



The Effectiveness of Psychological Skills Training on the Work Readiness of Professional-Technical Girl Students

Atefeh Khayat Naseri¹, Kobra Namvaran², Sadegh Maleki Avarsin³,
Jahangir Yari Haj Ataloo³

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
2. Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Azerbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
3. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Corresponding Author: Kobra Namvaran

E-mail: k.namvaran@azaruniv.ac.ir

Received: 01 December 2024

Revised: 22 December 2024

Accepted: 24 December 2024

Citation: Khayat Naseri, A., Namvaran, K., Maleki Avarsin, S. and Yari Haj Ataloo, J. (2025). The Effectiveness of Psychological Skills Training on the Work Readiness of Professional-Technical Girl Students. *Journal of Modern Psychological Researches*, 20(77), 251-261. [doi: 10.22034/jmpr.2024.64797.6556](https://doi.org/10.22034/jmpr.2024.64797.6556)

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: This research aimed to evaluate the effectiveness of psychological skills training on work readiness among female students in technical and vocational education. This study emphasizes that work readiness is essential for success in the job market and serves as an indicator of potential performance and career advancement.

Work readiness includes both technical and psychological skills. While technical skills enable individuals to perform specific tasks, psychological skills act as supportive factors, helping individuals maintain their jobs and succeed in their careers. Students entering the job market with well-developed psychological skills experience significant benefits in terms of perceived employability, readiness for the transition from school to work, and overall job satisfaction. These skills are crucial for effective communication and positive workplace behaviors. Therefore, high school graduates, especially those from technical and vocational schools, need to have strong psychological capabilities to succeed in the competitive global job market. However, there is a growing gap between the skills that employers expect and those that the educational system provides. This discrepancy underscores the importance of understanding the effectiveness of teaching psychological skills in enhancing work readiness, particularly for students in technical and vocational programs.

Method: This study used a quasi-experimental pre-test/post-test design with a control group. Data collection was conducted using the Work Readiness Scale for Graduates developed by Caballero, Walker, and Tizkovich (2011). This scale includes 64 questions and employs a five-point Likert scale (1-5) to assess work readiness across nine subscales: motivation, organizational maturity, personal development, technical focus, interpersonal orientation,

attitude, problem-solving, adaptability, and resilience. The reliability coefficient of 0.96 (Cronbach's alpha) demonstrated high internal consistency. As a result, the questionnaire was administered before and after the psychological skills training. The experimental group participated in sixteen 90-minute training sessions, while the control group did not receive any training beyond regular school education.

Results: Data analysis was performed using multivariate analysis of covariance (MANCOVA) with SPSS statistical software. Before conducting the MANCOVA, we examined the necessary assumptions. The assumption of normality was confirmed using the Shapiro-Wilk test ($p > 0.05$). The equality of the variance-covariance matrix was validated through the M. Box test ($p > 0.001$). Additionally, Levene's test confirmed the equality of variances among groups ($p > 0.05$), indicating that the application of multivariate analysis of covariance was appropriate. The results of the multivariate test regarding the mean differences in work readiness scores are presented in the table below.

Table 1. Multivariate Analysis of Mean Differences in Work Readiness Scores Between the Two Student Groups

	Value	F	p	η^2	Group	Adjusted Mean	E. S.
Wilks' Lambda	0.12	5.18	0.000	0.87	Experimental	276.32	5.99
					Control	190.57	5.99

According to the data presented in the table above, a statistically significant difference was found between the mean scores of the two groups of students regarding work readiness ($F = 18.5$, $p < 0.05$, Wilks' Lambda = 0.12, $\eta^2 = 0.87$). The work readiness score for students who received psychological skills training significantly increased, with an adjusted mean of 276.32, compared to the control group's adjusted mean of 190.57. This indicates that 87% of the variance in work readiness among female technical and vocational students can be attributed to the psychological skills training.

To further assess the effectiveness of psychological skills training on various components of work readiness, a univariate analysis of covariance was conducted. The results showed significant differences between the means of the following components: motivation ($F = 24.97$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.44$), organizational maturity ($F = 88.36$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.74$), personal development ($F = 109.93$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.78$), technical focus ($F = 69.63$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.69$), interpersonal orientation ($F = 99.72$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.76$), attitude ($F = 60.45$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.66$), problem-solving ($F = 55.64$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.64$), adaptability ($F = 39.3$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.55$), and resilience ($F = 174.2$, $p < 0.005$, $\eta^2 = 0.84$). The means for each of these nine indices in the group receiving psychological skills training were significantly higher than those in the control group.

Discussion: The psychological skills training program in this research aimed to teach students that success in the job market should not depend solely on the technical expertise they acquire. Instead, it emphasized the importance of recognizing psychological skills as essential for thriving in the workplace.

The training sessions incorporated active awareness-raising activities, class discussions, and both group and individual exercises focused on various targeted skills. As a result, students gained a broader understanding of psychological skills and improved their abilities in these areas. Students learned how to set realistic and incremental goals, starting with small, achievable targets and gradually progressing toward larger objectives through effective goal-setting techniques. They were taught that change is a natural part of life and that adaptability is essential. Enhancing motivation and fostering a positive outlook also played a significant role in helping students maintain hope for the future and stay committed to achieving their goals. To further strengthen these skills, thematic workshops can be organized for students. Improving psychological skills can be facilitated through group activities or by consulting with a school psychologist.

KEYWORDS

work readiness, professional, psychological, technical, skill





فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر آمادگی کاری دانش‌آموزان دختر فنی - حرفه‌ای^۱عاطفه خیاط ناصری^۱، کبری ناموران^۲، صادق ملکی آوارسین^۳، جهانگیر یاری حاج عطالو^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۲. گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

نویسنده مسئول: کبری ناموران

رایانامه: k.namvaran@azaruniv.ac.ir

استناددهی: خیاط ناصری، عاطفه، ناموران، کبری، ملکی آوارسین، صادق و یاری

حاج عطالو، جهانگیر. (۱۴۰۴). اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر آمادگی

کاری دانش‌آموزان دختر فنی - حرفه‌ای. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی،

۲۰ (۷۷)، ۲۶۱-۲۵۱. doi: 10.22034/jmpr.2024.64797.6556

تاریخ دریافت: ۱۱ آذر ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۰۲ دی ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۴ دی ۱۴۰۳

مشخصات مقاله

چکیده

کلیدواژه‌ها:

آمادگی کاری، حرفه‌ای، روان‌شناختی، فنی، مهارت

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر آمادگی کاری دانش‌آموزان دختر فنی-حرفه‌ای بود. این پژوهش کاربردی به روش نیمه‌آزمایشی، با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموزان دختر سال یازدهم دبیرستان‌های فنی-حرفه‌ای دخترانه شهر تبریز، در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲، با میانگین سنی ۱۶±۱ بود. نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای، انجام شد. ابتدا یک ناحیه و سپس یک دبیرستان فنی-حرفه‌ای دخترانه به‌طور تصادفی انتخاب شد. سپس دو کلاس هم‌رشته و هم‌سطح (یازدهم) از آن مدرسه به‌طور تصادفی انتخاب گردید. سپس به‌طور تصادفی یکی از کلاس‌ها به‌عنوان گروه آزمایش و دیگری به‌عنوان گروه کنترل در نظر گرفته شد. نمونه مورد مطالعه شامل ۴۲ نفر (۲۱ نفر در هر گروه) بود. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه آمادگی کاری، قبل و بعد از اجرای آموزش بسته مداخله‌ای مهارت‌های روان‌شناختی انجام گردید. آموزش مهارت‌های روان‌شناختی برای گروه آزمایش، طی شانزده جلسه ۹۰ دقیقه‌ای اجرا شد. گروه کنترل آموزشی غیر از آموزش‌های روتین مدرسه دریافت نکرد. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل کواریانس با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام گردید. نتایج نشان داد که آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر آمادگی کاری دانش‌آموزان و مؤلفه‌های آن اثربخش است. پیشنهاد شد جهت ارتقای آمادگی کاری دانش‌آموزان به آن‌ها مهارت‌های روان‌شناختی آموزش داده شود.

۱. مقاله حاضر برگرفته از رساله دوره دکتری تخصصی نویسنده اول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز است.



مقدمه

آنچه که در هر جامعه‌ای، از آموزش و پرورش مورد انتظار است، آماده‌سازی فرزندان برای هرچه مؤثرتر ظاهرشدن در ساختن آینده کشور در دنیای پرچالش، رقابتی و بسیار متغیر امروزی است. آماده‌سازی برای کار، به بازار اطمینان می‌دهد، که دستیابی به استاندارد عملکرد بالاتر کارکنان امکان‌پذیر است (عطارنیا، عباسی و علی‌محمدی، ۱۳۹۹).

آمادگی کاری^۱ ویژگی است که فرد را برای موفقیت در بازار کار آماده می‌کند و به‌عنوان نشانه‌ای از پتانسیل بالای عملکرد و پیشرفت شغلی شناخته می‌شود که هر دو بُعد مهارت‌های تخصصی و همچنین مهارت‌های روان‌شناختی^۲ را شامل می‌شود (تنتاما و ریسکیانا^۳، ۲۰۲۰). مهارت‌های تخصصی افراد را قادر به انجام یک وظیفه می‌کنند، اما مهارت‌های روان‌شناختی به‌صورت حمایت‌کننده عمل کرده و افراد را قادر به حفظ و موفقیت در شغل‌شان می‌کنند (پاتاسیل و تابلاتین^۴، ۲۰۱۷). کارکنان به منظور رقابت در شرایط آینده کاری، به انواع مهارت‌های روان‌شناختی مثل نوآوری، مواجهه با ابهام و به عبارتی رفتار کاری پیش‌کنش مانند خودابتنکاری، توجه به تغییر، فعال بودن، آینده‌مدار بودن (قجری، ۱۴۰۲)، کارگروهی و رقابت‌پذیری نیاز دارند (نورجناح، آنا و ماسک^۵، ۲۰۲۲).

آموخته‌ها زمانی توسعه می‌یابند که دانش‌آموز با مهارت‌های روان‌شناختی رشدیافته وارد بازار کار شود (بکینگهام^۶، ۲۰۲۳). چرا که مهارت‌های روان‌شناختی اثرات مستقیم مثبت قابل توجهی بر اشتغال‌پذیری درک شده، آمادگی برای گذر از مدرسه به شغل^۷ و رضایت دارد (بالوکو، موقابی، نانسامبا، ماتاقی، اوندیری و اتو^۸، ۲۰۲۱) و می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای افزایش اشتغال‌پذیری در بین فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف در جامعه کاری جهانی و پرتحرک امروزی باشند (عاصفر و آبدین^۹، ۲۰۲۱). همچنین در داشتن ذهنیت کارآفرینی و موفقیت در بازار کار کمک‌کننده است (هارتانتو و پرنومو^{۱۰}، ۲۰۲۰). به‌طورکلی مهارت‌های روان‌شناختی برای برقراری ارتباط با جامعه و بهبود رفتار شغلی بسیار حائز اهمیت است (شاهیدا و ناگاراچو^{۱۱}، ۲۰۲۰). لذا امروزه در آگهی‌های استخدامی از فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای تمرکز بیشتر کارفرمایان بر مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت، کار تیمی، حل مسئله آنها به‌عنوان بخشی از شرایط احراز شغل متمرکز شده است (خنیفیر و جوان‌یخت، ۱۳۹۷).

در این میان فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها به‌ویژه هنرستان‌های فنی-حرفه‌ای، جهت رویارویی با رقابت شغلی جهانی، باید از قابلیت‌های روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند (نورجناح و همکاران، ۲۰۲۲). اما مسئله اینجاست که مربیان و کارفرمایان اذعان می‌کنند شکاف روبه‌رشدی بین مهارت‌های مورد انتظار بازار کار و مهارت‌هایی که جوانان و نوجوانان در

سیستم آموزشی تعلیم می‌بینند، وجود دارد (خنیفیر و جوان‌یخت، ۱۳۹۷). دانش‌آموزانی که به‌تازگی فارغ‌التحصیل شده‌اند، علاوه بر این‌که تجربه کاری تخصصی و فنی ندارند، از نظر چگونگی حضور در محل کار و برخورد با کارفرما، همکاران و یا مشتریان نیز آمادگی ندارند (عامری و نجفی، ۱۴۰۳). لذا به نظر می‌رسد هم‌تراز با توجه به مهارت‌های تخصصی، لازم است آمادگی افراد برای حضور در محل کار ارتقاء یابد و آموزش مهارت‌های روان‌شناختی در قالب ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی در اولویت قرار گیرد.

کریمووا^{۱۲} (۲۰۲۰) شاخص‌های مهارت‌های زندگی سازمان بهداشت جهانی^{۱۳} را مبنای تقسیم‌بندی مهارت‌های روان‌شناختی قرار داده و با انطباق آن با شایستگی‌های یک زندگی موفق و یک جامعه خوب و همچنین مهارت‌هایی برای پیشرفت اجتماعی که توسط سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^{۱۴} تنظیم شده است، مهارت‌های روان‌شناختی را در سه دسته کلی مهارت‌های فردی شامل یادگیری، اخلاق حرفه‌ای، خودآگاهی، تحمل استرس، تعهد، تعادل زندگی و خلاقیت؛ مهارت‌های اجتماعی شامل ارتباطات، کار تیمی، شبکه‌سازی، مذاکره، مدیریت تعارض، رهبری و انطباق فرهنگی و مهارت‌های روش‌شناختی شامل مشتری‌مداری، رشد مداوم، سازگاری با تغییر، نتیجه‌گرایی، تحلیل و تصمیم‌گیری، مدیریت و سواد اطلاعاتی تقسیم کرده است. عمده‌ترین ویژگی‌های آمادگی برای کار شامل تاب‌آوری، توانایی حل مسئله، توسعه فردی و تسلط حرفه‌ای، جهت‌گیری بین‌فردی، انطباق‌پذیری، بلوغ سازمانی و ایجاد انگیزش و نگرش مثبت به کار در نظر گرفته شده است (زرین‌کوب، ۱۴۰۱؛ سپهوند، ۱۳۹۸).

از آن‌جاکه شایستگی و بهره‌وری فارغ‌التحصیلان در دنیای کار کنونی بسیار اندک است؛ بنابراین، جذب کارکنان با تحصیلات بالا توسط شرکت‌های بزرگ، چه در مقیاس ملی و چه در مقیاس بین‌المللی، دشوار شده است (دوی، رجکی و فیتز^{۱۵}، ۲۰۲۱). دانش‌آموزان در ترم پایانی برای واجد شرایط بودن بهتر برای شغل و رویارویی با دنیای کار در آینده، باید سطح بالایی از آمادگی کار را داشته باشند (ریدهو و سیسوانتی^{۱۶}، ۲۰۲۰). از طرفی در اقتصاد مبتنی بر مهارت، آن‌ها به دانش و درک درستی از نحوه معرفی خود به کارفرمایان و مجموعه مهارت‌های کسب‌شده‌شان نیاز دارند (شووینزبرگ، ماندی، دیبر و گریوالدیس^{۱۷}، ۲۰۲۱). این درحالی است که تاکنون به موضوع اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر آمادگی کاری، به‌خصوص برای دانش‌آموزان فنی-حرفه‌ای آن‌چنان که شایسته است، پرداخته نشده است. لذا باتوجه به این ضرورت، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر میزان آمادگی کاری دانش‌آموزان فنی-حرفه‌ای انجام شد؛ شاید گام کوچکی در جهت تسهیل جریان آموزش مهارت‌های روان‌شناختی در آماده‌سازی دانش‌آموزان برای بازار کار باشد. نتایج پژوهش می‌تواند روش مناسبی برای برنامه‌ریزان و مسئولین آموزش و پرورش و مدیران

10. Hartanto & Purnomo

11. Shahida & Nagaraju

12. Karimova

13. World Health Organization (WHO)

14. Organization for Economic Co-operation and Development

15. Dewi, Rejeki, & Fitri

16. Ridho & Siswanti

17. Schweinsberg, Mundy, Dyer, & Garivaldis

1. job readiness

2. psychological skills

3. Tentama & Riskiyana

4. Patacsil & Tablatin

5. Nurjanah, Ana, & Masek

6. Beckingham

7. School-To-Work Transition (STWT)

8. Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi, & Otto

9. Asefer & Abidin

مدارس فنی-حرفه‌ای در راستای ارتقای آمادگی کاری و اثربخشی شغلی دانش‌آموزان فنی-حرفه‌ای، ارائه کند.

روش

این پژوهش کاربردی به روش نیمه‌آزمایشی، با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموزان دختر سال یازدهم دبیرستان‌های فنی-حرفه‌ای دخترانه شهر تبریز، در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲، با میانگین سنی 16 ± 1 بود. نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام گردید. نمونه مورد مطالعه شامل ۴۲ نفر (۲۱ نفر در هر گروه) بود. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل کواریانس چندمتغیری انجام گردید.

ابزار سنجش

مقیاس آمادگی کاری^۱ فارغ‌التحصیلان کابالرو، واکر و تیزکیوویچ^۲ (۲۰۱۱): این مقیاس دارای ۶۴ سوال با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱-۵) می‌باشد؛ که در ۹ خرده مقیاس قابل جمع شامل انگیزش، بلوغ سازمانی، توسعه فردی، تسلط حرفه‌ای، جهت‌گیری بین‌فردی، نگرش، حل‌مسأله و انطباق‌پذیری و تاب‌آوری، آمادگی برای کار را اندازه‌گیری می‌کند. پایایی مقیاس از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۶، سازگاری درونی بالایی را نشان داده است (کابالرو و همکاران، ۲۰۱۱).

جدول ۱: خلاصه محتوای برنامه آموزش مهارت‌های روان‌شناختی

جلسه	موضوع اصلی	محتوا
اول	برقراری رابطه سازمان‌دهی	اجرای پیش‌آزمون، آشنایی با دانش‌آموزان و بیان شرایط و هدف آموزش، تأکید بر انجام فعالیت‌ها و تمرین‌ها در داخل و خارج از کلاس و تعهد به حضور مؤثر و به‌موقع
دوم	تعهد، بینش رشدی، مسئولیت‌پذیری، هدف‌گذاری	اهمیت داشتن تعهد در ابعاد فردی و سازمانی، شرح سه نیاز اصلی که انسان را برانگیخته می‌کند از نظر مک‌کللند، بیان اهمیت و تلاش برای رشد شخصی، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های افرادی که مسئولیت‌پذیرند، تمرین شامل مرور اهداف و تجربیات مفهومی مرتبط، تکالیف عملی برای تعیین اهداف کوتاه و بلندمدت
سوم	یادگیری	اهمیت مهارت یادگیری، ارائه راهکارهایی برای چگونگی یادگیری بهتر، یادگیری خودتنظیمی (یادگیری چگونه یادگرفتن)، یادگیری مادام‌العمر، انجام تمرین خودارزیابی منظم، ارائه تکلیف برنامه، تنظیم برنامه یادگیری شخصی
چهارم	تاب‌آوری، مدیریت استرس، تحمل ابهام	مفهوم تاب‌آوری و چگونگی تمرین این مهارت، آشنایی با مفهوم ریسک‌پذیری و ریسک کنترل‌شده و تمرین آن، آشنایی با راهکارهای مدیریت استرس، اهمیت تحمل ابهام و راهکارهای آن، انجام تمرین گروهی با توصیفی از یک موقعیت تنش‌زا
پنجم	رقابت‌پذیری، چالش‌پذیری	اهمیت و راهکارهای ارتقای روحیه رقابت‌پذیری، مفهوم چالش‌پذیری و راهکارهایی برای مثبت نگاه کردن به چالش‌ها و تمرین با چالش‌های خودساخته، تمرین راهاندازی چالش‌های حل مسأله فوری، تکلیف: رقابت برای بهترین ایده‌پردازی
ششم	خودآگاهی، اعتمادبه‌نفس، مثبت‌نگری	مفهوم خودآگاهی و چرستی آن، اعتمادبه‌نفس، علائم کمبود و راهکارهای تقویت اعتمادبه‌نفس، نقش تعیین‌کننده مثبت‌نگری، مفهوم پیشرفت‌گرایی و داشتن ذهنیت رشدپذیر، تمرین روزنامه‌نویسی مثبت
هفتم	خودشناسی، اخلاق حرفه‌ای	اهمیت واقع‌بینی و فروتنی جهت دستیابی به اهداف و خواسته‌ها، نقش تعیین‌کننده اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن در شناخت اطرافیان از ما (برندینگ شخصی)، تمرین دریافت بازخورد از هم‌گروهی‌ها و شناسایی نقاط قوت و ضعف خود
هشتم	-	مرور و تقویت نتایج جلسات ۱-۷
نهم	روابط مؤثر	نقش روابط اجتماعی در ابعاد مختلف زندگی و رشد افراد، راهکارهای برقراری روابط مؤثر، هوش اجتماعی و راهکارهای تقویت آن، تمرین نقش‌آفرینی

دهم	انتقادپذیری، رهبری	انتقادپذیری و قوانین کسب و رشد این مهارت، تأثیر رفتار احترام‌آمیز با دیگران در پیشرفت فردی، مهارت رهبری و روش‌های دستیابی به آن، تمرین ارائه بازخورد سازنده
یازدهم	کار تیمی، مذاکره	کار تیمی، انواع آن و راهکارهای انجام کار تیمی مؤثر، اهمیت انعطاف‌پذیری و پذیرش تنوع فرهنگی، هنگام حضور و همکاری در یک گروه یا تیم، مهارت مذاکره و راهکارهای رسیدن به یک مذاکره موفق، تمرین گفتگوهای مذاکره‌ای
دوازدهم	تفکر خلاق، تفکر انتقادی	تکنیک‌های تفکر خلاق، مهارت تفکر انتقادی و روش‌های بهبود آن، انجام تمرین تجسم آینده به صورت گروهی
سیزدهم	حل مسئله، سازگاری	روش‌های یادگیری و عادت‌دادن ذهن به حل مسئله، مهارت سازگاری و لزوم آن برای بقا و رشد در مواجهه با تغییرات، ارائه تکلیف مطالعه موردی: یکی از مسائل پیرامون خود را انتخاب و تجزیه و تحلیل کرده و راه‌حل‌های خود را پیشنهاد دهید.
چهاردهم	تصمیم‌گیری	چه مواردی باعث بهبود مهارت تصمیم‌گیری می‌شوند؟ راهکارهای تقویت مهارت تصمیم‌گیری، تمرین شبیه‌سازی مواجهه با مواقع فوریتی
پانزدهم	-	مرور و تقویت نتایج جلسات ۹-۱۴
شانزدهم	-	اجرای پس‌آزمون

یافته‌ها

ابتدا نمرات میانگین و انحراف معیار آمادگی کاری و مولفه‌های نه‌گانه آن در دو مرحله اندازه‌گیری برای هر دو گروه محاسبه گردید. شاخص‌های آمار توصیفی آمادگی کاری گروه‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های آمار توصیفی آمادگی کاری گروه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
انگیزش	آزمایش	۱۶/۲۸	۴/۳۸	۲۱/۱۴	۲/۲۲
	کنترل	۱۶/۱۹	۴/۳۱	۱۶/۲۸	۴/۲۶
بلوغ سازمانی	آزمایش	۲۳/۰۹	۷/۲۱	۳۴/۷۱	۰/۸۴
	کنترل	۲۲/۹۵	۷/۰۷	۲۳/۲۳	۶/۸۹
توسعه فردی	آزمایش	۳۲/۲۳	۸/۲۶	۴۷/۵۷	۱/۱۶
	کنترل	۳۱/۹۵	۸/۲۸	۲۳/۳۳	۸/۰۳
تسلط حرفه‌ای	آزمایش	۱۵/۶۶	۴/۶۸	۲۲/۱۹	۱/۱۲
	کنترل	۱۵/۶۱	۴/۶۶	۱۵/۶۶	۴/۵۶
جهت‌گیری بین‌فردی	آزمایش	۲۶/۷۶	۷/۳۲	۳۹/۲۳	۱/۰۹
	کنترل	۲۶/۵۲	۷/۲۷	۲۶/۷۱	۷/۲۲
نگرش	آزمایش	۲۳/۶۶	۷/۰۹	۳۴/۸۵	۲/۵۳
	کنترل	۲۳/۴۷	۶/۹۳	۲۳/۸	۶/۹۲
حل مسئله	آزمایش	۱۹/۶۱	۶/۱۸	۲۹/۱۴	۱/۹۸
	کنترل	۱۹/۴۷	۵/۹۳	۱۹/۶۱	۶/۱۸
انطباق‌پذیری	آزمایش	۱۵/۳۳	۴/۱۳	۲۰/۸۵	۱/۸۵
	کنترل	۱۵/۳۳	۴/۰۹	۱۵/۴۲	۴/۰۳
تاب‌آوری	آزمایش	۱۷/۰۴	۴/۱۵	۲۷	۰
	کنترل	۱۶/۹۵	۴/۲۲	۱۷/۰۹	۴/۲۱
آمادگی کاری	آزمایش	۱۸۹/۷۱	۴۷/۸۹	۲۷۶/۷۱	۷/۱۹
	کنترل	۱۸۸/۴۷	۴۷/۵۷	۱۹۰/۱۹	۴۶/۶۲

طبق اطلاعات جدول ۲، در همه متغیرهای وابسته، میانگین نمرات پس‌آزمون در گروه آزمایش، نسبت به پیش‌آزمون افزایش پیدا کرده است. درحالی‌که میانگین نمرات پس‌آزمون همه متغیرهای وابسته در گروه کنترل نسبت به پیش‌آزمون، تفاوت‌های جزئی و در یک مورد کاهش نشان می‌دهد. برای بررسی معنادار بودن این تفاوت‌ها از آزمون کوواریانس چندمتغیره استفاده گردید.

قبل از اجرای آزمون کوواریانس چندمتغیره، ابتدا پیش‌فرض‌های موردنیاز بررسی شد. پیش‌فرض نرمال بودن از طریق آزمون شاپیرو-ویلک تأیید شد ($p > 0/05$). یکسانی ماتریس واریانس-کوواریانس از طریق آزمون ام. باکس تأیید شد ($p > 0/001$). همچنین تساوی واریانس‌های گروه‌ها از طریق آزمون لون تأیید شد ($p > 0/05$)؛ بنابراین آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره قابل اجرا بود. نتایج آزمون چندمتغیری تفاوت میانگین‌های نمرات آمادگی کاری در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: آزمون چندمتغیری تفاوت میانگین‌های نمره آمادگی کاری دانش‌آموزان دو گروه

مقدار	واریانس	p	η^2	گروه	E. M.	E. S.
لامبدای ویلکز	۰/۱۲	۰/۰۰۰	۰/۸۷	آزمایش	۲۷۶/۳۲	۵/۹۹
				کنترل	۱۹۰/۵۷	۵/۹۹

طبق اطلاعات جدول ۳، بین میانگین‌های نمرات دانش‌آموزان دو گروه، در آمادگی کاری از نظر آماری تفاوت معنی‌دار وجود داشت ($F=18/5$ ، $p < 0/05$ ، $\lambda = 0/12$ ، لامبدای ویلکز، $\eta^2 = 0/87$) و نمره آمادگی کاری دانش‌آموزان گروهی که آموزش مهارت‌های روان‌شناختی دیده‌اند، با میانگین تعدیل‌شده ۲۷۶/۳۲ نسبت به گروه کنترل با میانگین تعدیل‌شده ۱۹۰/۵۷

به طور معنی‌داری افزایش یافته است. بنابراین آموزش مهارت‌های روان‌شناختی در بهبود آمادگی کاری دانش‌آموزان دختر فنی-حرفه‌ای، به میزان ۸۷٪ تأثیر داشته است. برای بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر مولفه‌های آمادگی کاری، آزمون تحلیل کواریانس تک‌متغیره انجام شد که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: تحلیل کوواریانس تک‌متغیره برای مقایسه میانگین‌های مولفه‌های آمادگی کاری دانش‌آموزان دو گروه

مقیاس	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	p	η^2	گروه	E. M.	E. S.
انگیزش	۲۴۶/۰۴	۱	۲۴۶/۰۴	۲۴/۹۷	۰/۰۰۰	۰/۴۴	آزمایش	۲۱/۱۳	۰/۶۸
							کنترل	۱۶/۲۹	۰/۶۸
بلوغ سازمانی	۱۳۶۰/۳۳	۱	۱۳۶۰/۳۳	۸۸/۳۶	۰/۰۰۰	۰/۷۴	آزمایش	۳۴/۶۷	۰/۸۵
							کنترل	۲۳/۲۷	۰/۸۵
توسعه فردی	۲۳۷۵/۷۱	۱	۲۳۷۵/۷۱	۱۰۹/۹۳	۰/۰۰۰	۰/۷۸	آزمایش	۴۷/۴۸	۱/۰۱
							کنترل	۳۲/۴۱	۱/۰۱
تسلط حرفه‌ای	۴۳۷/۹۴	۱	۴۳۷/۹۴	۶۹/۶۳	۰/۰۰۰	۰/۶۹	آزمایش	۲۲/۱۶	۰/۵۴
							کنترل	۱۵/۶۹	۰/۵۴
جهت‌گیری بین‌فردی	۱۶۰۰/۱۱	۱	۱۶۰۰/۱۱	۹۹/۷۲	۰/۰۰۰	۰/۷۶	آزمایش	۳۹/۱۵	۰/۸۷
							کنترل	۲۶/۷۹	۰/۸۷
نگرش	۱۲۴۹/۱۷	۱	۱۲۴۹/۱۷	۶۰/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۶۶	آزمایش	۳۴/۷۹	۰/۹۹
							کنترل	۲۳/۸۷	۰/۹۹
حل مسأله	۹۲۹/۱۸	۱	۹۲۹/۱۸	۵۵/۶۴	۰/۰۰۰	۰/۶۴	آزمایش	۲۹/۰۹	۰/۸۹
							کنترل	۱۹/۶۶	۰/۸۹
انطباق‌پذیری	۳۰۴/۵۱	۱	۳۰۴/۵۱	۳۹/۳	۰/۰۰۰	۰/۵۵	آزمایش	۲۰/۸۴	۰/۶
							کنترل	۱۵/۴۴	۰/۶
تاب‌آوری	۱۰۱۵/۸۳	۱	۱۰۱۵/۸۳	۱۷۴/۲	۰/۰۰۰	۰/۸۴	آزمایش	۲۶/۹۷	۰/۵۲
							کنترل	۱۷/۱۲	۰/۵۲

طبق اطلاعات جدول ۴، بین میانگین‌های مولفه‌های انگیزش ($F=24/97$, $p<0/005$, $\eta^2=0/44$)، بلوغ سازمانی ($F=88/36$, $p<0/005$)، تسلط حرفه‌ای ($F=99/72$, $p<0/005$, $\eta^2=0/76$)، توسعه فردی ($F=109/93$, $p<0/005$, $\eta^2=0/78$)، جهت‌گیری بین‌فردی ($F=69/63$, $p<0/005$, $\eta^2=0/69$)، نگرش ($F=60/45$, $p<0/005$)، حل مسئله ($F=55/64$, $p<0/005$, $\eta^2=0/64$)، انطباق‌پذیری ($F=39/3$, $p<0/005$, $\eta^2=0/55$) و تاب‌آوری ($F=174/2$, $p<0/005$) در دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در تمامی شاخص‌های نه‌گانه، میانگین‌ها در گروه تحت آموزش مهارت‌های روان‌شناختی به‌طور معناداری بالاتر از میانگین‌های گروه کنترل است و میزان اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی به ترتیب در افزایش تاب‌آوری ۸۴٪، توسعه فردی ۷۸٪، جهت‌گیری بین‌فردی به میزان ۷۶٪، بلوغ سازمانی ۷۴٪، تسلط حرفه‌ای ۶۹٪، نگرش ۶۶٪، حل مسئله ۶۴٪، انطباق‌پذیری ۵۵٪ و انگیزش ۴۴٪ بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بر ارتقای آمادگی به کار دانش‌آموزان فنی-حرفه‌ای شهر تبریز انجام شد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، آموزش مهارت‌های روان‌شناختی برای فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های فنی-حرفه‌ای شهر تبریز بر آمادگی به کار و مولفه‌های تاب‌آوری، توسعه فردی، جهت‌گیری بین‌فردی، بلوغ سازمانی، تسلط حرفه‌ای، نگرش، حل مسئله، انطباق‌پذیری و انگیزش اثربخش بوده است. این یافته با نتایج پژوهش‌های دینگ، تنگ، ژنگ، پنگ، دنگ، لو و چن^۱ (۲۰۲۴)؛ سیگال و میچون^۲ (۲۰۲۴)؛ نورجناح و همکاران (۲۰۲۲)؛ ریدهو و سیسوانتی (۲۰۲۰)؛ زرین‌کوب (۱۴۰۱)؛ خنیفر و جوان‌بخت (۱۳۹۷) همسو بود.

آموزش مهارت‌های روان‌شناختی بیشترین تأثیر را در تاب‌آوری دانش‌آموزان برجای گذاشت. افراد با به‌کارگیری فنون آگاهی نسبت به تاب‌آوری با سازگاری مؤثر با عوامل خطر، می‌آموزند که بر اعمال و رفتار خود کنترل داشته و خود را از سردرگمی‌ها رها کنند (سپهوند، ۱۳۹۸). توانمندی روان‌شناختی می‌تواند باعث امید و خوش‌بینی افراد شده و با تأثیر بر رضایت از زندگی، بر تاب‌آوری سازمانی و بهبود کسب و کار تأثیر مثبت بگذارد (قربان‌زاده و آقامحمدی، ۱۴۰۱). توانمندسازی روان‌شناختی همچنین با تأکید بر رفتار کنشگرانه به‌جای رفتار واکنشی، باعث می‌شود که افراد شاغل به شیوه کارآمدتری با رویدادهای زندگی مواجه شوند (تیموری، سلیمی و زارع، ۱۴۰۱). در نتیجه بهبود مهارت‌ها، افزایش دانش و تقویت استعدادها باعث رشد روزافزون موقعیت فرد در محیط کاری می‌شود (خنیفر و جوان‌بخت، ۱۳۹۷). اما برای دستیابی به توسعه فردی داشتن رفتار بالغانه در محیط کار تعیین‌کننده است، افرادی که بالغانه، مسئولیت‌پذیری بالایی در

محیط کار از خود نشان می‌دهند، قابل‌اعتمادتر بوده و در طول زمان با پذیرفتن وظایف کاری کلیدی‌تر روند رشد سریع‌تری را در محیط کار طی می‌نمایند (عاصفر و آیدین، ۲۰۲۱).

از سوی دیگر نتیجه فعالیت‌هایی که به شکل کار تیمی صورت می‌گیرند، چیزی بیش از مجموع توان تک‌تک نفرات است، برای افرادی که از کارگروهی استقبال می‌کنند امکان دستیابی به توفیق بیشتر در فضای کاری فراهم‌تر است (نورجناح و همکاران، ۲۰۲۲). در ارتباط با روابط میان‌فردی، اثری غیرمستقیم بین رفتارهای ارتباطی و آمادگی تغییرگیرندگان از طریق برآورده کردن نیازهای روان‌شناختی تأیید شده است (اندرجات، کلونک، مولر و کافلد^۳، ۲۰۲۱). همین‌طور با دریافت آموزش و توسعه فردی و از طریق تقویت خودآگاهی، تسلط و اشراف حرفه‌ای افراد ارتقا می‌یابد. برای تسلط حرفه‌ای، داشتن نگرش مثبت نیز از الزامات است. برخورداری از نگرش مثبت نسبت به همکاران و مشتریان، زمینه‌ساز داشتن رفتار محترمانه‌تر و روابط مؤثرتر کاری شده و با ایجاد فرصت‌های جدید در حوزه شغلی، موفقیت بیشتر در بازار کار را در پی خواهد داشت (محمدنیا، شاه نظری و نصرالهی، ۱۴۰۲). همچنین حل مسئله فرایندی شناختی-رفتاری است که پاسخ‌های مؤثر برای موقعیت‌های دشوار را فراهم می‌سازد و احتمال انتخاب مؤثرترین پاسخ را افزایش می‌دهد (محمدی، رضایی و ایزدی، ۱۴۰۱). افرادی که از توانایی حل مسئله بهتری برخوردارند، بیشتر می‌توانند با تنیدگی و مشکلات مقابله کنند (محمدی، نداف و روشن، ۱۴۰۱). سرمایه روان‌شناختی به‌طور غیرمستقیم نیز، از طریق متغیر میانجی ترجیحات فکری بر توانایی حل مسئله تأثیر دارد (عسگری، تجربه‌کار و توحیدی، ۱۴۰۰). یکی از بسترهای توانایی حل مسئله، دارا بودن مهارت انطباق‌پذیری است. توانمندسازی روان‌شناختی تمایل افراد به تغییر را افزایش می‌دهد که به نوبه خود تعهد آنها را به انعطاف‌پذیری در محیط کار تقویت می‌کند (آیو، عبدالله، ون سولیمان و بین سلامت^۴، ۲۰۲۴).

نیز از آنجاکه هوش هیجانی و هوش فرهنگی به‌واسطه سرمایه روان‌شناختی مقاومت کارکنان در برابر تغییرات سازمانی را کاهش می‌دهد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱)، این ویژگی افراد را به‌عنوان کارشناسانی امن در محیط کار معرفی نموده و در طول زمان باعث توسعه بصیرت افراد در حوزه تخصصی خواهد شد.

برای دستیابی به تمامی موارد ذکر شده؛ دارا بودن انگیزه و اشتیاق در فرد تازه‌وارد به محیط شغلی ضروری است. سرمایه روان‌شناختی انگیزش، سبک مقابله مثبت را تسهیل می‌کند و سبک مقابله منفی را کاهش می‌دهد که به نوبه خود مانع اضطراب شغلی دانش‌آموزان می‌شود (بل، آنتوی، نیم، آفون و رن^۵، ۲۰۲۲) و آن‌چنان که در عمل مشاهده شد، غنی‌سازی سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر تقویت تمایل افراد برای ادامه کار تأثیر مثبت بگذارد (باجرامی، کیمبالجویک، سیرومیاتنیکووا، پتروویک و کاجیک^۶، ۲۰۲۳).

برنامه آموزش مهارت‌های روان‌شناختی در این پژوهش در پی آن بود تا به دانش‌آموزان آموزش دهد که برای موفقیت در بازار کار صرفاً بر روی تخصصی که در حال فراگیری آن هستند بسند نکنند و این پیش‌آگاهی را

4. Ayu, Abdullah, Wan Sulaiman, & Bin Selamat

5. Belle, Antwi, Ntim, Affum-Osei, & Ren

6. Bajrami, Cimbaljević, Syromiatnikova, Petrović, & Gajić

1. Ding, Tang, Zhang, Peng, Dong, Lu, & Chen

2. Sigal & Michoń

3. Endrejat, Klonek, Müller, & Kauffeld

که برای موفقیت در دنیای کار ورزیدگی در ابعاد روان‌شناختی را جدی بگیرند. در جلسات آموزشی، آگاه‌سازی فعال، بحث‌های کلاسی در کنار تمرین‌های گروهی و فردی حول محور انواع مهارت‌های مورد نظر دنبال می‌شد. به این ترتیب دانش‌آموزان توانستند دید وسیع‌تری نسبت به مهارت‌های روان‌شناختی پیدا کنند و توانایی خود را در این مهارت‌ها ارتقا دهند. آنها توانستند از طریق هدف‌گذاری با ایجاد اهداف واقع‌بینانه و گام‌به‌گام ابتدا اهداف کوچک و دست‌یافتنی تعیین کنند و به تدریج به سمت اهداف بزرگ‌تر حرکت کنند. دانش‌آموزان آموختند که تغییرات، جزئی از زندگی است و باید بتوانند با آنها سازگار شوند. همچنین تقویت انگیزه و چشم‌انداز مثبت به دانش‌آموزان کمک کرد تا به آینده با دید مثبت نگاه کنند و انگیزه خود را برای رسیدن به اهدافشان حفظ کنند.

در این پژوهش متغیرهایی نظیر هوش و وضعیت اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی آزمودنی‌ها کنترل نشده بود؛ چراکه پرس‌وجو درباره پختگی شخصیت، توانمندی اجتماعی و سایر متغیرها ممکن بود با سوء تفاهم‌ها و نگرانی‌هایی از سوی آزمودنی‌ها همراه باشد و موجب بروز خطای اندازه‌گیری شود. همچنین با توجه به محدودیت‌های مربوط به دسترسی به دانش‌آموزان در فصل تابستان و افت نمونه در سال تحصیلی بعدی، امکان اجرای آزمون پیگیری میسر نشد. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود با اجرای برنامه‌های آموزش مهارت‌های روانشناختی طبق بسته آموزشی بکارگرفته شده در این پژوهش آمادگی برای کار دانش‌آموزان ارتقا یابد. برای تقویت هر کدام از مهارت‌ها می‌توان کارگاه‌هایی موضوعی برای دانش‌آموزان اجرا کرد. تقویت مهارت‌های روانشناختی می‌تواند از طریق فعالیت‌های گروهی، یا مشاوره با روان‌شناس مدرسه انجام شود. همچنین پژوهشگران می‌توانند اثربخشی آموزش مهارت‌های روانشناختی بر آمادگی برای ورود به بازار کار را در بین دانش‌آموزان رشته‌های نظری، دانشجویان رشته‌های مختلف و در دانشگاه‌های مختلف بررسی کنند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از سرکار خانم‌ها سیما اشرف‌گندمی مؤسس، مریم پورمحمد مدیر و کارکنان محترم مدرسه فنی-حرفه‌ای استاد صبا و دانش‌آموزان شرکت‌کننده در پژوهش قدردانی کنند.

تعارض منافع

نویسندگان تعارض منافی را گزارش نکرده‌اند.

References

- Ameri, Narjes; Najafi, Mahmoud. (2024). Structural relationships between emotional alexithymia and tendency towards risky behaviors in adolescents: The mediating role of psychological flexibility. *Psychology*, 28 (2), 142-151. (In Persian) <http://www.iranapsy.ir/Article/45546/FullText>
- Asefer, A. M., & Abidin, Z. N. S. (2021). Soft Skills and Graduates' Employability in the 21st Century from Employees' Perspectives: A Review of Literature. *Infrastructure Research and Management*, 9 (2), 44-59. <https://myjournal.mohe.gov.my/public/article-view.php?id=174967>
- Askari, Fahimeh; Work Experience, Mahshid; Tohidi, Afsaneh. (2021). The role of psychological capital on social problem-solving ability through the mediation of intellectual preferences. *Journal of Positive Psychology*, 7 (2), 73-88. (In Persian) doi: <https://doi.org/10.22108/ppls.2021.127398.2117>
- Attarnia, Ahmad; Abbasi, Hamideh; Ali-Mohammadi, Roghieh. (2019). Assessing the educational needs of the labor market for graduates of existing fields in technical and vocational education in Qom province. *Human Capital Empowerment*, 4 (1), 43-53. (In Persian) https://journals.iau.ir/article_683241.html
- Ayu, R., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Bin Selamat, M. N. (2024). Structural Equation Modeling based SmartPLS 3.0 Software in Measuring Psychological Empowerment and Readiness to Strengthen Structural Transformation. *Advanced Science, Engineering & Information Technology*, 14 (4), 1428-1433. doi: <https://doi.org/10.18517/ijaseit.14.4.17494>
- Bajrami, D. D., Cimbaljević, M., Syromiatnikova, Y. A., Petrović, M. D., & Gajić, T. (2023). Are you feeling ready to volunteer after COVID-19? The role of psychological capital and mental health in predicting intention to continue doing volunteer tourism activities. *Hospitality and Tourism Management*, 54, 500-512. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.02.009>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *Applied Positive Psychology*, 6, 55-80. doi: <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Beckingham, S. (2023). Baseline skills-scaffolding soft skills development within the curriculum. In Higher Education Computer Science: A Manual of Practical Approaches. Cham: Springer International Publishing, 253-274. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-98590-9_15
- Belle, M. A., Antwi, C. O., Ntim, S. Y., Affum-Osei, E., & Ren, J. (2022). Am I gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety. *Career Development*, 49 (5), 1122-1136. doi: <https://doi.org/10.1177/08948453211020124>
- Caballero, L., Walker, A., & Tyszkiewicz, F. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2 (2), 41-54. doi: <https://doi.org/10.3316/informit.211178854275901>
- Dewi, R., Rejeki, A., & Fitri Sholichah, I. (2021). Improving work readiness on graduates: the roles of psychological capital. *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, And Health International Conference (UMGESHC)*, 1 (2), 442-451. doi: <http://dx.doi.org/10.30587/umgeshic.v1i2.3418>
- Ding, Y., Tang, H., Zhang, Y., Peng, Q., Dong, W., Lu, G., & Chen, C. (2024). The effect of work readiness on work well-being for newly graduated nurses: The mediating role of emotional labor and psychological capital. *Nursing Scholarship*, 56(5), 678-686. doi: <https://doi.org/10.1111/jnu.12976>
- Endrejat, P. C., Klonek, F. E., Müller-Frommeyer, L. C., & Kauffeld, S. (2021). Turning change resistance into readiness: How to change agents' communication shapes recipient reactions. *European Management Journal*, 39 (5), 595-604. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.11.004>
- Ghorbanzadeh, Davoud; Aghamohammadi, Javad. (2022). The effect of psychological capital on organizational resilience during the COVID-19 outbreak (case study: hotels in Mashhad). *Social Studies of Tourism*, 10 (19), 167-194. (In Persian) <https://sid.ir/paper/1004953/fa>
- Hartanto, R., & Purnomo, D. (2020). Contributions of Mindset Entrepreneurial and Soft Skills toward Entrepreneurial Intentions of Vocational High School Students of Computer and Informatics Engineering Program. 2020 the 4th International Conference on Vocational Education and Training. doi: <https://doi.org/10.1109/ICOVET50258.2020.9230144>
- Karimova, N. (2020). Soft Skills Development in Higher Education, *Educational Research*, 8 (5), 1916-1925. doi: <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080528>
- Khaneifar, Hossein; Javanbakht, Alireza. (2018). Psychological skills for technical and vocational graduates. *Skill Training*, 6 (24), 18-7. (In Persian) <https://elmnet.ir/doc/2769977-2521>
- Khayat Naseri, Atefeh; Namoran, Kobra; Maleki Avarsin, Sadegh; Yari Atalo, Jahangir. (2023). Identifying the dimensions and components of soft skills to prepare technical and vocational students for entering the labor market. *Education and Evaluation*, 16 (64), 57-72. (In Persian) doi: <https://doi.org/10.30495/jinev.2023.1998477.2954>
- Mohammadi, Azam; Rezaei, Ali; Izadi, Fatemeh. (2022). The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy on stress management and problem-solving skills of mothers of children with intellectual disabilities. *Psychology*, 26 (4), 396-405. (In Persian) doi: <https://www.magiran.com/p2525605>

- Mohammadi, Sara; Nadaf, Mehdi; Roshan, Sara. (2022). The effect of emotional intelligence and cultural intelligence on employees' resistance to change through the mediation of psychological capital. *Social Psychology Research*, 10 (39), 119-140. (In Persian) doi: <https://doi.org/10.22034/spr.2020.195157.1238>
- Mohammadnia, Zahra; Shahnazari, Mehdi; Nasrollahi, Bitia. (2023). The effectiveness of life skills training (skills for coping with negative mood and stress management) on cognitive discipline strategies in gifted female students. *Psychology*, 27 (1), 105-96. (In Persian) <http://noo.rs/aUYDw>
- Nurjanah, I., Ana, A., & Masek, A. (2022). Systematic Literature Review: Work readiness of vocational high school graduates in facing the industrial 4.0 era. *Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 28 (2), 139-153. doi: <https://doi.org/10.21831/jptk.v28i1.48522>
- Patacsil, F. F., & Tablatin, Ch. L. S. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by internship students and industry: A gap analysis. *Technology and Science Education*, 7 (3), 347-368. doi: <http://dx.doi.org/10.3926/jotse.271>
- Qajari, Somayeh. (2023). The transition from reactive to proactive behavior in career. *Development of Humanities*, 4 (7), 156-139. (In Persian) doi: <https://doi.org/10.22047/hsd.2023.182091>
- Ridho, A., & Siswanti, A. D. (2020). Future Perspective And Work Readiness On Students. *Jurnal Psikologi*, 19 (2), 201-210. doi: <http://dx.doi.org/10.14710/jp.19.2.201-210>
- Schweinsberg, A., Mundy, M. E., Dyer, K. R., & Garibaldis, F. (2021) Psychology Education and Work Readiness Integration: A Call for Research in Australia. *Front. Psychol.* 12, 623353. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623353>
- Sepahvand, Touraj. (2019). The role of workplace spirituality and resilience in predicting employees' psychological well-being. *Psychology*, 91 (3), 334-320. (In Persian) <http://iranapsy.ir/Article/21617/FullText>
- Shahida, Sh., & Nagaraju, G. (2020). Soft Skills Significance for Learning and Career Achievement. *International Journal of Research*, 4 (6), 60-72. <https://www.researchgate.net/publication/348659747>
- Sigal, R., & Michoń, P. (2024). Psychological capital and labor market participation of Arab women. *Applied Research in Quality of Life*, 19 (5), 1173-1197. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11482-024-10286-0>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. (2020). The Role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *Evaluation and Research in Education*, 9 (4), 826-832. doi: <http://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Teymouri Darmian, Soheila; Salimi-Bajestani, Hossein; Zare-Bahramabadi, Mehdi. (2022). The effectiveness of a psychological empowerment program based on nurses' lived experiences on work-family conflict and job stress. *Journal of the Faculty of Medicine*, Mashhad University of Medical Sciences, 65 (4), 1828-1840. (In Persian) <https://civilica.com/doc/1610541/certificate/print/>
- Zarrinkoob, Farzad. (2022). Investigating social factors affecting learning soft skills in career success. Master's thesis, Payam Noor University of Khorasan Razavi, Payam Noor Center of Mashhad. (In Persian) <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/60c6e567729ee81aed81498c55eaa6ab/fulltext>