

بررسی رابطه سرمایه روان شناختی با بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان

علیرضا رضائیان^۱، شجاع عربان^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، مؤلف مسؤل

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روان شناختی با بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت موضوع توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ که تعداد آن‌ها جمعاً ۱۱۰۳ نفر (۵۶۳ مرد، ۵۴۰ زن) بود که بر اساس جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) از میان افراد جامعه آماری تعداد ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری مدنظر قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش شامل دو پرسشنامه فعالیت‌های بیانگر شخصی (PEAQ) واترمن ۲۰۰۸ و پرسشنامه سرمایه روان شناختی (PCQ) لوتانز ۲۰۰۷ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف-اسمیرونف، ضریب همبستگی اسپیرمن) استفاده شد؛ که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها وجود رابطه مثبت و معنی دار بین سرمایه روان شناختی و مولفه‌های آن با بهزیستی سازمانی را مورد تایید قرار داد.

واژه‌های کلیدی: بهزیستی سازمانی، سرمایه روان شناختی، دانشگاه فرهنگیان

۱. مقدمه

سلامتی یک سازمان عبارت است از بهزیستی کامل جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان، (علوی و جنتی فرد، ۱۳۸۸). یکی از مفاهیم اصلی سلامت در سازمان‌ها، مفهوم بهزیستی می‌باشد (فرحبخش سعید و همکاران، ۱۳۹۶). برای تمام افراد سلامت روانی، فیزیکی و اجتماعی اجزای ضروری حیات هستند که کاملاً درهم آمیخته و به شدت به هم وابسته‌اند (صائمیان، ۱۳۹۱). بانفوذ رویکرد روانشناسی مثبت به دنیای سازمان‌ها، بهزیستی سازمانی به عنوان سازه‌ای که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره‌وری شغلی - سازمانی تأثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار گرفت. امروزه روانشناسی مثبت محیط سازمان‌ها اهمیتی روزافزون یافته است (لوتانز^۱، ۲۰۰۲). بهزیستی سازمانی در حوزه روانشناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت از مباحث مهم و مورد توجه پژوهشگران است (پیچ و ولابودریک^۲، ۲۰۰۹). از این رو، گردآوری دانش در ارتباط با پیشایندها و پیامدهای بهزیستی سازمانی در اولویت کارهای سازمان‌ها قرار گرفته است (عربان و همکاران، ۱۳۹۴). از آنجاکه بهزیستی سازه‌ای چندبعدی است، نباید از عوامل فردی و جوسازمانی مؤثر بر آن به سادگی گذشت (دیزابرتونز و گونزالز^۳، ۲۰۱۱). توری^۴ و تونیول^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی بهزیستی سازمان به عنوان چالش بنیادی آینده؛ پرداختند؛ که هدف از آن تعیین تنش مرتبط با کار و ارتباط آن با حوادث محیط کار، غیبت و مشکلات جسمی بود؛ نتایج آن بیانگر اهمیت ایجاد جوسازمانی^۶ بهتر و در نظر گرفتن ارتقاء برای کارکنان بود. سرمایه روان‌شناختی، یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی می‌بخشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسناد مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (ارکمن^۷، ۲۰۱۶). همچنین پژوهش‌ها نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان یک منبع ایجاد هیجانات مثبت عمل کند. همچنین پژوهش‌ها نشان دادند که هیجانات مثبت به عنوان ضربه‌گیر عمل می‌کنند و به افراد کمک می‌کنند تا سریع‌تر بر هیجانات منفی غلبه کنند و در نهایت نقش مهمی در بهزیستی فرد ایفا می‌کنند (توگد، فردریکسون و بارت^۸، ۲۰۰۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک متغیر فردی می‌تواند عملکرد و خوشنودی شغلی را بهتر از هر ویژگی فردی دیگری پیش‌بینی کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند (گوتی^۹ و همکاران، ۲۰۰۹). در دنیای امروز، کسب‌وکارها و سازمان‌ها دائماً در حال تغییر و تحول هستند، با توجه به این تغییرات، سازمان‌ها نمی‌توانند در مورد موفقیت عملکرد خود اطمینان حاصل نمایند، لذا در پاسخ به تغییرات موجود و بهبود سطح عملکرد خود، به شکل‌های مختلف نوآوری روی می‌آورند.

^۱ - Luthans^۲ - Page & Vella-Brodrick^۳ - Diaz- Bretones & Gonzalez^۴ - Torri^۵ - Toniolo^۶ - organizational climate^۷ - Erkmen^۸ - Tugade, Fredrickson, & Barrett^۹ - Gooty

(دامانپور^{۱۰}، ۲۰۱۴). بر اساس نظریه کارمن و جرج^{۱۱} (۲۰۱۲) خلق نوآوری بستگی به تحول سرمایه در سازمان‌ها دارد و امروزه سرمایه‌ها از شکل سنتی سرمایه اقتصادی به شکل سرمایه‌های روان‌شناختی تغییر یافته‌اند (کارمن و جرج، ۲۰۱۲). سرمایه روان‌شناختی، عامل کلیدی تأثیرگذار بر نوآوری در سازمان است. به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی با ایجاد بستری مناسب موجب ظهور نوآوری در سازمان می‌شود. برخورداری از سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش خلاقیت و بروز نوآوری بیشتر از سوی افراد شده و شناسایی سرمایه روان‌شناختی افراد، به عنوان ابزاری برای پرورش نوآوری آن‌ها در نظر گرفته می‌شود (لوتانز^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۳). کمبود پژوهش‌ها در زمینه عوامل اثرگذار بر بهزیستی سازمانی به ویژه در داخل کشور، یکی از دلایلی است که موجب طراح موضوع حاضر با در نظر گرفتن عوامل مختلف فردی و سازمانی جهت توصیف و تشریح بهزیستی سازمان و اعضای آن در پژوهش حاضر شد. همچنین با توجه به اینکه یکی از رسالت‌های مهم دانشگاه‌ها، تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه است و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور با توجه به تربیت نیروهای متخصص ممکن می‌شود (حسین پور و کاظمی، ۱۳۸۸). با توجه به تحقیقات انجام شده هرگونه پژوهش در جهت افزایش کیفیت آموزشی و سلامت و بهزیستی سازمانی دانشگاه فرهنگیان موجب آثار مثبت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در جامعه می‌شود که این مهم بخصوص در حوزه بهزیستی سازمانی و عوامل مؤثر در آن چندان مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار نگرفته است.

۲. مبانی نظری

۲-۱. بهزیستی سازمانی

از جمله سازه‌های مهم در روانشناسی مثبت نگر، سازه بهزیستی^{۱۳} می‌بخشد. ریان و دیسی^{۱۴} (۲۰۰۱) در تعریف بهزیستی معتقدند عملکرد بهینه انسان همان بهزیستی است. بانفوذ رویکرد روان‌شناسی مثبت به دنیای سازمان‌ها، لوتانز (۲۰۰۲) بهزیستی سازمانی به عنوان سازه‌ای که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره‌وری شغلی/سازمانی تأثیر می‌گذارد، این گونه تعریف کرده است؛ کاربرد توانایی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار رشد یابند و به گونه‌ای کارآمد به کنار گرفته شوند. روان‌شناسی مثبت بر کارکرد بهینه و مطلوب انسان متمرکز است و رفتار سازمانی مثبت کاربرد آن در محیط کار است (پیچ و ولاپرودریک^{۱۵}، ۲۰۰۹). دانا و گریفین^{۱۶} (۱۹۹۹) بهزیستی سازمانی را در قالب عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کرده‌اند. بهزیستی سازمانی در حوزه روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت از مباحث مهم و مورد توجه پژوهشگران است. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که بین متغیرهای فردی و بهزیستی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (عربان و همکاران، ۱۳۹۴). انتخاب پسوند سازمانی در سازه‌ی بهزیستی سازمانی تأکیدی بر نقش بی‌بدیل شغل و جایگاه حرف‌ها و موقعیت سازمانی کارکنان در ابراز گری شخصی است که این خود، شاخص وجود معنی در کار راه رشد کارکنان می‌بخشد (عربان، ۱۳۹۴).

^{۱۰} - Damanpour

^{۱۱} - Carmen & Jorge

^{۱۲} - Luthans

^{۱۳} . well-being

^{۱۴} . Ryan & Deci

^{۱۵} . Page & Vella-Brodrick

^{۱۶} . Danna & Griffin

رشته روان‌شناسی مثبت از زمان به وجود آمدن خود-بیش از یک دهه پیش- عمدتاً حول وحوش ایجاد دانش تجربی مربوط و به عوامل پایه‌ای کارکرد انسانی مثبت می‌گردد (سلیگمن و سیکسزنت، ۲۰۰۰). مطابق این نگاه، یکی از اساسی‌ترین مفاهیم برای ورود به پژوهش نظری و تجربی روان‌شناسی مثبت، بهزیستی بوده است. بهزیستی در مفهوم عام خود به تجربه و کارکرد روان‌شناختی بهینه، اشاره دارد (ریان و دسی^{۱۷}، ۲۰۰۱). مفهوم بهزیستی را طوری گسترده تعریف می‌کنند که دو فلسفه زیر راجع به لذت و رضایت را منعکس می‌کند: (۱) فلسفه لذت‌گرا که مؤید این ایده است که بهزیستی باتجربه ذهنی لذت و رضایت قابل قیاس است (۲) فلسفه یودای مانیک که مؤید این ایده است که بهزیستی هنگامی به وقوع می‌پیوندد که افراد در خلال دنبال کردن اهداف معنادار رفتارهای ابراز گر شخصی انجام می‌دهند (ریان و دسی، ۲۰۰۱). سازمان سالم جایی است که افراد باعلاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد. این مفهوم از چند دهه پیش با شدت گرفتن فرایند رقابت در دنیای صنعتی مطرح و یا ادغام مفاهیم روان‌شناسی صنعتی با برخی از مسائل اقتصادی و مدیریتی شکلی ترکیبی و بااهمیت به خود گرفته است. در سازمان‌های سالم، کارمندان ترکیب با رفتاری چون پویایی گروهی، خلاقیت‌های هدفمند، نوآوری تکامل یافته و تبدیل سرمایه به سود نظر هر محقق را به خود جلب می‌نمایند. از نظر روان‌شناسان صنعتی و سازمانی سازمان سالم به مکانی اطلاق می‌شود که در آن افراد باعلاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. بهزیستی سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او بهزیستی سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر. عباس زاده (۱۳۶۹) ویژگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد را به شرح زیر بیان می‌کند: در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است نسبت اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه، کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (به نقل از علاقه‌بند، ۱۳۷۸). رویکرد بهزیستی سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی فراوانی دارد. مفهوم بهزیستی سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر عمیقی از تأثیر رفتار شغلی کارکنان در محیط سازمان داشته باشیم (میچنسکی^{۱۸}، ۲۰۰۰).

۲-۲. سرمایه روان‌شناختی

واژه سرمایه، اشاره دارد به ارزش دارایی‌ها و منابع در دسترس که برای یک نیاز خاص مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر این اساس تاکنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران بوده است. سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد نظیر پول، ماشین‌آلات و تجهیزات به سرمایه صنعتی تبدیل شده و در تولید کالا و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد، سرمایه‌ی مالی اقتصادی نامیده می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۳). سرمایه روان‌شناختی^{۱۹} یک حالت روان‌شناختی مثبت رشد پذیر است که شامل مؤلفه‌های خودکارآمدی^{۲۰}، خوش‌بینی^{۲۱} و تاب‌آوری^{۲۲} است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

^{۱۷} - Ryan & Deci

^{۱۸} - Michenski

^{۱۹} - psychological capital

^{۲۰} self-efficacy

(. امید عبارت است از توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است. تاب‌آوری عبارت است از ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است. خوش‌بینی عبارت است از به اسناد علی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. خودکارآمدی عبارت است از به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی، یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی می‌بخشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسناد مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (ارکمن^{۲۳}، ۲۰۱۶). سرمایه روان‌شناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در برمی‌گیرد. سرمایه روان‌شناختی، بیشتر بالقوه بوده و اندازه‌گیری و توسعه آن دشوار است؛ بنابراین سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (سلیگمن^{۲۴}، ۲۰۱۱).

۳. فرضیه های پژوهش

۱. بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.
۲. بین تاب‌آوری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.
۳. بین امید و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.
۴. بین خوش‌بینی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.
۵. بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.

۴. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت موضوع توصیفی از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر جامعه آماری عبارت است از تمامی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ که تعداد آن‌ها ۱۱۰۳ نفر در پردیس‌ها مشغول به تحصیل هستند. برای برآورد حجم نمونه از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است، لذا بر این اساس از میان افراد جامعه آماری تعداد ۲۸۵ نفر به‌عنوان نمونه‌ی آماری مدنظر قرار خواهند گرفت. شیوه نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی طبقه‌ای خواهد بود. به عبارتی برای انتخاب اعضای نمونه تعداد ۱۴۵ نفر از دانشجویان پسر و ۱۴۰ نفر از دانشجویان دختر به صورت تصادفی انتخاب و ابزارهای اندازه‌گیری در میان آن‌ها توزیع و جمع‌آوری خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها متناسب با نوع داده از آمار استنباطی و توصیفی استفاده می‌شود. در آمار توصیفی از جدول فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد؛ و در قسمت آمار استنباطی ابتدا به‌منظور مشخص شدن وضعیت نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف - استمرنوف استفاده می‌شود. سپس برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. این داده‌ها در قالب نرم‌افزار SPSS ۲۲ مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

^{۲۰} - optimism

^{۲۱} - hope

^{۲۲} - resiliency

^{۲۳} - Erkmn

^{۲۴} - Seligman

۵. ابزار اندازه گیری پژوهش

در این پژوهش از دو پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده می شود:

الف) پرسشنامه فعالیت های بیانگر شخصی واترمن (۲۰۰۸): پرسشنامه مذکور دارای ۱۲ عبارت که به ۲ خرده مقیاس کارکرد مثبت (۶ ماده) و شادی (۶ ماده) تقسیم می شود. این پرسشنامه دارای طیف پاسخگویی لیکرت ۶ درجه ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۶ (بسیار موافقم) می باشد. کسب نمره بالا در این پرسشنامه به معنی بهزیستی سازمانی بالا در محیط سازمان می باشد (واترمن، ۲۰۰۸). روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است اندازه گیری روایی در این پژوهش بر اساس بررسی محتوایی اجزای تشکیل دهنده ابزار یعنی سؤالات پرسشنامه ها با مراجعه به متخصصین موضوع مشخص شده است. سپس پرسشنامه پس از تکمیل توسط جامعه آماری پژوهش، با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه به طور کامل مورد تأیید اساتید راهنما قرار گرفت. روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است اندازه گیری روایی در این پژوهش بر اساس بررسی محتوایی اجزای تشکیل دهنده ابزار یعنی سؤالات پرسشنامه ها با مراجعه به متخصصین موضوع مشخص شده است. سپس پرسشنامه پس از تکمیل توسط جامعه آماری پژوهش، با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه به طور کامل مورد تأیید اساتید راهنما قرار گرفت. واترمن (۲۰۰۸)، پایایی این مقیاس را با استفاده از روش های آلفای کرون باخ و توصیف بالاتر از ۰/۷۰ گزارش نمود. وی با بررسی ساختار عاملی این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی وجود خرده مقیاس های کارکرد مثبت و شادی را در این پرسشنامه مورد تأیید قرار داد. (به نقل از عربان و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسشنامه سرمایه روان شناختی از روش آلفای کرون باخ از نرم افزار آماری SPSS۲۲ استفاده شده است که بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه آماری توزیع گردید، سپس با استفاده از داده ها مقدار آلفای کرون باخ (۰/۹۱) به دست آمد.

الف) سرمایه روان شناختی لوتانز (PCQ) در سال ۲۰۰۷: این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاباوری، خوش بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد. این پرسشنامه دارای مقیاس ۶ درجه ای لیکرت است. (کاملاً مخالف: ۱، مخالفم: ۲ تا حدودی مخالفم: ۳ تا حدودی موافقم: ۴، موافقم: ۵، کاملاً موافقم: ۶). در پژوهش لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) آلفای کرنباخ و باز آزمون این پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۰ به دست آمد. همچنین این پرسشنامه در ایران در پژوهش های مختلفی به کار رفته است. در پژوهشی که توسط نریمانی و همکاران (۱۳۹۳) به دست آمد آلفای کرنباخ آن ۰/۸۵ گزارش شد. همچنین، در پژوهش خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۳) میزان پایایی و روایی آن به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۹ به دست آمد. در نتیجه می توان گفت شواهد پژوهشی نشان می دهد این پرسشنامه دارای مشخصات روان سنجی خوبی است. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسشنامه سرمایه روان شناختی از روش آلفای کرونباخ از نرم افزار آماری SPSS۲۲ استفاده شده است که بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه آماری توزیع گردید، سپس با استفاده از داده ها مقدار آلفای کرون باخ (۰/۸۴) به دست آمد.

۶. یافته های پژوهش

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۴۵	۵۰/۹
زن	۱۴۰	۴۹/۱
کل	۲۸۵	۱۰۰/۰

بر اساس اطلاعات (جدول ۱)، ۱۴۵ نفر (۵۰/۹ درصد) آزمودنی‌ها مرد و ۱۴۰ نفر (۴۹/۱ درصد) زن بودند.

۷. توصیف متغیرهای مورد مطالعه

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیر بهزیستی سازمانی

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
بهزیستی سازمانی	۱۲	۷۲	۴۸/۲۸	۱۳/۷۸

همان‌طوری که نتایج (جدول ۲) نشان می‌دهد، نمرات بهزیستی سازمانی دارای میانگین ۴۸/۲۸ و انحراف معیار ۱۳/۷۸ است. از آنجایی که توزیع داده‌های متغیرهای سرمایه روان‌شناختی نرمال نبود، برای توصیف نمرات این متغیرها و مؤلفه‌های مربوطه از شاخص‌های توصیفی متناسب با متغیرهای با مقیاس ترتیبی استفاده شد؛ ولی چون داده‌های متغیر بهزیستی سازمانی از توزیع نرمال برخوردار بود، برای توصیف نمرات این متغیر از شاخص‌های توصیفی متناسب با متغیرهای با مقیاس فاصله‌ای استفاده گردید.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های مربوطه

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانه	نما	دامنه تغییرات
خودکارآمدی	۷	۳۶	۲۷	۳۰	۲۹
امیدواری	۱۰	۳۶	۲۵	۲۵	۲۶
تاب‌آوری	۷	۳۶	۲۴	۲۸	۲۹
خوش‌بینی	۱۰	۳۶	۲۶	۲۴	۲۶
سرمایه روان‌شناختی	۴۴	۱۳۵	۱۰۵	۱۰۲	۹۱

همان‌طوری که نتایج (جدول ۳) نشان می‌دهد، در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، مؤلفه خودکارآمدی دارای بیشترین میانگین (۲۷) و تاب‌آوری کمترین میانگین (۲۴) را به خود اختصاص داده‌اند.

۸. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

از آنجایی که توزیع نمرات متغیرهای مورد مطالعه نرمال نبودند، برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

۸-۱. بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی اسپیرمن بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی اسپیرمن (r_{ho})	تعداد	سطح معنی‌داری (sig)
سرمایه روان‌شناختی	بهزیستی سازمانی	۰/۳۹۳	۲۸۵	$P < ۰/۰۰۱$

همان‌طوری که نتایج (جدول ۴) نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی ($r_{ho} = ۰/۳۹۳, P < ۰/۰۰۱$) در سطح آلفای $\alpha = ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است ($P < ۰/۰۰۱$).

۸-۲. بین تاب آوری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی اسپیرمن بین تاب آوری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی اسپیرمن (r_{ho})	تعداد	سطح معنی داری (sig)
تاب آوری	بهزیستی سازمانی	۰/۲۰۹	۲۸۵	$P < ۰/۰۰۱$

همان طوری که نتایج (جدول ۵) نشان می دهد، مقدار به دست آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین تاب آوری و بهزیستی سازمانی ($r_{ho} = ۰/۲۰۹, P < ۰/۰۰۱$) در سطح آلفای $\alpha = ۰/۰۰۱$ معنی دار است ($P < ۰/۰۰۱$).

۸-۳. بین امیدواری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی اسپیرمن بین امیدواری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی اسپیرمن (r_{ho})	تعداد	سطح معنی داری (sig)
امیدواری	بهزیستی سازمانی	۰/۳۵۸	۲۸۵	$P < ۰/۰۰۱$

همان طوری که نتایج (جدول ۶) نشان می دهد، مقدار به دست آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین امیدواری و بهزیستی سازمانی ($r_{ho} = ۰/۳۵۸, P < ۰/۰۰۱$) در سطح آلفای $\alpha = ۰/۰۰۱$ معنی دار است ($P < ۰/۰۰۱$).

۸-۴. بین خوش بینی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی اسپیرمن بین خوش بینی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی اسپیرمن (r_{ho})	تعداد	سطح معنی داری (sig)
خوش بینی	بهزیستی سازمانی	۰/۴۱۷	۲۸۵	$P < ۰/۰۰۱$

همان طوری که نتایج (جدول ۷) نشان می دهد، مقدار به دست آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین خوش بینی و بهزیستی سازمانی ($r_{ho} = ۰/۴۱۷, P < ۰/۰۰۱$) در سطح آلفای $\alpha = ۰/۰۰۱$ معنی دار است ($P < ۰/۰۰۱$).

۸-۵. بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه وجود دارد.

جدول ۸: ضریب همبستگی اسپیرمن بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی اسپیرمن (r_{ho})	تعداد	سطح معنی داری (sig)
خودکارآمدی	بهزیستی سازمانی	۰/۳۲۶	۲۸۵	$P < ۰/۰۰۱$

همان طوری که نتایج (جدول ۸) نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی ($r_{ho}=0/326, P<0/001$) در سطح آلفای $\alpha=0/001$ ، معنی‌دار است ($P<0/001$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان است. بر اساس نتایج پژوهش وجود رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن با بهزیستی سازمانی مورد تایید قرار گرفت؛ که این نتایج با برخی پژوهش‌های انجام گرفته هماهنگ است. همان طوری که نتایج (جدول ۴) نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی ($r_{ho}=0/393, P<0/001$) در سطح آلفای $\alpha=0/001$ ، معنی‌دار است ($P<0/001$)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد، بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات سرمایه روان‌شناختی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، نمرات بهزیستی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. لذا بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتیجه این پژوهش، با پژوهش‌های انجام گرفته لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، عربان و همکاران (۱۳۹۴) هماهنگ است. این پژوهشگران نیز معتقد بودند بین سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین تاب‌آوری و بهزیستی سازمانی ($r_{ho}=0/209, P<0/001$) در سطح آلفای $\alpha=0/001$ ، معنی‌دار است ($P<0/001$)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد، بین تاب‌آوری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات تاب‌آوری دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، نمرات بهزیستی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. لذا بین تاب‌آوری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با پژوهش‌های انجام گرفته لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، هاشمی نصرت‌آباد و همکاران (۱۳۹۱)، فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵) عربان و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. این پژوهشگران نیز معتقدند بین تاب‌آوری و بهزیستی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همان طوری که نتایج (جدول ۶) نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین امیدواری و بهزیستی سازمانی ($r_{ho}=0/358, P<0/001$) در سطح آلفای $\alpha=0/001$ ، معنی‌دار است ($P<0/001$)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد، بین امیدواری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات امیدواری دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، نمرات بهزیستی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. لذا بین امیدواری و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتیجه این پژوهش، با پژوهش‌های انجام گرفته لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، پورمحمدی، سیده مریم و یعقوب زاده، ابراهیم (۱۳۹۵)، فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵) عربان و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. این پژوهشگران نیز معتقدند بین امیدواری و بهزیستی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همان طوری که نتایج (جدول ۷) نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین خوش‌بینی و بهزیستی سازمانی ($r_{ho}=0/417, P<0/001$) در سطح آلفای $\alpha=0/001$ ، معنی‌دار است ($P<0/001$)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد، بین خوش‌بینی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات خوش‌بینی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، نمرات بهزیستی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. لذا بین خوش‌بینی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتیجه این پژوهش، با پژوهش‌های انجام گرفته لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، پورمحمدی و همکاران (۱۳۹۵)، فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵)، کرد (۱۳۹۵) عربان و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. این پژوهشگران نیز معتقدند بین خوش‌بینی و بهزیستی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همان طوری که نتایج (جدول ۸) نشان می‌دهد، مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب همبستگی اسپیرمن بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی ($r_{ho}=0/326, P<0/001$)

در سطح آلفای $\alpha=0/001$ ، معنی دار است ($P<0/001$)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد، بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، نمرات بهزیستی سازمانی نیز افزایش می یابد. لذا بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان رابطه معنی دار وجود دارد. نتیجه این پژوهش، با پژوهش های انجام گرفته لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، پورمحمدی، سیده مریم و یعقوب زاده، ابراهیم (۱۳۹۵)، فرح بخش و همکاران (۱۳۹۵)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۶)، کرد (۱۳۹۵) و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. این پژوهشگران نیز معتقدند بین خودکارآمدی و بهزیستی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود از سوی دانشگاه برنامه ای منسجم برای آموزش مهارت های، شناخت و عواطف و احساسات و کنترل آنها، افزایش سواد هیجانی، کنترل تکانه ها و مدیریت خشم و آموزش مهارت های همدلی با دیگران، طراحی و اجرا شود. همچنین پیشنهاد می شود، به برنامه های فرهنگی، مذهبی و ورزشی در کنار برنامه های آموزشی توجه ویژه شود. در آموزش شرایطی فراهم شود که دانشجویان در کنار آموختن محتوای برنامه آموزشی که عمدتاً حیطه شناختی را هدف قرار می دهد، در معرض آموزش های دیگری که حوزه عاطفی را شامل می شود نیز قرار بگیرند تا هم به بعد عاطفی رشد آنها پرداخته شود و هم زمینه ای مناسب برای رشد شناختی آنها فراهم گردد؛ چرا که ویژگی هایی مانند خوش بینی و انگیزش پیشرفت که به حوزه عاطفی مربوط می شوند، موجب می شود دانشجویان بتوانند با توان و مقاومت و احساس امنیت بیشتر و اضطراب کمتر به یادگیری بهتر دست یابند. به منظور تقویت خودکارآمدی دانشجویان پیشنهاد میشود، احساس داشتن کنترل بر بدن و ذهن و رویکرد "من میتوانم" را از طریق برگزاری مسابقات ورزشی، فرهنگی و هنری، در دانشجویان تقویت کرد، همچنین فرصت هایی برای ابراز توانایی دانشجویان مانند؛ ارائه کنفرانس در کلاس های کوچک و بزرگ و اداره کلاس به نحوی که دانشجویان نقش فعالی در آن داشته باشند اقدام شود.

این پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش ها دارای محدودیت هایی بوده است، اول این که در این پژوهش از پرسشنامه های خود گزارشی برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که این ابزار محدودیت های خاص خود را دارند. دوم، جامعه آماری به دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان لرستان محدود است، لذا نتایج حاصل از این پژوهش لزوماً تعمیم پذیر به تمامی سازمان ها با ویژگی های متفاوت نیست.

منابع و مراجع

۱. پورمحمدی، سیده مریم و ابراهیم یعقوب زاده، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه ابعاد مثبت اندیشی و مؤلفه های بهزیستی سازمانی (مدیریت استرس، مدیریت تنوع، ارتباطات) در بین مدیران مدارس ابتدایی دخترانه و پسرانه شهر خرم آباد، *کنگره بین المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران*، مرکز توانمندسازی مهارت های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
۲. حسین پور، جواد؛ کاظمی، پروانه (۱۳۸۸). کاربرد داده کاوی در سازمان های پلیسی و قضایی به منظور شناسایی الگوهای جرم و کشف جرایم. ماهنامه کارگاه؛ دوره دوم، سال دوم، پاییز ۸۸، شماره ۸.
۳. صائمیان، ا. (۱۳۹۱). بررسی ویژگی های روانسنجی پرسشنامه بهزیستی روانشناختی و رابطه آن با فرسودگی شغلی در بویین کارکنان آتشنشوانی، پایوان نامه کارشناسی ارشد سونجش و اندازهبگیری، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
۴. عربان، شجاع؛ نسرین ارشدی؛ عبدالکاسم نیسی و کیومرث بشلیده (۱۳۹۴) طراحی و آزمودن الگویی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز

- جنوب، مجله دست آورد های روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، صفحه ۱۳۶-۱۱۷
۵. علاقه بند، علی، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، بهار ۱۳۷۸، ص.
۶. علوی، سید سلمان؛ جنتی فرد، فرشته؛ داوودی، ع (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا مهندسی خودرو و صنایع وابسته. (۱) ۲۵، ۶-۲۱
۷. فرح بخش، سعید؛ ستار، آزیتا؛ پورمحمدی، سیده مریم (۱۳۹۶) بررسی تأثیر مثبت اندیشی مدیران بر بهزیستی سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد، اولین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
۸. کرد، بهمن. (۱۳۹۵). پیش‌بینی بهزیستی ذهنی دانشجویان پرستاری بر اساس ذهن‌آگاهی و شفقت ورزی به خود نشان دادند که بین ذهن‌آگاهی و شفقت ورزی به خود با بهزیستی ذهنی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۶ (۳۴)، صص ۲۷۳-۲۸۲.
۹. هاشمی نصرت‌آباد، تورج؛ باباپور، خیرالدین؛ بهادری، جلیل؛ خسروشاهی، جعفر (۱۳۹۱)، نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی ۱(۴): ۱۲۳-۱۴۲. پ.
۱۰. Carmen M.M. Pereira & Jorge F.S. Gomes (۲۰۱۲). "The strength of human resource practices and transformational leadership: impact on organizational performance", The International Journal of Human Resource Management, Vol. ۲۳, No. ۲۰, pp: ۴۳۰۱-۴۳۱۸
۱۱. Damanpour, F. (۲۰۱۴). "Footnotes to research on management innovation", Organization Studies, Vol. ۳۵ No. ۹, pp. ۱۲۶۵-۱۲۸۵
۱۲. Danna, K., & Griffin, R. W. (۱۹۹۹). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. Journal of management, ۲۵(۳), ۳۵۷-۳۸۴.
۱۳. Diaz-Bretones, F. D., & González, M. J. (۲۰۱۱). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. Social Indicators Research, ۱۰۰, ۲۷۳-۲۸۵.
۱۴. Erkmen T, Esen E (۲۰۱۶). Work- Family, Family Work Conflict and Turnover intention Among the Represent actives of insurance agencies. Journal of Business, Economics & Finance ۲۰۱۶:۳(۲): ۲۱۴۶ - ۷۹۴۳
۱۵. Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (۲۰۰۹). Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. Journal of Leadership & Organizational Studies, ۱۵, ۳۵۳-۳۶۷.
۱۶. Luthans F, Avolio BJ, (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Pers Psychol ۲۰۰۷; ۶:۱۳۸-۱۴۶.
۱۷. Luthans F, Jensen SM, (۲۰۰۲). Hope: A new positive strength for human resource development. Hum Resour Dev Rev. ۲۰۰۲; (۳): ۳۰۴-۳۰۲.
۱۸. Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D., and Harms, P. (۲۰۱۳). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. J. Leader. Organ. Stud. ۲۰, ۱۱۴-۱۲۹.
۱۹. Muchinsky, P. M. (۲۰۰۰). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, ۲۱(۷), ۸۰۱-۵.
۲۰. Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (۲۰۰۹). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. Social Indicators Research. ۹۰, ۴۴۱-۴۵۸.

۲۱. Ryan, R. M.; Deci, E. L. (۲۰۰۱). "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being", in: Annual Review of Psychology, ۵۲ (۱): ۱۴۱-۱۶۶
۲۲. Seligman M.E.P., & Csikszentmihalyi, M , (۲۰۰۰) . Positive Psychology: An Introduction, american psychologist, ۵۵, ۵-۱۴
۲۳. Seligman, M, E. (۲۰۱۱). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York: free Press.
۲۴. Torri P, Toniolo E. (۲۰۱۰). Organizational wellbeing: challenge and future foundation.G Ital med Lav Ergon. Jul-sep:۳۲(۳):۳۶۳-۷.
۲۵. Tugade, M.M., & Fredrickson, B.L. (۲۰۰۴). Resilient Individuals use positive emotion to bounce back from negative emotional experiences. Journal of Personality and Social psychology, ۸۶, ۳۲۰- ۳۳۳.
۲۶. Waterman, A.S. (۱۹۹۳). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. Journal of Personality and Social Psychology, ۶۴, ۶۷۸-۶۹۱

