

## نقش تعدیل‌کنندگی سنوات کاری بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری افراد

حبیب‌الله دعایی،\* ژاله فرزانه‌حسن‌زاده\*\*

### چکیده

رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل بالندگی و پرورش هستند، تأکید می‌کند. این مباحث مطرح شده در حوزه سازمان و مدیریت، منجر به سرمایه جدید سازمانی به نام سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، خوش‌بینی، تحمل‌پذیری و خودکارآمدی) شده است. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی از طریق سنوات کاری پرسنل سازمان بر جامعه‌پذیری آنهاست. بدین منظور پژوهشی پیمایشی در یک نمونه شامل ۱۱۵ نفر از پرسنل (مدیر و کارمندان) شرکت انتقال گاز شمال شرق کشور منطقه ۴ با استفاده از ابزار پرسش‌نامه، مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری را تأیید کرد، لیکن سنوات کاری تأثیری بر رابطه بین این دو متغیر ندارد و در واقع دارای نقش تعدیل‌کنندگی نیست. با توجه به نتایج بیان شده، مدیران بهتر است در هنگام استخدام و گزینش کارکنان، به سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان توجه کنند؛ چون این مسأله می‌تواند منجر به تسریع جامعه‌پذیری کارکنان شود.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه روان‌شناختی؛ رفتار سازمانی مثبت‌گرا؛ جامعه‌پذیری؛ شرکت انتقال گاز شمال شرق کشور.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۷/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۰۹/۱۸.

\* دانشیار، دانشگاه سیستان و بلوچستان (نویسنده مسئول).

\*\* کارشناس ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

## ۱. مقدمه

مدتها صاحب‌نظران و پژوهش‌گران اعتقاد داشتند که می‌توانند از طریق افزایش موانع موجود در صنعت، همچون برتری فنی و تکنولوژیکی، آیین‌نامه‌های دولتی و... مزیت رقابتی به‌دست آورند و مانع ورود رقبا شوند، ولی تغییر قوانین دولتی و نیز تغییرات تکنولوژی و ابتکارات و اختراعات سریع، باعث شده که دیگر شرکت‌ها به‌دنبال ایجاد موانع ورودی در صنعت از طریق این عوامل نباشند. در دنیای کنونی هر کدام از سازمان‌ها احتیاج به انعطاف‌پذیری، ابتکار و عکس‌العمل سریع در بازار، اثربخشی و مدیریت دانش، تجربه، مهارت و تخصص کارمندان خود دارند. بنابراین مدیران اثربخش به اهمیت منابع غیرملموس علاوه‌بر منابع فیزیکی و داده‌ها پی‌بردند که از این میان می‌توان به سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی اشاره کرد. سرمایه انسانی یعنی شما چه چیزی را می‌دانید، در حالیکه سرمایه اجتماعی یعنی شما چه کسی را می‌شناسید، سرمایه اجتماعی می‌تواند هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان مفید باشد [۱۷]. در سال ۲۰۰۲ آدلرو کونمتوجه شد که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر منابع انسانی همچون موفقیت در کارراهه شغلی، گردش شغلی، پاداش، جستجوی کار و تبادلات منابع بین واحدهای داخلی، کارآفرینی، روابط با عرضه‌کنندگان و یادگیری سازمانی دارد [۴]. اما اکنون صاحب‌نظران مدیریتی به این نتیجه رسیده‌اند که برای استفاده مطلوب سرمایه اجتماعی، می‌باید به خود انسان و سرمایه‌های انسانی سازمان توجه کرد و آن‌ها را به‌خوبی شناخت تا بتوان شبکه‌های ارتباطی بین آن‌ها و مجموع انسان‌ها را رهبری و هدایت کرد و به مزیت رقابتی دست یافت؛ بنابراین به مرور زمان رفتار سازمانی به سمت نوعی از دارایی‌های سازمانی به نام سرمایه روان‌شناختی پیش می‌رود که موضوع مورد مطالعه آن فرد است. لوتنز و همکارانش (۲۰۰۴) نیز معتقداند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند باعث افزایش انعطاف‌پذیری افراد شود، در نتیجه در بدو ورود به سازمان، مدت زمان و تلاش کمتری را برای جامعه‌پذیری می‌طلبند [۱۵]. از این رو در این پژوهش به بررسی تأثیر ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خوش‌بینی، خودکارآمدی، امید و تحمل‌پذیری) بر جامعه‌پذیری کارکنان پرداخته شده است.

## ۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

به مرور زمان که روانشناسی مثبت‌گرا پیش می‌رود، کاربردهای آن برای محیط کار بیشتر می‌شود به طوری که چندین حیطة جدید برای مثبت‌گرایی در محیط کار اخیراً ظهور پیدا کرده است؛ همچون رفتار سازمانی مثبت‌گرا، پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا و اخیراً سرمایه روان‌شناختی.

رفتار سازمانی مثبت‌گرا چهار متغیر خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تحمل‌پذیری<sup>۱</sup> را به پژوهشگران مدیریت به‌عنوان منابع بالقوه مزیت رقابتی ارائه می‌دهد که می‌توانند بر روی آن‌ها سرمایه‌گذاری کنند. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که این چهار عامل در ترکیب و تعامل با یکدیگر، هم‌افزایی بیشتری دارند. بنابراین در نتیجه تعامل آن‌ها با هم مفهومی با‌عنوان سرمایه روان‌شناختی ایجاد می‌شود [۱۶].

خودکارآمدی یا اعتماد به‌نفس، نخستین بار توسط بندورا (۱۹۹۷) تعریف شد: خودکارآمدی، باور فرد به توانایی‌هایش جهت دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه محول شده از طریق ایجاد انگیزه و شناخت لازم در خود و انجام اقدامات ضروری برای انجام آن است [۷]. همچنین خودکارآمدی، حالت متغیرگونه و قابل پرورش و توسعه است.

اسنایدر در سال ۱۹۹۱ امیدواری را به‌عنوان یک حالت انگیزشی مثبت که از احساس موفقیت مشتق شده و ناشی از دو عامل عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و راهبرد (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) است، تعریف کرد [۲۶]. امیدواری قابل پرورش، توسعه و اندازه‌گیری است که برای این منظور - یعنی جهت رشد آن - می‌باید به فرایند هدف‌گذاری و آموزش درخصوص آن و تعیین هدف‌های چالشی و مرحله‌ای و بازنگری مجدد هدف برای جلوگیری از ایجاد اهداف اشتباه و در نتیجه امیدواری نادرست، توجه شود [۲۰].

مارتین سلیمان بیان می‌دارد که خوش‌بینی می‌تواند به‌عنوان یک سبک اسنادی در نظر گرفته شود که حوادث مثبت را به اسنادهای کلی و یا خودش نسبت می‌دهد و حوادث منفی را به عوامل خارجی و ناپایدار نسبت می‌دهد [۲۳]. در نتیجه این سبک‌های بیانی و اسنادی متفاوت خوش‌بین‌ها، انتظارات مثبتی را در خود به‌وجود می‌آورند که آن‌ها را در جهت دستیابی به هدف‌ها ترغیب می‌کند و به اتخاذ رفتارهای انعطاف‌پذیر در برخورد با مشکلات کمک می‌کند [۸]. در سرمایه روان‌شناختی، باید خوش‌بینی فرد واقع‌بینانه باشد؛ منظور این است که فرد می‌باید به ارزیابی آنچه قادر به کسب آن است و آنچه از توانایی‌هایش خارج است، توجه کند و آن کاری را که می‌تواند انجام دهد و یا هدفی را که می‌تواند به آن دست یابد، برگزیند. بنابراین خوش‌بینی می‌تواند نقش مهمی در خودکارآمدی و امیدواری فرد داشته باشد [۲۰].

لوتنز (۲۰۰۲) تحمل‌پذیر را به‌عنوان توانایی برگشت دوباره به وضعیت عادی در مقابله با مصیبت، تعارض، شکست یا حوادث مثبت، پیشرفت و مسئولیت می‌داند. برخلاف تصورات قدیمی که تحمل‌پذیری یک توانایی غیرعادی است که در افراد خاص و بی‌نظیر قابل مشاهده و تحسین است، روان‌شناسان مثبت‌گرا معتقدند که تحمل‌پذیری قابل یادگیری و همچنین قابل توسعه، در میان مردم عادی است و می‌توان آن را اندازه‌گیری کرد [۲۰]. کوتا (۲۰۰۲) بیان می‌کند که این

۱. در برخی منابع، تاب‌آوری ترجمه شده است.

افراد کسانی هستند که واقعیت را پذیرفته، قویاً به ارزش‌ها و اعتقادات ثابت و با معنا پایبند هستند و دارای مکانیزم‌های انطباقی اثربخشی‌اند. رفتار سازمانی مثبت‌گرا با استفاده از متغیر تحمل‌پذیری، خود بیان می‌کند که امکان بازگشت وجود دارد؛ در صورتی که به مصیبت‌ها به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری، توسعه و رشد توجه شود. روانشناسی مثبت‌گرا به‌چنین عملی رشد پس‌ضربه‌ای می‌گوید [۱۱].

لوتنز و اولیو (۲۰۰۷) به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کاری کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، عملکرد کاری بهتری دارند و تأثیر چهار بعد سرمایه روان‌شناختی، بیشتر از تأثیر هر کدام از ابعاد بر عملکرد کاری است. در نتیجه می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی دارای ویژگی هم‌افزایی است [۱۶]. آوی و همکارانش (۲۰۰۶) نیز پژوهشی را با عنوان کاربردهای سرمایه روان‌شناختی در غیبت کارکنان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی و چهار بعد آن با غیبت کارکنان رابطه منفی دارند؛ به‌ویژه تأثیر سرمایه روان‌شناختی در مقایسه با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در کاهش غیبت غیرارادی کارکنان تأثیر بیشتری دارد و باعث بهبود روحیه کارکنان می‌شود [۵]. لارسون و لوتنز (۲۰۰۶) پژوهشی را با عنوان ارزش افزوده بالقوه سرمایه روان‌شناختی بر نگرش‌های کاری انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی که نتیجه اجماع چهار بعد (خوش‌بینی، تحمل‌پذیری، امیدواری و خودکارآمدی) است، بر نگرش‌های کاری در مقایسه با هر یک از ابعاد، تأثیر بیشتری دارد. همچنین این دو پژوهشگر به مقایسه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی و انسانی می‌پردازند و بیان می‌کنند که سرمایه انسانی با تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی، با رضایت شغلی ارتباط دارد؛ در حالی که سرمایه روان‌شناختی ارتباط قوی‌ای با دو بعد نگرش کاری (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) کارکنان دارد و لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر سرمایه اجتماعی و انسانی، به سرمایه روان‌شناختی هم توجه کرد و از آن به نفع سازمان بهره برد [۱۴]. یوسف و لوتنز (۲۰۰۷) نیز پژوهشی را با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا در محیط کار انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مثبت‌گرایی (امیدواری، خوش‌بینی و تحمل‌پذیری) بر رضایت شغلی، شادابی کار، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و قوی دارد [۲۰].

باتوجه به پژوهش‌های بیان شده [۲۰، ۱۴، ۵] سرمایه روان‌شناختی، باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، شادابی و بهبود روحیه آن‌ها می‌شود. بنابراین به نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی در انطباق کارکنان به‌ویژه کارکنان جدید با شرایط سازمانی و جامعه‌پذیر کردن آن‌ها، مؤثر باشد؛ خصوصاً با افزایش سرعت تغییرات و لزوم توجه بیشتر به نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه سازمانی و مزیت رقابتی ظهور سازمان‌های یادگیرنده و ضرورت ایجاد نوآوری،

می‌توان با استفاده از سرمایه روان‌شناختی و تأثیر قوی‌تر آن در مقایسه با مباحث گذشته، سرعت پذیرش تغییرات را در کارکنان افزایش داد و فرایند جامعه‌پذیری کارکنان را تسریع کرد.

جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که به‌وسیله آن یک شخص به یادگیری ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز می‌پردازد که به‌واسطه آن‌ها به وی اجازه داده می‌شود تا به‌عنوان عضوی از سازمان در کارها و امور مشارکت داشته باشد [۱۵]. جامعه‌پذیری، مکانیسم اصلی و مهمی است که توسط سازمان جهت ترویج و تثبیت فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ چنانچه تاورمینا (۲۰۰۹) بیان می‌کند که جامعه‌پذیری، نقش بسیار مهمی جهت کمک به فرد برای انطباق خود با فرهنگ و کارکنان سازمان دارد و دارای نقش تسهیل‌گری در تأمین نیازهای کارمند در سازمان است [۲۷].

همچنین تاورمینا (۲۰۰۴) برای جامعه‌پذیری، چهار بعد بیان می‌کند:

-حرفه آموزی: منظور از حرفه آموزی این است که یک سازمان تا چه اندازه در کارکنان مهارت‌های شایسته و مکفی برای انجام کارها و وظایف باتوجه به مشخصات شغل ایجاد کرده است.

-ادراک: منظور از ادراک این است که کارمند تا چه اندازه سازمان و رویه‌های و خط‌مشی‌های موجود در آن را درک کرده است.

-حمایت همکار: حمایت همکار به روابط اجتماعی کارمند با همکاران خود برمی‌گردد و بیان می‌کند که تا چه اندازه فرد توسط کارمندان دیگر در سازمان پذیرفته شده است.

-چشم اندازهای آینده: چشم اندازهای آینده اشاره به دیدی که کارمندان نسبت به آینده و کارراهه شغلی پرباری که در سازمان برای خود تصور می‌کنند، دارد [۲۸].

جامعه‌پذیری در عصر حاضر با انتقال جوامع به عصر پست‌مدرن و تبدیل آن‌ها به جوامع دانش‌محور و افزایش پیچیدگی‌ها در سازمان‌ها و ماهیت سیال و متغیر محیط آن‌ها [۱۰] می‌تواند جهت کمک به سازمان برای انطباق با این تغییرات کمک کند. یک محقق رفتار سازمانی به نام دانیل فلدمن (۱۹۹۷) الگوی سه مرحله‌ای را در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی طراحی کرده است. این سه مرحله عبارتند از: ۱. پیش‌بینی جامعه‌پذیری ۲. رویارویی و ۳. تغییر و فراگیری [۲].

همکاران، مدیران، ویژگی‌های شخصیتی [۱۲]، تجربیات پیش از ورود کارمندان به سازمان [۱۳] می‌توانند بر فرایند جامعه‌پذیری افراد در سازمان و تسریع آن تأثیر بگذارند. از این‌رو توالی پیوسته این سه مرحله را می‌توان بر اساس سرمایه روان‌شناختی که به بررسی موضوعات و مسایل در سطح فردی می‌پردازد، تسریع کرد و افراد سازمان را سریعتر جامعه‌پذیر و توانمند کرد، زیرا باتوجه به تبدیل جوامع صنعتی به جوامع پست‌مدرن و ایجاد سازمان‌های دانش‌محور و

پیچیده، ویژگی‌های سازمانی و جو آن تغییر یافته است؛ چنان‌که نیاز به کار تیمی بیشتر شده و تنوع بین نیروی کار افزایش یافته و نیاز به کارکنان خودمحمور و توانمند در سازمان‌ها افزایش یافته است [۲۲]. جهت رفع این نیاز سازمان‌ها و کمک به کارکنان می‌توان به جامعه‌پذیری کارکنان توجه کرد. زیرا تعهد شخص را به سازمان افزایش داده، روحیه کاری او را تقویت کرده در نتیجه بازدهی او را افزایش می‌دهد [۱].

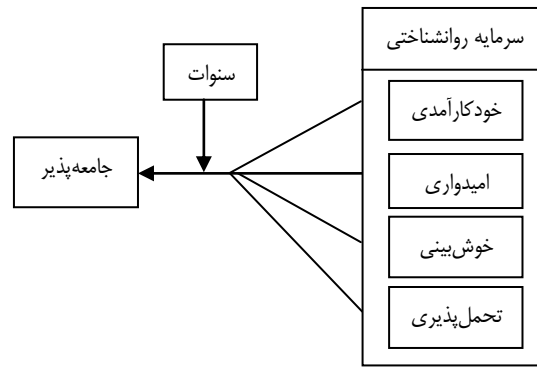
سرمایه روان‌شناختی باتوجه به پژوهش‌های ذکر شده، دارای این توانایی بالقوه برای تسهیل فرایند جامعه‌پذیری کارکنان است؛ زیرا افراد مثبت‌گرا دارای سرمایه روان‌شناختی به تغییر با دید مثبتی می‌نگرند و آن را یک مانع نمی‌دانند، بلکه به‌عنوان یک چالش با آن برخورد می‌کنند و به‌دلیل امید و خودکارآمدی که دارند، هرگز در برابر ناملایمات تسلیم نمی‌شوند و به‌دلیل داشتن خوش‌بینی، از تجربیات گذشته خود نیز مدد می‌گیرند و مسیر جامعه‌پذیری و پذیرش تغییر را سریع‌تر و با تجربه بیشتر طی می‌کنند و به‌دلیل برخورداری از ویژگی تحمل‌پذیری، بعد از برخورد با مانعی سریعاً بر خود مسلط شده و کمتر وقت و انرژی خود را هدر می‌دهند؛ بنابراین باتوجه به پیامدهای جامعه‌پذیری که در شکل ۱ نشان داده شده است، همچون رضایت عمومی، ایجاد انگیزه درونی، باقی‌ماندن در سازمان، نوآوری و همکاری، تسریع هرچه بیشتر این فرایند باعث می‌شود که سازمان سریع‌تر از مزایای آن در عرصه رقابت بهره‌مند شود. از این رو در این پژوهش، به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری کارکنان پرداخته شده است.



شکل ۱. الگوی جامعه‌پذیری سازمانی

در پژوهشی که کلن و همکارانش (۲۰۰۶) در مورد جامعه‌پذیری انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که تأثیر غیرمستقیم تجربه‌ها و دانش افراد در مورد سازمان پیش از ورود به آن، به واسطه عواملی مانند ارزش‌ها، سیاست‌ها و تاریخچه سازمان بر جامعه‌پذیری‌شان، بیشتر از تأثیر مستقیم این دو متغیر بر هم است و نقش میانجی‌گری ارزش‌ها، سیاست‌ها و تاریخچه سازمان را اثبات کردند [۱۳]. اما در این پژوهش سنوات کاری و ارشدیت کارکنان به‌دلیل اینکه متغیری فردی است و در آشناسازی کارکنان با سازمان و ویژگی‌های آن می‌تواند مؤثر باشد، به‌گونه‌ای که با افزایش سنوات کاری میزان آگاهی و شناخت کارکنان از رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی افزایش می‌یابد و می‌توان آن را به‌عنوان متغیر مستقل ثانوی در نظر گرفت، به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شد.

باتوجه به این امر، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی

**فرضیات پژوهش.** فرضیه اول: سرمایه روان‌شناختی بر روی جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد؛

فرضیه ۱-۱: خودکارآمدی بر روی جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد؛

فرضیه ۱-۲: امیدواری بر روی جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد .

فرضیه ۱-۳: خوش‌بینی بر روی جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد.

فرضیه ۱-۴: تحمل‌پذیری بر روی جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد .

فرضیه دوم: سنوات کاری افراد نقش تعدیل‌گری بر تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری دارد.

فرضیه سوم: تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری در سطوح مختلف سازمانی متفاوت است.

### ۳. روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری در این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از پرسنل (مدیر و کارمندان) شرکت انتقال گاز شمال شرق کشور منطقه ۴ می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش بر اساس فرمول کوکران و سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر ۱۱۵ نفر تعیین شد. از آنجایی که در این پژوهش باتوجه به فرضیه‌های مطرح شده، بررسی نظرات پرسنل شاغل در بانک اعم از مدیران و کارکنان، به‌عنوان منبع جمع‌آوری اطلاعات مدنظر بوده است، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است .

روش پژوهش، توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی است که در آن به‌دنبال بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی پرسنل سازمان بر میزان جامعه‌پذیری آن‌ها هستیم. از این رو متغیر مستقل، سرمایه روان‌شناختی پرسنل سازمان و متغیر وابسته، میزان جامعه‌پذیری آن‌ها می‌باشد. همچنین سنوات کاری پرسنل نیز به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده است.



در قسمت اول پرسشنامه، برای سنجش سرمایه روان‌شناختی پرسنل سازمان پرسشنامه فرد لوتنز (۲۰۰۷) و در قسمت دوم، جهت سنجش میزان جامعه‌پذیری پرسنل، پرسشنامه فرهنگی (۱۳۸۶، ۸۰) به کار گرفته شد. تعداد سوالات پرسشنامه در کل ۳۲ سؤال است که ۲۴ سؤال مرتبط با سازه سرمایه روان‌شناختی (۶ سؤال سازه خودکارآمدی، ۶ سؤال سازه امیدواری، ۶ سؤال سازه خوش‌بینی و ۶ سؤال سازه تحمل‌پذیری) و ۸ سؤال مرتبط با سازه جامعه‌پذیری است. مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه جهت اندازه‌گیری متغیرها نیز، مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. در نهایت برای تعیین سنوات کاری و بررسی تأثیر آن بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری پرسنل، از طیف ۶ رتبه‌ای (فواصل ۵ سال) استفاده گردید.

جهت بررسی روایی، پرسشنامه ابتدا توسط صاحب‌نظران مورد بررسی قرار گرفت و طبق نظر آنان تعدیلات لازم اعمال شد؛ از این‌رو، روایی محتوا مورد تأیید است. در این پژوهش، به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و تأیید آن‌ها توسط صاحب‌نظران، جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی صرف‌نظر شد، اما جهت اطمینان از وجود ارتباط هر یک از گویه‌ها با سازه معرفه خود، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۱ نشان داده شده است و همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد، بار عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۵ می‌باشد و روایی آن مورد تأیید است.

جدول ۱. تحلیل عاملی سوالات پرسشنامه

متغیر	سوالات	بار عاملی	متغیر	سوالات	بار عاملی
خودکارآمدی	اعتماد به نفس کارکنان برای حل مشکلات	۰/۶۶	تحمل پذیری	توان کارکنان در تحمل مشکلات کاری	۰/۷۵
	اعتماد به نفس کارکنان در ارائه نتایج کار به مدیر	۰/۷۲		توانایی کارکنان در انجام کارها به‌طور مستقل	۰/۷۸
سازمان	اعتماد به نفس کارکنان در اثر مشارکت در تدوین راهبردهای سازمان	۰/۶۲	آمادگی کارکنان در حل مشکلات کاری	۰/۵۷	
	ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان در اثر شرکت در جلسات هدف‌گذاری	۰/۸۶	میزان توان کارکنان برای تسلیم نشدن در برابر مشکلات	۰/۶۳	
	اعتماد به نفس کارکنان در تماس با خارج سازمان	۰/۵۸	میزان توانایی کارکنان در ارائه راه حل‌های جامع	۰/۸۰	

۰/۷۷	توانایی پذیرش مسئولیت‌های بیشتر	۰/۶۸	اعتماد به نفس کارکنان در تبادل اطلاعات با دیگران	امیدواری
۰/۶۲	درگیری در فراگیری مهارت‌های جدید	۰/۷۸	میزان تلاش کارکنان برای دسترسی به هدف	
۰/۵۶	عدم توجه سازمان به آموزش کارکنان	۰/۸۹	دنبال کردن اهداف کاری با انرژی	
۰/۶۹	ضرورت کسب مهارت در شغل جهت احراز	۰/۶۰	ارائه راه‌هایی جهت حل مشکلات	
۰/۷۹	وجود الگو در سازمان برای کارکنان	۰/۸۹	ارائه روش‌های گوناگون و خلاقانه در کار توسط کارکنان	
۰/۸۲	امکان پیش بینی مسیر شغلی باتوجه به کارکنان سابق سازمان	۰/۸۱	میزان اجتناب کارکنان از پذیرش کارهای پرمخاطره	
۰/۷۵	حمایت کارکنان از یکدیگر	۰/۷۴	اعتقاد به رسیدن به راحتی بعد از وقوع مشکلات	
۰/۷۶	کمک به کارکنان جدید جهت انطباق با شغل	۰/۸۸	توجه به جوانب خوب کار	خوش‌بینی
۰/۸۸	کمک همکاران به کارمند جدید	۰/۶۹	اعتقاد به قابلیت پیش‌بینی نتایج کار	
		۰/۵۶	توان کارکنان در پذیرش کارهای پرمخاطره	
		۰/۶۳	احساس موفقیت کاری	
		۰/۶۸	اعتقاد به قابلیت پیش‌بینی نتایج کار	
		۰/۵۶	خوش‌بینی نسبت به آینده کاری	

جهت بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی مقدار ۰/۹۷ (خودکارآمدی ۰/۸، خوش‌بینی ۰/۷۹، امیدواری ۰/۸۵، تحمل‌پذیری ۰/۸۷) و برای پرسشنامه جامعه‌پذیری ۰/۸۲ می‌باشد که گویای پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه‌ها است. به‌منظور تجزیه و تحلیل سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش، در بخش نخست این پژوهش از فنون آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت شناختی نمونه آماری استفاده شده است. در انتها نیز از مدل معادلات ساختاری برای تحلیل

نهایی پژوهش استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون و متغیرهای آشکار است. از طریق این فنون می‌توان ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را باداده‌ها تأیید کرد [۳]. بدین‌منظور از نرم‌افزار Smart-pls استفاده شده است، این نرم‌افزار از روش حداقل مربعات جزئی برای ارائه مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌کند.

#### ۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در نمونه مورد نظر از ۱۱۵ پرسنل مورد بررسی، ۸۵ نفر آن‌ها مرد و ۳۰ نفر زن می‌باشد که ۱۷ نفر آن‌ها دارای سمت مدیریت و معاونت می‌باشند، ۹۸ نفر آن‌ها نیز در سمت کارشناس و کارمند هستند. توزیع آماری سابقه کاری آن‌ها نیز بدین‌صورت است که ۲۵ نفر کمتر از ۵ سال، ۴۱ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۳۰ نفر بین ۱۵-۱۰ سال، ۱۱ نفر بین ۲۰-۱۵ سال، ۳ نفر بین ۲۵-۲۰ سال و ۵ نفر بیشتر از ۲۵ سال سابقه کاری دارند. نتایج آزمون فرضیه ۱ و فرضیه‌های فرعی آن در جدول ۲ آورده شده است همان‌طور که نشان داده شده، در سطح معنی داری ۰/۰۵ مقدار آماره آزمون در مورد فرضیه اصلی ۱ و فرضیه‌های فرعی ۲ و ۳ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. از این‌رو، مورد تأیید قرار می‌گیرند.

جدول ۲. آزمون فرضیه ۱

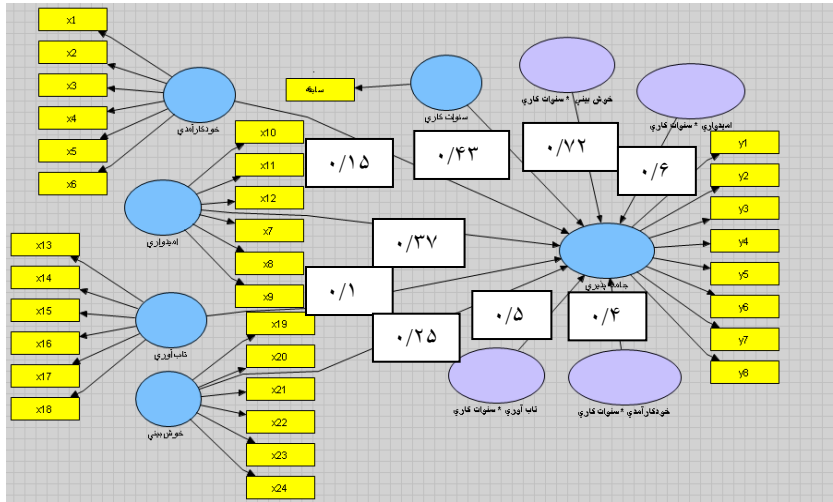
فرضیات	برآورد اثر	آماره آزمون	نتیجه
۱	۰/۵۴۳	۲/۴۸	تأیید
۱-۱	۰/۱۵	۱/۰۹	رد
۲-۱	۰/۳۷	۲/۴۸	تأیید
۳-۱	۰/۲۵	۲/۱۸	تأیید
۴-۱	۰/۱	۱/۱۸	رد

در معادلات ساختاری جهت بررسی تأثیر متغیر تعدیل‌گر، از آزمون والد استفاده می‌شود. این آزمون تعیین می‌کند که آیا با اضافه شدن یک متغیر، مدل و روابط بین آن‌ها تغییر می‌کند و متغیر مورد نظر باید به مدل مورد نظر اضافه یا حذف گردد [۲۹]؟ نتایج آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، آماره آزمون کمتر از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه ۲ مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۳. آزمون فرضیه ۲

جهت مسیر	برآورد پارامتر	مقدار خطای استاندارد	آماره (t)
اثر سنوات کاری افراد بر میزان جامعه‌پذیری ناشی از سرمایه روان‌شناختی	۱/۰۱	۱/۱۵	۰/۸۸

در شکل ذیل برآورد اثر ( $\beta$ ) مسیرهای فرض شده در این پژوهش آورده شده است.



شکل ۳. نمودار ضرایب مسیر

به‌منظور آزمون فرضیه ۳ نیز از آزمون تی استفاده گردید، به‌گونه‌ای که مدیران و معاونان یک سطح، کارمندان و کارشناسان نیز به‌عنوان سطح دیگر در نظر گرفته شد. نتایج تحلیل مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۵ مطابق جدول ۳ معنادار نیست و تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری در بین مدیران و معاونان بیشتر از کارمندان و کارشناسان نمی‌باشد و تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند؛ بنابراین فرضیه ۳ پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۳. بررسی سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری در سطوح مختلف

تفاوت	Sig	شرح
۰/۱۸۱	۰/۶۰۴	گروه ۱ در مقابل گروه ۲*

\* گروه ۱ = مدیران و معاونان

\* گروه ۲ = کارشناسان و کارمندان (سطح معنی‌داری ۰/۰۵)

## ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که از بین چهار بعد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تحمل‌پذیری)، خوش‌بینی و امیدواری بر جامعه‌پذیری مؤثر، اما تحمل‌پذیری و خودکارآمدی به تنهایی تأثیری بر جامعه‌پذیری افراد ندارند؛ علاوه بر این، ویژگی هم‌افزایی سرمایه روان‌شناختی نیز مورد تأیید قرار گرفت (همان‌گونه که در جدول ۲ آورده شده است، برآورد اثر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری بیشتر از برآورد اثر سایر مسیرهاست) چنانکه در مبانی نظری سرمایه روان‌شناختی، نظریه‌پردازانی نظیر لوتنز و اولیو (۲۰۰۷) ویژگی هم‌افزایی سرمایه روان‌شناختی را مورد تأیید قرار داده‌اند. بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری، یکی دیگر از فرضیه‌های این پژوهش بود؛ زیرا تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عواملی مانند کاهش غیبت کارکنان، بهبود نگرش کاری کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها توسط پژوهش‌گران [۲۰، ۱۴، ۵] آزمون و تأیید شده است از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر جامعه‌پذیری نیز مؤثر باشد، زیرا جامعه‌پذیری مکانیسم اصلی و مهمی است که توسط سازمان جهت ترویج و تثبیت فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و پیامدهای رفتاری مانند باقی‌ماندن در سازمان، نوآوری و همکاری‌های پیش‌بینی نشده، ایجاد انگیزه، رضایت شغلی و... را در بردارد [۲۶]. نتایج حاصل از این پژوهش، تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری را تأیید کرد. همچنین در این پژوهش نقش تعدیل‌گری سنوات کاری نیز در بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری کارکنان که می‌تواند در آشنا سازی آن‌ها با سازمان و جامعه‌پذیری شان مؤثر باشد، بررسی شد و مورد تأیید قرار نگرفت.

نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به سازمان‌ها جهت تسریع جامعه‌پذیری کارکنان و استفاده از پیامدهای مطلوب اثربخشی و رفتاری آن در سازمان کمک کند. چنان‌که بنا به گفته سیلیگمان و سیکسزنتماهالی (۲۰۰۰) افراد خوش‌بین بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند، اسنادهایشان پایدار است و موفقیت‌هایشان را به عوامل درونی و شکست‌هایشان را به عوامل برونی نسبت می‌دهند [۲۵]. باتوجه به نتایج پژوهش و تأثیر خوش‌بینی بر جامعه‌پذیری، این ویژگی‌ها می‌تواند در میزان جامعه‌پذیری افراد به‌ویژه در مرحله رویارویی، بسیار مؤثر باشد؛ زیرا در این مرحله امکان رویارویی آنان با وقایع غیرمنتظره و ناخوشایند بسیار زیاد است و به دلیل عدم آشنایی آن‌ها با فرهنگ سازمانی، دچار اشتباهات و برخوردهای ناخوشایند به‌ویژه از جانب مافوق خود می‌شوند که این عوامل می‌تواند موجب کاهش تعهد، رضایت شغلی کارمند و در نهایت ترک سازمان شود، اما در افراد خوش‌بین باتوجه به اسناد شکست‌هایشان به عوامل برونی، احتمال وقوع این موارد کمتر است. همچنین کارور وشی‌یر (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که افراد

خوش‌بین بیشتر انتظار رخ داد وقایع مثبت تا منفی را دارند که این امر می‌تواند بر سایر عوامل موجود در سرمایه روان‌شناختی مانند خودکارآمدی تأثیر بگذارد [۸].

همان‌گونه که بیان شد، در نتیجه این پژوهش امیدواری بر جامعه‌پذیری مؤثر می‌باشد، پژوهش‌های انجام شده درخصوص امیدواری در محیط کار، تأثیر آن را بر عوامل مختلف سازمانی مانند عملکرد، سودآوری واحدها تأیید کرده‌اند و نظریه‌پردازانی مانند پیترسون و لوتنز نیز معتقدند که امیدواری در تلاش فرد برای شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت بسیار مؤثر است [۲۴]. بنابراین امیدواری می‌تواند بر انگیزه درونی و درگیری شغلی افراد جهت آشنایی کامل با وظایف و جامعه‌پذیری فرد در سازمان مؤثر واقع شود. بارکر و اسپافلی (۲۰۰۸) نیز بیان می‌کنند که می‌توان در مرحله‌گزینش کارمند، افرادی دارای سطح بالاتری از سرمایه روان‌شناختی به‌ویژه خوش‌بینی و امیدواری را برگزید و بدین ترتیب مانع بروز پیامدهای منفی جامعه‌پذیری مانند کاهش درگیری شغلی، رضایت، انگیزه درونی کارکنان و... شد [۶].

باتوجه به نتایج، سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری مؤثر است و سنوات کاری دارای نقش تعدیل‌گری نیست. این بدان معنی است که لزوماً کارکنانی که دارای سرمایه روان‌شناختی در سطح بالا هستند و جامعه‌پذیر شده‌اند، سنوات کاری زیادی ندارند بلکه می‌توان با استخدام به‌کارگیری کارمندان جدید که دارای سرمایه روان‌شناختی در سطح بالایی هستند، فرایند جامعه‌پذیری کارکنان را سرعت بخشید و از میزان ضایعات و مشکلاتی که به‌دلیل عدم آشنایی با سازمان قوانین و مقررات آن و... ایجاد می‌کنند، کاست و میزان بهره‌وری سازمان را افزایش داد. از طرف دیگر باتوجه به این که تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری از چهار بعد آن بیشتر است، بهتر است به ترکیب این چهار بعد و بالا بودن سطح آن در افراد توجه کرد. چنانکه بنا بر گفته آوی و همکاران (۲۰۰۶) متغیرهای روان‌شناختی از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی هنگامی که در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند، دارای ویژگی هم‌افزایی هستند [۵]. لوتانز و همکارانش نیز به این امر تصریح کرده‌اند و بیان می‌کنند که سرمایه روان‌شناختی، منجر به ارتقای سایر سرمایه‌های موجود در سازمان از قبیل سرمایه انسانی و اجتماعی می‌شود [۱۷]. همچنین باتوجه به نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌ها، تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری بین سطوح مختلف سازمانی متفاوت نیست و می‌توان نتایج حاصل را در مورد تمامی سطوح سازمانی به کاربرد و با گزینش کارکنان دارای سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی از مزایای جامعه‌پذیری در سازمان به‌رمند شد.

باتوجه به نتایج بیان شده، می‌باید به تقویت امیدواری و خوش‌بینی که دارای تأثیر مستقیم و قوی‌تری نسبت به دو عامل دیگر بودند، پرداخت تا بتوان جامعه‌پذیری کارکنان را سرعت بخشید و از ویژگی هم‌افزایی سرمایه روان‌شناختی در سازمان بهرمنند شد.

لوتنز و یوسسف (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که جهت رشد امیدواری، می‌باید به فرایند هدف‌گذاری و آموزش درخصوص آن و تعیین اهداف چالشی و مرحله‌ای و بازنگری مجدد هدف برای جلوگیری از ایجاد اهداف اشتباه و در نتیجه امیدواری نادرست، توجه شود. مثلاً فرهنگ سازمانی که مشارکت، خلاقیت و برنامه‌ریزی اقتضایی را تشویق می‌کند، میزان امیدواری به مشارکت در آن افزایش می‌یابد [۱۹].

خوش‌بینی با عملکرد فرد مخصوصاً در محیط کاری، بسیار در ارتباط است؛ چنانچه در بررسی‌های صورت گرفته افراد خوش‌بین سطح عملکرد بالاتری دارند. چمرس (۲۰۰۰) بیان می‌کند در خوش‌بینی برخلاف امیدواری که تنها دارای بعد درونی است، به عوامل خارجی هم توجه می‌شود، مثلاً عاملی که می‌تواند باعث ایجاد و شکل‌گیری انتظارات مثبت در یک فرد خوش‌بین شود، ممکن است خود و توانایی‌هایش یا عوامل خارجی و دیگران باشند [۹]. از این رو مدیران و مافوق‌های کارمندان می‌توانند با ایجاد عوامل خوشایند و ایجاد محیطی مثبت در سازمان، باعث تقویت خوش‌بینی کارکنان خود شوند، اما مدیران می‌باید توجه داشته باشند که این خوش‌بینی واقع‌بینانه باشد که این نوع خوش‌بینی می‌تواند بر سایر متغیرهای روان‌شناختی مانند امیدواری و خودکارآمدی تأثیر بگذارد و باعث بالا بردن سطح سرمایه روان‌شناختی فرد و ایجاد هم‌افزایی شود.

باتوجه به اینکه سرمایه روان‌شناختی دارای اثر هم‌افزاینده می‌باشد، می‌توان با تقویت دو عامل دیگر - یعنی خودکارآمدی و تحمل‌پذیری - سطح سرمایه روان‌شناختی را در افراد بالا برد. لوتنز، اولیو و یوسسف (۲۰۰۷) روش‌هایی را جهت تقویت خودکارآمدی در افراد بیان می‌کنند که عبارتند از: آموزش افراد جهت تسلط بر حرفه، الگو قرار دادن دیگران، ترغیب اجتماعی و روانی [۲۸]. سه مورد ذکر شده به دلیل بازخوردی که ایجاد می‌کنند، مانند احترام، اعتماد، حمایت گروه و سازمان از فرد، باعث توسعه و پرورش خودکارآمدی می‌شوند. برای توسعه تحمل‌پذیری رویه‌هایی وجود دارد که در محیط کار می‌توان به کار گرفته شود، از جمله استراتژی‌های تمرکز بر دارایی، استراتژی تمرکز بر ریسک، استراتژی تمرکز بر فرایند [۲۱]. دارایی‌هایی که در محیط کار مشهود هستند شامل دانش، مهارت، توانایی، خصیصه‌های شخصیتی، روابط اجتماعی و حمایت‌ها که می‌توانند منجر به عملکرد در سطح بالا شوند. استراتژی تمرکز بر دارایی جهت ارتقاء تحمل‌پذیری، معتقد است که فرد می‌باید موجودی دارایی‌هایش را ارتقاء دهد تا احتمال موفقیت افزایش یابد. در استراتژی‌های تمرکز بر ریسک، ریسک به‌عنوان دلایل بالا بردن احتمال

پیامدهای نامطلوب است. نمونه‌هایی از موقعیت‌های پر ریسک در محیط کاری عبارتند از استرس، تعارض، ناامنی شغلی، نبود بازخورد، رهبری غیراثربخش. استراتژی‌های تمرکز بر ریسک، احتمال شکست را به‌وسیله حذف یا کاهش ریسک‌های محتمل کاهش می‌دهند. استراتژی‌های متمرکز بر فرایند، سعی می‌کنند جهت ارتقاء تحمل‌پذیری، مکانیزم‌های سلطه اثربخشی را که می‌تواند به‌کارگیری دارایی‌های متنوع برای غلبه بر مصیبت را تسهیل کند، ایجاد نماید.

از جمله محدودیت‌های پژوهش نیز می‌توان به این موارد اشاره کرد: جهت تعمیم نتایج می‌باید در سطحی گسترده‌تر موضوع را بررسی کرد و فرضیات را در سازمان‌های خصوصی و غیردولتی نیز انجام داد، همچنین می‌باید مقایسه‌ای بین کارمندان رسمی و قراردادی جهت مقایسه تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر جامعه‌پذیری انجام داد.



## منابع

۱. دعایی، حبیب‌الله (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی، (چاپ چهارم)، مشهد: انتشارات بیان هدایت نور.
۲. کریتنر، رابرت؛ و کینیکی، آنجلو (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، (ترجمه: علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده)، (چاپ دوم)، تهران: انتشارات پیام پویا.
۳. گال، مردیت؛ و بورگ، والتر؛ و گال، جوئیس (۱۳۸۴). روش‌های پژوهش کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی، (مترجمین: احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمدجعفر پاک سرشت، علیرضا کیامنش، خسرو باقری، محمد خیر، منیجه شهنی بیلاق و زهره خسروی)، (چاپ دوم)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
4. Adler, P.S., & Kwon, S. (2002). Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, 17-40.
5. Avey, James B., Patera, Jaime L., West, B. (2006). The Implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of leadership & Organizational studies*, 13-42.
6. Bakker, A., Schaufeli, Wilmar B. (2008). Positive Organizational behavior: Engaged employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 147-154.
7. Bandura, A. (1997). *Self – efficacy: The exercise of control*, Newyork: Freeman.
8. Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism, In C.R, Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, (pp: 231-243), Oxford, UK: Oxford university press.
9. Chemers, M. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(26), 267- 277.
10. Crow, Gary M. (2006). Complexity and the beginning principal in the United States: Perspectives on Socialization. *Journal of Educational Administration*, 44(4), 310- 325.
11. Coutu, D.L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-55.
12. Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396 – 409.
13. Klein, Howard J., Fan, Jinyan, Preacher Kristopher J . (2006). The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: A mediational approach. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 98-115.
14. Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 2- 13.
15. Louis, M.R. (1990). Acculturation in the workplace: newcomers as lay ethnographers, in Schneider, B. (Ed), *Organizational Climate and Culture*, San Francisco, CA: Jossey – Bass.
16. Luthans, F., Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(22), 387-393.

17. Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond Human and social capital. *Journal of Business Horizons*, 47(1), 45-50.
18. Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5( 1), 26- 37.
19. Luthans, F., Youssef, C. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33(3) , 321-349.
20. Luthans, F., Youssef, C. (2007). Positive organizational behavioral in workplace: The Impact of hope, Optimism, and Resilience. *Jornal of Management*, 33(5), 773-800.
21. Masten, A.S., & Reed, M.J, (2002). Resilience in development, In C.R, Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*( pp: 74-88), Oxford, UK: Oxford university press.
22. Morrison, K. (2002). *School Leadership and Complexity Theory*. London:Routedge / Falmer.
23. Peterson, C., & Steen, T. (2002). Optimistic explanatory style, In C.R, Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, (pp: 244-256), Oxford, UK: Oxford university press.
24. Peterson, S.J., Luthans, F. (2003). The Positive Impact & Development of Hopeful Leaders. *Leadership & Organization development Journal*, 24(1), 26-31.
25. Seligman, M. G. P, Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(10), 5 – 14.
26. Snyder, C.R, Rand, K.L, & Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory, In C.R, Snyder & S, Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*,( pp: 257-276), UK: Oxford university press.
27. Taormina, Robert J . (2009). Organizational Socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
28. Taormona, R. J. (2004). Convergent Validation of two measures of Organizational Socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76 – 94.
29. Wuensch, Karl L. (2009). An Introduction to Structural Equation Modeling (SEM), Greenville, NC USA: East Carolina University, Department of Psychology.