

## چشم انداز روانشناسی مثبت نگر در مدیریت منابع انسانی سازمان های دولتی

فاطمه خسروپرویز

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

Fatemeh.kh219@gmail.com

## چکیده

هدف این مقاله در ابتدا بررسی و درک چالش های مهم مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران است و ثانیاً به نحوه پاسخگویی سازمانها و کارکنان به این چالش ها می پردازد و در مورد اینکه چگونه روان شناسی مثبت می تواند نقش درمانگر در مدیریت منابع انسانی داشته باشد بحث می کند. این پژوهش به شیوه های اتخاذ اصول روانشناسی مثبت برای همسو کردن منابع انسانی با تغییراتی که در سازمان و محیط کار اتفاق می افتد پرداخته است. در این راستا مولفه های تاب آوری، بهزیستی ذهنی، امید و خوش بینی می توانند به عنوان یک پتانسیل سودمند برای تطبیق با روندهای نوظهور نشان داده شوند. این مطالعه بازنگری اساسی در مورد حل مسائل مدیریت منابع انسانی را پیشنهاد می کند و کاربرد روانشناسی مثبت را به عنوان یک راه حل امکان پذیر در طراحی سیاست های سازمانی و استراتژی های مدیریت منابع انسانی ارائه می دهد.

واژگان کلیدی: روانشناسی مثبت نگر، سازمانها، مدیریت منابع انسانی

## ۱- مقدمه

علم روانشناسی در پاسخ به نیازهای جنگ جهانی دوم، دوران بحران پیش از آن و دوره های بعدی تکامل اجتماعی، به جنبه های منفی زندگی و معایب افراد، توجه زیادی کرده بود. پس از دهه ۶۰ روش های جدیدی از تفکر درباره روان شناسی شکل گرفت و دیدگاه مثبت به جنبه های مختلف زندگی مانند ارتقای سلامت یا بهبود کیفیت زندگی آغاز شد. این جنبش "روانشناسی مثبت"<sup>۱</sup> نام گرفت و با تاثیر بسیار زیاد بحث های شدیدی را در میان روانشناسان ایجاد کرد که موجب شد روانشناسی مثبت، غنی تر، شفاف تر و جامع تر گردد. جنبش "روانشناسی مثبت" در آغاز قرن بیست و یکم رسمیت یافت. در واقع روانشناسی مثبت، به عنوان یک جنبش، یک حوزه، یک پارادایم جدید، یک رشته فرعی (مارجو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳) و یا صرفاً یک ایدئولوژی جدید (لازاروس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)، در روانشناسی نیست. نظریه روانشناسی مثبت در آغاز قرن بیستم توسط ویلیام جیمز مطرح شد. فرو<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) بیان می کند که جیمز اولین روانشناس روانشناسی مثبت نگر بود. او استدلال کرد که برای مطالعه بهینه عملکرد انسان، باید تجربه ذهنی فرد را در نظر گرفت، علاقه عمیق او را نسبت به ذهنیت فرد برجسته کرد و همچنین دریافت که عینیت، مبتنی بر ذهنیت قوی است. در دهه پنجاه روانشناسی مثبت با نظریه مازلو<sup>۵</sup> (۱۹۵۴) ظاهر شد. همزمان در دهه ۱۹۵۰ ماری جاهودا<sup>۶</sup> (۱۹۵۸) رویکردی عمیق به مفهوم سلامت روان مثبت داشت که هم اکنون به عنوان پیشرو جنبش روانشناسی از وی یاد می شود (کاون و کیلمر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). در دهه ۷۰

<sup>1</sup> Positive psychology<sup>2</sup> Marujo<sup>3</sup> Lazarus<sup>4</sup> Froh<sup>5</sup> Maslow<sup>6</sup> Jahoda<sup>7</sup> Cowen& Kilmer

آنتونوفسکی<sup>۸</sup> (۱۹۷۹) از اصطلاح "سالوتوژنز"<sup>۹</sup> برای تضاد با اصطلاحات رایج در زمان خود یعنی "آسیب شناسی" و "پاتوژنز"<sup>۱۰</sup> استفاده کرد. در حوزه مذهبی، نورمن وینسنت پیل در سال ۱۹۹۶ کتابی تحت عنوان "قدرت مثبت اندیشی" منتشر کرد که به نظر می رسد اصول آن به نوعی با جنبش روانشناسی مثبت همپوشانی دارد. سلیگمن<sup>۱۱</sup> و کزیکزسنتمیهالی<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۰) بیان می کنند که روانشناسی مثبت به مطالعه تجربه ذهنی مثبت و ویژگیهای فردی مثبت اشاره دارد و بر رفاه فردی و اجتماعی تمرکز می کند. لی داکورت و همکاران (۲۰۰۵) استدلال کردند که روانشناسی مثبت، مطالعه علمی تجربیات مثبت، ویژگیهای مثبت فردی و سازمانی است که توسعه فردی و سازمانی را تسهیل می کند. به عبارت دیگر تمرکز بر روی جنبه مثبت است و به نظر می رسد که جنبه منفی را نادیده می گیرد. پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) کتابچه راهنمای نقاط قوت و فضایل شخصیتی (MFVC)<sup>۱۳</sup> را توسعه دادند که به گفته آنها مکمل روانشناسی مثبت و راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی (DSM)<sup>۱۴</sup> است. این دستورالعمل ها پیشنهاد می کنند تا مزاحمت های انسانی را دسته بندی کنند در حالیکه MFVC نیروهای انسانی مثبت را در چارچوب روانشناسی مثبت طبقه بندی می کند. پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) در پژوهش خود با استفاده از پرسشنامه ای با ۲۴۰ گویه از طریق طوفان فکری و مرور ادبیات، شش شاخص را شناسایی کردند. حکمت و دانش، شجاعت، انسان سازی، عدالت، متانت (اعتدال) و تعالی که هر کدام شامل مولفه های فرعی بودند و مجموعاً ۲۴ مولفه داشت. پارک و همکاران (۲۰۰۴) توضیح دادند که نقاط قوت شخصیت را می توان به عنوان ویژگیهای مثبتی که در افکار، احساسات و رفتار منعکس می شود تعریف کرد که در درجات مختلف وجود دارد و می تواند به عنوان تفاوت های فردی اندازه گیری شود.

روانشناسی مثبت اکنون به طور گسترده در سراسر جهان پذیرفته شده است (ریپولد و همکاران، ۲۰۱۹). وونگ<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۱) چهارستون زندگی خوب را به این شرح شناسایی کرد: معنی، فضیلت، انعطاف پذیری و رفاه. وی بیان می کند که همه این ستون ها توسط فرهنگ شکل می گیرند با این فرض که رفاه با فرهنگ متفاوت است. علاوه بر استدلال وونگ (۲۰۱۱) لوماس و ایوتزان (۲۰۱۶) که بر موج دوم روانشناسی مثبت تاکید می کنند، سایر روانشناسان نیز به دیدگاههای مشابهی اشاره کرده اند که شامل یک مجموعه پویا از تجربیات مثبت و منقی است. به عنوان مثال اسپین وال و استودینگر (۲۰۰۳) توضیح می دهند که روانشناسی به مفهوم نقاط قوت انسان در مورد اجتناب یا نادیده گرفتن تجربیات منفی نیست بلکه چگونگی ارتباط تجربه مثبت و منفی است. این نویسندگان بیان کردند برخی دیدگاهها نشان می دهد که تجربیات مثبت و منفی به هم پیوسته و وابسته هستند و به نظر می رسد تجربیات انسانی یک دیالکتیک اساسی را تشکیل می دهد.

یکی از اهداف صریح روانشناسی مثبت گرا، استفاده از دانش روانشناختی برای بهبود افراد و جامعه از طریق کمک به افراد برای تشخیص این است که چه ویژگیهایی برای آنها با ارزش است، چه چیزی زندگی آنها را معنی و مفهوم می بخشد و چه اهدافی برای آنها انگیزه ذاتی ایجاد می کند (نوریش و ولا بورودریک<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹). بنابراین روانشناسی مثبت نگر نمی تواند مبتنی بر یک رویکرد مشخص برای زندگی بهتر باشد (نورم و چانگ، ۲۰۰۲) بلکه باید متناسب با نیازهای فرد و نیازهای سازمان تغییر یابد (مجله روانشناسی شغلی و سازمانی، ۲۰۲۱، ص ۲). الوف و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی تحت عنوان دیدگاههای افریقا در مورد روانشناسی مثبت به بررسی وضعیت روانشناسی مثبت در شش کشور افریقایی پرداختند. ۳۷ روانشناس از شش کشور افریقایی (الجزایر، لسونو، مالوای، نیجریه، اوگاندا و زیمباوه) به نظر سنجی در مورد وضعیت و چشم انداز روانشناسی مثبت نگر پاسخ دادند. پس از تجزیه و تحلیل داده های کیفی با روش تحلیل محتوا، یافته ها حاکی از آن بود که تظاهرات روانشناسی مثبت گرا در زمینه هایی که شرکت

<sup>8</sup> Antonovsky

<sup>9</sup> salutogenesis

<sup>10</sup> pathogenesis

<sup>11</sup> Seligman

<sup>12</sup> Csikszentmihalyi

<sup>13</sup> Manual de Forças e Virtudes de Carácter

<sup>14</sup> Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

<sup>15</sup> Wong

<sup>16</sup> Norrish, Williams & Robinson

کنندگان در مطالعه روی آن کار کرده اند بسیار محدود است. و همچنین تا حد زیادی در اعمال روانشناختی مستتر است. نتایج نشان داد که یک چارچوب نظری منسجم و یک برنامه تحقیقاتی روشن در هیچیک از این کشورها وجود ندارد. روانشناسی مثبت اغلب با سیستم های دانش بومی مرتبط است. علاوه بر این خلیج و وان (۲۰۰۶) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی اغلب در مرحله اجرا شکست می خورد. از این رو تمرکز پژوهش حاضر همچنین شامل این موضوع است که چگونه روانشناسی مثبت می تواند به مدیریت منابع انسانی در مرحله اجرا کمک کند. این مطالعه بیان می کند که فقدان پتانسیل های مثبت منابع انسانی مانند انعطاف پذیری، رفاه ذهنی، امید و خوش بینی ممکن است هیچ نتیجه منفی در سازمان نداشته باشد اما وجود آنها به عنوان یک متغیر مداخله گر، می تواند احتمال موفقیت مقابله با چالش های مختلف مدیریت منابع انسانی را افزایش دهد. مطالعه حاضر به بررسی روانشناسی مثبت و مدیریت منابع انسانی در ایران می پردازد و هدف دوم این مطالعه بررسی حل مسائل مدیریت منابع انسانی از طریق اصول روانشناسی مثبت است.

## ۲- مدیریت منابع انسانی در ایران

در سطح جهانی مدیریت منابع انسانی در دهه های اخیر راه درازی را پیموده است و به دلیل تغییرات محیطی پویا، مفاهیم انقلابی مختلفی را کشف کرده است که از گسترش مفهوم مدیریت سنتی پرسنل تا کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی، مدیریت تغییر، ایجاد همکاری و توسعه تیم های متقابل را در برمی گیرد. امروزه مدیریت منابع انسانی از مدیریت و بقای موثر در سناریویی که همیشه در حال تغییر است صحبت می کند (پائول و گارگ، ۲۰۱۴). این تغییرات در ابعاد مختلف فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی توانمندی انسان و تکنولوژی شکل می گیرد. محققان و مدیران جوامع و سازمان های پیشرفته به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل موثر در تغییرات و رشد و توسعه سازمان ها، برنامه ریزی، بهبود توانمندی های نیروی انسانی و توسعه فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی آن است. در واقع نیروی انسانی عاملی استراتژیک تلقی می شود. بر این اساس مدیریت منابع انسانی امروزه به عنوان مهمترین سرمایه در سازمان ها و مجموعه مهارت های مدیران در نظر گرفته می شود. منابع انسانی به عنوان اساسی ترین ذخایر یک ملت نقش عمده ای در توسعه جوامع بشری دارد.

در عصر حاضر توسعه کشور به میزان زیادی در شناسایی استعدادها، توانمندی ها، جذب و پرورش نیروهای متخصص و متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش و کسب فناوری روزآمد است. ایران سرزمینی با فرهنگ غنی، سنت های باستانی و دارای اقوام با زبان و گویش های متنوع است. در این راستا مدیریت منابع انسانی در ایران در محیط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تعبیه شده است. مدیریت منابع انسانی در واقع جنبه های انسانی مدیریت را در بر می گیرد زیرا انسان عامل مهمی در رسیدن به هدف های سازمان و مدیریت است. از این رو دانش مدیریت منابع انسانی در کشور جمهوری اسلامی ایران به لحاظ اینکه رشد و تعالی انسانها به عنوان مهمترین هدف برشمرده می شود از اهمیت مضاعف برخوردار است.

## ۳- هدف روانشناسی مثبت نگر در سازمان

هدف روانشناسی مثبت نگر، تغییر از نظر بهبود نتایج کاری مانند کیفیت زندگی کاری مطلوب و کاهش نتایج نامطلوب کاری مانند استرس شغلی و فرسودگی شغلی با استناد به طیف گسترده ای از تئوری های تغییر است (دونالدسون و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان مثال اگر کارکنان به طور فعال تعادل بین خواسته های شغلی و منابع شغلی خود را با جستجوی منابع و بهینه سازی تقاضا هماهنگ کنند، می توانند تناسب شغلی و فردی خود را افزایش دهند که این امر منجر به فعالیت شغلی در سطوح بالاتر می شود (باکر و دمروتی، ۲۰۱۷). بیشاب و همکاران (۲۰۰۴) استدلال کردند که با تمرین حضور در لحظه و پذیرش تجربیات لحظه ای، افراد می توانند موجب بهبود آگاهی ذهنی خود شوند و در نتیجه با کاهش استرس شغلی، رفاه خود را بهبود ببخشند. علاوه بر نظریه های فرایندهای روانشناختی که تحت تاثیر یک عامل مداخله گر قرار می گیرند و توضیح می دهند که چگونه یک تغییر مطلوب می تواند بر بهبود کیفیت زندگی کاری تاثیر مطلوب داشته باشد، عوامل مداخله گر نیز بر نظریه هایی در مورد تسهیل یادگیری و تغییر رفتار به بهترین

شکل تکیه می کنند (میشل و همکاران، ۲۰۱۵). مانند تئوری هدف گذاری، تئوری برانگیختگی و نظریه یادگیری تجربی. تئوری تعیین هدف لاگ و لاتام (۱۹۹۰) بیان می کند که تعیین اهداف روشن، افراد را قادر می سازد تا توجه و تلاش خود را به سمت فعالیت های مرتبط با هدف هدایت کنند. در نتیجه خودمدیریتی خود را بهبود بخشیده و به آنها در انجام رفتارهای مثبت و فعال کمک می کند (مثلا ایجاد شغل، استفاده از نقاط قوت). تئوری نوج (تالر و سانستاین، ۲۰۰۸) بیان می کند که اشکال تقویت مثبت می تواند افراد را به انتخاب های مطلوب ترغیب کند. نظریه یادگیری تجربی (کلب، ۱۹۸۴) استدلال می کند که تجربیات ملموس، مبنای مشاهده و تامل افراد را در خصوص موفقیت ها و شکست ها و به دنبال آن افکار مربوط به چگونگی بهبود تجربیات آینده را تشکیل می دهد. اگر چه منابع روانشناختی دیگری نیز وجود دارند اما مطالعه حاضر بر تاب آوری، بهزیستی ذهنی، امید و خوشبینی تمرکز دارد.

### ۱-۳- تاب آوری<sup>۱۷</sup>

تاب آوری به طور کلی به توانایی افراد برای مقاومت در برابر سختی ها و پس زدن در برابر ناملایمات گفته می شود. (گرمزی، ۱۹۹۱؛ ترنر، ۲۰۰۱؛ لوتانز، ۲۰۰۲؛ پل و گارگ، ۲۰۱۲) در بررسی ادبیات پژوهش به طور جامع به این نتیجه رسیدند که تاب آوری را می توان به عنوان یک ظرفیت روانی برای رویارویی، ایستادگی و واکنش متقابل به موقعیت های ناخواسته، عمدتا غیر منتظره و ایجاد شده توسط برخی ناملایمات در مورد کارکنان سازمان تعریف کرد.

### ۲-۳- بهزیستی ذهنی<sup>۱۸</sup>

یک اصطلاح علمی است که معمولا برای نشان دادن کیفیت "زندگی خوب" استفاده می شود. می توان آن را به عنوان خودارزیابی از حالت عاطفی فرد تعریف کرد. این مفهوم به چگونگی تجربه افراد از کیفیت زندگی خود اشاره دارد و شامل واکنش های عاطفی و قضاوت های روانشناختی است. داینر (۱۹۸۴) بهزیستی ذهنی را به عنوان تجربه سطوح بالای عواطف و خلقیات خوشایند، سطوح پایین احساسات و خلق و خوی منفی و رضایت بالای زندگی بر حسب احساسات بیان کرد؛ فرید و لازاروس (۲۰۰۸) آن را به طور کلی به عنوان ارزیابی مطلوب از کار، زندگی و موارد مربوط به فیزیولوژیک، روانشناختی و جامعه شناسی تعریف می کند.

### ۳-۳- امید<sup>۱۹</sup>

امید به عنوان یک مفهوم قابل درک برای ایجاد مسیرهایی به سوی اهداف مورد نظر تعریف شده است (اسنایدر، ۱۹۹۴). در مجموع مسیرها و عوامل به افراد کمک می کنند تا به اهداف خود برسند. علاوه بر این اسنایدر، ایروینگ و اندرسون (۱۹۹۱، ص ۲۸۷) امید را به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت بیان می کنند که مبتنی بر حس تعامل و مسیرهای موفق است.

### ۴-۳- خوش بینی<sup>۲۰</sup>

باور تعمیم یافته یک فرد است که تصور می کند در آینده اتفاقات خوشایند بیشتر از اتفاقات ناگوار خواهد بود (اسکیر و کارور، ۱۹۸۵). سلیگمن (۱۹۹۸) خوشبینی را به عنوان یک سبک اسنادی بیان کرد که رویدادهای مثبت را بر حسب دلایل شخصی، دائمی و فراگیر و رویدادهای منفی را بر حسب موارد بیرونی، موقت و موقعیت خاص توضیح می دهد. اعتقاد فرد به دست یافتنی بودن یک هدف به او کمک می کند تا بر ناملایماتی که برای رسیدن به هدف خود با آن مواجه است، غلبه کند (اوتس و همکاران، ۲۰۰۸).

<sup>17</sup> Resilience

<sup>18</sup> Subjective Well-being

<sup>19</sup> Hope

20



#### ۴- چالش های مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران

دهه های اخیر به عنوان دوره تغییرات سازمانی پرشتاب و ریشه ای شناخته شده است. شرایط پرتلاطم محیطی و تغییرات شگرف فناوری منجر به پیچیدگی بیشتر فعالیت ها شده است. به نحوی که این امر باعث بروز تغییرات و دگرگونیهای عمیق و شدید در محتوای تفکر مدیریت و روش های مورد استفاده در سازمان ها شده است. در بخش دولتی مباحثی مانند مدیریت دولتی نوین و بازنگری دولت، تغییرات مهمی را در نظریه و عمل دولت ها بوجود آورده است. معرفی اشکال گوناگون سازماندهی مانند کار تیمی، مهندسی مجدد و خصوصی سازی نقش عمده ای را در این تغییرات داشته اند. نتایج مطالعاتی که در دستگاههای دولتی کشور انجام گرفته نشان می دهد عوامل مرتبط با رفتار مدیران، عدم همدلی، تفاوت گفتار و رفتار، کم کاری ظاهری مدیر، رفتار تبعیض آمیز، عدم رعایت عدالت سازمانی ( تبعیض در پاداش و ارتقاء)، ارتباطات غیر رسمی، جذب افراد ناکارآمد، روشن نبودن معیار کار مفید، عدم وجود شاخص حضور فیزیکی کارکنان، عدم آشنایی با شرح شغل، تفاوت در برداشت از وظیفه، به کارگیری افراد غیرمتخصص و همسان سازی جایگاه پرسنل رسمی، پیمانی و قراردادی از جمله چالش های مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی است. از این رو به نظر می رسد مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی از کارایی بالایی برخوردار نیست و کارکنان شاغل در این بخش با تمام توان و ظرفیت خود فعالیت نمی کنند. منابع انسانی شاغل رضایت شغلی بالایی را تجربه نمی کنند و این موضوع را به صورت نارضایتی شغلی نشان می دهند.

رابینز (۱۹۹۷) معتقد است اثرات و نتایج رضایت شغلی به زندگی کاری کارکنان منتقل می شود. می توان گفت که فرد همواره با نگرش و شخصیت قوام یافته به سازمان می پیوندد. درست است که نوع نگرش و شخصیت فرد برای همیشه ثابت باقی نمی ماند. اما وقتی که او وارد سازمان می شود رفتارهای تثبیت شده ای دارد. نحوه تعبیر و تفسیر کارکنان از محیط کار بر سطح انگیزش آنها و بر آنچه در هنگام کار می آموزند و سرانجام بر رفتار سازمانی آنها تاثیر گذار خواهد بود لذا موفقیت هر سازمانی رابطه مستقیمی با کاردانی و تلاش منابع انسانی شاغل در آن دارد و هر گونه بی توجهی به این منبع مهم عوارض و پیامدهای ناگواری را در پی خواهد داشت که می تواند منجر به از دست دادن نیروهای متخصص، ائتلاف منابع مالی و سرمایه دولت و در نهایت کاهش کارایی سیستم گردد.

#### ۴-۱- کاربرد روانشناسی مثبت نگر در رویارویی با چالش های مدیریت منابع انسانی

اصول روانشناسی مثبت گرا می توانند در تعریف و شفاف سازی قابلیت های مورد نیاز در سازمان ها نقش مهمی ایفا کنند در حالیکه متخصصان منابع انسانی باید به طراحی و ارائه شیوه هایی بپردازند که این قابلیت ها را تضمین می کنند (بلک و اولریچ، ۱۹۹۹). چالش های مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی به تنهایی قابل حل نیست. این امر مستلزم تلاش هایی در قالب مداخلات طراحی شده مناسب و ارائه یا اجرای صحیح آنهاست. اگر این مداخلات همراه با زیرساخت های روانشناسی مثبت گرا طبق نیاز منابع انسانی سازمان ها اعمال شوند، نتایج شگفت انگیز خواهد بود. همچنین قبل از انجام هر کاری آماده سازی کارکنان سازمان بسیار مهم است. این موضوع به آنها کمک می کند تا نگرش خود را نسبت به غلبه بر مشکلات و چالش ها تغییر دهند.

تاب آوری ظرفیتی است که به فرد اجازه می دهد تا در برابر سختی ها مقاومت کند و به زندگی سالم و عملکرد عادی ادامه دهد (بولتون، ۲۰۰۴). در تعامل پیچیده بین فرد و محیط، تاب آوری نه تنها ظرفیت روانشناختی مثبتی را برای کاهش استرس شغلی فراهم می کند بلکه در ایجاد تغییر نگرش او برای مقابله با واقعیت های محیط کار نیز موثر است. مستن، بست و گارمزی (۱۹۹۰) استدلال کردند که تاب آوری، فرایند، ظرفیت یا پیامد انطباق موفق با وجود شرایط چالش برانگیز یا تهدید کننده است. مطالعات نشان می دهند که تاب آوری پیامدهای امیدوارکننده ای برای سازمان ها دارد (ریچز، ۲۰۰۹؛ یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷؛ چاهال و مهتا، ۲۰۱۰). تاب آوری می تواند به افراد کمک کند تا با تغییرات سازنده سازگارتر شوند. این پتانسیل مثبتی می تواند به افرادی کمک کند که ذاتا در برابر تغییر مقاومت می کنند. تاب آوری همچنین می تواند به نجات کارکنانی بیاید که به طرز مفتضحانه ای تسلیم مافوق ها می شوند و آنها را با پشتکار بیشتر متکی به خود می کند. به آنها کمک می کند تا نگرش های مثبتی ایجاد کنند تا نه تنها در شرایط دشوار

جان سالم به در ببرند بلکه به توسعه شایستگی نیز بپردازند. ماستن (۲۰۰۱) در تئوری تاب آوری بیان کرد که اکثر مردم علی رغم قرار گرفتن در معرض ناملایمات بسیار خوب عمل می کنند. تاب آوری برای سازمان هایی که در برابر چالش های مختلف ناشی از محیط پویا در تلاش برای مقاومت هستند، پیامدهای گسترده ای دارد. علاوه بر این تاب آوری منجر به تعهد سازمانی و افزایش نمایش رفتارهای شهروندی می شود (پل و گارگ، ۲۰۱۲؛ لوتار و همکاران، ۲۰۰۰؛ کمپل سیلز و همکاران، ۲۰۰۶).

بهبودی ذهنی معمولا به عنوان "شادی" شناخته می شود. در میان سازه های مثبت مختلف که در چارچوب روانشناسی مثبت مورد مطالعه قرار گرفته اند، شادی یا بهزیستی ذهنی به عنوان هدف کلی و غایت وجود انسان و یکی از بارزترین اهداف در زندگی بشر توسط محققان مختلف توصیف شده است (دینر و اویشی، ۲۰۰۰). در واقع شادی اساسا درمان تمام مشکلات انسان است. در محیط کار نیز به دلیل شاد نبودن افراد، مشکلات زیادی به وجود می آید. فشار کاری، ضرب الاجل ها و استرس، زندگی مردم را اسف بار کرده است. بهزیستی ذهنی می تواند با تعریف مجدد شغل کارکنان را به آن علاقه مند کند. بهزیستی ذهنی در برابر بسیاری از رویدادهای چالش برانگیز که فرد ممکن است در محیط کار با آن مواجه شود، به عنوان یک تکیه گاه عمل می کند و به او کمک می کند تا ارزش های خود را توسعه دهد. توسعه ارزش های فردی، کارکنان سازمان ها را قادر می سازد نه تنها قوانین و مقررات را رعایت کنند بلکه آنها را به کار ببرند. بهزیستی ذهنی از طریق تجربیات مثبت در کار منعکس می شود که به نوبه خود رضایت شغلی را افزایش می دهد (کیزیآ، ۲۰۰۳). اگر کارکنان سازمان رضایت شغلی داشته باشند پذیرای متغیرهای مختلف با هدف پرداختن به مسائل مختلف خواهند بود. کارلتون (۲۰۰۹) متغیرهای مختلفی را برای افزایش شادی کارکنان پیشنهاد کرده است. همچنین پژوهش ها نشان داده اند که بهزیستی ذهنی به طور مثبت با تعهد کارکنان (مایر و مالتین، ۲۰۱۰؛ تعادل کار و زندگی، گروپل و کول، ۲۰۰۹) مرتبط است و با استرس و فرسودگی شغلی رابطه عکس دارد. همچنین احساس رضایت جهانی که بهزیستی ذهنی را تعریف می کند باعث مشارکت بیشتر کارکنان در سازمان می شود (مایرز و دینر، ۱۹۹۵).

امید همیشه با دستیابی به هدف و احساسات مثبت مرتبط است. افرادی که امید دارند در محل کار بهتر عمل می کنند. همچنین مشخص شده است که امید با رضایت شغلی بیشتر، کاهش گردش مالی و فرسودگی شغلی ارتباط دارد (وهرا و گوئل، ۲۰۰۹). امیدواری ممکن است حس پذیرش اقتدار را با احساس تربیت شدن القاء کند. کارکنان امیدوار انرژی انگیزشی خواهند داشت که آن را برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی گسترش می دهند. بنابراین استدلال می شود که احساس امید به افراد امکان می دهد تا انتخاب های شغلی خوبی داشته باشند و به آنها در ترسیم برنامه شغلی خود کمک می کند. علاوه بر این امیدواری، تصمیم گیری مستقل و رشد به عنوان رهبر را برای مدیران تسهیل می کند.

خوش بینی یک باور جهانی است که می گوید آینده نتایج خوبی به همراه خواهد داشت. مطالعات نشان داده اند که همه متغیرهای روانشناسی مثبت گرا همبسته هستند و یکدیگر را پیش می برند. مشخص شده است که امید بر رفاه کارکنان تاثیر می گذارد (شایر و کاور، ۱۹۸۵) و در نتیجه به رفاه کمک می کند. خوش بینی همچنین به کاهش ترس از تصمیم گیری مستقل در بین مدیران کمک می کند. علاوه بر این با خوش بین بودن سازمان ها می توانند روی برنامه ریزی جانشین پروری نیز کار کنند که این موضوع به پر کردن خلاء رهبری در سازمان کمک می کند (پل و گارگ، ۲۰۱۴).

### ۵- نتیجه گیری

در آغاز قرن بیست و یکم اصطلاح "مثبت" در زمینه های مختلف استفاده شد. مانند روانشناسی بالینی مثبت (وود و تاریر، ۲۰۱۰)؛ سلامت مثبت (ریف و سینگر، ۱۹۹۸ و سلیگمن، ۲۰۰۸)؛ سلامتی روانی مثبت (جاهودا، ۱۹۵۸؛ لیوچ، ۲۰۰۲؛ وسترووف و کیز، ۲۰۱۰)؛ آموزش مثبت (نوریش و همکاران، ۲۰۱۳)؛ روانپزشکی مثبت (ژست و همکاران، ۲۰۱۵)؛ سازمان های مثبت (کامرون و مک

ناتون، ۲۰۱۴؛ اقتصاد مثبت (فاکس، ۲۰۱۲)؛ دولت مثبت (المکتوم، ۲۰۱۷)؛ به عبارت دیگر، به نظر می رسد آغاز قرن بیست و یکم یک تغییر پارادایم را در زمینه های مختلف به پایان می رساند و دیدگاه مثبت را در زندگی برجسته می سازد که توصیه می کند به جای جنبه های منفی، تمرکز بیشتری بر جنبه های مثبت داشته باشید با به جای نیمه خالی به نیمه پر لیوان نگاه کنید.

روانشناسی مثبت نگر، امروزه دیدگاهی است که تمام روانشناسی را در بر می گیرد و رشته غنی روانشناسی را تکمیل می کند. بر خلاف آنچه که در اواسط قرن گذشته اتفاق افتاد و با توجه بسیار به جنبه های منفی زندگی افراد، جنبه های مثبت تقریباً نادیده گرفته شد. (سوریا و گامباو، ۲۰۱۶). هدف روانشناسی مثبت این است که درک بیشتر و ارزیابی علمی کامل تری از تجربیات انسانی داشته باشیم. در واقع اعتقاد بر این است که روانشناسی علمی و عملی کامل باید شامل درک رنج و شادی و همچنین تعامل آنها و نیز تکنیک هایی باشد که موجب کاهش رنج و افزایش شادی گردد. سلیگمن در دو دستاورد جداگانه توضیح داد که دیدگاه روانشناسی مثبت به معنای تمرکز بر قدرت و ضعف است، به همان اندازه که علاقه مند به ساختن بهترین چیزها در زندگی و ترمیم بدترین چیزهاست و نیز به مراقبت از زندگی افراد عادی و درمان زخم ها نیز توجه دارد. به عبارت دیگر اکنون به نظر می رسد همانطور که سلیگمن (۲۰۰۰) بیان کرد روانشناسی مثبت به مطالعه تجربه ذهنی مثبت و ویژگیهای فردی مثبت اشاره دارد و بر رفاه فردی و اجتماعی تمرکز می کند. اساسی ترین مسئله این است که آنچه تجربه را مثبت می سازد، توانایی مقابله با موقعیت های منفی است. این مطالعه تاکید می کند که اگرچه تمام فعالیت های منابع انسانی از نظر استراتژیک باید با اهداف استراتژیک سازمانی همسو باشد، اما در عین حال باید توجه شود که چالش های مدیریت منابع انسانی و مشکلات اساسی نادیده گرفته نمی شوند. در مجموع روانشناسی مثبت می تواند با حمایت از منابع انسانی، راهکار عملی برای رسیدگی به حل مشکلات مدیریت منابع انسانی ارائه دهد. از آنجا که تمامی چالش ها و مشکلات سازمانی در نهایت با انسان در ارتباط است، باید قبل از انجام هر کاری، در ابتدا نسبت به آماده سازی منابع انسانی اقدام نمود. اصول روانشناسی مثبت مورد مطالعه در این تحقیق ممکن است مستقیماً با چالش های مدیریت منابع انسانی مقابله نکند اما قطعاً به آماده سازی کارکنان در سازمان کمک می کند. در واقع می توان از پتانسیل روانشناسی مثبت نگر به عنوان یک داروی مکمل در کنار سایر داروهای تخصصی برای درمان یک بیماری خاص در سازمان استفاده کرد.

این موضوع می تواند الهام بخش محققان آینده باشد تا با انجام مطالعات روانشناسی مثبت نگر در سازمان ها، و تحقیقات تجربی، پشتوانه مبانی نظری مبتنی بر شواهد روانشناسی مثبت نگر را تقویت کنند.

### منابع و مراجع

- Al Maktoum, M. B. R. (2017). **Reflections on happiness & positivity**. Explorer Publishing.
- Antonovsky, A. (1979). **Health, stress and coping**. Jossey-Bass
- Eloff, I; Achoui, M; Chireshe, R; Mutepfa, M & Ofowwe, C. (2008). Views from Africa on Positive Psychology. *Journal of Psychology in Africa*, 18(1); 189-194
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1(1), 47–65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Barak, A., Hen, L., Boniel-Nissim, M., & Shapira, N. (2008). A comprehensive review and a metaanalysis of the effectiveness of internet-based psychotherapeutic interventions. *Journal of Technology in Human Services*, 26(2–4), 109–160. <https://doi.org/10.1080/15228830802094429>
- Bausch, S., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). How gender influences the effect of age on self-efficacy and training success. *International Journal of Training and Development*, 18(3), 171–187. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12027>

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., . . . Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Briner, R. B., & Walshe, N. D. (2015). An evidence-based approach to improving the quality of resource-oriented well-being interventions at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 563–586. <https://doi.org/10.1111/joop.12133>
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. J. T. J. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266–308. <https://doi.org/10.1177/0021886310395514>
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4, 113–134. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00021-8>
- Holman, D., & Axtell, C. (2016). Can job redesign interventions influence a broad range of employee outcomes by changing multiple job characteristics? A quasi-experimental study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 284–295. <https://doi.org/10.1037/a0039962>
- J. Mills, M., R. Fleck, C., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153–164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kompier, M. A. J., Geurts, S. A. E., Gr€undemann, R. W. M., Vink, P., & Smulders, P. G. W. (1998). Cases in stress prevention: The success of a participative and stepwise approach. *Stress Medicine*, 14, 155–168. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199807\)14:3<155:AIDSMI773>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199807)14:3<155:AIDSMI773>3.0.CO;2-C)
- Leiter, M. P., Day, A., Oore, D. G., & Spence Laschinger, H. K. (2012). Getting better and staying better: Assessing civility, incivility, distress, and job attitudes one year after a civility intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 425–434. <https://doi.org/10.1037/a0029540>
- Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., & Oore, D. G. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1258–1274. <https://doi.org/10.1037/a0024442>
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11(2), 391–402. <https://doi.org/10.1037/a0022575>
- Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). How do simple positive activities increase well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 57–62. <https://doi.org/10.1177/0963721412469809>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618–632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Michel, A., O’Shea, D., & Hoppe, A. (2015). Designing and evaluating resource-oriented interventions to enhance employee well-being and health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 459–463. <https://doi.org/10.1111/joop.12131>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal*



- of Managerial Psychology, 21, 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Nielsen, K. (2013). How can we make organizational interventions work? Employees and line managers as actively crafting interventions. *Human Relations*, 66, 1029. <https://doi.org/10.1177/0018726713477164>
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2013). Organizational interventions: A research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work and Stress*, 27(3), 278–297. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.812358>
- Nistor, N., & Neubauer, K. (2010). From participation to dropout: Quantitative participation patterns in online university courses. *Computers and Education*, 55, 663–672. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.02.026>
- Norem, J. K., & Chang, E. C. (2002). The positive psychology of negative thinking. *Journal of Clinical Psychology*, 58(9), 993–1001. <https://doi.org/10.1002/jclp.10094>
- Norrish, J. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). Positive psychology and adolescents: Where are we now? Where to from here? *Australian Psychologist*, 44, 270–278. <https://doi.org/10.1080/00050060902914103>
- Oprea, B., Barzin, L., Virga, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 723–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Schueller, S. M. (2010). Preferences for positive psychology exercises. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 192–203. <https://doi.org/10.1080/17439761003790948>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467–487. <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Sitzmann, T., Kraiger, K., Stewart, D., & Wisher, R. (2006). The comparative effectiveness of webbased and classroom instruction: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 59, 623–664. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00049.x>
- Thaler, R., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge. improving decisions about health, wealth, and happiness*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- van Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 98–121. <https://doi.org/10.1111/joop.12240>
- Varg\_a, D., Maricut\_oiu, L. P., & Lancu, L. P. (2019). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00438-z>
- Zhao, Y., Lei, J., Yan, B., Lai, C., & Tan, H. S. (2005). What makes the difference? A practical analysis of research on the effectiveness of distance education. *Teachers College Record*, 107, 1836–1884. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2005.00544.x>
- Al Maktoum, M. B. R. (2017). *Reflections on happiness & positivity*. Explorer Publishing.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. Jossey-Bass
- Aspinwall, L. G., & Staudinger, U. M. (2003). A psychology of human strengths: Some central issues of an emerging field. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 9-22). American Psychological Association.
- Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B., & Snyder, C. R. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168-175.

<https://doi.org/10.1080/17439760701409546>

Bradburn, M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Aldine Pub. Co.

Cameron, K., & McNaughton, J. (2014). Positive organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 50, 445–462 <https://doi.org/10.1177/0021886314549922>.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*, 18(6), 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>

Chamberlain, K. (1988). On the structure of subjective well-being. *Social indicators research*, 20(6), 581-604. <https://doi.org/10.1007/BF03359559>

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1984). Personality as a Lifelong Determinant of Well-Being. In C. Malatesta, & C. Izard (Eds.), *Affective Process in Adult Development and Aging* (pp. 141-157). Sage.

Cowen, E. L., & Kilmer, R. P. (2002). "Positive psychology": Some plusses and some open issues. *Journal of community psychology*, 30(4), 449-460. <https://doi.org/10.1002/jcop.10014>

Declaration of Alma-Ata. (1978). *International conference on primary health care*. WHO Chron, 32(11), 428-430?

DeNeve, K., & Copper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>

Fox, J. (2012). The economics of well-being. *Harvard Business Review*, 90(1-2), 78-83.

Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60 (7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.7.678>

Froh, J. J. (2004). The history of positive psychology: Truth be told. *NYS psychologist*, 16(3), 18-20.

Jose Pais-Ribeiro

[www.sp-ps.pt](http://www.sp-ps.pt) 22

Gardiner, G., Lee, D., Baranski, E., Funder, D., & Members of the International Situations Project (2020). Happiness around the world: A combined etic-emic approach across 63 countries. *PLoS ONE* 15(12): e0242718. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242718>

Greene, J. D., & Seligman, M. E. (Eds.). (2016). *Positive neuroscience*. University Press.

Held, B. S. (2004). The negative side of positive psychology. *Journal of humanistic psychology*, 44(1), 9-46. <https://doi.org/10.1177/0022167803259645>

Herzberg, P. Y., Glaesmer, H., & Hoyer, J. (2006). Separating optimism and pessimism: A robust psychometric analysis of the Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psychological assessment*, 18(4), 433-438. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.4.433>

Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)

Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health. *Basic Books*

Jeste, D. V., Palmer, B. W., Rettew, D. C., & Boardman, S. (2015). Positive psychiatry: Its time has come. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 76(6), 675-683. <https://doi.org/10.4088/JCP.14nr09599>

Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539-548.

<https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>

Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, 62(2), 95-108.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>

Kim-Prieto, C., & Kukoff, J. (2018). Subjective well-being across cultures: Some universals and many more differences. In K. D. Keith (Ed.), *Culture and psychology*. Culture across the curriculum: A psychology teacher's handbook (p. 464–477). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781316996706.025>

Lazarus, R. S. (2003). Does the positive psychology movement have legs? *Psychological inquiry*, 14(2), 93-109. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1402\\_02](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1402_02)

- Lee Duckworth, A., Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2005). *Positive psychology in clinical practice. Annual Review of Clinical Psychology.*, 1, 629-651.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154>
- Lluch, M. T. (2002). *Evaluacion empirica de un modelo conceptual de salud mental positiva. Salud Mental*, 25(4), 42-55.
- Lomas, T., & Ivztan, I. (2016). *Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of wellbeing. Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753-1768.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Marques, S. C., Pais-Ribeiro, J. L. & Lopez, S. J. (2011). *The role of positive psychology constructs in predicting mental health and academic achievement in Portuguese children and adolescents: A 2-year longitudinal study. Journal of Happiness Studies*, 12, 1049-1062.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-010-9244-4>
- Marshall, G.N., Wortman, C.B., Kusulas, J.W., Hervig, L.K., & Vickers, R.R. Jr. (1992). *Distinguishing optimism from pessimism: Relations to fundamental dimensions of mood and personality. Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1067-1074.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1067>
- Marujo, H., Neto, L. M., & de Fale Balancho, L. S. (2013). *Emergencia, desenvolvimento e desafios da psicologia positiva: Da experiencia subjetiva a mudanca social. ECOS-Estudos Contemporaneos da Subjetividade*, 3(2), 179-201.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality. Harper & Row, Publishers.*
- Matarazzo, J.D. (1980). *Behavioral health and behavioral medicine. American Psychologist*, 35(9), 807-817. <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066x.35.9.807>.
- PSICOLOGIA POSITIVA  
[www.sp-ps.pt](http://www.sp-ps.pt) 23
- Matarazzo, J.D. (1982). *Behavioral health's challenge to academic, scientific and professional psychology. American Psychologist*, 37(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.1.1>
- Monteiro, S., Almeida, L. D., Cruz, J., & Franco, A. (2015). *The relationship of personality, study practice and learning environments on excelent engineering students. Analise Psicologica*, 33(1), 97-111. <http://dx.doi.org/10.14417/ap.953>
- Norrish, J. M., Williams, P., O'Connor, M., & Robinson, J. (2013). *An applied framework for positive education. International Journal of Wellbeing*, 3(2), 147-161. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v3i2.2>
- OMS/ DGS (2004). *Classificacao Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saude (CIF). DGS*
- Pais-Ribeiro, J. (2006). *Relacao entre a psicologia positiva e as suas variaveis protectoras, e a qualidade de vida e bem-estar como variaveis de resultado. In: I. Leal (Coord.). Perspectivas em psicologia da saude (pp.231-244). Quarteto editora*
- Pais-Ribeiro, J., Pedro, L., & Marques, S. (2012). *Dispositional optimism is unidimensional or bidimensional: study with a Portuguese version of the revised life orientation test. The Spanish Journal of Psychology*, 15, 1259-1271. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_SJOP.2012.v15.n3.39412](http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39412).
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Strengths of character and well-being. Journal of social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Peale, N. V. (1996). *The power of positive thinking. New York. Ballantine Books*
- Peterson e Seligman (2004)
- Peterson, C., & Seligman, E. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification. APA Press.*
- Rahe, R.H., Mahan, J.L., & Arthur, R.J. (1970). *Prediction of near-future health change from subjects' preceding life changes. Journal of Psychosomatic Research*, 14 (4), 401-406.  
[https://doi.org/10.1016/0022-3999\(70\)90008-5](https://doi.org/10.1016/0022-3999(70)90008-5)
- Reppold, C. T., D'Azevedo, L. S., Tocchetto, B. S., Diaz, G. B., Kato, S. K., & Hutz, C. S. (2019). *Avancos da psicologia positiva no Brasil. Psicologia para America Latina*, 32, 133-141.
- Robinson-Whelen, S., Kim, C., MacCallum, R.C., & Kiecolt-Glaser, J.K. (1997). *Distinguishing optimism from pessimism in older adults: Is it more important to be optimistic or not to be*



- pessimistic? *Journal of Personality and Social Psychology*, 73,1345–1353.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1345>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). *The contours of positive human health. Psychological inquiry*, 9(1), 1-28. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). *Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health psychology*, 4(3), 219-247.  
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Schimmack, U., Oishi, S., & Diener, E. (2002). *Cultural influences on the relation between pleasant emotions and unpleasant emotions: Asian dialectic philosophies or individualism-collectivism? Cognition & Emotion*, 16(6), 705-719. <https://doi.org/10.1080/02699930143000590>
- Schmitt, M., & Juchtern, J. C. (2001). *The structure of subjective well-being in middle adulthood. Aging & mental health*, 5(1), 47-55. <https://doi.org/10.1080/13607860020020645>
- Seligman, M. E. P. (2002a). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (p. 3–9). Oxford University Press.*
- Seligman, M. E. (2002b). *Authentic happiness. Free Press*
- Seligman, M. E. (2008). *Positive health. Applied psychology*, 57, 3-18.  
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00351.x>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish. Free Press*
- Seligman, M. E. (2019). *Positive psychology: A personal history. Annual review of clinical psychology*, 15, 1-23. <https://doi.10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>.
- Jose Pais-Ribeiro  
[www.sp-ps.pt](http://www.sp-ps.pt) 24
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction. American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction. In: Flow and the foundations of positive psychology (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.*
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: empirical validation of interventions. American psychologist*, 60(5), 410-421.  
<https://doi.10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Soria, M. S., & Gumbau, S. L. (2016). *Hacia una psicología positiva aplicada. Papeles del psicólogo*, 37(3), 161-164.
- Stavrova, O. (2019). *How much do sources of happiness vary across countries? A review of the empirical literature. KZfjSS Kolner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 429-464. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00612-y>
- Taylor, E. (2001). *Positive psychology and humanistic psychology: A reply to Seligman. Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 13-29. <https://doi.org/10.1177/0022167801411003>
- VanderWeele, T. J., Chen, Y., Long, K., Kim, E. S., Trudel-Fitzgerald, C., & Kubzansky, L. D. (2020). *Positive epidemiology? Epidemiology*, 31(2), 189-193. <https://doi.10.1097/EDE.0000000000001147>
- Wagner, L., Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2020). *Character strengths and PERMA: Investigating the relationships of character strengths with a multidimensional framework of wellbeing. Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 307-328. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9695-z>
- Waterman, A. S. (2013). *The humanistic psychology–positive psychology divide: Contrasts in philosophical foundations. American Psychologist*, 68(3), 124. <https://doi.10.1037/a0032168>
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). *Toward a consensual structure of mood. Psychological Bulletin*, 98, 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. (2010). *Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. Journal of adult development*, 17(2), 110-119. <https://doi.10.1007/s10804-009-9082-y>
- Wong, P. T. P. (2011). *Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. Canadian Psychology*, 52(2), 69-81. <https://doi.org/10.1037/a0022511>





دانشگاه هرمزگان  
Haramayeh University

دهمین همایش ملی



موسسه علمی پژوهشی روانشناسی کاربردی  
آگهی شماره ۱۳۹۵/۷۳۳۰  
شماره ملی ۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰

# تازه های روانشناسی مثبت



Sponsored and indexed by  
CIVILICA  
We Respect The Science

Wong, P. T. P. (2020). *The maturing of positive psychology and the emerging PP 2.0: A book review of Positive Psychology (3rd ed.) by William Compton and Edward Hoffman. International Journal of Wellbeing, 10(1), 107-117. <https://doi.10.5502/ijw.v10i1.885>*

Wood, A. M., & Tarrier, N. (2010). *Positive clinical psychology: A new vision and strategy for integrated research and practice. Clinical psychology review, 30(7), 819-829. <https://doi.10.1016/j.cpr.2010.06.003>*

Yaden, D. B., McCall, T. D., & Ellens, J. H. (Eds.). (2015). *Being Called: Scientific, Secular, and Sacred Perspectives: Scientific, Secular, and Sacred Perspectives. ABC-CLIO*

Robbins, s. (1997), *Essential of Organization Behavior, 5th edition, Prentice Hall International, Inc.*