

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بخش مدیریت، اقتصاد و حسابداری
مرکز تحصیلات تکمیلی

رساله

برای دریافت مدرک دکتری تخصصی (Ph.D)

رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

گروه مدیریت دولتی

عنوان رساله:

طراحی و تبیین مدل ارتقاء سرمایه روان شناختی منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران

علی صالحی

استاد راهنما: دکتر محمد جواد حضوری

استاد مشاور اول: دکتر حسن دانایی فرد

استاد مشاور دوم: دکتر رضا نجاری

تابستان ۱۳۹۲

تقدیم به:

به تمام آزاد مردانی که نیک می اندیشند

و عقل و منطق را پیشه خود نموده

و جز رضای الهی و پیشرفت و سعادت جامعه، هدفی ندارند.

تقدیر و تشکر

اکنون که در پرتو الطاف خداوند متعال و حمایت و همفکری اساتید بزرگوار نگارش این رساله به پایان رسیده، بر خود لازم می‌دانم که از زحمات اساتید ارجمندم تشکر و قدردانی نمایم. لذا، ابتدا از زحمات استاد گرانقدر جناب آقای دکتر محمد جواد حضوری که بدون راهنمایی عالمانه و حمایت‌های بی‌دریغ ایشان انجام این مهم میسر نمی‌شد، تشکر و قدردانی ویژه می‌نمایم.

از استاد مشاور دانشمند جناب آقای دکتر حسن دانایی‌فرد برای مشاوره‌های پربار و اندیشمندانه ایشان و درس انسانیت سپاسگذاری می‌کنم. همچنین از استاد مشاور بزرگوار جناب آقای دکتر رضا نجاری برای مشاوره‌های ارزشمند تشکر می‌نمایم.

از اساتید محترم داور جناب آقای دکتر دکتر برزو فرهی بوزنجانی و جناب آقای سید علی اکبر احمدی برای رهنمودهای ژرف‌اندیشانه و ارزشمندشان کمال تشکر را دارم.

علاوه بر این از کلیه کارمندان، کارشناسان و مدیران سازمان‌های مورد مطالعه که تشکیل دهنده جامعه آماری این تحقیق بودند، جهت همکاری بی‌دریغ ایشان در تکمیل پرسشنامه‌ها سپاسگذارم. همچنین از زحمات کارکنان و کارشناسان مرکز دکتری دانشگاه پیام نور در جهت پیش‌برد این پایان‌نامه کمال تشکر را دارم.

در پایان از همسرم که نمونه صبر، گذشت و ایثار است و دختر نازنینم سولماز، تشکر و قدردانی ویژه می‌نمایم که بی‌شک همه دقایقی که صرف این رساله گردید، متعلق به ایشان بود.

چکیده:

این رساله با هدف طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان شناختی منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران نگاشته شده است و با یک رویکرد فراگیر به تبیین تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی (به عنوان متغیر مستقل) که شامل: استخدام، آموزش، حقوق و دستمزد، ارتقاء، ارزشیابی عملکرد، و ارتباط کارکنان، از طریق ادراک عدالت سازمانی و ارتباطات سازنده سازمانی (به عنوان متغیرهای مداخله‌گر)، بر سرمایه روان‌شناختی (به عنوان متغیر وابسته) که شامل امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌باشد، پرداخته است. این پژوهش صبغه کمی داشته و از استراتژی همبستگی تبعیت نموده است. جامعه آماری پژوهش عبارت از کارکنان سازمان‌های دولتی ایران بودند که منطبق انتخاب آنها، دسته‌بندی سازمان‌های دولتی در نظام بودجه‌ای بوده است که به سه دسته عمومی، اجتماعی و اقتصادی طبقه‌بندی شده‌اند. نظر به گستردگی زیاد این سازمان‌ها در سطح کشور، سازمان‌های دولتی استان تهران به عنوان خوشه اصلی مورد توجه قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری و با استفاده از روش معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین اجزای مدل مفهومی تحلیل عاملی تأییدی شدند. نتایج پژوهش نشان داد که کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند، اما وقتی عدالت و ارتباطات اثربخش در رابطه بین آنها مداخله می‌کند، ضریب و شدت همبستگی آنها افزایش می‌یابد. در این بین کارکردهای منابع انسانی از طریق ادراک عدالت سازمانی و ارتباطات اثربخش، بیشترین تأثیر را بر روی مؤلفه‌های تاب‌آوری و خود-کارآمدی و کمترین تأثیر را بر روی مؤلفه‌های امید و خوش‌بینی داشته‌اند. در نهایت آزمون برازندگی مدل بیانگر مناسب بودن آن برای سازمان‌های دولتی ایران است. لذا، دستاوردهای این رساله ارائه مجموعه‌ای از کارکردهای منابع انسانی است که از طریق ادراک عدالت سازمانی و ارتباطات اثربخش منجر به ارتقاء سرمایه روان شناختی در سازمان‌های دولتی ایران می‌شود.

واژگان کلیدی: کارکردهای منابع انسانی، سرمایه روان‌شناختی، امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی،

تاب‌آوری، عدالت سازمانی، ارتباطات اثربخش

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۱	مقدمه
۲	تعریف و بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۱۰	اهداف تحقیق
۱۱	اهداف اولیه
۱۱	اهداف ثانویه
۱۱	اهداف غایی
۱۲	فرضیه‌های تحقیق
۱۳	جنبه‌های جدید بودن و نوآوری تحقیق
۱۴	قلمرو تحقیق
۱۴	قلمرو موضوعی
۱۵	قلمرو مکانی
۱۵	قلمرو زمانی
۱۵	روش‌شناسی تحقیق
۱۶	فصل‌بندی تحقیق
۱۸	فرایند انجام تحقیق

فصل دوم: مروری بر مبانی نظری تحقیق

۲۰	مقدمه
۲۲	روان‌شناسی مثبت و سرمایه روان‌شناختی
۲۲	روان‌شناسی مثبت
۲۲	روان‌شناسی مثبت چیست؟
۲۵	پیشینه روان‌شناسی مثبت
۲۹	حوزه‌ها و کاربردهای روان‌شناسی مثبت
۳۴	نظام‌بندی روان‌شناسی مثبت

۳۵	رفتار سازمانی مثبت‌گرا
۳۸	سرمایه روان‌شناختی
۳۸	مفهوم سرمایه روان‌شناختی
۳۹	مقایسه سرمایه روان‌شناختی با سایر سرمایه‌های سازمان
۴۶	اجزاء سرمایه روان‌شناختی
۴۷	امید
۴۹	خصوصیات کارمندان امیدوار
۵۰	مولفه‌های امید
۵۱	پژوهش‌های انجام شده در مورد امید
۵۴	خود-کارآمدی
۵۷	ویژگی‌های افراد خود-کارآمد
۵۹	عوامل اصلی ایجاد خود-کارآمدی
۶۰	ابعاد خود-کارآمدی ادراک شده
۶۱	تحقیقات انجام شده در زمینه خود-کارآمدی
۶۳	اثرات خود-کارآمدی بر کارکردهای روان‌شناختی
۶۶	خوش‌بینی
۶۸	ویژگی‌های افراد خوش‌بین
۷۰	مولفه‌های خوش‌بینی
۷۲	تحقیقات انجام شده در مورد خوش‌بینی
۷۴	تاب‌آوری
۷۶	خصوصیات افراد تاب‌آور
۷۷	اهمیت مطالعه تاب‌آوری
۷۷	مطالعات انجام شده در مورد تاب‌آوری
۸۲	عدالت سازمانی
۸۲	مفهوم عدالت
۸۵	عدالت سازمانی
۸۵	مفهوم‌سازی عدالت سازمانی
۸۷	تئوری برابری آدامز
۸۸	تئوری شناخت‌های ارجاعی
۸۹	تئوری انصاف فولگر
۹۰	تئوری ذهنی انصاف
۹۱	جمع‌بندی تئوری‌های فرایندی عدالت سازمانی

۹۳	تئوری‌های محتوایی
۹۵	حوزه اختصاصی مطالعات عدالت سازمانی
۹۵	روش‌شناسی مطالعات عدالت
۹۶	ساختار ادراک عدالت (تمایز و تشخیص سازه)
۹۷	ارتباط بین اجزای ساختار ادراک عدالت
۹۹	تحقیقات ادراک عدالت در رابطه با سازه‌های دیگر
۹۹	تحقیقات کنشی و ساختار ادراک عدالت
۹۹	تحقیقات واکنشی و ساختار ادراک عدالت
۱۰۱	ادراک عدالت کارکنان و مدیریت منابع انسانی
۱۰۱	اهمیت ادراک عدالت کارکنان برای سازمان و بویژه برای مدیریت منابع انسانی
۱۰۳	عوامل موثر بر ادراک عدالت (تحقیقات کنشی)
۱۰۴	اصول عدالت مربوط به مدیریت منابع انسانی
۱۰۶	عوامل زمینه‌ای مربوط به ادراک عدالت
۱۰۶	فرهنگ
۱۱۰	پاسخگویی
۱۱۳	بخش سوم: ارتباطات سازنده سازمانی
۱۱۳	تعریف ارتباطات
۱۱۵	اهمیت و هدف ارتباطات
۱۱۸	نقش ارتباطات
۱۱۹	رویکردهای مطالعه ارتباطات
۱۲۱	مدل‌های ارتباطات
۱۲۱	مدل ساده ارتباطات
۱۲۱	مدل عمومی ارتباطات
۱۲۲	مدل ارتباطات فرادست-فرو دست
۱۲۴	جریان ارتباطات در سازمان
۱۲۴	ارتباطات در سطح عمودی
۱۲۵	ارتباطات در سطح افقی
۱۲۵	ارتباطات مورب
۱۲۶	انواع ارتباطات
۱۲۶	ارتباط غیرکلامی
۱۲۶	ارتباط کلامی
۱۲۶	ارتباطات شفاهی

۱۲۶	ارتباط کتبی
۱۲۶	ارتباط الکترونیکی
۱۲۸	ارتباط مستقیم رو در رو
۱۲۸	ارتباط غیرمستقیم و غیرشخصی
۱۲۸	ارتباط درون فردی
۱۲۹	ارتباط جمعی
۱۲۹	اثر بخشی در ارتباطات میان فردی
۱۲۹	گشودگی
۱۲۹	همدلی
۱۳۰	حمایت‌گری
۱۳۰	مثبت‌گرایی
۱۳۱	ارتباطات سازمانی
۱۳۲	حوزه‌های تحقیقاتی
۱۳۳	ویژگی‌های ارتباطات سازمانی
۱۳۳	تفاوت ارتباط سازمانی با انواع دیگر ارتباط
۱۳۴	انگیزه و فایده ارتباط سازمانی
۱۳۴	انواع ارتباطات در سازمان دارای ساختار رسمی
۱۳۴	ارتباطات رسمی
۱۳۴	ارتباطات غیررسمی
۱۳۵	فرایندهای ارتباطات سازمانی
۱۳۵	فرایندهای جامعه‌پذیری
۱۳۵	فرایندهای کنترل عملکرد
۱۳۵	فرایندهای تصمیم‌گیری
۱۳۵	فرایندهای مدیریت تعارض
۱۳۵	فرایندهای ارتباط خارجی
۱۳۵	فرایندهای تکنولوژی
۱۳۶	فرایندهای مدیریت تنوع
۱۳۶	سبک‌های ارتباطی در سازمان
۱۳۶	سبک کنترلی
۱۳۶	سبک برابری یا تساوی
۱۳۶	سبک ساختاری
۱۳۶	سبک پویا

۱۳۶	سبک تفویضی
۱۳۶	سبک اجتناب
۱۳۶	ارتباطات بین سازمانی
۱۳۷	موانع ارتباطات اثربخش
۱۳۹	ارتباطات سازمانی مبتنی بر اعتماد و شفافیت
۱۳۹	اعتماد
۱۴۲	شفافیت
۱۴۳	رابطه بین اعتماد و شفافیت
۱۳۵	کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۳۵	مدیریت منابع انسانی
۱۳۵	فلسفه مدیریت منابع انسانی
۱۴۶	رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۴۶	رویکرد سخت
۱۴۷	رویکرد نرم
۱۴۷	اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۴۸	عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی
۱۴۸	عوامل محیطی
۱۴۹	عوامل سازمانی یا داخلی
۱۴۹	عوامل شغلی
۱۵۰	عوامل فردی
۱۵۰	کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۵۴	جذب و بکارگماری
۱۵۵	فرایند آموزش و بهسازی
۱۵۶	فرایند انگیزش
۱۵۷	فرایند نگهداری
۱۵۹	سازمان‌های دولتی و ویژگی‌های آنها
۱۵۹	مفهوم سازمان و انواع آن
۱۵۹	سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی
۱۵۹	سازمان‌های تولیدی و خدماتی
۱۵۹	سازمان‌های دولتی و خصوصی
۱۶۰	تعریف وزارتخانه و سازمان دولتی بر اساس قوانین ایران
۱۶۱	سازمان‌های انتفاعی وابسته به دولت و رابطه درآمد و هزینه آنها

۱۶۱	شرکت دولتی (طبق برداشت ماده ۴ قانون محاسبات عمومی کشور)
۱۶۱	شکل‌گیری سازمان‌های (شرکت‌های) دولتی
۱۶۴	شکل‌گیری شرکت‌های دولتی در ایران
۱۶۶	تعریف شرکت‌های دولتی
۱۶۶	طبقه‌بندی شرکت‌های دولتی در ایران
۱۶۷	تعداد شرکت‌های دولتی در ایران
۱۶۸	ساختار سازمانی شرکت‌های دولتی
۱۶۸	قوانین و مقررات شرکت‌های دولتی

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۱۷۰	مقدمه
۱۷۱	مدل مفهومی و تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۷۱	طراحی مدل مفهومی
۱۸۳	تعاریف عملیاتی
۱۸۳	متغیر وابسته: سرمایه روان‌شناختی
۱۸۳	امید
۱۸۳	خوش‌بینی
۱۸۴	خود-کارآمدی
۱۸۴	تاب‌آوری
۱۸۵	متغیر مستقل: کارکردهای منابع انسانی
۱۸۵	جذب و استخدام
۱۸۶	آموزش و توسعه
۱۸۶	مسیر و ارتقاء شغلی
۱۸۶	جبران خدمات
۱۸۷	ارزشیابی عملکرد
۱۸۷	روابط کارکنان
۱۸۹	متغیرهای مداخله‌گر: عدالت سازمانی و ارتباطات سازنده
۱۸۹	عدالت سازمانی
۱۹۰	ارتباطات سازنده سازمانی

۱۹۲	روش‌شناسی تحقیق
۱۹۲	روش تحقیق
۱۹۳	روش گردآوری داده‌ها و اطلاعات
۱۹۴	مطالعات کتابخانه‌ای
۱۹۴	مصاحبه
۱۹۴	پرسشنامه
۱۹۶	روایی و پایایی ابزار تحقیق
۱۹۶	روایی (اعتبار)
۱۹۶	روایی محتوایی
۱۹۷	روایی سازه
۱۹۸	پایایی
۱۹۹	جامعه آماری تحقیق
۲۰۰	نمونه و روش تعیین حجم نمونه
۲۰۲	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۲۰۳	آزمون دو جمله‌ای
۲۰۳	آزمون همبستگی پیرسون
۲۰۴	آزمون تحلیل واریانس فریدمن
۲۰۵	مدل‌یابی معادلات ساختاری

فصل چهارم: تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

۲۰۹	مقدمه
۲۰۹	آمار توصیفی
۲۰۹	تحلیل وضعیت جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها
۲۱۰	تحلیل توصیفی متغیرها و مؤلفه‌های پژوهش
۲۱۱	تحلیل توصیفی متغیرهای سرمایه روان‌شناختی
۲۱۳	تحلیل توصیفی متغیرهای کارکردهای منابع انسانی
۲۱۶	تحلیل توصیفی متغیرهای عدالت سازمانی
۲۱۸	تحلیل توصیفی متغیرهای ارتباطات سازمانی

۲۲۰	تعیین اعتبار متغیرهای پژوهش
۲۲۱	تعیین اعتبار متغیر مستقل
۲۲۶	تعیین اعتبار متغیرهای مداخله‌گر
۲۳۱	تعیین اعتبار متغیرهای وابسته
۲۳۵	آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق
۲۳۵	بررسی رابطه میان کارکردهای منابع انسانی و سرمایه روان شناختی
۲۳۶	بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سرمایه روان شناختی
۲۳۷	بررسی رابطه میان ارتباطات سازنده سازمانی و سرمایه روان شناختی
۲۳۹	بررسی رابطه همزمان بین متغیرهای تحقیق
۲۴۲	آزمون مقایسه‌ای متغیرهای پژوهش بر اساس گروه‌های جامعه آماری
۲۴۳	بررسی مقایسه‌ای نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی
۲۴۴	بررسی مقایسه‌ای نظرات سه گروه در مورد مؤلفه‌های کارکردهای منابع انسانی
۲۴۶	بررسی مقایسه‌ای نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۲۴۸	بررسی مقایسه‌ای نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی
۲۵۰	رتبه‌بندی مؤلفه‌های پژوهش
۲۵۰	رتبه‌بندی مؤلفه‌های کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۵۰	رتبه‌بندی مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۲۵۰	رتبه‌بندی مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی
۲۵۱	رتبه‌بندی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۲۵۴	مقدمه
۲۵۴	تحلیل نتایج مربوط به ارزیابی مؤلفه‌های تحقیق
۲۵۴	تحلیل نتایج مربوط به سرمایه روان‌شناختی
۲۵۸	تحلیل نتایج مربوط به کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۶۳	تحلیل نتایج مربوط به عدالت سازمانی
۲۶۶	تحلیل نتایج مربوط به ارتباطات سازمانی
۲۷۰	نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش

۲۷۰	تحلیل نتایج مربوط به فرضیه ۱
۲۷۲	تحلیل نتایج مربوط به فرضیه ۲
۲۷۳	تحلیل نتایج مربوط به فرضیه ۳
۲۷۵	تحلیل نتایج مربوط به فرضیه ۴
۲۷۵	تحلیل نتایج مربوط به فرضیه ۵
۲۷۷	تحلیل نتایج مربوط به فرضیه ۶
۲۷۷	جمع بندی و نتیجه گیری
۲۸۰	پیشنهادهای تحقیق
۲۸۱	پیشنهادهای تحقیقاتی
۲۸۳	پیشنهادهای عملیاتی
۲۸۸	محدودیت‌های تحقیق

فهرست منابع و مآخذ

۲۸۹	فهرست منابع فارسی
۲۹۱	فهرست منابع انگلیسی

پیوست‌ها

۳۰۰	پیوست شماره ۱: خروجی داده‌های آماری
۳۲۲	پیوست شماره ۲: پرسشنامه‌ها
۳۲۸	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۰	جدول ۱.۲. مقایسه انواع سرمایه‌های سازمانی
۴۳	جدول ۲.۲. مقایسه انواع سرمایه‌های نامشهود سازمانی از نظر بارنی
۴۷	جدول ۳.۲. تفاوت‌ها و شباهت‌های مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی
۱۰۲	جدول ۴.۲. مطالعات و تحقیقات واکنشی ادراک عدالت
۱۰۳	جدول ۵.۲. تحقیقات کنشی ادراک عدالت سازمانی
۱۱۷	جدول ۶.۲. مهارت‌های مورد استفاده فارغ‌التحصیلان مدیریت و امتیازات آن
۱۶۳	جدول ۷.۲. فهرست وازارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی ایران
۱۸۴	جدول ۱.۳. شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی
۱۸۷	جدول ۲.۳. شاخص‌های کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۹۰	جدول ۳.۳. شاخص‌های ادراک عدالت
۱۹۱	جدول ۴.۳. شاخص‌های ارتباطات سازنده
۱۹۸	جدول ۵.۳. پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی
۱۹۸	جدول ۶.۳. پایایی پرسشنامه کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۹۹	جدول ۷.۳. پایایی پرسشنامه ادراک عدالت سازمانی
۱۹۹	جدول ۸.۳. پایایی پرسشنامه ارتباطات سازمانی
۲۰۱	جدول ۹.۳. تعیین سهم هر یک از دستگاه‌های دولتی مورد مطالعه
۲۱۰	جدول ۱.۴. وضعیت جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها
۲۱۱	جدول ۲.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به سؤالات سرمایه روان‌شناختی
۲۱۳	جدول ۳.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی
۲۱۴	جدول ۴.۴. تحلیل وضعیت متغیر وابسته تحقیق (سرمایه روان‌شناختی)
۲۱۴	جدول ۵.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به متغیرهای کارکردهای منابع انسانی
۲۱۵	جدول ۶.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به مؤلفه‌های کارکردهای منابع انسانی
۲۱۶	جدول ۷.۴. تحلیل وضعیت متغیر مستقل تحقیق (کارکردهای منابع انسانی)
۲۱۶	جدول ۸.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به متغیرهای عدالت سازمانی
۲۱۸	جدول ۹.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به مؤلفه‌های عدالت سازمانی

۲۱۸	جدول ۱۰.۴. تحلیل وضعیت متغیر مداخله‌گر اول تحقیق (عدالت سازمانی)
۲۱۸	جدول ۱۱.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به متغیرهای ارتباطات سازمانی
۲۱۹	جدول ۱۲.۴. آزمون توزیع دو جمله‌ای مربوط به مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی
۲۲۰	جدول ۱۳.۴. تحلیل وضعیت متغیر مداخله‌گر دوم تحقیق (ارتباطات سازمانی)
۲۲۰	جدول ۱۴.۴. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری
۲۲۱	جدول ۱۵.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به متغیرهای استخدام
۲۲۲	جدول ۱۶.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به متغیرهای آموزش
۲۲۳	جدول ۱۷.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به متغیرهای مسیر شغلی
۲۲۴	جدول ۱۸.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به متغیرهای جریان خدمات
۲۲۵	جدول ۱۹.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به متغیرهای ارزشیابی عملکرد
۲۲۶	جدول ۲۰.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به متغیر روابط کارکنان
۲۲۷	جدول ۲۱.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به ادراک عدالت توزیعی
۲۲۸	جدول ۲۲.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به ادراک عدالت رویه‌ای
۲۲۹	جدول ۲۳.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به ادراک عدالت مرادده‌ای
۲۳۰	جدول ۲۴.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به ارتباطات سازمانی
۲۳۱	جدول ۲۵.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به مؤلفه امید
۲۳۲	جدول ۲۶.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به مؤلفه خود-کارآمدی
۲۳۳	جدول ۲۷.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به مؤلفه خوش‌بینی
۲۳۴	جدول ۲۸.۴. وضعیت برازندگی مدل مربوط به مؤلفه تاب‌آوری
۲۳۵	جدول ۲۹.۴. آزمون رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی
۲۳۶	جدول ۳۰.۴. آزمون رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی
۲۳۷	جدول ۳۱.۴. آزمون رابطه بین ارتباطات سازمانی و سرمایه روان‌شناختی
۲۳۹	جدول ۳۲.۴. وضعیت برازندگی مدل با متغیر مداخله‌گر عدالت سازمانی
۲۴۰	جدول ۳۳.۴. برازندگی مدل با متغیر مداخله‌گر ارتباطات سازمانی
۲۴۱	جدول ۳۴.۴. وضعیت برازندگی مدل نهایی تحقیق
۲۴۳	جدول ۳۵.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

عنوان

صفحه

۲۴۴	جدول ۳۶.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد سرمایه روان‌شناختی
۲۴۵	جدول ۳۷.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های کارکردهای منابع انسانی
۲۴۶	جدول ۳۸.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۴۶	جدول ۳۹.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۲۴۷	جدول ۴۰.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد عدالت سازمانی
۲۴۸	جدول ۴۱.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد مؤلفه‌های ارتباطات سازنده سازمانی
۲۴۹	جدول ۴۲.۴. مقایسه نظرات سه گروه نمونه در مورد ارتباطات سازنده سازمانی
۲۵۰	جدول ۴۳.۴. نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های کارکردهای منابع انسانی
۲۵۰	جدول ۴۴.۴. اولویت‌بندی مؤلفه‌های مربوط به کارکردهای منابع انسانی
۲۵۰	جدول ۴۵.۴. نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۲۵۱	جدول ۴۶.۴. اولویت‌بندی مؤلفه‌های مربوط به عدالت سازمانی
۲۵۱	جدول ۴۷.۴. نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی
۲۵۱	جدول ۴۸.۴. اولویت‌بندی مؤلفه‌های مربوط به ارتباطات سازمانی
۲۵۱	جدول ۴۹.۴. نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی
۲۵۲	جدول ۵۰.۴. اولویت‌بندی مؤلفه‌های مربوط به سرمایه روان‌شناختی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۸	شکل ۱.۱. فرآیند انجام پژوهش
۸۴	شکل ۱.۲. رویکرد فلاسفه و دانشمندان علوم اجتماعی به عدالت
۸۶	شکل ۲.۲. حوزه مطالعات عدالت سازمانی به صورت یکپارچه
۹۳	شکل ۳.۲. جایگاه تئوری‌های فرایندی بر روی پیوستار نظام‌مند تا اتوماتیک
۹۴	شکل ۴.۲. سه مسیر به سوی عدالت سازمانی
۹۵	شکل ۵.۲. ماهیت عدالت سازمانی
۱۰۵	شکل ۶.۲. جمع‌بندی موضوعات مربوط به عوامل و نتایج ادراک عدالت در سازمان
۱۱۴	شکل ۷.۲. ساده‌ترین فرایند ارتباطی
۱۱۷	شکل ۸.۲. اهمیت و کاربرد ارتباطات در سازمان
۱۱۸	شکل ۹.۲. اهمیت ارتباطات در ابعاد مدیریت
۱۱۹	شکل ۱۰.۲. رویکردهای مطالعه ارتباطات از انتزاعی به عینی
۱۲۲	شکل ۱۱.۲. مدل عمومی ارتباطات
۱۲۴	شکل ۱۲.۲. مدل ارتباطات فرادست-فردوست برای ارتباط پایین‌گرا
۱۲۵	شکل ۱۳.۲. شمای ارتباطات عمودی، افقی و مورب
۱۵۳	شکل ۱۴.۲. نقش‌های نوین منابع انسانی
۱۵۸	شکل ۱۵.۲. مدل کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۷۴	شکل ۱.۳. توسعه سرمایه روان‌شناختی برای کسب مزیت رقابتی
۱۷۵	شکل ۲.۳. مدل سرمایه روان‌شناختی و رابطه آن با عملکرد واقعی پایدار
۱۷۶	شکل ۳.۳. رابطه سرمایه روان‌شناختی با انحرافات رفتاری و رفتار شهروندی
۱۷۷	شکل ۴.۳. مدل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر احساسات کارکنان در سازمان
۱۸۲	شکل ۵.۳. مدل مفهومی پژوهش
۲۰۶	شکل ۶.۳. ساختار کلی مدل معادلات ساختاری
۲۲۱	شکل ۱.۴. تحلیل عاملی برای متغیرهای مؤلفه استخدام
۲۲۲	شکل ۲.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای مؤلفه آموزش
۲۲۳	شکل ۳.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای مؤلفه مسیر شغلی

۲۲۴	شکل ۴.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای جبران خدمات
۲۲۵	شکل ۵.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای ارزشیابی عملکرد
۲۲۶	شکل ۶.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای روابط کارکنان
۲۲۷	شکل ۷.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای ادراک عدالت توزیعی
۲۲۸	شکل ۸.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای ادراک عدالت رویه‌ای
۲۲۹	شکل ۹.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای ادراک عدالت مراوده‌ای
۲۳۰	شکل ۱۰.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای مؤلفه ارتباطات سازمانی
۲۳۱	شکل ۱۱.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای امید
۲۳۲	شکل ۱۲.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای خود-کارآمدی
۲۳۳	شکل ۱۳.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای خوش بینی
۲۳۴	شکل ۱۴.۴. تحلیل عاملی مربوط به متغیرهای تاب‌آوری
۲۳۶	شکل ۱۵.۴. معادلات ساختاری بین کارکردهای منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی
۲۳۷	شکل ۱۶.۴. معادلات ساختاری بین عدالت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی
۲۳۸	شکل ۱۷.۴. معادلات ساختاری بین ارتباطات سازمانی و سرمایه روان‌شناختی
۲۳۹	شکل ۱۸.۴. مدل شماره ۱ معادلات ساختاری پژوهش بر حسب ضریب استاندارد
۲۴۰	شکل ۱۹.۴. مدل شماره ۲ معادلات ساختاری پژوهش بر حسب ضریب استاندارد
۲۴۱	شکل ۲۰.۴. مدل نهایی تحقیق بر حسب ضریب استاندارد مدل معادلات ساختاری
۲۴۲	شکل ۲۱.۴. اعداد معناداری ضرایب مدل نهایی تحقیق

مقدمه رساله

این رساله زیر عنوان «طراحی و تبیین مدل ارتقاء سرمایه روان‌شناختی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران»، نگاشته شده است. با توجه به محوریت موضوعات مطرح شده در عنوان این رساله، لازم است چند نکته مورد توجه قرار گیرند. اولین نکته به مفهوم سرمایه روان‌شناختی بر می‌گردد که در واقع به مفهوم «چه کسی هستید (خود واقعی)» و «چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)» می‌باشد و بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد‌یابنده دلالت می‌کند که در آن شاخص شادی و شادمانی مورد توجه قرار می‌گیرد (سلیگمن^۱ و همکاران، ۲۰۰۰: ۱۵۴). می‌دانیم که در طول حیات بشری، کمک به انسان به منظور شناخت خود در سرلوحهٔ مأموریت یا رسالت انبیاء بوده است. اسلام عنایت خاص دارد که انسان «خود» را بشناسد و جا و موقع خویشتن را در جهان آفرینش تشخیص دهد. آن «خود» همان چیزی است که «روح الهی» نامیده می‌شود و با شناختن آن «خود»، است که انسان احساس شرافت و کرامت و تعالی می‌کند و خویشتن را از تن دادن به پستی‌ها برتر می‌شمارد، به قداست خویش پی می‌برد، مقدسات اخلاقی و اجتماعی برایش معنی و ارزش پیدا می‌کند. این همه تأکید در قرآن در مورد انسان برای این است که انسان خویشتن را آن چنان که هست بشناسد و مقام و موقع خود را در عالم وجود درک کند و هدف از این شناختن و درک کردن این است که خود را به مقام والایی که شایسته آن است برساند (شهید مطهری، ۱۳۷۲: ۵۴). همچنین شادی و شادمانی، ذهن متفکران را برای هزاران سال به خود مشغول داشته است، هر چند که فقط در سال‌های اخیر است که به شیوهٔ نظام‌مند مورد مطالعه قرار گرفته است. اغلب مردم آنچه که در رابطه با زندگی‌شان اتفاق می‌افتد، خوب یا بد ارزیابی می‌کنند و طبیعتاً آنها قادر به قضاوت در مورد زندگی خود هستند. آنها تقریباً همیشه هیجان‌ات و خلقیاتی را تجربه می‌کنند که یا مؤلفه‌ای خوشایند دارد که منجر به یک واکنش مثبت می‌شود و یا مؤلفه‌ای ناخوشایند دارد و واکنشی منفی را می‌طلبد. بنابراین همواره سطحی از شادمانی ذهنی بر زندگی انسان‌ها حاکم است، حتی اگر بطور هوشیارانه به آن نپردازند (واتسون^۲ و همکاران، ۱۹۸۸: ۸۲).

با یادآوری این مطالب شاید این موضوع به ذهن مخاطب برسد که این رساله یک موضوع قدیمی را دستمایه قرار داده و سالیان سال پیامبران و اولیای الهی، حکما و فلاسفه، حتی دانشمندان و متفکرین در حوزه‌های متفاوت سیاسی، اجتماعی، روان‌شناختی و مدیریتی به آنها توجه کرده‌اند و در زمانی به قدمت تاریخ بشریت هر آنچه بایسته است در این خصوص با قرائت‌های گوناگون بیان

1. Seligman
2. Watson