

## رابطه جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب

لیلا سیداعظم<sup>۱\*</sup>، کلثوم علیقلی پور شربانی<sup>۲</sup>

۱. کارشناس آموزش ابتدائی (نویسنده مسئول) lsydazm@gmail.com

۲. کارشناس آموزش ابتدائی

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب بود. روش پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی و پیش بینی بود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد ۲۱۰ نفر که ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های شکوفایی باتلر و کرن (۲۰۱۶) و جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) توسط بیگلرادی و همکارانش (۲۰۰۵) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی معلمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ( $p < 0/01$ ). بدین ترتیب، برای ارتقای شکوفایی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت جامعه پذیری سازمانی فراهم نمود.

**واژه‌های کلیدی:** جامعه پذیری سازمانی، شکوفایی، معلمان.

## مقدمه

جهان شاهد گسترده ای درباره بهزیستی و مداخلات روانشناسی مثبت بوده است (هندریکس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). روانشناسی مثبت گرا طی ۲۰ سال گذشته، در تحقیقات و عمل، پیشرفت چشمگیری داشته است (کلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). روان شناسی مثبت، بر این تمرکز دارد که زندگی انسان چگونه شکوفا می شود و انسان چگونه به توانایی هایش می رسد (سلیگمن، رشید و پارکز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). لذا در سال های اخیر نیز، تمرکز غافلگیرکننده ای در پژوهش های بهزیستی به منظور فهم دلایل احساس شادی افراد و تحقیق در باره دلایل رضایت عمومی انجام شده است (ویلیکس، سووت، یونگ و گیلبرت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). بر اساس نظریه شکوفایی سلیگمن، شادکامی افراد تنها در سایه ی رسیدن آنها به شکوفایی محقق می شود و رسیدن به شکوفایی نیز به نوبه خود موجب بهزیستی همه جانبه فرد می شود (سلیگمن، ۲۰۱۱؛ ترجمه کامکار و هژبریان، ۱۳۹۷). داینر<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۰) شکوفایی را به عنوان یک سازه شامل روابط مثبت و پادای دهنده، احساس شایستگی و اعتماد و باور به اینکه زندگی معنا دارد و هدفمند است تعریف کرده اند. دیدگاه های متأخر در مورد شکوفایی این است که بهزیستی چند بعدی و کل نگر است و از هر دو رویکرد لذت گرایی (به عنوان مثال هیجانان مثبت و پایداری هیجانی) و خوی روانی (به عنوان مثال عزت نفس، رشد، معنا) عناصری را در بر دارد. از این رو در مدل سلیگمن برای شکوفایی، هم به معنای "احساس خوب" و هم به معنای "کارهای خوب" توجه شده است (هوپرت و سو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). بر همین اساس، سلیگمن در سال ۲۰۱۱ مدل<sup>۸</sup> الگوی روانشناختی شکوفایی<sup>۹</sup> را معرفی و نظریه بهزیستی جامع را ارائه نموده که در آن بهزیستی در پنج حوزه تعریف شده است: هیجانان مثبت<sup>۱</sup>، مشغولیت<sup>۱</sup>، روابط<sup>۲</sup>، معنا<sup>۳</sup> و موفقیت<sup>۴</sup> در صورتی که مولفه های نظریه قدیمی تر سلیگمن (نظریه شادکامی اصیل) یعنی مجذوبیت، هیجان مثبت و معنا، به تمامی با رضایت کلی از زندگی ارتباط دارد (پترسون، پارک و سلیگمن، ۲۰۰۵). تحقیقات جدیدتر نیز نشان داده است که شکوفایی می تواند به افزایش سطح بهزیستی و کاهش سطح شکنندگی در زندگی منجر شود (لامبرت، پیسمور و جوشانلو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). افرادی که سطح بالایی از شکوفایی را دارند از نظر هیجانی و عملکرد در زندگی شخصی و اجتماعی خوب عمل می کنند و از هرگونه بیماری روانی نیز به دور هستند (میچالیک، کیز و نالکور<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). همچنین این افراد آمادگی رشد کردن و بهتر شدن و گسترش توانایی های خود را دارند و این توانایی را دارند که با دیگران روابط صمیمانه و قابل اطمینان برقرار کنند (داینر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). افراد شکوفا بیشتر از روابط اجتماعی لذت می برند و محدودیت کمتری را در فعالیت روزانه خود تجربه می کنند (هاپرت<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹؛ الف؛ کیز، ۲۰۰۵) و در فعالیت های مربوط به اجتماع هم شرکت دارند (هاپرت، ۲۰۰۹؛ ب؛ میچالک و همکاران، ۲۰۰۹). در حوزه آموزش، آموزش و پرورش با نقش تربیت نیروی انسانی برای جامعه، اهمیت ویژه ای در فرآیند رشد و توسعه کشور دارد. از عمده ترین عوامل رشد و توسعه، مسئله شکوفایی معلمان است. لذا شناسایی عوامل و پیشایندهای این متغیر به ویژه در بین معلمان ضرورتی اساسی و مهم است.

1 . Positive psychology

2 . Hendriks

3 . Kelly

4 . Seligman, Rashid & Parks

5 . Villieux, Sovet, Jung & Guilbert

6 . Diener

7 . Huppert & So

8 . Positive Emotion. Engagement. Relationship. Meaning. Accomplishment (PERMA)

9 . Psychological Flourishing Model

1 . positive Emotions 0

1 . engagement 1

1 . relationships 2

1 . meaning 3

1 . achievement 4

1 . Lambert, Passmore & Joshánloo

1 . Michalec, Keyes, & Nalkur<sup>6</sup>

1 . Diener 7

1 . Huppert 8

پژوهش‌های بسیار اندکی به سبب شناسی شکوفایی کارکنان پرداخته اند اما به نظر می‌رسد در این خصوص متغیرها و پیشایندهای سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری شکوفایی داشته باشند. اما از آنجایی که نگرش، افکار و رفتار کارکنان همواره تابع متغیرهای فردی، متغیرهای روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی (دولان و شولر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰/۱۳۹۰) است از این رو، می‌توان شکوفایی معلمان را در بستر متغیرها و عوامل سازمانی در مدرسه مورد بررسی قرار داد. یکی از متغیرهای مهم سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۲</sup> است. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارکنان هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مناسب برای نقش‌های تازه در سازمان را فرا می‌گیرند. فرد تازه وارد از طریق پذیرفته شدن در اجتماع سازمان، به صورت رسمی و یا غیررسمی، از راه تماس‌های پیوسته و تجربه کاری با دیگران به این اطلاعات دست می‌یابد (دولان و شولر، ۱۹۹۰/۱۳۹۰). جامعه‌پذیری سازمانی بر کار راه‌شغلی و توسعه سازمانی اثر می‌گذارد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی مهم در سازمان است که نقش مهمی در انتقال فرهنگ سازمانی به افراد شاغل دارد و فرهنگ سازمانی را تثبیت کرده و توسعه می‌بخشد (اسپکتور<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶/۱۳۹۷). جامعه‌پذیری سازمانی نواقص و کاستی‌های فرایندهای سازمانی را جبران می‌کند و به ماندن افراد در سازمان و کیفیت زندگی سازمانی کمک شایانی می‌نماید (هوفستدی، هوفستدی و مینکو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). فرایند جامعه‌پذیری سبب می‌شود افراد شاغل دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی به دست آورند (هوبز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). عدم توجه به جامعه‌پذیری سازمانی بر افراد شاغل تأثیر منفی می‌گذارد. افراد شاغلی که به خوبی جامعه‌پذیر نشده‌اند، سطح بالایی از انتظارات برآورده نشده دارند و این معضل به نوبه خود با نارش‌ها، رفتارهای منفی، کاهش کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی و ابهام نقش ارتباط دارد (گنر و سوس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). باید گفت در کارکنانی که استرس شغلی دارند، ابعاد سازمانی، فرهنگی و اجتماعی دچار نوسان می‌شوند (گلیون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶) و بی‌تردید می‌تواند شکوفایی را تحت تأثیر قرار دهد. در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشد اما اینکه رابطه این متغیر با شکوفایی چگونه است مسئله‌ای است که تاکنون پاسخ درخور چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می‌شود که آیا بین جامعه‌پذیری سازمانی و شکوفایی معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب رابطه وجود دارد؟

## مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد جمعاً ۲۱۰ نفر که از بین آنان ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه نیمرخ شکوفایی پرما<sup>۸</sup> این پرسشنامه توسط باتلر و کرن<sup>۹</sup> (۲۰۱۶) بر اساس نظریه شکوفایی سلیگمن (۲۰۱۱) ساخته شده است. برای هر یک از مولفه‌های نظریه بهزیستی پرما (هیجان مثبت، مجذوبیت، روابط، معنا و دستاورد) ۳ سوال

<sup>۱</sup> . Dolan & Schuler

<sup>۲</sup> . organizational socialization

<sup>۳</sup> . Spector

<sup>۴</sup> . Hofstede, Hofstede, & Minkov

<sup>۵</sup> . Hobbs

<sup>۶</sup> . Genner & Suss

<sup>۷</sup> . Glynn

<sup>۸</sup> . The PERMA. Profiler

<sup>۹</sup> . Bulter & Kern

اختصاص داده شده است. سوالات ۱، ۴ و ۱۰ پیشرفت، سوالات ۲، ۸ و ۱۱ مجذوبیت، سوالات ۳، ۹ و ۱۵ هیجان مثبت، سوالات ۵، ۷ و ۱۳ معناداری و سوالات ۶، ۱۲ و ۱۴ روابط را می‌سنجد. میانگین نمره ۱۵ سوال، نمره کلی شکوفایی را تشکیل می‌دهد. ویژگی برجسته این پرسشنامه این است که بهیستی را برحسب ابعاد چندگانه می‌سنجد (حجازی، عباسی، حکیم زاده و اژه ای، ۱۴۰۰). شکوفایی کلی در این مقیاس از میانگین ۱۵ گویه که در یک طیف لیکرت ۱۱ درجه ای (۱۰-۰) از اصلاً (۰) تا کاملاً (۱۰) پاسخ داده می‌شوند، به دست می‌آید. دامنه نمرات برای کل مقیاس (۰-۱۵۰) و برای هر مولفه (۰-۳۰) می‌باشد. مقیاس شکوفایی به زبان های اسپانیایی، کره ای، ژاپنی، یونانی، هلندی و ترکی ترجمه شده است و در کشورهای مختلف ویژگی های روانسنجی آن موردبررسی قرار گرفته است. این پرسشنامه روی ۸ نمونه مختلف (از سراسر جهان، به صورت آنلاین) بررسی شده است (مجموعاً ۳۱۹۶۶ نفر) دارای ساختار منطبق بر مدل و پایایی درونی و بازآزمون و روایی محتوا، همگرا و واگرایی مناسب بوده است. آلفای کرونباخ مولفه ها و نمره کل شکوفایی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۲، ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۹۴ ضریب گاتمن به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۹۴، ۰/۷۶، ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ۰/۹۵ و پایایی باز آزمون در مطالعات مختلف بین ۰/۸۴-۰/۶۴، برای مولفه اول ۰/۸۱-۰/۵۱، برای مولفه دوم ۰/۹۰-۰/۶۶، برای مولفه سوم ۰/۸۶-۰/۶۱، برای مولفه چهارم ۰/۸۰-۰/۶۲، برای مولفه پنجم و برای نمره کل شکوفایی ۰/۸۸-۰/۶۹ گزارش شده است (باتلر و کرن، ۲۰۱۶). این پرسشنامه در ایران نیز به دفعات مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. برای نمونه؛ حجازی و همکاران (۱۴۰۰) ضریب آلفا برای کل مقیاس و زیرمقیاس های هیجان مثبت، درگیر شدن، روابط مثبت، معنادهی و دستاورد را به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۷۰، ۰/۸۴، ۰/۹۳ و ۰/۸۲ به دست آورده اند. همچنین شریفیان، فتح آبادی، شکری و قنبری (۱۳۹۸) به بررسی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه شکوفایی (پرما) در معلمان پرداخته اند. در این پژوهش، با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی ساختار عاملی مقیاس شکوفایی بررسی گردیده است. و شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش خوب مدل با داده هاست. مربع کای ( $\chi^2$ ) با مقدار ۱۷/۲۳۹ و درجه آزادی ۸۰، مربع کای نرم شده  $(\chi^2/df = 2/989)$ ، شاخص برازش مقایسه ها  $(CFI = 0.98)$ ، شاخص نیکویی برازش  $(GFI = 0.95)$ ، شاخص نرم شده نیکویی برازش  $(AGFI = 0.96)$  و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب  $(RMSEA = 0.065)$  همگی در سطح مطلوب هستند که نشان دهنده برازش با مدل مفهومی است. یافته های این پژوهش نشان می‌دهد که از نسخه فارسی پرسشنامه شکوفایی که دارای انسجام درونی خوبی است و هر پنج عامل، هیجان مثبت، مشغولیت مثبت، روابط مثبت، معنای مثبت و دست -آوردهای مثبت به عنوان عوامل شکوفایی در میان معلمان تأیید شده‌اند. به این ترتیب می‌توان از این پرسشنامه با توجه به اطلاعات این پژوهش برای ارزیابی شکوفایی معلمان ایرانی استفاده کرد.

**پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی (OSQ):** پرسشنامه مذکور بر اساس مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی تاوورمینا (۱۹۹۷) توسط بیگلیاردی و همکارانش (۲۰۰۵) تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال در ۴ مولفه دریافت آموزش (سوالات ۱ تا ۵)، تفاهم (سوالات ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سوالات ۱۱ تا ۱۵) و چشم انداز آینده سازمان (سوالات ۱۶ تا ۲۰) می‌باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) طراحی شده و سوالاتی مانند (آموزش هایی که در این سازمان برایم فراهم شده مرا قادر ساخته تا کارم را به نحو احسن انجام دهم). به سنجش جامعه پذیری سازمانی می‌پردازد. بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۹ و ۰/۹ را به ترتیب برای زیرمقیاس های آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم انداز از آینده و کل مقیاس گزارش نموده اند. همچنین روایی و پایایی این مقیاس در مطالعه سپاله و همکاران (۲۰۲۰) نیز تأیید شده است. داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

1. Taormina

2. Cepale

## یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی گزارش شده است:

جدول ۱. ماتریس همبستگی جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی		
متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
جامعه پذیری سازمانی	شکوفایی	۰/۳۵۲**

\*\*همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی ( $r=0/497$ ؛  $p<0/01$ ) رابطه مثبت و معنی دار برقرار وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین جامعه پذیری سازمانی و شکوفایی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از جامعه پذیری سازمانی برخوردارند دارای شکوفایی بالایی هستند. در نتیجه جامعه پذیری سازمانی از ملزومات مهم برای شکوفایی معلمان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت هنگامی که سازمان بتواند در راستای جامعه پذیری معلمان موفق عمل کند می توان شاهد افزایش مسئولیت پذیری در ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی کارکنان بود. توجه به مسئولیت پذیری توسط سازمان از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایش مثبت، احساس غرور و بازدهی بیش تر از طریق نیروی کار متعهدتر، موثر بوده است (زارباک، ۲۰۱۷). هدف اصلی جامعه پذیری، استمرار انعطاف پذیری اصلی و دادن یک چهارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است. از لحاظی جامعه پذیری و عوامل آن مانند حمایت همکاران و آموزش تمرین موجب افزایش کرامت کارکنان می شود؛ که آن نیز می تواند بر پذیرش آنان در سازمان و شکوفایی موثر باشد. وقتی حمایت سازمانی وجود داشته باشد، تمام معلمان وجود خود در سازمان را محترم، با ارزش و کارساز دانسته و خود را در سرنوشت سازمان سهیم می دانند و نهایتاً باعث افزایش مجذوبیت، روابط معنادار و هیجانات مثبت و پیشرفت که همگی از مولفه های شکوفایی است، می شود. همچنین، جامعه پذیری سازمانی یکی از فرایندهایی است که از طریق آن اطلاعات ضروری به کارکنان تعلیم داده می شود تا انتقال موفقیت آمیزی به سازمان جدید برای تبدیل شدن به یک عضو هماهنگ شده داشته باشند. کارکنان، دانش، مهارت ها و رفتارها ی ضروری برای انطباق با شغل، نقش یا فرهنگ جدید حاکم در محل اشتغال جدید را از طریق فرایند جامعه پذیری سازمانی می آموزند (اوزدمیر و اورگان، ۲۰۱۵). این فرایند شامل روش هایی است که سازمانها برای کاهش اضطراب مرتبط با عدم اطمینان در محیط جدید و ورود افراد تازه وارد به یک سازمان جدید و دستیابی به نگرشها، رفتارها و دانش مورد نیاز استفاده می کنند. در فرایند جامعه پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت های لازم را برای ایفای نقش های سازمانی بدست می آورد (فلدمن، ۱۹۸۱). جامعه پذیری سازمانی، عاملی کارآمد و مؤثر در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان است (آنتوناکوپولو و گوتل، ۲۰۱۰). هماهنگ شدن با شغل و وظیفه جدید، می تواند گزاره ای دلهره آور باشد. افراد تازه وارد در سازمان، به یادگیری چگونگی انجام وظایف و نیز دستیابی به رفتار عادی و قابل قبول از سوی همکاران نیاز دارند (کامیامولر و همکاران، ۲۰۱۲). در واقع، افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند (گرومن و همکاران، ۲۰۰۵). جامعه پذیری تغییر، مهارت های نوین، دانش، توانایی ها، نگرش ها، ارزش ها و روابط و درک صحیح و چارچوب های کاری را شامل می شود (کوپر و همکاران، ۲۰۱۰). از طریق این فرایند، فرد، دانش و مهارت های اجتماعی و فرهنگ را می آموزد و با شیوه های عمل آشنا می شود و آنچه را که در سازمان مورد انتظار است، فرا می گیرد که در نتیجه، عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کاهش می یابد (فیلستاد، ۲۰۰۵). بنابراین زمانی که افراد جامعه پذیر می شوند از میزان استرس و اضطراب آنان در فرایند اجرای نقش های شغلی کاسته شده و نگاه مثبتی به محیط کار پیدا می کند و این مسئله در افزایش شکوفایی موثر است.

به طور کلی، از تلویحات مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش جامعه پذیری سازمانی در شکوفایی اشاره کرد. بنابراین، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که معلمان با تقویت جامعه پذیری سازمانی خود مطمئن باشند که شکوفایی بهبود می یابد. بدین ترتیب، برای افزایش شکوفایی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت جامعه پذیری سازمانی فراهم نمود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره ابتدائی شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

## منابع

- اسپکتور، پل. (۲۰۰۶). روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه شهناز محمدی (۱۳۹۹)، تهران: ارسباران، چاپ یازدهم.
- دولان، شیمون و شولر، رندال. (۱۳۹۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سلیگمن، مارتین. ای. پی. (۲۰۱۱). شکوفایی روان‌شناسی مثبت‌گرا (درک جدیدی از نظریه شادکامی و بهزیستی)، ترجمه امیر کامکار و سکینه هزبریان (۱۴۰۰)، تهران: ویرایش، چاپ چهارم
- هزبریان، هانیبه؛ رضایی، علی محمد؛ بیگدلی، ایمان...؛ نجفی، محمود؛ محمدی فر، محمدعلی. (۱۳۹۷). شکوفایی معلمان شهر تهران و متغیرهای جمعیت‌شناختی اثرگذار بر آن. *دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*. ۱۱ (۲): ۲۶-۳۸
- Cameron, K, Bright, D, Caza, A (2004). "Explorin The Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance", *Am Behave Sci*, 2004, 47, pp: 1-24.
- Celik A., Esen E. (2017). The moderating role of psychological wellbeing organizational virtuousness and work engagement, *The Journal of International Social Research*, 10(50):668-674
- Cepale, G., Alessandri, G., Borgogni, L., Perinelli, E., Avanzi, L., Livi, S., & Coscarelli, A.(2020). Emotional Efficacy Beliefs at Work and Turnover Intentions: The Mediation Role of Organizational Socialization and Identification. *Journal of Carer Assessment*. 78(16), 68-86.
- Chan DW. Burnout and life satisfaction: does gratitude intervention make a difference among Chinese school teachers in Hong Kong? *Educ Psychol*. 2011;31(7):809-23. doi: 10.1080/01443410.2011.608525.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scalesto assess flourishing and positive and negative feelings. *SocialIndicator Research*, 97, 143-156.
- Fredrikson, B. L. (2003). Positive Emotions and Upward Spirals in Organizational Setting, in K. Cameron. J.E. Dutton and R.E. Quinn (eds), *Positive Organizational Scholarship* (BerrettKoehler, San Francisco). 163-175.
- Fredrikson, B. L. (2004). Positive Emotions and Upward Spirals in Organizational Setting, in K. Cameron. J.E. Dutton and R.E. Quinn (eds), *Positive Organizational Scholarship* (BerrettKoehler, San Francisco). 163-175.
- Gable SL, Haidt J. What (and why) is positive psychology? *Rev Gen Psychol*. 2005;9(2):103-10. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.103.
- Glynn, M.A. (1996), "Innovative genius: a framework for relating individual and organizational intelligences to innovation", *Academy of Management Review*, Vol. 21 No. 4, pp. 1081-111.
- Hendriks, T., Warren, MA., Schotanus-Dijkstra, M., Hassankhan, A., Graafsma, T., Bohlmeijer, E., & Jong, JD. (2019). How WEIRD are positive psychology interventions? A bibliometric analysis of randomized controlled trials on the science of well- being. *The Journal of Positive Psychology*, 14(4), 489-501.
- Hobbs, R. (2015). Media literacy. In D. Lemish (Ed.), *Children and media: A global perspective* (pp. 417-424). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd Ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Howard S, Johnson B. Resilient teachers: resisting stress and burnout. *Soc Psychol Educ*. 2004;7(4):399-420. doi: 10.1007/s11218-004-0975-0.
- Hoy WK, Tarter CJ. Positive Psychology and Educational Administration. *Educ Adm Q*. 2011;47(3):427-45. doi: 10.1177/0013161x10396930.

- Huppert, F. A. (2009a). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137-164.
- Huppert, F. A. (2009b). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2): 137-164.
- Huppert, F. A., & So, T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.
- Kelly, R. (2019). Positive Psychology and Gaming: Strength and Resilience +1. In: Kowert R. (eds) *Video Games and Well-being. Palgrave Studies in Cyberpsychology* (77-96). Palgrave Pivot. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-32770-5\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-32770-5_6)
- Kern ML, Waters L, Adler A, White M. Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. *Psychology*. 2014;05(06):500-13. doi: 10.4236/psych.2014.56060.
- Kyriacou C. Teacher Stress: Directions for future research. *Educ Rev*. 2010;53(1):27-35. doi: 10.1080/00131910120033 628.
- Lambert, L., Passmore, H. A., & Joshanloo, M. (2018). A positive psychology intervention program in a culturally-diverse university: boosting happiness and reducing fear. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1141-1162.
- Michalec, B., Keyes, C.L.M., & Nalkur, S. (2009). Flourishing. In: Lopez, .J. (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (Vol. I, pp.391- 394). Chichester, England: Wiley-Blackwell.
- Norrish J, Williams P, O'Connor M, Robinson J. An applied framework for positive education. *Int J Wellbeing*. 2013;3(2):147-61.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, N 9, 1-28.
- Seligman ME. Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Policy*. 2011;27(3):60-1.
- Seligman MEP, Rashid T, Parks AC. Positive Psychotherapy. *Am Psychol*. 2006; 61: 774-88.
- Seligman MEP, Rashid T, Parks AC. Positive psychotherapy. *Am Psychol*. 2006;61(8):774-88. doi: 10.1037/0003-066X.61.8.774 PMID: 17115810.
- Seligman, M. (1999). The President's Address. *American Psychologist*. 54, 559-562.
- Taormina, R.J. (1997). Organizational socialization: a multi domain, continuous model. *International Journal of selection and Assessment*, 5, 29-47.
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S., & Guilbert, L. (2016). Psychological flourishing: validation of the French version of the flourishing scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, 88, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.027>
- Yeo S. Resilience, Character Strengths and Flourishing: A Positive Education Workshop for Singapore Teachers 2011.