشی ضروری در مطالعات منابع انسانی به شمار می‌آید (لای، ونگ، لایو، تسوای و لیونگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۴). پژوهش‌ها نشان دادند که آموزش شکوفایی<sup>۱۱</sup> می‌تواند به بهتر شدن روابط مثبت، هیجان‌های مثبت، معناگرایی<sup>۱۲</sup>، موفقیت و غرقه‌گی<sup>۱۳</sup> (میرزاخانی، رضایی، امین‌بیدختی، نجفی، و رحیمیان‌بوگر، ۱۳۹۶) و افزایش میزان بهزیستی و کاهش میزان شکنندگی در زندگی (لامبرت، پیسمور، و جوشانلو<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۸) بیانجامد. شکوفایی به معنی زنده کردن با سلامت فیزیک بیشتر، خلاقیت بیشتر در کار، آرامش بیشتر و کامیابی است که در واقع یک کلمه تلخیص شده از عناوین، هیجان‌های مثبت، مجذوبیت، روابط مثبت، معنا و موفقیت است، حاصل می‌گردد (سلیگمن، راشید و پارکز<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۶؛ عباسیان، پاکدامن و کارشکی، ۱۴۰۱). فرضیه شکوفایی بر این نکته تأکید دارد که زندگی فرد باید در حد بهینه و مطلوب باشد و موقعیت‌های رشد شخصی، زاینده و تاب‌آوری را تجربه کرده باشد. از این رو آموزش‌های شکوفایی به عنوان یک مداخله رفتاری به افراد کمک می‌کند تا بیشتر بر توانمندسازی، ارزش‌ها و اهداف مهم تمرکز نمایند (هاین،

1. Chen, Song, Xie, Wang & Zheng
2. Career path constructivism
3. Career path optimism
4. Manoharan, Jones, Jiang & Singal
5. Lin, Luan, & Zhao
6. Park
7. Maftai, Măirean & Dănilă
8. Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider
9. Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, & Bordia
10. Lai, Wong, Lau, Tsui, & Leung
11. Flourishing Education
12. Semanticism
13. Drowning
14. Lambert, Passmore, & Joshanloo
15. Seligman, Rashid & Parks

پاتریک، برگر، دایموند، هامر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). افرادی که سطح بالایی از شکوفایی را دارند آمادگی رشدکردن و بهترشدن و گسترش توانایی‌های خود را دارند و این توانایی را دارند که با دیگران روابط صمیمانه و قابل اطمینان برقرار کنند. افراد شکوفا هم هیجان‌های مثبت (امید و خوشبینی) و هم هیجان‌های منفی (عصبانیت، ترس و رنج) را تجربه می‌کنند و بیشتر از اینکه از خود ضعف نشان دهند از مهارت‌های مقابله‌ای انطباقی بهره می‌گیرند (سلی، ویلن، دهانوکا و مندنهال<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). نتایج مطالعات بارانوف، هاوشوفر، و یانگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) نشان داد که آموزش شکوفایی در بهتر شدن تصمیم‌گیری افراد در موضوعات اقتصادی نیز اثرگذار است.

یکی دیگر از راهکارهایی را که می‌توان برای توانمندسازی دانشجویان در مهارت‌های ارتباطی به کار گرفت، آموزش تحلیل رفتار متقابل<sup>۴</sup> است. تحلیل رفتار متقابل یکی از نظریاتی است که به روابط بین‌فردی، فرآیند حوادث زندگی و واکنش‌های متقابل افراد توجه بسیار داشته و در زمینه مسائل بین‌فردی راهکارهای کاربردی ارائه داده است (اشرفیان و صالحی، ۱۴۰۱). این نظریه که توسط برن<sup>۵</sup> (۱۹۶۱) ارائه شد بر اساس مفاهیم حالات من قرار داد که در این نظریه من به چند بخش تقسیم شده والد، بالغ و کودک<sup>۶</sup> (برن، ۲۰۱۳). والد آن قسمت از شخصیت و کل وجود فرد را تشکیل می‌دهد که با ارزش‌ها، اعتقادات و رفتار والدین سرو کار دارد و حالت کودک، اصولاً در جستجوی لذت و بازی گوشی و شیطنت خاص زمان کودکی است و حالت بالغ باعث بروز عواطف در سطح مطلوب و مناسبی می‌گردد (اسلوت، اسچابیهن<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲). تحلیل رفتار متقابل به افراد کمک می‌کند تا الگوهای متقاطع، متوقع و اجتناب‌کننده را در روابط کاهش داده و الگوهای متقابل سازنده را افزایش دهند و این کار را از طریق آموزش روابط متقابل موازی، به کارگیری نوازش‌ها، انجام گفت‌وگوهای بالغ با بالغ و رساندن فرد به وضعیت "من خوبم، تو خوبی" به انجام می‌رساند (اینوی، تاتسومی و فوکوزاکی<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲). به طور کلی تحلیل رفتار متقابل به فرد می‌آموزد که ضمن در نظر گرفتن تجربه احساس شده، از ظرفیت تفکر برای پرورش رویکردهای ارتباطی خود استفاده کند (جونز و استوارت<sup>۹</sup>، ۲۰۱۹).

در راستای اهداف پژوهش نتایج مطالعات نشان داد که، گذار از دانشگاه به بازار کار به طور معناداری متاثر از عوامل فردی مانند باور منبع کنترل درونی، خوشبینی و شبکه حمایت اجتماعی است (مورفی، بلاستین، بوهایلیگ و پلات<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۰). افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی دانشجویان می‌تواند تسهیل‌گری برای افزایش موفقیت فرآیند گذار دانشگاه به بازار کار آن‌ها باشد، علاوه بر این، با توجه به اینکه ارزیابی دانشجویان از میزان شایستگی‌ها و توانمندی‌هایشان، عامل مؤثری بر میزان انطباق‌پذیری مسیرشغلی و آمادگی گذار دانشگاه به بازار کار آن‌ها می‌باشد (شریفی و صادقی، ۱۳۹۹). حمایت ادراک شده فرد در ابعاد روان‌شناختی، رفتاری و کیفیت روابط نقش مؤثری در رشد مسیر شغلی، تاب‌آوری، خودکارآمدی کاریابی و رفع موانع شغلی نیز اثرگذار است (اوه و جان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۸). بروسنان<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۰) نشان داد که نگرش مثبت ارکان آموزشی نسبت به هدایت شغلی دانشجویان، رشد شغلی دانشجویان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تناسب بیشتر فرد با شغل منجر به تناسب فرد با سازمان می‌شود و در این میان سازه خوش‌بینی به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند چنین رابطه‌ای را تسهیل کند (آغاز و طریقیان، ۱۳۹۴).

1. Hine, Patrick, Berger, Diamond, & Hammer

2. Cele, Willen, Dhanuka, & Mendenhall

3. Baranov, Haushofer, & Jang

4. Interaction analysis

5. Berne

6. Parent, adult & child

7. Sloot & Scheibehenne

8. Inoue, Tatsumi & Fukuzaki

9. Joines & Stewart

10. Murphy, Blustein, Bohlig & Platt

11. Oh & Jun

12. Brosnan

خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و ابعاد آن (فداکاری و مجذوب شدن) و بر کامیابی در کار و ابعاد آن (سرزندگی و یادگیری) تأثیر مثبت و معناداری دارد (فراقی و جنانی، ۱۳۹۸). نتایج مطالعات ارشدی، آزادی، بساک‌نژاد، بشلیده و نیسی (۱۳۹۷) حاکی از اثربخشی آموزش شکوفایی بر افزایش سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری) است. آموزش شکوفایی با پیش‌بینی‌کننده‌های بهزیستی شناختی مانند کشف استعدادها خود در جنبه‌های گوناگون زندگی و سعی برای ارتقای آنها اثربخش است (گوکسن، هیفرن و آتر، ۲۰۲۳). آموزش شکوفایی در زمینه شغلی منجر به نتایج شغلی مثبت می‌شود (میرزاخانی و همکاران، ۱۳۹۶). آموزش شکوفایی باعث ارتقای سرمایه روان‌شناختی در دانشجویان از جمله خودکارآمدی، خوش‌بینی و امیدواری شد (اصغری سلیمانی، خان‌محمدی، عباسی اسفنجیر و صادقی، ۱۴۰۰). آموزش مبتنی بر الگوی روان‌شناختی شکوفایی، تغییرات پایداری در میزان شادکامی و مشارکت اجتماعی دانش‌آموزان ایجاد می‌کند (ضیایی، رضای، طالع‌پسند و محمدی‌فر، ۱۴۰۰).

امروزه یافتن شغل که هم موجب رضایت درونی و هم تأمین‌کننده‌ی نیاز مادی است، بسیار مشکل است و مانند هر اقدام هدفمند دیگر مستلزم جدیت و تلاش بی‌وقفه است. از سویی دیگر کشور ما در مسیر صنعتی شدن و خودکفایی قرار دارد و باید همچون کشورهای صنعتی شده، بخشی از کارها را به افراد جوان و تحصیل کرده از جمله دانشجویان بعد از فارغ‌التحصیلی بسپارد. برای این کار ضروری است؛ اول دانش عمومی دانشجویان در زمینه اشتغال و کاریابی افزایش یابد تا آنان بتوانند فرایند جستجوی شغل را به شیوه‌های مناسب پیگیری کنند، از این رو فعالیت‌های هدفمند، ارادی و سازمان‌یافته با هدف رسیدن به اشتغال ضروری است. با توجه به آنچه گفته شد، امروزه دانشجویان انتظار دارند که در چرخه کار قرار گیرند و با توجه به پیامدهای بیکاری از جمله مشکلات اجتماعی مانند رواج فقر و شرایط سخت زندگی و نیز بروز بیماری‌های جسمی و روانی، اشتغال و مقدم بر آن کاریابی موضوعی با اهمیت شده است. از این رو شناسایی عوامل موثر در کاریابی و تأثیر متقابل آنها مورد نیاز است. علاوه بر این خلاء پژوهشی و نبود پیشینه پژوهشی، در زمینه کاریابی بومی در ایران، خلا بزرگی است که در تحقیقات مشاهده می‌شود. از این رو مساله اصلی پژوهش را می‌توان چنین بیان کرد که، آیا بین اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار تفاوت معنادار وجود دارد؟

## روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها طرحی نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه گواه بود. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان مجرد سال آخر دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که از میان آنها ۴۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و سپس به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش (هرکدام ۱۵ نفر) و یک گروه گواه (۱۵ نفر) جای‌دهی شدند. گروه آزمایش نخست تحت آموزش شکوفایی و گروه آزمایش دوم تحت آموزش تحلیل رفتار متقابل قرار گرفتند، در حالی که گروه گواه تا پایان پژوهش مداخله‌ای دریافت نکرد. ملاک‌های ورود شامل رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، تحصیل در سال آخر دانشگاه و عدم اشتغال به کار و ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به ادامه همکاری، غیبت بیش از دو جلسه و مخدوش بودن پرسش‌نامه‌ها بود. در طول اجرای پژوهش هیچ‌گونه ریزش نمونه رخ نداد و تمامی ۴۵ نفر مراحل مطالعه را به پایان رساندند. ملاحظات اخلاقی نیز به‌طور کامل رعایت شد؛ به این صورت که پس از توضیح اهداف و روند پژوهش، از همه شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه آگاهانه اخذ شد، به آن‌ها اطمینان داده شد اطلاعاتشان محرمانه باقی می‌ماند و شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه است و امکان انصراف در هر مرحله وجود دارد.

## ابزارهای پژوهش

**الف) مقیاس خوشبینی مسیر شغلی:** این مقیاس با استفاده از زیرمقیاس خوش‌بینی مسیر شغلی سیاهه آینده مسیر شغلی روتینگهاوس، دای و بورگن<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) ساخته شد. این زیرمقیاس مشتمل بر ۱۱ گویه است. گویه‌های پرسش‌نامه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱ به شدت مخالفم تا ۵ به شدت موافقم) نمره‌گذاری شدند. از این ۱۱ گویه ۶ گویه به طور مستقیم و ۵ گویه ۳، ۴، ۵، ۸، ۹ به طور معکوس نمره‌گذاری شدند. دامنه نمرات این پرسش‌نامه از ۱۱ تا ۵۵ متغیر است، به طوری که نمره بالاتر بیانگر خوش‌بینی بیشتر نسبت به آینده شغلی می‌باشد. روتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و تولتینو و همکاران (۲۰۲۴) با آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کردند. پایایی پرسش‌نامه خوش‌بینی مسیر شغلی در پژوهش علی‌پور اصفهانی و صادقی (۱۳۹۹) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

**ب) مقیاس آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار:** به منظور سنجش میزان آمادگی دانشجویان برای گذار از دانشگاه به بازار کار، از مقیاس آمادگی گذار دانشگاه به بازار کار صادقی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده شده است. این مقیاس ۳۳ گویه‌ای، صلاحیت‌های گذار از دانشگاه به بازار کار را در چهار مقیاس دغدغه گذار، کنترل گذار، کنجکاوی گذار و اعتماد گذار از دانشگاه به بازار کار در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا اصلاً موافق نیستم=۱) اندازه‌گیری می‌کند. دامنه نمرات از ۳۲ تا ۱۶۰ متغیر است و نمره کل هر شرکت‌کننده از جمع نمرات سوالات ۱ تا ۳۲ به دست می‌آید و نمره در هر زیر مقیاس از جمع نمرات سوالات مربوط به هر زیر مقیاس محاسبه می‌شود؛ همچنین لازم به ذکر است که این مقیاس نمره معکوس ندارد. به منظور بررسی روایی همگرا، صادقی و همکاران (۱۳۹۶) هم زمان از دو مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس و پورفیلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲) و پرسش‌نامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (بتز، کلین و تیلور<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶) استفاده کردند که همبستگی مثبت و معنادار بین دغدغه گذار از دانشگاه به بازار کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی به میزان (I=۰/۶۶) و نمره کل گذار از دانشگاه به بازار کار و پرسش‌نامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی به میزان (I=۰/۸۰) گزارش شده است. همچنین پایایی مقیاس را به روش ضرایب آلفا محاسبه و همسانی درونی مناسبی به میزان ۰/۸۶ گزارش کرده است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ علاوه بر آن، در پژوهش شریفی و صادقی (۱۳۹۹) ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۹۱ و برای خرده‌مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد گذار به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۶۳، ۰/۷۰، ۰/۸۰ به دست آمده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

## مداخلات آموزشی

**آموزش شکوفایی:** بسته آموزشی، مطابق با مولفه‌های موجود در الگوی روانشناختی شکوفایی هژبریان (۱۳۹۳) در ده جلسه شصت دقیقه‌ای به صورت حضوری آموزش داده شد.

1. Rottinghaus, Day & Borgen  
2. Savikas & Porfiry  
3. Betts, Klein & Taylor

### جدول ۱. پروتکل آموزشی شکوفایی

جلسات	هدف	محتوای جلسه	زمان
اول	آشنایی اولیه و پیش‌آزمون	انجام پیش‌آزمون، آشنایی با اعضای گروه و صحبت درباره اهداف دوره، معرفی روانشناسی مثبت و الگوی روانشناختی شکوفایی، ایجاد میل و رغبت برای ادامه کار با ارائه مثال‌های عملی، ارائه تمرین معرفی مثبت خود.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
دوم	غایت‌نگری، هدف‌مندی	تعریف غایت‌مندی، هدف‌مندی و معناگرایی و بیان تأثیرات آن بر زندگی، معرفی مدل‌های هدف‌گذاری سه مرحله‌ای موقیبت-هدف-استراتژی، روش هدف‌گذاری هوشمند و روش هدف‌گذاری سخت، تقسیم اهداف به کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت، یافتن معنای زندگی.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
سوم	انگیزه شکوفایی	تعریف انگیزه شکوفایی، معرفی انگیزه درونی و بیرونی، ارائه راه‌هایی برای افزایش انگیزه، ارائه راه‌هایی برای یافتن نقاط قوت منحصربه‌فرد، ارائه تمرین افزایش انگیزه و استفاده از نقاط قوت منحصربه‌فرد خود.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
چهارم	شرایط محیطی، اجتماعی، فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی	شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی و چگونگی تعامل با آنها. تعریف شخصیت و نحوه استفاده بهینه از ویژگی‌های شخصیتی، انجام تست فرم کوتاه ویژگی‌های شخصیتی (براساس الگوی شکوفایی هژبریان و همکاران ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند بر خودمدیریتی اثر بگذارد و خودمدیریتی نیز بر شکوفایی مؤثر است).	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
پنجم	تاب‌آوری	تعریف تاب‌آوری و تأثیرات آن بر زندگی، معرفی مدل آلبرت ایس، خطاهای شناختی یا تله‌های فکری، ساختن جدول افکار و احساسات ناخوشایند، روش‌های رفتاری در مقابله با ترس و اضطراب.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
ششم	روابط مثبت	روابط مثبت و اثر آن بر زندگی، واکنش‌گری فعال و سازنده، شنونده فعال، ارتباط با کیفیت: الف) توجه حاکی از احترام؛ ب) حمایت؛ ج) اعتماد؛ د) بازی کردن.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
هفتم	خودمدیریتی و خودآگاهی	تعریف خودآگاهی و خودمدیریتی و اثرات آن بر زندگی، راهبردهای افزایش خودآگاهی، فرآیند مدیریت بر خود، راهبردهای افزایش خودمدیریتی.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
هشتم	شایستگی/مشارکت اجتماعی	تعریف شایستگی و پیشرفت فردی و تأثیرات آن بر زندگی، ارائه راهکارهایی برای افزایش شایستگی و پیشرفت، تعریف مشارکت اجتماعی و تأثیرات آن بر زندگی، ارائه راهکارهایی برای افزایش مشارکت اجتماعی، تمرین انجام فعالیت سازنده.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
نهم	احساس رضایت و شادکامی	احساس رضایت و تأثیرات آن بر زندگی، رضایت از زندگی به‌عنوان یک انتخاب، امیدواری و خوش‌بینی، رضایت‌داشتن در برابر بیشینه‌خواهی، خوش‌بینی خودآموخته.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح
دهم	جمع‌بندی و پس‌آزمون	مرور جلسات قبل و رسیدگی به تمرین‌ها، جمع‌بندی دوره و تشکر و قدرانی از اعضا، اخذ بازخورد و بحث درباره اثرات دوره بر زندگی اعضا، انجام پس‌آزمون.	شنبه ساعت ۹ تا ۱۰ صبح

**تحلیل رفتار متقابل:** آموزش گروهی تحلیل رفتار متقابل عبارت بود از برنامه آموزشی برگرفته از کتاب روش‌های نوین در روانشناسی تحلیل رفتار متقابل استوارت و جونز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) که در ۱۰ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای به صورت حضوری آموزش داده شد.

1. Stewart & Joines

## جدول ۲. پروتکل آموزش تحلیل رفتار متقابل

جلسات	هدف	محتوای جلسه	زمان
اول	ایجاد ارتباط اولیه و آشنایی مختصر با نظریه تحلیل ارتباط متقابل و سه بخش شخصیت	آشنایی اعضا با یکدیگر، بیان اهداف، توضیح در باره نظریه تحلیل ارتباط متقابل و سه بخش شخصیت انسان با رسم شکل و کاربرد آنها در زندگی فردی و روابط بین‌فردی، بستن قرارداد درمانی	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
دوم	آشنایی با حالت‌های مختلف دو بعد شخصیتی والد و کودک	توضیح در مورد «من کودک» و «والد کودک» و «والد کنترل‌کننده» با رسم شکل و ارائه مثال و بررسی مثال‌ها توسط اعضا.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
سوم	آشنایی با نحوه رسم نمودار شخصیت و مهارت مسدود کردن و پس راندن والد	بررسی نحوه رسم نمودار حالات نفسانی، آشنا نمودن افراد با مهارت‌های مسدود کردن و پس راندن والد و تقویت بالغ.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
چهارم	آشنایی با بیماری‌های شخصیت	آشنا نمودن افراد با بیماری‌های شخصیت یعنی طرد و آلودگی با رسم شکل و مثال و پاسخ به سؤالات اعضا.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
پنجم	آموزش انواع روابط متقابل	آموزش انواع روابط متقابل یعنی موازی، متقاطع و پنهان با ذکر مثال.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
ششم	آموزش مفهوم نوازش و بررسی انواع آن	آموزش مفهوم نوازش و انواع آن (کلامی و غیرکلامی، مثبت و منفی، شرطی و غیرشرطی) و شیوه‌های نوازش دادن، نوازش گرفتن، نوازش خواستن و خویشتن نوازی با ذکر مثال.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
هفتم	آشنایی با نمایشنامه یا پیش‌نویس زندگی	بیان ماهیت پیش‌نویس زندگی و انواع آن (ماهیت پیش‌نویس زندگی برنده، بازنده و غیر برنده) و روند شکل‌گیری آنها با ارائه مثال.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
هشتم	آموزش زندگی بازدارنده و سوق‌دهنده	بررسی پیام‌های پیش‌نویس زندگی (بازدارنده با و سوق‌دهنده با) و تأثیر آنها در روابط و زندگی افراد با ارائه مثال‌های متعدد.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
نهم	آموزش وضعیت‌های زندگی	بررسی تکالیف جلسه قبل، آموزش چهار وضعیت زندگی ۱- من خوب نیستم، شما خوب هستید. ۲- من خوب نیستم، شما خوب هستید. ۳- من خوب نیستم، شما خوب هستید. ۴- خوب نیستم، شما خوب هستید. پاسخ به سؤالات اعضا.	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح
دهم	آموزش سازمان دهی وقت	آموزش مفاهیم سازمان دهی وقت، تأکید بر کاربرد مفاهیم در زندگی و تعمیم آن به حیطه‌های واقعی زندگی. اجرای پس‌آزمون	دوشنبه ساعت ۱۱ تا ۱۲ صبح

روند اجرای پژوهش بدین صورت بود که ابتدا جلسه توجیهی برای دانشجویان سال آخر دانشگاه که شاغل نبودند برگزار شد، پس از بیان اهداف پژوهش و نمونه‌گیری، مرحله پیش‌آزمون برگزار و تمام شرکت‌کنندگان به پرسش‌نامه‌های خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار پاسخ دادند. سپس شرکت‌کنندگان به صورت تصادفی در سه گروه آموزش شکوفایی، تحلیل رفتار متقابل و گروه گواه قرار گرفتند. گروه آزمایش نخست آموزش شکوفایی و گروه آزمایش دوم آموزش تحلیل رفتار متقابل را در ده جلسه شصت دقیقه‌ای دریافت نمودند و گروه گواه تا پایان پژوهش هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره و آزمون تعقیبی بونفرونی توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ تجزیه و تحلیل شد.

## یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که ۴۸/۱ درصد از شرکت‌کنندگان را زنان و ۵۱/۹ درصد را مردان تشکیل دادند. همچنین ۵/۳۷ درصد از شرکت‌کنندگان در دامنه سنی ۲۲-۲۵ سال، ۲/۴۹ درصد در دامنه ۳۰-۲۶ سال و ۳/۱۳ درصد در دامنه ۳۱ سال و بالاتر قرار داشتند. از میان شرکت‌کنندگان، ۵۵/۶ درصد در مقطع کارشناسی و ۴۴/۴ درصد در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل بودند.

جدول ۳. مقایسه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در سه گروه پژوهشی

متغیر	گروه آموزش شکوفایی (N=۱۵)	گروه تحلیل رفتار متقابل (N=۱۵)	گروه گواه (N=۱۵)	$\chi^2$	معناداری
جنسیت (زن/مرد)	۷/۸	۸/۷	۷/۸	۰/۱۳	۰/۹۳
مقطع تحصیلی (کارشناسی/کارشناسی ارشد)	۹/۶	۸/۷	۸/۷	۰/۲۰	۰/۹۰

برای بررسی همگنی گروه‌ها از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت و مقطع تحصیلی) از آزمون  $\chi^2$  دو و برای مقایسه نمرات پیش‌آزمون متغیرهای اصلی پژوهش از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین گروه‌ها از نظر جنسیت و مقطع تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p > 0.05$ ). همچنین میانگین نمرات پیش‌آزمون خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار به بازار کار در سه گروه تفاوت معناداری نداشت ( $P > 0.05$ ). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که گروه‌ها در ابتدای پژوهش از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای وابسته همگن بوده‌اند. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار متغیرهای خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
خوش‌بینی مسیر شغلی	آزمایش اول	۱۶/۸۶	۱/۸۸	۳۲/۹۳	۳/۵۹
	آزمایش دوم	۱۶/۲۶	۲/۳۱	۲۰/۴۰	۲/۳۸
آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار	گواه	۱۷/۴۶	۲/۵۳	۱۷/۲۰	۲/۸۵
	آزمایش اول	۳۲/۹۳	۳/۵۹	۴۳/۷۳	۳/۴۳
گواه	آزمایش دوم	۳۲/۴۶	۲/۷۷	۳۸/۶۵	۲/۳۷
	گواه	۳۲/۲۶	۲/۷۸	۳۲/۱۹	۳/۰۲

طبق نتایج جدول ۴ میانگین نمرات خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار در گروه‌های آزمایش در مرحله پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون افزایش یافته است. اما در گروه گواه تغییرات چندانی مشاهده نشد. علاوه بر این نتایج آزمون شاپیرو-ویلک بیانگر آن بود که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها در متغیرهای خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون برقرار بوده است ( $P > 0.05$ ). به منظور اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شد. نتایج آزمون ام‌باکس نشان دادند همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس‌ها رعایت نشده است. مقادیر حاصله در مرحله پس‌آزمون برابر با  $p = 0.006 < 0.05$  و  $F = 3.02$  و  $\text{Box's } M = 17.87$  به دست آمد. برای بررسی مفروضه همگنی واریانس خطا از آزمون لوین استفاده شد. نتایج آزمون لوین نشان دادند مفروضه یکسانی واریانس

خطا برقرار نیست ( $p > 0/05$ ). نتایج آزمون کرویت بارتلت نیز نشان دادند بین متغیرهای وابسته، همبستگی کافی وجود دارد ( $p < 0/001$ ) و می توان به منظور بررسی تفاوت های گروهی در ترکیب خطی متغیرهای وابسته از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده کرد. نتایج آزمون پیلایی در مرحله پس آزمون ( $F(3,32) = 5/038, p = 0/006$ ) نشان دادند تفاوت معنی داری در ترکیب خطی متغیرهای وابسته، در مرحله پس آزمون بین دو گروه آزمایش و گواه وجود دارد. به منظور تعیین اینکه در کدام یک از متغیرهای وابسته بین گروه های آزمایش و گواه تفاوت معنی داری وجود دارد، از کوواریانس تک متغیره استفاده شد.

**جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل کواریانس تاثیر آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار**

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورها	درجه آزادی میانگین مجذورها	F	معنی داری	ضریب اتا
خوش بینی مسیر شغلی	پیش آزمون	۴۴/۳۶	۱	۲/۸۴	۰/۰۹۷	۰/۴۹
	گروه	۳۶۱۷/۱۴	۲	۱۱۴/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۸
	خطا	۵۹۶/۸۲	۴۱			
آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار	پیش آزمون	۳۹/۲۷	۱	۰/۶۱۹	۰/۴۴۷	۰/۲۸
	گروه	۵۹۸/۸۹	۲	۲۹۹/۴۴۵	۰/۰۰۱	۰/۵۷
	خطا	۲۱۷/۳۲	۴۱	۵/۴۱		

با توجه به نتایج جدول ۵ پس از تعدیل اثر پیش آزمون در گروه های شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل، متغیرهای خوش بینی مسیر شغلی ( $F=114/37, P<0/001$ ) و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار ( $F=61/38, P<0/001$ ) معنادار بود. همان طور که در جدول مشاهده می شود، ضریب اتای جزئی برای متغیر خوش بینی مسیر شغلی برابر با ۰/۶۸ و برای متغیر آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار برابر با ۰/۵۷ به دست آمد. این مقادیر نشان می دهد که به ترتیب حدود ۶۸ درصد و ۵۷ درصد از واریانس متغیرهای وابسته پس از کنترل پیش آزمون، توسط مداخله های آموزشی تبیین شده است؛ که بر اساس ملاک کوهن نشان دهنده اندازه اثر بزرگ می باشد. علاوه بر این، توان آزمون در هر دو متغیر بالاتر از ۰/۸۰ برآورد شد که بیانگر کفایت حجم نمونه و احتمال بالای کشف تفاوت های واقعی بین گروه ها است. بنابراین، یافته ها از اعتبار و قدرت استنباطی مناسبی برخوردارند. با توجه به معناداری اثر نوع درمان در مورد متغیرهای وابسته، جدول ۶، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی را برای مقایسه های بین گروهی در هر یک از این دو متغیر را نشان می دهد.

**جدول ۶. آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی میانگین متغیرهای وابسته بر حسب رویکردهای آموزشی**

متغیر	گروه ها	اختلاف میانگین ها	خطای استاندارد معناداری
خوش بینی مسیر شغلی	آموزش شکوفایی	تحلیل رفتار متقابل	۰/۰۰۵
	گواه	گواه	۰/۰۰۱
تحلیل رفتار متقابل	آموزش شکوفایی	آموزش شکوفایی	۰/۰۰۱
	گواه	گواه	۰/۰۰۴
آموزش شکوفایی	تحلیل رفتار متقابل	تحلیل رفتار متقابل	۰/۰۰۴
	گواه	گواه	۰/۰۰۱
آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار	آموزش شکوفایی	آموزش شکوفایی	۰/۰۰۱
	گواه	گواه	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد تفاوت میانگین آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل معنادار است؛ بنابراین می‌توان گفت دو روش در افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار موثر بوده‌اند، بین اثربخشی دو روش آموزشی بر نمرات متغیرهای وابسته پس از مداخله تفاوت وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که آموزش شکوفایی در تغییر نمرات خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار از دانشگاه به بازار کار موثرتر عمل کرده است ( $P < 0/05$ ).

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی آموزش شکوفایی با تحلیل رفتار متقابل بر خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار انجام شد. یافته‌ها نشان داد که آموزش شکوفایی و تحلیل رفتار متقابل منجر به افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دانشجویان از دانشگاه به بازار کار می‌شوند؛ همچنین آموزش شکوفایی اثرگذاری بیشتری بر افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار دارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات اصغری سلیمانی و همکاران (۱۴۰۰)، ضیایی و همکاران (۱۴۰۰)، شریفی و صادقی (۱۳۹۹)، ارشدی و همکاران (۱۳۹۷)، میرزاخانی و همکاران (۱۳۹۶)، آغاز و طریقیان (۱۳۹۴)، بروسنان (۲۰۲۰)، بارانوف و همکاران (۲۰۲۰)، اوه و جان (۲۰۱۸) و گوکسن و همکاران (۲۰۲۳) همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که آموزش شکوفایی با تمرکز بر رضایت داشتن در مقابل بیشینه‌خواهی و همچنین آموزش خوش‌بینی و امید، احساس معنا در زندگی و ایجاد توانمندی‌ها، منش خدمت به دیگران و راه‌های نیل به زندگی کامل را فراهم می‌کند و با افزایش معنا در زندگی مراجعان به شادکامی آنان می‌انجامد (هاین و همکاران، ۲۰۲۲). یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم آموزش شکوفایی، مهارت مدیریت هیجان‌ها است. مادامی که هیجان‌های منفی در افراد حاکم باشد، نمی‌توان به درک نیازهای سطح بالاتر، همکاری گروهی، همدلی با دیگران و ارزش‌گذاری به دیدگاه‌های دیگران امیدوار بود. این مهارت‌ها به دانشجویان کمک می‌کند تا در مواجهه با هیجان‌های دشوار، رفتار خود را تنظیم کنند و با توجه به علایق، ارزش‌ها، اهداف فردی و تفاوت‌های فردی، خوش‌بینی را به صورت پایدار افزایش دهند (میرزاخانی و همکاران، ۱۳۹۶). زمانی که یک پیامد منفی رخ می‌دهد، افراد تمایل دارند انگیزتگی خود را نسبت به موفقیت حفظ کنند؛ زیرا شکست را ذاتی نمی‌دانند و معتقدند تلاش بعدی احتمالاً موفقیت‌آمیز خواهد بود. دانشجویان از برنامه‌ریزی احتمالی و مسیرهای چندگانه برای دستیابی به اهداف استفاده می‌کنند و با آموزش مهارت‌های شکوفایی، خودکارآمدی و خوش‌بینی آنان به طور پایدار افزایش می‌یابد (اوه و جان، ۲۰۱۸). آموزش شکوفایی از طریق غایت‌نگری و شایستگی/مشارکت اجتماعی باعث می‌شود دانشجویان دارای شایستگی از سخت‌کوشی و شجاعت بهره‌مند شوند؛ بنابراین آنچه شروع می‌کنند به انتها می‌رسانند و با سختی‌ها و مشکلات بهتر مواجه می‌شوند، که این امر عملکرد و بهزیستی آنان را در طی زمان افزایش می‌دهد (هژبریان، ۱۳۹۳). این آموزش با ارائه راه‌هایی برای افزایش انگیزه، یافتن نقاط قوت منحصر به فرد و تأکید بر واقع‌بینی در دنیای کار، به دانشجویان کمک می‌کند تا منبع کنترل درونی و نگرش مثبت‌تری به کارایی داشته باشند و با افزایش توانمندی و مهارت‌های شخصی، شایستگی خود را نشان دهند و در مسیر شغلی موفق عمل کنند (عباسیان و همکاران، ۱۴۰۱). افراد آموزش دیده قادر خواهند بود در موقعیت‌های استرس‌زا صبور باشند، به موفقیت‌های آتی امیدوار شوند و گذار موفق از دانشگاه به کار را تجربه کنند (بروسنان، ۲۰۲۰؛ گوکسن و همکاران، ۲۰۲۳). از دیگر سو رویکرد تحلیل رفتار متقابل نیز با تأکید بر افزایش عمومی اشتیاق، رضایت از زندگی، کاهش فرسودگی، تعدیل توقعات غیرواقعی و تغییر سبک ارتباطی افراد، از طریق ایجاد سازه خوش‌بینی در مسیر پیشرفت شغلی مؤثر است (جونز و استوارت، ۲۰۱۹).

نخستین محدودیت پژوهش حاضر مربوط به جامعه و نمونه آماری است. با توجه به اینکه شرکت‌کنندگان دانشجویان سال آخر دانشگاه آزاد گرگان بودند، تعمیم نتایج به سایر گروه‌ها باید با احتیاط انجام شود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در مطالعات آتی، اثربخشی آموزش شکوفایی را بر دانشجویان شهرهای دیگر، کارمندان بررسی کنند. همچنین، ابزارهای خودگزارشی

مورد استفاده دارای محدودیت‌هایی مانند خطاهای اندازه‌گیری و عدم خویشتن‌نگری شرکت‌کنندگان بودند و دوره پیگیری برگزار نشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های دیگری مانند مصاحبه یا مشاهده و مطالعات پیگیرانه برای بررسی اثربخشی طولانی‌مدت استفاده شود. با توجه به نقش برجسته شکوفایی در خوش‌بینی و آمادگی برای گذار از دانشگاه به کار، ضرورت ارائه آموزش‌های بسترسازی و ارتقای رفتارهای کاریابی، برگزاری پودمان‌های شغلی و استفاده از ظرفیت فارغ‌التحصیلان شاغل برای مداخلات گروه همسال به منظور ارتقای خوش‌بینی مسیر شغلی و آمادگی گذار، به‌عنوان پیشنهادات کاربردی مطرح می‌شود.

## ملاحظات اخلاقی

پیش از شروع کار از شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه کتبی دریافت شد و آنها از موضوع و روش اجرای پژوهش مطلع شدند؛ به علاوه از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبان محافظت شد و تفسیر نتایج در صورت تمایل برای آنها انجام پذیرفت؛ همچنین مشارکت در پژوهش حاضر هیچگونه بار مالی برای شرکت‌کنندگان نداشت و این پژوهش با موازین دینی و فرهنگی آزمودنی و جامعه مغایر نبود.

## تعارض منافع

نتایج پژوهش با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست.

## تشکر و قدردانی

بدین وسیله پژوهشگران از تمامی کسانی که در این پژوهش همکاری کرده‌اند به ویژه دانشجویان دانشگاه آزاد گرگان، کلیه همکاران و پرسنل به خاطر صبر و بردباری، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

## منابع

- اشرفیان، ندا و صالحی، کیوان. (۱۴۰۱). تأثیر آموزش تحلیل رفتار متقابل بر مؤلفه‌های سبک تعامل معلم-دانش‌آموز در دوره ابتدایی. *دست‌آوردهای روان‌شناختی*، ۲۹(۱)، ۲۵۲-۲۵۹. <https://civilica.com/doc/1891600۲۲۹-۲۵۲>.
- اصغری سلیمانی، معصومه؛ خان‌محمدی، ارسلان؛ عباسی اسفنجیر، علی‌اصغر؛ و صادقی، جمال. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه‌های روان‌شناختی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بابل. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۲۱(۱)، ۵۳۲-۵۳۳. <http://ijme.mui.ac.ir/article-fa.html۵۳۴۶-۱>.
- ارشدی، نسرين؛ آزادی، سارا؛ بساک‌نژاد، سودابه؛ بشلیده، کیومرث؛ و نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه روان‌شناختی در کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز. *فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۱۳(۵۰)، ۴۵-۶۵. DOI:20.1001.1.27173852.1397.13.50.3.3
- آغاز، عسل و طریقیان، اسرا. (۱۳۹۴). اثر میانجی خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۱۰(۳۷)، ۱۰۲-۱۰۹. [https://journal.iams.ir/article\\_204.html۱۷۹-۱۰۲](https://journal.iams.ir/article_204.html۱۷۹-۱۰۲).
- اکبری شهابی، نسرين؛ حسینی نسب، داوود و آزموده، معصومه. (۱۴۰۴). مقایسه اثربخشی آموزش تنظیم هیجان و آموزش مهارت ارتباط بین فردی بر شایستگی روانی-اجتماعی پرستاران شاغل در تبریز. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱۵(۶۰)، ۲۴۵-۲۶۰. <https://doi.org/10.22034/spr.2026.514464.2107>
- برن، اریک. (۲۰۱۳). *تحلیل رفتار متقابل (ترجمه اسماعیل فصیح)*. تهران: انتشارات فرهنگ نشر نو با همکاری نشر آسیم.

- تابع بردبار، فریبا و جهان‌دیده، طویی. (۱۴۰۴). نقش ادراک نابرابری جنسیتی و امنیت در پیش‌بینی رضایت شغلی زنان: یک مطالعه توصیفی. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۵(۵۹)، ۸۲-۷۱. <https://doi.org/10.22034/spr.2025.507849.2083>
- دست‌باز، انور؛ عزیزی، آرمان و سلیمانی، برزان. (۱۴۰۲). مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۵(۱)، ۱۷۴-۱۷۴. DOI:10.48308/JCOC.2023.103256۱۴۹-۱۷۴
- شریفی، شیوا و صادقی، احمد. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۵)، ۹۶-۷۱. DOI:10.52547/JCOC.12.4.71۷۱-۹۶
- صادقی، حسین؛ عابدی، محمدرضا؛ احمدی، احمد؛ و نیلفروشان، پرینا. (۱۳۹۶). ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳۱(۱)، ۶۴-۶۴. DOI:10.48308/JCOC.2022.100616۴۵-۶۴
- ضیایی، حسام؛ رضایی، علی‌محمد؛ طالع‌پسند، سیاوش؛ و محمدی‌فر، محمدعلی. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مبتنی بر الگوی روان‌شناختی شکوفایی بر شادکامی، شایستگی و مشارکت اجتماعی. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۷(۱)، ۳۴-۱۹. DOI:10.22108/PPLS.2021.124754.1986
- عباسیان، فاطمه؛ پاکدامن، مجید؛ و کارشکی، حسین. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش شکوفایی بر افسردگی و اضطراب و تاب‌آوری دانش‌آموزان مدارس تیزهوشان. *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، ۱۱(۲)، ۵۶-۳۹. DOI:10.22067/TPCCP.2022.69515.1076
- علی‌پور اصفهانی، ندا و صادقی، احمد. (۱۳۹۹). نقش خوش‌بینی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در موفقیت تحصیلی دانشجویان. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۶(۱)، ۱۲-۱۲. DOI:10.22108/PPLS.2020.120957.1865۱-۱۲
- فراقی، مریم و جنانی، حمید. (۱۳۹۸). تأثیر خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۳(۳)، ۹۰-۱۷۱. DOI:20.1001.1.24765600.1397.3.3.5.1۷۱-۹۰
- میرزاخانی، پرویز؛ رضایی، علی‌محمد؛ امین‌بیدختی، علی‌اکبر؛ نجفی، محمود؛ و رحیمیان‌بوگر، اسحق. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزشی شکوفایی بر هیجان‌های مثبت، روابط، احساس معنی، پیشرفت و مجدوبیت پژوهشگران جوان و نخبگان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۱(۳۶)، ۲۳۰-۲۳۰. <https://doi.org/10.22034/jiera.2017.51091۲۰۹-۲۳۰>
- ملکیها، مزضیه و جعفری هرنندی، رضا. (۱۴۰۳). پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خود ادراک شده براساس سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیرشغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۴(۵۶)، ۱۴۵-۱۶۰. <http://noo.rs/pn1NT>
- هزبریان، هانیه. (۱۳۹۳). ارائه الگوی روان‌شناختی شکوفایی و تدوین پروتکل تربیتی-مداخله‌ای برای پرورش و ارتقای آن. *رساله دکتری*. دانشگاه سمنان.
- Albandea, I., & Giret, J. (2018). The effect of soft skills on French post-secondary graduates' earnings. *Recherches en Éducation*, 13(31), 156-168. DOI: 10.1108/IJM-01-2017-0014
- Ahn, J. S., Ratelle, C. F., Plamondon, A., Duchesne, S., & Guay, F. (2022). Testing reciprocal associations between parenting and youth's motivational resources of career decision making agency during the postsecondary transition. *Journal of Youth and Adolescence*, 51, 2396-2410. DOI: 10.1007/s10964-022-01672-8
- Baranov, V., Haushofer, J., & Jang, C. (2020). Can positive psychology improve psychological well-being and economic decision making? Experimental evidence from Kenya. *Economic Development and Cultural Change*, 68(4), 1345-1376. doi: 10.1086/702860
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. doi/10.1177/106907279600400103
- Brosnan, M. J. (2020). *Faculty role in student career development: A qualitative study (Doctoral dissertation)*. Seton Hall University.
- Cele, L., Willen, S., Dhanuka, M., & Mendenhall, E. (2021). Ukuphumelela: Flourishing and the pursuit of a good life, and good health, in Soweto, South Africa. *SSM - Mental Health*, 1(12), 100-112. DOI: 10.1016/j.ssmmh.2021.100022

- Chen, H., Song, W., Xie, J., Wang, H., Zheng, F. (2025). The impact of Chinese teachers' career calling on job burnout: A dual path model of career adaptability and work engagement. *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(3), 379–400. doi.org/10.32604/ijmhp.2025.060370
- Dong, D., Akkermans, J., & Khapova, S. N. (2025). Navigating a double school-to-work transition: How do Chinese graduate students decide where to start their careers after studying abroad. *Career Development International*, 30(2), 139–159. DOI: 10.1108/CDI-03-2024-0107
- 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 Counseling & Development*, 90(1), 13–19. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.02.004
- Gokcen, N., Hefferon, K., & Attree, E. (2023). University students' constructions of 'flourishing' in British higher education: An inductive content analysis. *International Journal of Wellbeing*, 2, 1–21. DOI: 10.5502/ijw.v2i1.1
- Hlado, P., Lazarová, B., & Hloušková, L. (2019). Career adaptability of vocational education and training graduates in the period of prospective school-to-work transition. *Studia Paedagogica*, 24(2), 59–83. DOI: 10.5817/SP2019-2-3
- Hine, R., Patrick, P., Berger, E., Diamond, Z., Hammer, M., Morris, Z., Fathers, C., & Reupert, A. (2022). From struggling to flourishing and thriving: Optimizing educator wellbeing within the Australian education context. *Teaching and Teacher Education*, 115, 103117. DOI: 10.1016/j.tate.2022.103727
- Inoue, M., Tatsumi, A., & Fukuzaki, T. (2022). Effectiveness of the internet-based parent education program on applied behavior analysis for parents of children with autism spectrum disorder. *Brain and Development*, 44(10), 655–663. DOI: 10.1016/j.braindev.2022.07.008
- Joines, V., & Stewart, Y. (2019). *TA today: A new introduction to transactional analysis (B. Daggostar, Trans.)*. Tehran: Dayereh Publications.
- Jiao, Y., Yang, L., Lei, J., Zhang, W., & Chen, G. (2025). Relationship of transition shock, adversity quotient, and work engagement: A structural equation modeling approach. *Nurse Education Today*, 148, 106641. DOI: 10.1016/j.nedt.2025.106641
- Lambert, L., Passmore, H. A., & Joshanloo, M. (2018). A positive psychology intervention program in a culturally-diverse university: Boosting happiness and reducing fear. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1141–1162. DOI: 10.1007/s10902-018-9993-z
- Ling, T. J., & O'Brien, K. M. (2013). Connecting the forgotten half: The school-to-work transition of non college-bound youth. *Journal of Career Development*, 40, 347–367. DOI: 10.1177/0894845312455506
- Lin, X., Luan, Y., Zhao, K., Zhao, T., & Zhao, G. (2022). The antecedents and outcomes of career optimism: A meta-analysis. *Career Development International*, 27(4), 409–432. DOI: 10.1108/CDI-01-2022-0023
- Lai, A. H. Y., Wong, E. L. Y., Lau, W. S. Y., Tsui, E. Y. L., & Leung, C. T. C. (2024). Life-world design: A career counseling program for future orientations of school students. *Children and Youth Services Review*, 161, 1–13. DOI: 10.1016/j.chilyouth.2024.107627
- Manoharan, A., Jones, J., Jiang, Z., & Singal, M. (2021). Career optimism of culturally and linguistically diverse hotel workers in the pandemic age. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1027–1036. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102796
- Maftai, A., Măirean, C., & Dănilă, O. (2023). What can I be when I grow up? Parental support and career exploration among teenagers: The moderating role of dispositional optimism. *Personality and Individual Differences*, 200, 1–9. DOI: 10.1016/j.paid.2022.111870
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2020). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174–181. DOI: 10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x
- Meoli, A., Piva, E., & Righi, H. (2024). Missing women in STEM occupations: The impact of university education on the gender gap in graduates' transition to work. *Research Policy*, 53(8), 18–24. DOI: 10.1016/j.respol.2024.105072
- Okolie, U. (2022). Work placement learning and students' readiness for school-to-work transition: Do perceived employability and faculty supervisor support matter? *Journal of Vocational Behavior*, 139, 380–395. DOI: 10.1016/j.jvb.2022.103805

- Oh, S. K., & Jun, J. (2018). Structural relationships between career barriers, social support levels, ego-resilience, job search efficacy, and career preparation behavior of middle-aged unemployed men. *KEDI Journal of Educational Policy*, 15(1), 14–26. <https://www.researchgate.net/publication/326395223>
- Park, H. (2025). The relationship between career stress and non-suicidal self-injury among college students: Mediating effects of depression and resilience. *Acta Psychologica*, 257, 105078. [doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105078](https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105078)
- Richards, K., Reed, K., & Parrish, A. (2025). Exploring first-year occupational therapy students' perspectives of an On-Country experience: A study from an Australian undergraduate program. *Australian Occupational Therapy Journal*, 72(3), e70019. DOI: 10.1111/1440-1630.70019
- 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. DOI: 10.1177/1069072704270271
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2023). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139. DOI: 10.1177/1069072711420849
- Seligman, M. E., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774–788. DOI: 10.1037/0003-066X.61.8.774
- Slood, D., & Scheibehenne, B. (2022). Understanding the financial incentive conundrum: A meta-analysis of the effectiveness of financial incentive interventions in promoting energy conservation behavior. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 168, 276–285. DOI: 10.1016/j.rser.2022.112761
- Stewart, L., & Joines, V. (2009). *TA today: A new introduction to transactional analysis (3rd ed.)*. North Carolina: Lifespace Publications.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2024). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39–48. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.11.004
- Wang, H., Liu, J., Li, C., Fang, A., & Wang, G. (2024). Research on the effect mechanism of career-specific parental support promoting meaning in life of Chinese higher vocational college students. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1172. DOI: 10.3390/bs14121172