

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال سیزدهم شماره ۵۰ تابستان ۱۳۹۷

## اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه روان‌شناختی در کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز

نسرين ارشدي<sup>۱</sup>

سارا آزادي<sup>۲</sup>

سودابه بساک‌نژاد<sup>۳</sup>

کيومرث بشليده<sup>۴</sup>

عبدالکاظم نيسي<sup>۵</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری) بود. به‌منظور نیل به اهداف پژوهش از طرح آزمایشی پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز بود. از این جامعه تعداد ۴۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و سپس به‌صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل (هر یک ۲۰ نفر) گمارده شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها شرکت‌کنندگان در پژوهش در هر دو گروه به پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی و شکوفایی پاسخ دادند. آموزش شکوفایی در پنج مؤلفه اصلی مداخله یعنی هیجان‌های مثبت، روابط، تعهد، معنا و پیشرفت (PERMA) در ۱۰ جلسه (هر جلسه ۲ ساعت) به اجرا درآمد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری

---

۱- دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران  
(نویسنده مسئول)  
Email:narshadi@scu.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- دانشیار گروه روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۴- دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۵- استاد گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

(MANOVA) به کمک نرم‌افزار SPSS<sub>v20</sub> استفاده شد. نتایج نشان دادند که آموزش شکوفایی بین دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری ایجاد کرده است. به این معنا که میانگین گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش معنی‌داری داشته است که حاکی از اثربخشی آموزش شکوفایی بر افزایش سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری) می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** شکوفایی؛ امیدواری؛ خودکارآمدی؛ خوش‌بینی؛ تاب‌آوری

## مقدمه

روان‌شناسان در سال‌های اخیر به این نتیجه رسیدند که برای شناخت کامل افراد، تمرکز بر جنبه‌های مثبت و منفی روان به یک اندازه اهمیت دارد (ریان و دسی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). از حدود دهه ۱۹۶۰ با ظهور دیدگاه‌های جدیدی که به جای درمان مشکلات روان‌شناختی بر پیشگیری از آن‌ها تأکید داشتند، الگوهای سلامت روان عمدتاً بر ابعاد مثبت مانند توانایی‌های انسان، رشد شخصی، بهزیستی و... متمرکز شدند (ایبانز سپولودا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). روان‌شناسی مثبت<sup>۳</sup> از آغاز شکل‌گیری سهم قابل ملاحظه‌ای بر تغییر تمرکز از بیماری و آسیب‌شناسی به سمت بهزیستی روان‌شناختی و سازه‌های مرتبط داشته است. آنچه در روان‌شناسی مثبت مورد توجه است شکوفایی انسان و چگونگی به فعل درآمدن توان بالقوه انسان‌هاست. در واقع، روان‌شناسی مثبت علم شادکامی<sup>۴</sup> و شکوفایی<sup>۵</sup> انسان است (کامپتون و هافمن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). این حیطه خاص از روان‌شناسی که توسط سلیگمن مطرح شد بر موفقیت انسان‌ها تمرکز دارد. در واقع، هدف روان‌شناسی مثبت این نیست که فرد را از دیدن مشکلات زندگی غافل کند و توجه وی را صرفاً به وجوه مثبت زندگی جلب نماید، بلکه روان‌شناسی مثبت علاقه‌مند به ایجاد توانمندی‌ها و بهترین‌ها در زندگی با

1- Ryan & Deci  
3- positive psychology  
5- flourishing

2- Ibanez Sepulveda  
4- happiness  
6- Compton & Hoffman

هدف کنترل نقاط ضعف و اصلاح جنبه‌های بد زندگی است (سلیگمن، راشید و پارکز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). روان‌شناسی مثبت مطالعه علمی عملکرد بهینه انسان است و هدف آن کشف و ارتقای عواملی است که به افراد، خانواده‌ها و جوامع کمک می‌کنند تا پیشرفت نمایند و شکوفا شوند (گابل و هایدت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). از آن‌جا که سازمان‌ها نیز به دنبال راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به سمت اهداف سازمان هستند، به طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد توانمندی‌های بالقوه کارکنان را به جای تمرکز بر ضعف‌ها درک کرده‌اند و مطالعات سازمانی را به سمت مثبت‌نگری سوق داده‌اند (آوی، لوتانز و جنسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). در راستای ورود به سازمان‌ها، روانشناسی مثبت به دو شاخه پژوهش سازمانی مثبت با جهت‌گیری کلان و صفت‌گونه<sup>۴</sup> و رفتار سازمانی مثبت با جهت‌گیری خرد و حالت‌گونه<sup>۵</sup> تقسیم شد (لارسون<sup>۶</sup> و لوتانز، ۲۰۰۶). رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز (۲۰۰۲) مطرح و به محیط کار وارد شد. وی رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی تعریف می‌کند که قابل توسعه و اندازه‌گیری می‌باشند و می‌توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان، آن‌ها را به صورت اثربخش مدیریت کرد. این تعریف از رفتار سازمانی مثبت، بر ساختارهای مثبتی که حالت‌گونه هستند و بنابراین قابل توسعه‌اند، تأکید می‌کند (آوی، لوتانز، اسمیت<sup>۷</sup> و پالمر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). بر اساس این تعریف، معیارهای تعیین مؤلفه‌ها در رفتار سازمانی مثبت عبارتند از: مبتنی بودن بر نظریه، پژوهش و اندازه‌گیری معتبر، حالت‌گونه و بنابراین قابل توسعه بودن و تأثیرگذار بر عملکرد (آوی و همکاران، ۲۰۱۰). به این معنا که متغیری می‌تواند با عنوان سازه رفتار سازمانی مثبت در نظر گرفته شود که اول، مبتنی بر نظریه‌های علمی، پژوهش و تحقیق باشد و با مقیاس معتبر بتوان آن را اندازه‌گیری کرد. دوم، حالت‌گونه باشد، به این معنا است که سازه مورد نظر باید قابل انعطاف و توسعه‌پذیر باشد، به طوری که با ویژگی‌هایی که صفت‌گونه هستند و ثبات نسبی دارند متفاوت باشد.

---

1- Seligman, Rashid & Parks

3- Avey, Luthans & Jensen

5- state-like

7- Smith

2- Gable & Haidt

4- trait-like

6- Larson

8- Palmer

سوم، بتوان در محیط کار آن را مدیریت کرد که این معیار، تأکیدی بر رشدپذیری سازه می‌باشد (لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶). پس از آن، لوتانز (۲۰۰۲) متغیرهای مثبت امیدواری<sup>۱</sup>، خودکارآمدی<sup>۲</sup>، خوش‌بینی<sup>۳</sup> و تاب‌آوری<sup>۴</sup> را به‌عنوان متغیرهایی که ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت را دارا هستند، معرفی و سازه ترکیب‌شده از این چهار متغیر را، سرمایه روان‌شناختی<sup>۵</sup> نامید. در نهایت، می‌توان چنین بیان داشت که روانشناسی مثبت بر عملکرد بهینه انسان تمرکز دارد و رفتار سازمانی مثبت و سرمایه روان‌شناختی، نمودهای آن در محیط کار هستند (لوتانز، اولیو<sup>۶</sup>، آوی و نورمن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). لوتانز (۲۰۰۲) سرمایه روان‌شناختی را، حالت رشد روان‌شناختی مثبت یک فرد دانست که توسط موارد زیر توصیف می‌شود: اطمینان بالا در ارتباط با نتیجه‌بخش بودن کار در دست انجام و صرف تلاش لازم برای کسب موفقیت در وظایف سخت و دشوار (خودکارآمدی)، دادن اسناد مثبت (خوش‌بینی) در ارتباط با دستیابی به موفقیت در حال و آینده، داشتن پشتکار و مداومت در دستیابی به اهداف و کسب موفقیت (امیدواری) و داشتن تحمل بالا به هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها و پشت سر گذاشتن آن‌ها (تاب‌آوری) جهت دستیابی به موفقیت (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

اشنایدر، هاریس و اروینگ<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) امیدواری را به‌عنوان حالت انگیزشی مثبتی تعریف می‌کنند که از احساس موفقیت‌آمیز عاملیت<sup>۹</sup> (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف، ناشی شده است. بنابراین، امیدواری شامل سه مفهوم اساسی عاملیت، برنامه‌ریزی و اهداف می‌باشد (اشنایدر، ۲۰۰۲). واله، هوبنر و سولدو<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۴) معتقدند امید، شناخت و انگیزش درونی است که فرد با در نظر گرفتن تجربه‌های زندگی خویش دارا می‌باشد. امید با تجارب زندگی موفقیت‌آمیز افزایش می‌یابد و می‌تواند به‌وسیله تجربه شکست که با افسردگی (اشنایدر، ۲۰۰۵؛ اشنایدر، لویز<sup>۱۱</sup>، شوری<sup>۱۲</sup>،

1- hope

3- optimism

5- psychological capital

7- Norman

9- agency

11- Lopez

2- self-efficacy

4- resiliency

6- Avolio

8- Snyder, Harris &amp; Irving

10- Valle, Huebner &amp; Suldo

12- Shorey

رند<sup>۱</sup> و فیلمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳) و کاهش رضایت از زندگی (واله و همکاران، ۲۰۰۴) همراه است، کاهش یابد.

خودکارآمدی به عنوان قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خویش برای انجام یک تکلیف خاص، تعریف شده است (بندورا، ۱۹۸۶، به نقل از ارلانگر، ترنر و چاندلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). در مطالعات مربوط به سرمایه روان‌شناختی و به‌طور اخص در آموزش سرمایه روان‌شناختی در سازمان، تأکید بر خودکارآمدی شغلی و حرفه‌ای کارکنان است (وی، پاترا<sup>۴</sup> و وست<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). در فراتحلیلی که استاجکویک<sup>۶</sup> و لوتانز (۱۹۹۸) روی ۱۱۴ مطالعه انجام دادند، رابطه نیرومندی بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی به‌دست آمد. خودکارآمدی سازه‌ای مثبت است که تأثیر آن در اقدامات و موفقیت‌های افراد در بسیاری از موارد از جمله غلبه بر ترس، موفقیت در محل کار، گذر از زندگی سخت و افزایش عملکرد قابل مشاهده است (بندورا، ۱۹۸۶، به نقل از ارلانگر و همکاران، ۲۰۰۹). پس از تأکید بندورا (۲۰۰۷)؛ به نقل از لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) بر رابطه این سازه با مفاهیم روان‌شناسی مثبت، استاجکویک و لوتانز (۱۹۹۸)؛ به نقل از وی و همکاران، ۲۰۱۰) کاربرد آن را در محیط کار، به عنوان باورهایی تعریف کردند که فرد درباره توانایی‌های خویش برای ایجاد انگیزه، منابع شناختی یا انجام اقدامات لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز تکلیفی معین، در ذهن دارد.

یکی دیگر از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی است. بنیان نظری خوش‌بینی به عنوان یک نیروی مثبت در رفتار سازمانی مثبت، ریشه در مباحث سلیگمن (۱۹۹۸)؛ به نقل از لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) دارد. وی چارچوب خوش‌بینی مشخصی را که مبتنی بر نظریه اسناد<sup>۷</sup> بود، پیشنهاد کرد. بر این اساس، افراد خوش‌بین تمایل دارند که اسنادهای درونی (من سبب این موفقیت شدم)، پایدار (من می‌توانم همیشه در این زمینه موفق شوم) و اسنادهای کلی (من می‌توانم در تمام حیطه‌های مختلف به این موفقیت دست یابم) را برای رویدادهای

---

1- Rand

3- Erlanger, Turne & Chandler

5- West

7- attribution

2- Feldman

4- Patera

6- Stajkovic

مثبتی مانند موفقیت‌ها و دستیابی به اهداف، و اسنادهای بیرونی (من عامل این شکست نبودم)، ناپایدار (همین یک بار شکست خوردم و بار دیگر موفق می‌شوم) و اسنادهای خاص (فقط در این زمینه خاص ناموفق بودم) را برای رویدادهای منفی مانند شکست‌ها و دست نیافتن به اهداف، داشته باشند. بنابراین برای افرادخوش‌بین، موانع نه به‌عنوان شکست که به‌عنوان چالش‌ها و فرصت‌هایی که می‌توانند موفقیت را ارتقا بخشند، در نظر گرفته می‌شوند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). کارور و شیر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲؛ به نقل از لوتانز، نورمن، اولیو و آوی، ۲۰۰۸) نیز امکان توسعه خوش‌بینی را از طریق روش‌های مداخله‌ای تأیید کرده‌اند. در مطالعه‌ای روی کارکنان چینی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند خوش‌بینی رابطه مثبتی با عملکرد دارد.

چهارمین سازه حالت‌گونه مثبتی که سرمایه روان‌شناختی را تشکیل می‌دهد، تاب‌آوری است. در فرهنگ لغت، واژه تاب‌آوری به‌عنوان خاصیت کش‌سانی، بازگشت‌پذیری و ارتجاعی معنا شده است. افراد با تاب‌آوری بالا توانایی غلبه بر ناملایمات را دارند. تاب‌آوری به معنای پاسخ فرد به حوادث استرس‌زای زندگی است (پریکنس و جونز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). همچنین، تاب‌آوری یا توانایی سازگاری مثبت با مصیبت و آسیب، یک موضوع روان‌شناختی است. بعضی دیدگاه‌ها، تاب‌آوری را به‌عنوان پاسخ به یک واقعه خاص و بعضی دیگر آن را به عنوان یک سبک مقابله‌ای پایدار در نظر می‌گیرند (لاموند<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). برای مثال وایو، فردریکسون و تیلور<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) تاب‌آوری را یک صفت روان‌شناختی بادوام در نظر گرفته‌اند. لوتار و چیچتی<sup>۵</sup> (۲۰۰۴)، به نقل از کمپیل - سیلس، کوهن و استین<sup>۶</sup>، (۲۰۰۶) تاب‌آوری را یک فرایند پویا می‌دانند که در آن افراد با وجود تجارب آسیب‌زا یا مصیبت‌بار، سازگاری مثبت از خود نشان می‌دهند. کارکنان با تاب‌آوری بالا، تلاش بیشتری را برای انجام وظایف خویش به کار می‌گیرند و به‌رغم مواجهه با مشکلات، با جدیت به کار خود ادامه می‌دهند. این کارکنان توانایی سازگاری مثبت و موفق شدن را در اوضاع و شرایط بسیار چالش‌انگیز دارا هستند (لاتانز و همکاران، ۲۰۰۸).

1- Corver & Scheier  
3- Lamond  
5- Luthar & Cicchetti

2- Perkins & Jones  
4- Waugh, Fredrickson & Taylor  
6- Campbell-sills, Cohen & Stein

به طور کلی افراد دارای سرمایه روان‌شناختی بالا، امید دارند که با داشتن اراده و راه‌حل‌های جایگزین به اهداف خویش دست می‌یابند، به طور واقعی در ارتباط با دستیابی به پیامدهای مثبت خوش‌بین هستند، باور کارآمد بودن دارند و اعتقاد دارند که می‌توانند تفاوتی مثبت در محیط کار خود ایجاد کنند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

شکوفایی<sup>۱</sup> انسان موضوعی است که قرن‌ها ذهن اندیشمندان را به خود مشغول داشته و اخیراً مورد توجه حیطه روانشناسی مثبت قرار گرفته است. واژه شکوفایی در فرهنگ لغت آکسفورد (۱۹۶۴) به معنای رشد با شور و نشاط، پیشرفت، موفق شدن و برجسته بودن آمده است. این کلمه مشتق از واژه لاتین فلور<sup>۲</sup> به معنای گل است که خود برگرفته از واژه هند و اروپایی بهلو<sup>۳</sup> به معنای شکوفه کردن می‌باشد. در حوزه روان‌شناسی، تمرکز از شکوفایی جمعی به شکوفایی فردی و از مطالعه شکوفایی فلسفی به شکوفایی تجربی تغییر یافته است (سلیگمن، ۲۰۱۱). کاربرد محاوره‌ای واژه «شکوفایی» بیشتر بر معانی تحقق توان بالقوه فرد، موفق شدن، پیشرفت کردن و یا ارائه کمک‌های قابل توجه به جامعه، متمرکز است. این پدیده، تحقق ماهیت ذاتی موجود زنده و توسعه بهزیستی خود و دیگران را در یک سیستم زیست‌محیطی نشان می‌دهد (گوکن، هفرون و اتتری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). شکوفایی، به معنای زندگی کردن با سلامت فیزیکی بالا، خلاقیت در کار، آرامش بیشتر و کامیابی است که از طریق پیروی از چارچوب هیجان‌ات مثبت<sup>۵</sup>، جذب شدن در کار<sup>۶</sup>، روابط<sup>۷</sup>، معنا<sup>۸</sup> و موفقیت<sup>۹</sup> (PERMA) حاصل می‌گردد (سلیگمن، ۲۰۱۱). دیدگاه‌های سلامت روان ادعا می‌کنند که شکوفایی حالتی از سلامت روان بهینه است که متفاوت از نبود بیماری روانی است. در واقع، بهزیستی (سلامت روان) با سطوح بالاتری از بهزیستی با عنوان «شکوفایی» مرتبط است. مطالعات موجود در ارتباط با اثر شکوفایی بر آسیب‌شناسی روانی، بر نیاز به مداخلاتی که موجب افزایش شکوفایی و سرمایه

1- Flourish  
3- bhlo  
5- positive emotions  
7- relationships  
9- achievement

2- flor  
4- Gokcen, Hefferon & Attree  
6- engagement  
8- meaning

روان‌شناختی است، تأکید دارند. از این رو آموزش‌های شکوفایی به‌عنوان یک مداخله رفتاری به کارکنان کمک می‌کند تا بیشتر بر توانمندسازی، ارزش‌ها و اهداف مهم تمرکز نمایند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که سطوح بالای شکوفایی با دامنه‌ای از نتایج مثبت شامل سطح بالای بهزیستی روان‌شناختی، سرزندگی و نیرومندی، خودتعیین‌گری، رشد شخصی مداوم، روابط نزدیک و زندگی معنادار و هدفمند، بهبود عملکرد سیستم ایمنی، بهبود سیستم قلبی-عروقی و کاهش عاطفه منفی رابطه دارد (بوهلمیجر، لامرز و فلدروس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهشی که شرح آن رفت، پژوهش در زمینه شکوفایی به منزله مهارتی نوین و تأثیرگذار بر سرمایه روان‌شناختی به حساب می‌آید. درک بیشتر ویژگی‌ها و نتایج شکوفایی، اهمیت متغیر سرمایه روان‌شناختی، مزایای یک زندگی شاد و ارتباط تنگاتنگ و همبسته بودن آن با سلامت روان ضرورت بررسی این موضوع را به‌ویژه در کارکنان زن ایجاد می‌کند. لذا پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا آموزش شکوفایی می‌تواند سبب افزایش سرمایه روان‌شناختی (خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی) کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز شود؟

### روش پژوهش

در پژوهش حاضر از طرح آزمایشی پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل تمامی کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز (۳۷۳ نفر) بود. به منظور انتخاب نمونه پژوهش، پرسشنامه شکوفایی در بین همه اعضای جامعه توزیع شد و افرادی که نمره آنان روی این پرسشنامه یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین بود، انتخاب شدند. تعداد این افراد ۶۲ نفر بود. در مرحله بعد از بین افرادی که واجد ملاک‌های ورود

1- Bohlmeijer, Lamers & Fledderus

پژوهش بودند تعداد ۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. سپس، این ۴۰ نفر به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش (۲۰ نفر) و کنترل (۲۰ نفر) گمارده شدند. گروه آزمایش تحت آموزش شکوفایی قرار گرفت و برای گروه کنترل هیچ گونه مداخله‌ای اجرا نشد. ملاک‌های ورود شرکت‌کنندگان به مطالعه عبارت بودند از: سطح تحصیلات حداقل سیکل (سوم راهنمایی)، داشتن بیش از ۲ سال سابقه کار، عدم استفاده از داروهای روان‌پزشکی، رضایت و تعهد به شرکت در تمام جلسات مداخله شکوفایی. ملاک‌های خروج از مطالعه شامل شرکت همزمان در جلسات مشاوره و روان‌درمانی دیگر و داشتن سه جلسه غیبت بودند. میانگین سنی برای گروه آزمایش ۴۲/۹۰ با انحراف معیار ۵/۹۰ و میانگین سنی گروه کنترل ۴۰/۸۳ با انحراف معیار ۶/۹۲ بود. ساختار و محتوای جلسات آموزش شکوفایی در پنج حوزه اصلی مداخله یعنی هیجان‌های مثبت، روابط، تعهد، معنا و پیشرفت (PERMA) بود که در ۱۰ جلسه ۲ ساعته به شرح جدول (۱) به اجرا درآمد. جلسات به صورت گروهی و به شیوه سخنرانی، بحث گروهی، پرسش و پاسخ و فعالیت در کلاس برگزار شد.

جدول (۱) خلاصه محتوای جلسات آموزش شکوفایی

جلسات	خلاصه محتوای جلسات
جلسه اول	آشنایی و برقراری ارتباط با شرکت‌کنندگان در پژوهش و جلب اعتماد آنان، آشنایی افراد با موضوعات، اهداف آموزشی و مبانی روانشناسی مثبت، معرفی تاب‌آوری و مدل ABC که بیان می‌دارد وقتی یک واقعه فعال‌ساز (A) رخ می‌دهد، باورهای (B) ما بر نتیجه (C) یا عواقب کار اثر می‌گذارند.
جلسه دوم	مروری بر مطالب مطرح‌شده جلسه قبل و مقدمه‌ای راجع به شکوفایی و معرفی روان‌شناسی مثبت. صحبت در مورد تله‌های فکری و مداخله در دیدگاه‌ها. انتخاب یک احساس مثبت، ساختن یک طرح کلی برای آن احساس
جلسه سوم	مروری بر مطالب جلسه قبل و تمرکز بر توانمندی‌های افراد، فواید تمرکز بر توانمندی‌ها و یافتن راه‌هایی برای پروراندن آنها و بحث در ارتباط با عناصر PERMA (هیجان‌های مثبت، غرق شدن در کار، روابط، معنا و موفقیت) با تأکید بر افزایش هیجان‌های مثبت، بیان احساسات و افکار.
جلسه چهارم	مروری بر مطالب جلسه قبل و معرفی غرق شدن در کار، شرایط مؤثر و روش‌های افزایش آن. صحبت در ارتباط با جذب شدن در یک فعالیت چالش‌انگیز و لذت‌بخش، تمرین گروهی، پرسش و پاسخ راجع به غرق شدن در یک فعالیت خاص و بررسی موانع در این ارتباط و...).

## ادامه جدول (۱)

جلسه پنجم	مروری بر مطالب جلسه گذشته و صحبت در مورد روابط مثبت، روابط و بهزیستی، فعالیت‌های اعتمادسازی، پیامدهای بی‌اعتمادی و چگونگی شکل‌دهی روابط مثبت با دیگران.
جلسه ششم	مروری بر مطالب جلسه گذشته و معرفی معنا، صحبت راجع به هدف و معنا در زندگی، یافتن معنا در زندگی، و معنا بخشیدن به زندگی.
جلسه هفتم	مروری بر مطالب جلسه قبل و معرفی مفهوم موفقیت و پیشرفت، ویژگی‌های افراد موفق، روش‌های دستیابی به موفقیت، هدف‌گذاری و حصول اهداف جهت کسب موفقیت، پرسش و پاسخ.
جلسه هشتم	مروری بر مطالب جلسه قبل و معرفی تاب‌آوری و راه‌های ارتقای تاب‌آوری افراد.
جلسه نهم	مروری اجمالی بر مطالب مطرح‌شده در دوره آموزشی، و نظرسنجی از افراد در مورد مطالب آموخته‌شده.
جلسه دهم	خاتمه کار گروه، بحث درباره آنچه که آموخته شد و خلاصه کردن پیشرفت‌های هر یک از افراد و تأکید بر مهارت‌های مثبتی که هر فرد یاد گرفته است.

## ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد:

**پرسشنامه شکوفایی:** در این پژوهش برای سنجش شکوفایی از پرسشنامه شکوفایی<sup>۱</sup> (FQ) استفاده شد. پرسشنامه ۲۸ ماده‌ای شکوفایی توسط سلیمانی، رضایی، کیان ارثی، هژبریان و خلیلی‌پاجی<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) و بر مبنای مدل پنج عاملی سلیگمن (هیجان‌های مثبت، تعهد، روابط، معنا، پیشرفت)، ساخته شد. در این پرسشنامه به هر یک از ماده‌ها روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. این پرسشنامه ۴ عامل شامل هیجان‌های مثبت، روابط، معنایابی و پیشرفت را اندازه‌گیری می‌کند. در این پرسشنامه ماده‌های ۱، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱، ۲۵ برای سنجش هیجان‌های مثبت؛ ماده‌های ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۲، ۲۶ برای سنجش روابط؛ ماده‌های ۳، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳، ۲۷ برای سنجش معنایابی و ماده‌های ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۰، ۲۴، ۲۸ برای سنجش پیشرفت در نظر گرفته شده‌اند. نمره کل شکوفایی از طریق جمع کل ماده‌های پرسشنامه به دست می‌آید. به این ترتیب نمره کل شکوفایی بین ۲۸ تا ۱۶۸ و نمره هر عامل بین ۷ تا ۴۲ می‌باشد. روایی سازه پرسشنامه شکوفایی در مطالعه سلیمانی و همکاران

1- Flourishing Questionnaire (FQ)

2- Soleimani, Rezaei, Kianersi, Hojabrian &amp; Khalili Paji

(۲۰۱۵) با روش تحلیل عاملی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. تحلیل عوامل داده‌ها با روش مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش متعامد از نوع واریماکس منجر به استخراج ۴ عامل شد که این عوامل با توجه به مبانی نظری پژوهش تحت عناوین هیجان‌های مثبت، روابط، معنا و پیشرفت نامگذاری شدند. ماده‌های عامل جذب در کار دارای بار عاملی مناسبی روی این عامل نبوده و از تحلیل کنار گذاشته شدند. روایی همگرایی پرسشنامه شکوفایی (FQ) از طریق اجرای همزمان آن با پرسشنامه‌های «خودشکوفایی اهواز» ( $r=0/82$ ) و «شکوفایی داینر» ( $r=0/90$ ) و روایی واگرایی آن از طریق «پرسشنامه افسردگی بک» ( $r=-0/66$ ) بررسی و مورد تأیید قرار گرفت ( $p \leq 0/001$ ). همچنین، مقدار ضرایب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای عوامل هیجان‌های مثبت، روابط، معنا، پیشرفت و کل پرسشنامه به ترتیب  $0/91$ ،  $0/83$ ،  $0/88$ ،  $0/87$  و  $0/95$  محاسبه شد (سلیمانی و همکاران، ۲۰۱۵). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای عوامل هیجان‌های مثبت، روابط، معنا، پیشرفت و کل پرسشنامه به ترتیب  $0/89$ ،  $0/86$ ،  $0/88$ ،  $0/84$  و  $0/93$  به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۶ ماده‌ای مک‌گی<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) استفاده شد که شامل چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی و طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) می‌باشد. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده توسط گل‌پرور، جعفری و جوادیان (۱۳۹۲) استفاده شد. در پژوهش گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۲) نتایج تحلیل عاملی، ساختار چهار عاملی پرسشنامه را تأیید کرده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه محاسبه گردید که به ترتیب برای خودکارآمدی  $0/93$ ، امیدواری  $0/75$ ، تاب‌آوری  $0/77$  و برای خوش‌بینی  $0/79$  به دست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل تحلیل واریانس چندمتغیری (مانووا) استفاده شد. به دلیل عدم برقراری مفروضه همگنی شیب رگرسیون استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیری امکان‌پذیر نبود.

1- McGee

به منظور استفاده از آزمون مانووا، نمرات اختلافی محاسبه و مبنای تحلیل قرار گرفتند. کلیه تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شدند.

### یافته‌ها

در جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار ارائه شده‌اند.

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	مرحله اجرا	گروه	سرمايه روانشناختي
۵/۳۱	۲۹/۵۵	پیش‌آزمون	آزمایش	خودکارآمدی
۴/۹۹	۴۱/۰۵	پس‌آزمون		
۲/۴۱	۲۹/۷۰	پیش‌آزمون	کنترل	
۲/۰۴	۳۰/۵۰	پس‌آزمون		
۳/۹۹	۲۱/۱۵	پیش‌آزمون	آزمایش	امیدواری
۳/۳۶	۳۰/۵۵	پس‌آزمون		
۱/۴۵	۲۱/۶۵	پیش‌آزمون	کنترل	
۲/۹۹	۲۲/۶۰	پس‌آزمون		
۳/۱۳	۲۱/۹۰	پیش‌آزمون	آزمایش	تاب‌آوری
۳/۲۷	۲۷/۹۰	پس‌آزمون		
۱/۷۶	۲۱/۸۰	پیش‌آزمون	کنترل	
۲/۴۸	۲۲/۵۰	پس‌آزمون		
۳/۱۴	۲۲/۰۵	پیش‌آزمون	آزمایش	خوش‌بینی
۳/۸۵	۲۷/۳۰	پس‌آزمون		
۱/۹۵	۲۲/۰۰	پیش‌آزمون	کنترل	
۲/۷۴	۲۲/۵۰	پس‌آزمون		

همانگونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود میانگین گروه آزمایش در پس‌آزمون برای همه متغیرهای پژوهش بالاتر از میانگین آن‌ها در پیش‌آزمون بوده و این میزان به

طرز چشمگیری در پس‌آزمون افزایش یافته است. این در حالی است که برای گروه کنترل این میزان تغییر، بسیار ناچیز بوده است.

قبل از تحلیل، پیش‌فرض‌های آزمون مانووا بررسی شدند. یکی از مفروضه‌های آزمون مانووا همگنی واریانس‌هاست. جهت بررسی این مفروضه از آزمون لوین استفاده شد. نتایج در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳) نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌ها

متغیرها	مقدار F	درجه آزادی صورت	درجه آزادی مخرج	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی	۰/۶۶۲	۱	۳۸	۰/۴۲۱
امیدواری	۰/۲۶۱	۱	۳۸	۰/۶۱۳
تاب‌آوری	۱/۷۲۲	۱	۳۸	۰/۱۹۷
خوش‌بینی	۳/۸۳۲	۱	۳۸	۰/۰۵۸

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که مفروضه همگنی واریانس‌ها در تمامی متغیرها برقرار می‌باشد. در مرحله بعد به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج در جدول (۴) ارائه شده‌اند.

جدول (۴) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

سرمایه روانشناختی	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	Z	معنی‌داری	Z	معنی‌داری
خودکارآمدی	۰/۸۷۷	۰/۴۲۵	۰/۶۸۵	۰/۷۳۶
امیدواری	۰/۷۷۱	۰/۵۹۲	۱/۲۴۹	۰/۰۸۸
تاب‌آوری	۰/۷۲۵	۰/۶۶۹	۰/۹۸۵	۰/۲۸۷
خوش‌بینی	۰/۷۵۱	۰/۶۲۵	۰/۷۷۱	۰/۵۹۳

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها در همه متغیرها برای گروه آزمایش و کنترل برقرار می‌باشد ( $P > 0/05$ ). پس از بررسی مفروضه‌ها و حصول اطمینان لازم از آزمون مانووا استفاده شد. نتایج آزمون مانووا در جدول (۵) گزارش شده است.

جدول (۵) نتایج آزمون مانوا برای ارزیابی متغیرهای پژوهش

آزمون	مقدار	F	درجه آزادی	درجه آزادی خطا	سطح معنی‌داری
اثر پیلاپی	۰/۹	۱۶/۰۱۳	۱۴	۲۵	۰/۰۰۰۵
لامبدای ویلکز	۰/۱	۱۶/۰۱۳	۱۴	۲۵	۰/۰۰۰۵
اثر هتلینگ	۸/۹۶۷	۱۶/۰۱۳	۱۴	۲۵	۰/۰۰۰۵
بزرگ‌ترین ریشه‌روی	۸/۹۶۷	۱۶/۰۱۳	۱۴	۲۵	۰/۰۰۰۵

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که بین گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای مورد بررسی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۱۶/۰۱۳$ ،  $P=۰/۰۰۰۵$  و  $F=۰/۹$  اثر پیلاپی). به منظور تعیین این که در کدامیک از متغیرها بین گروه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد، از آزمون تحلیل واریانس تک‌متغیری (آنووا) استفاده شد (جدول ۶).

جدول (۶) نتایج آزمون آنووا برای بررسی مقایسه نمرات متغیرها بین دو گروه آزمایش و کنترل

منبع متغیر وابسته	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	معناداری مجزورات
خودکارآمدی	۱۱۴۴/۹۰۰	۱	۱۱۴۴/۹۰۰	۴۲/۱۴۹	۰/۰۰۰۵
امیدواری	۷۱۴/۰۲۵	۱	۷۱۴/۰۲۵	۴۳/۵۰۰	۰/۰۰۰۵
تاب‌آوری	۲۸۰/۹۰۰	۱	۲۸۰/۹۰۰	۲۲/۳۲۲	۰/۰۰۰۵
خوش‌بینی	۲۲۵/۶۲۵	۱	۲۲۵/۶۲۵	۱۷/۳۲۹	۰/۰۰۰۵

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که در همه متغیرهای مورد بررسی بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میانگین گروه آزمایشی نسبت به گروه کنترل افزایش معنی‌داری داشته است که حاکی از اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه روان‌شناختی می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه روان‌شناختی بود. نتایج نشان دادند که آموزش شکوفایی بر افزایش سرمایه روان‌شناختی اثربخش واقع شد. به این معنا که پس از آموزش شکوفایی بین دو گروه آزمایش و کنترل در هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی تفاوت معنی‌داری به‌دست آمد، به این معنا که اعضای گروه

آزمایش پس از انجام مداخله نمرات بالاتری را نسبت به گروه کنترل کسب کردند. یافته‌ها حاکی از ارتقای خوش‌بینی در نتیجه آموزش شکوفایی بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (عبداللهی، ۱۳۹۳؛ هژبریان، بیگدلی، نجفی و رضایی، ۱۳۹۳؛ کاتالینو<sup>۱</sup> و فردریکسون، ۲۰۱۱؛ کامپتون و هافمن، ۲۰۱۲) همسوست. کارکنان خوش‌بین می‌توانند با داشتن انتظارات مثبت، به حرکت رو به جلو ادامه دهند، حتی اگر مشکلات و موانع گذشته همچنان وجود داشته باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). فرد این جهت‌گیری را نه فقط برای تبیین رویدادهای آینده، که برای ارزیابی رویدادهایی که در گذشته و یا اخیراً رخ داده‌اند نیز به کار می‌برد (آوی و همکاران، ۲۰۱۰). افراد دارای خوش‌بینی واقع‌گرایانه، دارای تعهد و عملکرد شغلی بالاتری هستند؛ به این دلیل که این افراد احتمالاً از سبک‌های تبیینی-اسنادی متفاوت به عنوان روشی برای سازگاری با موفقیت پیش رو استفاده می‌کنند. برای این افراد، موانع به معنای شکست نیستند، بلکه به عنوان چالش‌ها و فرصت‌هایی که می‌توانند موفقیت را ارتقاء بخشند، تلقی می‌شوند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۵). توجه به این نکته مهم است که سرمایه روان‌شناختی به خوش‌بینی واقع‌گرایانه توجه دارد، چرا که نشان داده شده است خوش‌بینی غیرواقع‌گرایانه به پیامدهای منفی منجر می‌شود (سلیگمن، ۱۹۹۸؛ به نقل از آوی و همکاران، ۲۰۰۶).

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان دادند که بین دو گروه آزمایش و کنترل در ارتباط با مؤلفه امیدواری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به این معنا که گروه آزمایش پس از انجام مداخله آموزشی نمره بالاتری را نسبت به گروه کنترل کسب نمود. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (عبداللهی، ۱۳۹۳؛ هژبریان و همکاران، ۱۳۹۳؛ دانولد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ اشنایدر، ۲۰۰۲؛ واله و همکاران، ۲۰۰۴؛ اشنایدر، ۲۰۰۵؛ گیلمن، دولی و فلورل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) هماهنگ است. گیلمن و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی که به مقایسه سطح امید در میان جوانان پرداختند، دریافتند که جوانان با سطح امید بالا به‌طور قابل توجهی خودتنظیمی، رضایت از زندگی و عملکرد تحصیلی بهتری دارند. می‌توان گفت کارکنانی که در سازه

---

1- Catalino & Fredrickson  
3- Gilman, Dooley & Florell

2- Dunavold

امیدواری بالا هستند، برای رسیدن به اهداف و خرده‌اهداف خود از برنامه‌ریزی‌های احتمالی در هنگام مواجهه با موانع پیش‌بینی‌ناپذیر استفاده می‌کنند و به‌گونه‌ای پیش‌نگرانه مسیرهای چندگانه‌ای را برای دستیابی به اهداف تعیین شده شناسایی می‌کنند.

یافته دیگر این پژوهش حاکی از آن بود که آموزش شکوفایی بر میزان تاب‌آوری کارکنان زن اثربخش واقع شده است. یعنی این که گروه آزمایش پس از انجام مداخله نمرات بالاتری را نسبت به گروه کنترل کسب نمود. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (بلاند، سوا و کالاهان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴؛ پرکینس و جونز، ۲۰۰۴؛ کمپبل - سیلس و همکاران، ۲۰۰۶؛ رایت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ لاموند و همکاران، ۲۰۰۹؛ شا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱) همسو بوده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، تاب‌آوری یک سیستم سازگارانه است که فرد را قادر می‌سازد تا از یک گرفتاری یا شکست به سرعت به حالت عادی بازگردد.

در نهایت نتایج حاکی از آن بودند که بین دو گروه آزمایش و کنترل در ارتباط با خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به این معنا که گروه آزمایش پس از انجام مداخله شکوفایی نمره بالاتری را نسبت به گروه کنترل کسب نمود. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (ریان و دسی، ۲۰۰۰؛ هنسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ سامپسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳؛ میلر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲) همسو بوده است. نتیجه این که آموزش شکوفایی می‌تواند بر میزان خودکارآمدی افراد اثربخش باشد. در تبیین این یافته باید گفت طبق ملاک رشد‌پذیری رفتار سازمانی مثبت (بندورا، ۱۹۹۷؛ به نقل از لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸) مشخص است که خودکارآمدی می‌تواند به چهار روش ویژه گسترش یابد. اول، وقتی کارکنان موفقیت را تجربه کنند، خودکارآمدی افزایش می‌یابد (تسلط بر وظیفه). دوم، هنگامی که کارکنان چگونگی انجام کار را با مشاهده دیگران می‌آموزند، در واقع، خودکارآمدی آن‌ها رشد می‌یابد (الگوسازی یا یادگیری مشاهده‌ای). سوم، خودکارآمدی می‌تواند از طریق دریافت بازخورد مثبت از

1- Bland, Sowa &amp; Callahan

3- Sha

5- Sampson

2- Wright

4- Henson

6- Miller

سوی دیگران ارتقا یابد و چهارم، رشد خودکارآمدی از طریق برانگیختگی جسمانی و یا روانی کارکنان نیز انجام می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). نهایتاً، کارکنانی که خودکارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و پیگیری سرسختانه برای اتمام کار، مشخص می‌شوند. این کارکنان از طریق باورهایشان در ارتباط با موفقیت برانگیخته می‌شوند (آوی، ورنسیگ<sup>۱</sup> و لوتانز، ۲۰۰۸).

سرانجام به نظر می‌رسد که هر یک از قابلیت‌های سرمایه روان‌شناختی، نقش منحصر به فردی را در ارتباط با پیامدهای کاری ایفا می‌کنند. سلیگمن<sup>۲</sup>، استین<sup>۳</sup> و پترسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) بیان کردند که روان‌شناسی مثبت می‌تواند همانند چتری، مطالعه هیجان‌ها، ویژگی‌ها، فرایندها و شرایط مثبت را هم در افراد و هم در سازمان‌ها تحت پوشش قرار دهد.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی بود که از جمله آنها می‌توان به نداشتن پیگیری بعد از آموزش، استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی که محدودیت‌های خاص خود را دارد و انجام پژوهش تنها روی کارکنان زن که تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به کارکنان مرد محدود می‌سازد، اشاره کرد.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۱۱  
تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۰  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۱۵

1- Wernsing  
3- Park

2- Steen  
4- Peterson

## منابع

- عبدالهی، پروین (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش شکوفایی بر رضایت از زندگی و شادکامی همسران ایثارگران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی بالینی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سمنان، سمنان.
- گل‌پرور، محسن؛ جعفری، مریم و زهرا جوادیان (۱۳۹۲). پیش‌بینی سرمایه روانشناختی از طریق مؤلفه‌های معنویت در پرستاران، *مجله روان‌پرستاری*، ۱(۳)، ۳۵-۴۴.
- هژبریان، هانیه؛ بیگدلی، ایمان‌اله؛ نجفی، محمود و علی‌محمد رضایی (۱۳۹۳). ارائه الگوی روانشناختی شکوفایی انسان بر اساس نظریه زمینه‌ای: یک پژوهش کیفی، *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۳۴(۱۰)، ۳۰-۵۵.
- Avey, J.B., Patera, J.L., & West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors, *The Journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover, *Human resource Management*, 48(5), 677-93.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-29.
- Bland, L.C., Sowa, C.J., & Callahan, C.M. (1994). An overview of resilience in gifted children, *Roeper Review*, 17(2), 77-80.
- Bohlmeijer, E.T., Lamers, S.M., & Fledderus, M. (2015). Flourishing in people with depressive symptomatology increases with acceptance and commitment therapy, Post-hoc analyses of a randomized controlled trial. *Behavior Research and Therapy*, 65, 101-106.

- Campbell-Sills, L., Cohen, S.H.L., & Stein, M.B. (2006). Relationship or resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults, *Behavior Research and Therapy*, 44(4), 585-99.
- Catalino, L.I., & Fredrickson, B.L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: The role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion*, 11(4), 938-950.
- Compton, W.C., & Hoffman, E. (2012). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing*, California: Wadsworth Publishing.
- Dunavold, A.P. (1997). *Happiness, hope, and optimism*. California State University, Northridge.
- Erlanger, A., Turner, M., & Chandler R.W. (2009). The Influence of Parenting Styles, Achievement Motivation, and Self-Efficacy on Academic Performance in College Students, *Journal of College Student Development*, 50(3), 337-46.
- Gable, S.L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?, *Review of General Psychology*, 9(2), 103-23.
- Gilman, R., Dooley, J. & Florell, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents, *Journal of Social & Clinical Psychology*, 25, 166-178.
- Gokcen, N., Hefferon, K., & Attree, E. (2012). University students' constructions of 'flourishing' in British higher education: An inductive content analysis, *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 1-35.
- Henson, R.K. (2002). From adolescent angst to adulthood: Substantive implications and measurement dilemmas in the development of teacher efficacy research, *Educational Psychologist*, 37(3), 137-50.
- Ibanez Sepulveda, C. (2013). Sepulveda Flourishing in Chile How to increase well being in the country?, *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(3), 267-275.
- Lamond, A.L., Depp, C.A., Allison, M., Langer, R., Reichstadt, J., Moore, D.J., Goldshan, Sh., Ganiats, T.G., & Jeste, D.V. (2009). Measurement and predictors of resilience among community-dwelling older women, *Journal of Psychiatric Research*, 43(2), 148-54.

- 
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3), 541-72.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- McGee, E.A. (2011). *An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement*, PhD Thesis of Philosophy, University of Tennessee, Knoxville.
- Miller, D. (2012). Creating a classroom where readers flourish, *The Reading Teacher*, 66(2), 88-92.
- Perkins, D.F., & Jones, K.R. (2004). Risk behaviors and resiliency within physically abused adolescents, *Child Abuse & Neglect*, 28(5), 547-63.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-66.
- Sampson, R.J. (2003). The neighborhood context of well-being, *Perspectives in Biology and Medicine*, 46(3), S53-S64.
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*, New York: Atria Books.
- Seligman, M.E., Rashid, T., & Parks A.C. (2006). Positive Psychotherapy, *American Psychologist*, 61(8), 774-88.
- Seligman, M.E., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions, *American Psychologist*, 60(5), 410-30.

- Sha, E.Y. (2011). *Resilience, character strengths and flourishing: A positive education workshop for singapore teachers*, M.A. Thesis of Applied Positive Psychology, University of Pennsylvania.
- Snyder, C.R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind, *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-75.
- Snyder, C.R. (2005). Measuring hope in children, In K.A. Moore & L.H. Lippmann (Eds.), *what do children need to flourish: Conceptualizing and measuring indicators of positive development* (pp. 61-73), New York: Springer Science Business Media.
- Snyder, C.R., Harris, C., Irving, L.M. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual differences measure of hope, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-88.
- Snyder, C.R., Lopez, S.J., Shorey, H.S., Rand, K.L., & Feldman, D.B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology, *School Psychology Quarterly*, 18(2), 122-39.
- Soleimani, S., Rezaei, A.M., Kianersi, F., Hojabrian, H., & Khalili Paji, K. (2015). Development and validation of flourishing questionnaire based on seligman's model among Iranian university students, *Journal of Research & Health*, 15(1), 3-12.
- Valle, M.F., Huebner, E.S., & Suldo, S.M. (2004). Further evaluation of the Children's Hope Scale, *Journal of Psych educational Assessment*, 22(4), 320-37.
- Waugh, C.E., Fredrickson, B.L., & Taylor, S.F. (2008). Adapting to life's slings and arrows: Individual differences in resilience when recovering from an anticipated threat, *Journal of Research in Personality*, 42(4), 1031-46.
- Wright, S.M., Levine, R.B., Beasley, B., Haidet, P., Gress, T., Caccamese, S., Brady, D., Marwaha, A., & Kern, D.E. (2006). Personal growth and its correlates during residency training, *Medical Education*, 40(8), 737-745.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches, *Organizational Dynamics*, (26), 62-74.