

استفاده از روانشناسی مثبت گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش)

مرجان فیاضی

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی و مدرس دانشگاه فردوسی

Mfayyazi@ma-atu.ir , Fayyazi۴۷۴@yahoo.com

نسترن سیماراصل

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان و پژوهشگر موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی

N.simar@mang.ui.ac.ir

منیژه کاوه

دکتری روانشناسی و مدرس دانشگاه شهرکرد

Mgkaveh@yahoo.com

چکیده

در سال های اخیر، توجه روانشناسان به مقوله روان

سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روانشناختی را می توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان ها در نظر گرفت.

در این مقاله، ابتدا به مبحث روانشناس

رفتار سازمانی مثبت گرا مورد بحث قرار گرفته است. در ادامه این مقاله، مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا شامل شادمانی، امیدواری، خوش بینی، بخشش، قدرشناسی، خود-کارآمدی، دلگرم سازی و سخت رویی ارائه شده اند.

مقدمه

در جهان امروز، تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فراورده‌های گوناگون حکایت می‌کند. بی‌شک سنگ زیربنای هر سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهد. اگر نگاهی به روند مکاتب مدیریتی بیندازیم، تغییر نگاه و رویکرد نسبت به انسان را به خوبی شاهد خواهیم بود. مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک، انسان را به عنوان یکی از عوامل تولید (نیروی کار) قلمداد کرده و آن را در زمره عناصری نظیر زمین و سرمایه قرار داده‌اند. مکاتب سیستمی، مدیریت اقتصادی و مدیریت مشارکتی، با نگاهی متعادل‌تر، انسان را به عنوان مهمترین عامل تولید دانسته و او را نوعی منبع تلقی کرده‌اند. با ظهور اقتصاد دانش محور و مکتب مدیریت دانایی، انسان برتر از تولید و به عنوان سرمایه (دارایی) سازمانی، نقش محوری و حیاتی پیدا کرده است (قدمی، ۱۳۸۵).

محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باورند که دانش و مهارت کارکنان مهمترین منبع مزیت رقابتی سازمان است (هندری و پتی گرو^۲، ۱۹۹۰؛ لپک و اسنل^۳، ۱۹۹۹؛ گاروان^۴، ۲۰۰۷). آنها معتقدند که منابع انسانی^۵ به دلیل کمیابی^۶، ارزشمندی^۷، جانشین‌ناپذیری^۸ و تقلیدناپذیری^۹، بسیار با اهمیت است (کابرا^{۱۰}، ۲۰۰۳). اعتقاد بر این است که منابع انسانی قابلیت برآورده کردن همه نیازمندی‌های استراتژیک یک شرکت را داراست. لذا امروزه منابع انسانی به عنوان منابعی که می‌توانند مزیت رقابتی ارزشمندی برای سازمان باشند شناخته شده‌اند. در واقع، در بین تمامی عوامل تولید، این منابع انسانی است که تفاوت را در یک سازمان ایجاد می‌کند. این قابلیت و تعهد انسان است که سازمانهای موفق را از سایر سازمانها متمایز می‌سازد و بنابراین بطور منطقی، منابع انسانی است که شایسته بذل توجه و صرف زمان بیشتر برای آن است (استوری^{۱۱}، ۲۰۰۱). بنابراین سازمان‌ها باید همانگونه که برای منابع مالی و سرمایه‌های فیزیکی (کارخانه، تجهیزات و...) طرح‌های توسعه دارند، بایستی طرح‌هایی را نیز برای توسعه رهبری منابع انسانی به کار گیرند.

روانشناسی به عنوان علم مطالعه رفتار در سال‌های اخیر دچار تغییراتی شده است که به طور مستقیم فعالیت‌های مدیریتی را متأثر ساخته است. استفاده از این رویکرد در مدیریت باعث می‌شود بیش از پیش انسان در کانون توجه فعالیت‌ها قرار گیرد.

۱. work force
۲. Hendry & Pettigrew
۳. Lepak & Snell
۴. Garavan
۵. human Capital
۶. scarce
۷. valuable
۸. non substitutable
۹. hard to Imitate
۱۰. Cabrera
۱۱. Storey

جنبش روانشناسی مثبت گرا

برای سالیان متمادی روانشناسان بر ابعاد بیمارگونه عملکرد و رفتار بشر متمرکز شده بودند و کمتر ویژگی های مثبت را مد نظر قرار می دادند، اما اخیراً جنبشی در این زمینه بوقوع پیوسته که با تمرکز بر جنبه های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است. آثار این جنبش را می توان در تحقیقات دانشگاهی و کاربردی مشاهده کرد (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲).

علم تجارب ذهنی مثبت، ویژگی های فردی مثبت و سازمان های مثبت، بهبود کیفیت زندگی و پیشگیری از آسیب هایی که ناشی از پوچی و بی معنایی در زندگی است را نوید داده است. تمرکز انحصاری بر آسیب شناسی و مطالب مرتبط با آن که بر روانشناسی بر مدت ها حکمفرما بود باعث شده بود که الگوهایی از موجودات بشری ایجاد شود که فاقد ویژگی های مثبتی هستند که زندگی را ارزشمند می سازد. امید^۱، فرزاندگی^۲، خلاقیت^۳، آینده نگری^۴، شجاعت^۵، معنویت^۶، مسئولیت پذیری^۷ و استقامت^۸ که برای مدت ها مورد غفلت قرار گرفته بودند (سلیگمن^۹، سیکنزنت می هالی^{۱۰}، ۲۰۰۰) در سال های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده اند. مارتین سلیگمن بنیان های روانشناسی مثبت را به عنوان متمم رویکردهای کمبود مدار ایجاد کرده است.

روانشناسی مثبت اصطلاحی است که همانند چتری مطالعه هیجان های مثبت، ویژگی های شخصیتی مثبت و سازمان های سالم و قوی از جمله خانواده را در بر می گیرد (سلیگمن، استن^{۱۱}، پارک^{۱۲} و پاترسون^{۱۳}، ۲۰۰۵). در حقیقت "حرکت روانشناسی مثبت" (مثل سلیگمن و سیکنزنت می هالی، ۲۰۰۰) بر مطالعه نقش قابلیت ها و توانایی های بشر مخصوصاً در زمینه های بالینی تأکید کرده اند. هدف این رویکردها شناسایی سازه ها و شیوه هایی است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می گردد، از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می گردد، بنیادی ترین سازه های مورد پژوهش د مثبت،

دوستی، اعتماد، بخشش، حق شناسی، معنویت و هوش معنوی، هوش هیجانی، شادکامی، خودکارآمدی و ... اشاره کرد. روانشناسی مثبت گرا با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می کند، به عنوان مثال فردی که احساس می کند از قابلیت بالا برای تطبیق دادن خود با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق برنامه های توسعه ی منابع انسانی تشویق می شود که این قابلیت را شکوفا کند (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲).

والش و همکارانش نشان داده اند در مطبوعات سازمانی در چند دهه اخیر، کلمات با رویکرد منفی (مانند برد و باخت، ناراضی شغلی، غیبت از کار و ...) رشد چهار برابری نسبت به کلمات مثبت گرایانه ای مانند (شفقت، پرهیزکاری و ...) داشته است (باکر و شوفلی^{۱۴}،

۱. hope
۲. wisdom
۳. creativity
۴. future mindedness
۵. courage
۶. spirituality
۷. responsibility
۸. perseverance
۹. Seligman
۱۰. Csikszentmihaly
۱۱. Steen
۱۲. Park
۱۳. Peterson
۱۴. Bakker, Schaufeli

(۲۰۰۸).

توجهی واقع شده اند.

رفتار سازمانی مثبت گرا

رفتار سازمانی مثبت گرا حوزه ای جدید در رفتار سازمانی است. رفتار سازمانی مثبت گرا چنین تعریف می شود: "مطالعه و کاربرد توانمندی های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد (لوتانز^۱، ۲۰۰۲، ص ۵۹)".

فرد لوتانز^۲ با مطرح کردن رفتار سازمانی مثبت^۳ و تمرکز بر نقاط قوت انسانی در محیط کار به جای مدیریت نقاط ضعف و نقص ها، از پیشکسوتان رویکردهای مثبت در رفتار سازمانی است (نلسون و کوپر^۴، ۲۰۰۷).

همانند روانشناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، ادعا نمی کند که به دستاورد جدیدی در رابطه با مثبت گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و شوفلی، ۲۰۰۸).

برخی از مهمترین مؤلفه های رفتار سازمانی مثبت گرا عبارتند از؛

شادمانی

حالت

شادمانی و هیجان های مثبت تأثیر مهمی بر طول عمر دارند و علاوه بر این خلاقیت و حل مسئله را نیز تسهیل می کنند شادمانی دست کم دو جزء اساسی (شناختی و عاطفی) دارد. با این وجود که شادمانی متضاد افسردگی نیست اما نبود افسردگی شرط لازم برای رسیدن به شادمانی است.

خوشبینی

یک انتظار کلی دایر بر این است که در آینده چیزهای خوب بیشتر از چیزهای بد اتفاق می افتد. (کار، ۱۳۸۵). عموماً مردم خوش بینی را به صورت

واقعی، در نظر می گیرند. زاویه تفکر مثبت از مثبت اندیشی و خوش بینی، بیانگر آن است که خوش بینی مستلزم تکرار عبارت هایی تقویت کننده با خود است، مانند اینکه "من هر روز با انحاء مختلف دارم پیشرفت می کنم"، یا تجسم آنکه همه کارها با موفقیت انجام می پذیرد.

پژوهشگران در پی بیست سال کندوکاو، به اساس خوش بینی دست یافته اند. مبنای خوش بینی و مثبت اندیشی، در عبارت های امیدوار کننده یا تجسم موفقیت جای ندارد، بلکه در نحوه تفکر افراد درباره علت ها ریشه دارد. به عبارتی این سبک تبیین افراد است که خوش بینی و بدبینی را تعیین می کند (سلیگمن، ۱۳۸۳). سبک تعیین هم دارای ابعادی چون تداوم، فراگیری و شخصی بودن است.

^۱. Luthans

^۲. Fred Luthans

^۳. positive organizational behavior (POB)

^۴. Nelson & Cooper

تا پایان دهه ۱۹۷۰

از امیدواری های آینده فرد نشانه ای از سلامت روانی و پختگی و نیرومندی به حساب می آمد (پیترسون، ۲۰۰۰ به نقل از کار، ۱۳۸۵). ولی بالعکس امروزه خوش بینی یکی از پیشایندها و نشانه های سلامت روانی تلقی می گردد.

امیدواری

امید^۱ یکی از اجزاء داشتن هدف و معنا است. امید به عنوان داشتن دید مثبت نسبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها تعریف شده است (جانسون، ۱۹۹۸). اسنایدر^۲ و همکاران (۱۹۹۱) بر این باورند که امید پیش بینی کننده ی تنظیم اهداف و دستیابی به آنها است. امید ترکیب نوعی عزم درونی - جهش ایمان - با رویدادهای بیرونی است که ما آرزو داریم رخ بدهند (والش^۳، ۲۰۰۶). امید نقش^۴ است.

امیدواری از سه جزء تشکیل شده است: عاملیت، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف و هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب اهداف است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی اهداف است بلکه راه های متفاوت رسیدن به اهداف را هم در بر می گیرد. به عبارت دیگر، امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و همچنین، شناسایی، شفاف سازی و پیگیری راه های لازم برای دستیابی به موفقیت است.

بخشش

با اینکه بخشش^۴ در تمام ادیان الهی مورد تأکید قرار گرفته است، اما در بستر سازمان کمتر شناخته شده و به آن ارزش زیادی داده نشده است (کمرن^۵، ۲۰۰۷).

بخشش یک حرکت شخصی - اجتماعی در قبال یک تخطی مشخص است که خطا کار در قبال آن مسئول است. با اقدام به بخشش به خطا کننده می گوئیم: "من با علم به اینکه تو نسبت به من مرتکب خطا و تجاوز شدی، در پی عقوبت کردن تو نیستم، چون تو را بخشیدم." با بخشش خطا کار مورد گذشت قرار می گیرد و مسئله منتفی می شود. بخشش با سلامت جسمانی و روانی بهتر، رضایت شغلی، و سازگاری بهتر رابطه دارد (کار، ۱۳۸۵). بخشش در سازمان زمانی اتفاق می افتد که فرد پس از تجارب ناخوشایند، تغییرات هیجانی، نگرشی، شناختی و رفتاری را تجربه کند (کمرن، ۲۰۰۷).

به باور برخی افراد، بخشش پدیده ای فردی (هیجانی و روانی) نه اجتماعی. و به باور برخی دیگری بخشش جنبه ی اجتماعی دارد زیرا منجر به تغییر روابط می گردد. (کمرن، ۲۰۰۷).

۱. hope
۲. Snyder
۳. Walsh
۴. forgiveness
۵. Cameron

قدرشناسی

قدرشناسی^۱ وقتی حاصل می شود که ما تصدیق می کنیم در یک رابطه رفتار اجتماعی مثبتی دریافت کرده ایم. قدرشناسی به سه دلیل یک هیجان اخلاقی مثبت است. اول اینکه به ما امکان می دهد بدانیم که نسبت به دیگری رفتار هیجانی مثبتی داشته ایم. دوم اینکه ما را به ابراز رفتار مثبت اجتماعی و پرهیز از رفتار ضد اجتماعی بر می انگیزد. سوم اینکه رفتار اخلاقی شخصی را که عمل شایسته داشته و مورد قدردانی ما قرار گرفته است، تقویت می شود.

مطالعات نشان داده اند افرادی که خاطرات سپاس انگیز خود را نوشته اند در مقایسه با کسانی که به نوشتن خاطرات فشارزای روانی و سایر وقایع ناخوشایند روزانه خود پرداخته اند از سلامت جسمی و سلامت روانی بیشتری برخوردار شده اند (کار، ۱۳۸۵).

تاب آوری

کنار آمدن موفقیت آمیز فرد با عوامل استرس زا و موقعیت های دشوار تاب آوری^۲ نامیده می شود (مک کوپین^۳ و مک کوپین^۴، ۱۹۹۶). تاب آوری به عنوان حوزه ای بر طرفدار در سالهای اخیر مطرح گردید و به مطالعه و کشف توانمندی های فردی و بین فردی می پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می گردد (ریچاردسون^۵، ۲۰۰۲). افراد تاب آور قدرت پذیرش واقعیت را دارند و بر این باورند که زندگی با معناتر از آن است که بخواهند در مقابل مشکلات تسلیم شوند (کوتو^۶، ۲۰۰۲).

تاب آوری در سطح سازمانی عبارت است از پویایی های ساختاری و رویه ای که باعث می شود سازمان ظرفیت لازم برای مقابله با دشواری ها و سختی ها را داشته باشند. سازمان های تاب آور با ابعادی چون ساختارهای مؤثر قدرت، روابط اجتماعی، پذیرش واقعیت، نگرش مثبت نسبت به تغییر، تمایز و ارتباطات شناخته می شوند (لوتانز، یوسف و آوولیو^۷، ۲۰۰۷).

خودکارآمدی

منشا پیدایش خودکارآمدی پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۸ (۱۹۷۷) می باشد. مطابق دیدگاه شناختی اجتماعی انسان ها موجودات، فعالی در نظر گرفته می شوند که قادر به خود نظم دهی و تنظیم رفتار خودشان هستند، نه موجودات منفعلی که توسط نیروهای ناشناخته محیطی یا تکانه های درونی کنترل شوند. آنها به طور فعال در تحول خویشتر شرکت می کنند و می توانند با رفتارشان وقایع و رویدادها را کنترل نمایند.

به باور بندورا که از پیشکسوتان در حیطه تحقیقات مربوط به خودکارآمدی است، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می گردد و عاملی برای اعمال کنترل بر روی یک رویداد معین است (بندورا، ۱۹۸۱، ۱۹۸۳، ۱۹۹۹ به نقل از هامیل^۹، ۲۰۰۳). باورهای خودکارآمدی پایه ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه حیطه های زندگی است (پاجاریس^{۱۰}، ۲۰۰۶).

^۱. Gratitude

^۲. Resilience

^۳. Mc Cubbin

^۴. Mc Cubbin

^۵. Richardson

^۶. Coutu

^۷. Luthans, Youssef, & Avolio

^۸. Bandura

^۹. Hamill

^{۱۰}. Pajares

باورهای خودکارآمدی اثر وسیعی بر فرایندهای انگیزشی دارند. این تأثیرات را می توان به شرح زیر بیان کرد (پروین و جان (۲۰۰۱)، ترجمه محمد جواد جوادی و پروین کدیور (۱۳۸۱):

انتخاب: باورهای خودکارآمدی با انتخاب اهداف در ارتباط است (یعنی افراد دارای باورهای کارآمدی بالا، اهداف پیچیده تری را که متضمن تلاش بیشتری است، انتخاب می کنند).

تلاش، پشتکار و عملکرد: افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا، تلاش و مداومت بیشتری در کارها دارند و در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند (استاجکویک^۱ و لوتانز^۲، ۱۹۹۸).

هیجان: افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، در انجام تکالیف از خلق و خوی بهتری برخوردارند (یعنی اضطراب و افسردگی کمتری را تجربه می کنند).

مقابله با موقعیت های فشارزا: افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، بیشتر می توانند با موقعیت های فشارزا و نومید کننده کنار بیایند.

دلگرم سازی

دلگرم سازی^۳ فرایندی است که بر منابع و استعداد افراد برای افزایش اعتماد به نفس و پذیرش خود توجه می کند و بر هر منبع یا توانمندی که می تواند تبدیل به دارایی و قدرت شود متمرکز می گردد. (دینکمایر و اکستاین، ۱۹۹۶).

دلگرم سازی نوعی تجربه هیجانی است که به تصمیمات شناختی فرد منتقل می شود. در دلگرم سازی این واقعیت وجود دارد که اگر چه در دنیای ما، هیجان های مثبت و منفی فراوانی وجود دارند، ولی این ادراک شخص از این هیجان هاست که دید و رویکرد او را در زندگی نشان می دهد. بدین معنی که یک ادراک شخصی از نیمه پر لیوان در برابر نیمه خالی لیوان است. که این امر نشان دهنده یک تفاوت عمده در سبک زندگی افراد است. به همین خاطر، در شجاعت دهی سعی می شود که توجه افراد به هیجان های مثبت معطوف شود.

دلگرم سازی شامل پیام هایی از این قبیل است؛ من تو را قبول دارم، به تو احترام می گذارم، تلاش و فضایل تو را ارج می نهم، من با تو و در کنار تو هستم.

سخت رویی

کوباسا^۴ و مدی^۵ سخت رویی^۶ را برای توصیف افرادی به کار برده اند که علیرغم پشت سر گذاشتن حوادث استرس آمیز زندگی، تسلیم بیماری ها و عوارض منفی آن نمی شوند. سرسختی روانی در ادبیات مربوط به استرس و کنار آمدن با آن برای توضیح تفاوت های فردی در تاب آوری در مقابل استرس ظاهر گردید. سخت رویی به افراد کمک می کند در رویارویی با تغییرات تنش زا، دشواری ها را به فرصت هایی پر منفعت تبدیل کنند. نگرش های مورد نظر در سخت رویی عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش طلبی.

^۱. Stajkovic
^۲. Luthans
^۳. encouragement
^۴-Kobasa
^۵-Maddi
^۶. hardiness

مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کند و به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل آن است که فرد به توانایی های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش طلبی آن است که فرد در رویارویی با چالش ها به جای مقصر قلمداد کردن سرنوشت، در صدد ایجاد فرصت هایی برای رشد خود و دیگران باشد. همچنین در شکل گیری و بروز رفتارهای سخت رویانه، فرد باید مهارتهای حل مساله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایت های اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد (مدی و خوشابا^۱، ۲۰۰۵).

نتیجه گیری

در قرن ۲۱ انتظار می رود که مدیران و رهبران بتوانند از عهده تغییرات سریع جهان کار برآیند. به دلیل تنوع گسترده محیط های کاری، مدیریت موثر سازمان ها و منابع انسانی با چالشهای فراوانی روبرو شده است. این تغییرات سریع، پیچیده و غیر قابل پیش بینی هستند و تاثیر قابل توجهی بر سازمان ها و سبک رهبریشان دارد. سازمانها به سمت ساختارهایی با سلسله مراتب کمتر تغییر کرده اند که در آن مدیران و رهبران به کارکنان آزادی بیشتری داده و به آنها مسئولیت بیشتری واگذار کرده اند. مدیران آینده در صورتی می توانند موثر باشند که از عهده این تغییرات برآیند و به این منظور آنها به توانایی هایی مانند تیم مدار بودن، ارتباطات قوی، حل کننده مشکلات، ایجاد کننده تغییرات و رهبر بودن نیاز دارند. مدیران باید رهبران شایسته باشند تا بتوانند افرادشان را متحول کنند و بازده مورد نیاز شرکت را به دست آورند. یک رهبر در این محیط متغیر جدید باید نقش های گوناگونی ایفا کند. برای اطمینان از اینکه تغییرات با موفقیت انجام می شود، باید به افراد سازمان توجه بیشتری شود؛ زیرا قدرت اقتصادی و توان تولید سازمان های مدرن به جای دارایی های فیزیکی، مرهون توانمندی فکری و خدماتی آنهاست.

کاربرد روان شناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است
سازمانی مثبت

هستند، تاکید می کند و ۲) پژوهش های سازمانی مثبت گرا^۲ که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می کند. در مجموع، استفاده از یافته ها و دستاوردهای روان سازمان است.

^۱ . Maddi, Khoshaba

^۲ . positive organizational scholarship

منابع

۱. کار، آلن (۱۳۸۵). روان شناسی مثبت؛ علم شادمانی و نیرومندی های انسان. (ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند). تهران: انتشارات سخن.
۲. پروین، لارنس، و جان، اولیور، بی. (۱۳۸۱). شخصیت؛ نظریه و پژوهش. (ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور). تهران: انتشارات آبیژ. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۱).
۳. سارافینو، ادوارد. (۱۳۸۴). روانشناسی سلامت. (ترجمه گروهی از مترجمان). تهران: انتشارات رشد.
۴. قدمی، محسن (۱۳۸۵). مدیریت استراتژیک سرمایه های انسانی، همایش مدیریت استراتژیک سرمایه های انسانی.
۵. کورتیس، آنتونی جی. (۱۳۸۲). روانشناسی سلامت. (ترجمه فرامرز سهرابی). تهران: نشر طلوع دانش.
۶. Bakker, A., Schaufeli W.B. (۲۰۰۸). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۹
۷. Cabrera, E. F. (۲۰۰۳). Strategic Human Resource Evaluation, *Journal of Human Resource Planning*, vol. ۲۶, No. ۱, p. ۴۹.
۸. Cameron, K. S. (۲۰۰۷). Forgiveness in Organizations in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*. (pp. ۱۲۹-۱۴۲). California: SAGE Publications.
۹. Coutu, D.L. (۲۰۰۲) 'How resilience works', *Harvard Business Review*, ۸۰, (May), ۴۶-۵۵.
۱۱. Dinkmeyer, D & Eckstein, D. (۱۹۹۶). *Leadership by encouragement*. Boca Raton, FL: CR Press.
۱۲. Garavan, T. N. (۲۰۰۷). A Strategic perspective on human resource development, *Advances in Developing Human Resources*, Vol. ۹ No. ۱, pp. ۱۱-۳۰.
۱۳. Hamill, S. K. (۲۰۰۳). Resilience and self-efficacy: the importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, ۳۵, ۱۱۵-۱۴۶.
۱۴. Hendry, L., & Pettigrew, A. (۱۹۹۰). Human resource management: An agenda for the ۱۹۹۰s. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. ۱, pp. ۱۷-۴۳.
۱۵. Lepak, D.P & Snell, S.A (۱۹۹۹). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development, *Academy of management review*, Vol. ۲۴, pp. ۳۱-۴۸.
۱۶. Luthans, F. (۲۰۰۲a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, ۱۶(۱), ۵۷-۷۲.

۱۷. Luthans, S. M. Jensen (۲۰۰۲). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, ۱(۳), ۳۰۴-۳۲۲.
۱۸. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (۲۰۰۷). Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*. (pp. ۹-۲۴). California: SAGE Publications.
۱۹. Maddi, S.R., Khoshaba, D. (۲۰۰۵). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. U.S.A: AMACOM.
۲۰. McCubbin, M. A., & McCubbin, H. I. (۱۹۹۶). Resiliency in families: A conceptual model of family adjustment and adaptation in response to stress and crisis. In H. McCubbin, A. Thompson, & M. McCubbin (Eds.), *Family assessment: Resiliency, coping, and adaptation: Inventories for research and practice* (pp. ۱-۶۴). Madison: University of Wisconsin.
۲۱. Nelson, D. & Cooper, C. L. (۲۰۰۷). Positive Organizational Behavior: An Inclusive
۲۲. View in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*. (pp. ۱-۸). California: SAGE Publications.
۲۳. Pajares, F. (۲۰۰۶). Self-efficacy during childhood and adolescence: Implications for teachers and parents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. ۳۳۹-۳۶۷). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
۲۴. Richardson, G. E. (۲۰۰۲). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of clinical psychology*, ۵۸(۳), ۳۰۷-۳۲۱.
۲۵. Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (۲۰۰۰). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, ۵۵, ۵-۱۴.
۲۶. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (۲۰۰۵). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*. ۶۰(۵), ۴۱۰-۴۲۱.
۲۷. Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Iraving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (۱۹۹۱). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, ۶۰, ۵۷۰-۵۸۵.
۲۹. Storey, J. (۱۹۹۳). The take-up of human resource management by mainstream companies: key lessons from research, *The international journal of human resource management*, Vol. ۴, No. ۳, pp. ۵۲۹- ۵۵۷
۳۰. Walsh, F. (۲۰۰۶). *Strengthening Family Resilience*. New York: The Guilford Press.