

# طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی

محمدجواد حضوری<sup>۱\*</sup>، علی صالحی<sup>۲</sup>، حسن دانایی‌فرد<sup>۳</sup>، رضا نجاری<sup>۴</sup>

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۴. استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

دریافت: ۹۱/۹/۱۷

پذیرش: ۹۲/۲/۳

## چکیده

سرمایه روان‌شناختی از مفاهیم نوینی است که از هزاره سوم مطرح و از سال ۲۰۰۶ در حوزه سازمان و مدیریت وارد شده است و با توجه به نقش بی‌بدیل آن در تولید ثروت سازمانی به کانون پژوهشی اندیشمندان و اندیشه‌ورزان حوزه رفتار، مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی تبدیل شده است. از این‌رو هدف پژوهش حاضر، طراحی مدلی برای ارتقای سرمایه روان‌شناختی با محوریت کارکردهای منابع انسانی بوده است. این پژوهش صبغه کمی داشته و از استراتژی همبستگی تبعیت می‌کند. جامعه آماری پژوهش عبارت از کارکنان سازمان‌های دولتی بودند که منطق 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 کشورمان، 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. نتایج پژوهش نشان داد که کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار دارند، اما وقتی ادراک عدالت در رابطه بین آنها مداخله می‌کند، ضریب و شدت همبستگی آنها افزایش پیدا می‌کند. در این بین کارکردهای منابع انسانی از راه ادراک عدالت بیش‌ترین تأثیر را روی مؤلفه تاب‌آوری داشته‌اند. در نهایت آزمون برازندگی مدل بیانگر مناسب بودن آن برای سازمان‌های دولتی ایران است.



کلیدواژه‌ها: سرمایه روان‌شناختی، امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری، عدالت سازمانی، کارکردهای منابع انسانی.

## ۱- مقدمه

سرمایه روان‌شناختی از جمله موضوعات نوینی است که در یک دهه گذشته به حوزه سازمان و مدیریت وارده شده و توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. با این وجود تاکنون در مورد چگونگی ارتقای آن در سازمان‌ها پژوهش خاصی صورت نگرفته است؛ به عبارت دیگر در اغلب تحقیقات انجام شده، سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر مستقل مورد توجه قرار گرفته است. نگارندگان با علم به این موضوع که سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر نرم سازمانی می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای نرم و سخت<sup>۱</sup> سازمان قرار گیرد، در صدد شناسایی روشی بودند که در نهایت موجب ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌ها شود. در این راستا، نتایج تحقیقات انجام شده بیانگر آن است که بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان‌ها، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود [۱] و بر عکس ادراک عدالت سازمانی با موضوعات مثبت زندگی بشر نظیر شادکامی، خلاقیت، هوش هیجانی، خردمندی، امید، خودآگاهی، بهزیستی، خوش‌بینی و نظایر مرتبط است [۲، ص ۱۱۶۹]. بر این اساس، ادراک عدالت سازمانی- که رفتار و نگرش انسان و به تبع آن سطح سلامت روانی افراد را متأثر می‌سازد- پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۳]، خود از متغیرهای سخت سازمانی نظیر کارکردهای منابع انسانی تأثیر می‌پذیرد [۴، ص ۱۸۰]. بر این اساس این مقاله با تبیین عوامل مؤثر بر سرمایه روان‌شناختی و با تأکید بر ادراک عدالت سازمانی و کارکردهای منابع انسانی در قالب یک مدل مفهومی نگاشته شده است و در صدد پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهشی است مبنی بر اینکه:

- ۱- وضعیت سرمایه روان‌شناختی و نیز مؤلفه‌های چهارگانه آن در سازمان‌های دولتی ایران چگونه است؟
- ۲- آیا کارکردهای منابع انسانی، سرمایه روان‌شناختی در این سازمان‌ها را تحت تأثیر

قرار می‌دهد؟

۳- این رابطه به طور غیرمستقیم و از طریق ادراک عدالت سازمانی چگونه است؟

۴- در نهایت آیا این مدل چه اندازه مناسب سازمان‌های دولتی ایران است؟

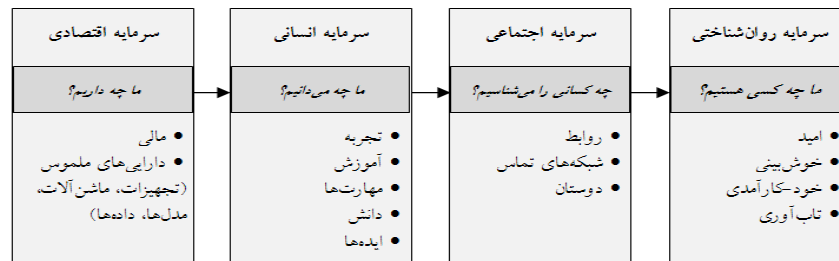
## ۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### ۲-۱- مفهوم سرمایه روان‌شناختی

تاکنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد نظیر پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و به این وسیله به سرمایه صنعتی بدل شده و در تولید کالاها و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرند، سرمایه مالی/ اقتصادی نامیده می‌شود [۵]. سرمایه انسانی اغلب به‌عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمانی می‌آورد [۵]. سرمایه اجتماعی به ارزش‌داری‌های واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان بر حسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، به دست می‌آورد، اشاره دارد [۶]. اما لوتانز و همکاران شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کردند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آنها نیز فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد [۷، ص ۳۵]. به نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) [۷، ص ۲۹]. لوتانز و همکارانش بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر



موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده کرده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند [۷، ص ۳۵]. شکل ۱ انواع سرمایه‌ها را مقایسه می‌کند [۸، ص ۳۷۳].



شکل ۱ توسعه سرمایه روان‌شناختی برای کسب مزیت رقابتی [۸، ص ۳۷۳]

نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه سرمایه روان‌شناختی نشان از آن دارد که رابطه معناداری میان آن و پیامدهای سازمانی وجود دارد؛ به عنوان مثال سرمایه روان‌شناختی، سطح استرس کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند [۹، ص ۱۵۱] و به عنوان متغیر میانجی نقش تعیین‌کننده‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دارد. لوتانز و همکارانش با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را ارتقا داد [۱۰]. در مطالعه دیگری، فردریکسون نشان داد که سرمایه روان‌شناختی موجب کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. او در این تحقیق هویت سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل‌گری مطرح کرد. همچنین آووی و همکاران (۲۰۰۹)، نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی به عنوان عاملی تلقی شده است که برای درک بهتر تفاوت در علایم و نشانه‌های درک استرس و نیز بر قصد و تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهایی که از آنان به منظور جستجوی شغل در سازمان‌های دیگر رخ می‌دهد، مورد استفاده قرار می‌گیرد [۹، ص ۱۵۲].

فاتح در پژوهشی نشان داد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش

تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در سازمان فراهم سازد که براینده آنها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌شود [۸، ص ۳۷۲]. همچنین پژوهش‌های دیگری نشان می‌دهد که تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود [۱۱، ص ۳۵۵]. به زعم لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) جمع چهار مؤلفه امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری، پیش‌بینی کننده بهتری از نتایج مطلوب مرتبط با کار است [۷، ص ۳۳]. همچنین پژوهش‌های متعدد نیز نشان از وجود رابطه‌ای مثبت بین سطح سرمایه روان‌شناختی و کارآفرینی و خلاقیت و نوآوری کارکنان است. بنابراین سرمایه روان‌شناختی به طور مستقیم و یا غیرمستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سودآوری سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

## ۲-۲- عدالت سازمانی

این باور در فرهنگ‌های مختلف رایج است که پیامدهای هر کاری باید با عدالت همراه باشد. عدالت اغلب در سازمان نیز مفهوم پیدا می‌کند و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود [۱۲]. منظور از عدالت سازمانی، وضعیت شغلی است که در آن افراد به این باور و درک برسند که در سازمان با آنها منصفانه رفتار می‌شود [۱۳، ص ۳]. بنابراین عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت- که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد- به کار می‌رود. بر اساس تحقیقات انجام شده، افراد سازمان در سه بعد کلی در مورد عدالت قضاوت می‌کنند که تقریباً در تمام متون عدالت سازمانی به آنها اشاره شده است، این ابعاد عبارتند از

۱- ادراک عدالت توزیعی، یعنی انصاف ادراک شده از نتایج (ستانده‌ها) یا تخصیص‌هایی که فرد در سازمان دریافت می‌کند [۲، ص ۵۷]. این نوع عدالت زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند نسبت ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌های خود (پاداش‌ها) با همین نسبت‌ها در همکارانشان برابر باشد [۱۴، ص ۱۷۱]؛

۲- ادراک عدالت رویه‌ای، یعنی ادراک انصاف ناشی از ارزیابی از فرایندهایی که از راه آنها تصمیم‌های مربوط به تخصیص منابع یا نتایج گرفته می‌شود [۲، ص ۵۷]. از این رو



اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است. از این رو می‌توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره‌مندی از قانون را به سهولت در اختیار همگان قرار دهد؛

۳- ادراک عدالت مرادده‌ای، یعنی ادراک انصاف ناشی از ارتباطات و تعاملات افراد در سازمان [۲، ص ۵۸]. افراد نسبت به کیفیت برخورد آنان در روابط متقابل شخصی و جنبه‌های ساختاری فرایند تصمیم‌گیری حساس‌اند.

بررسی پیشینه موضوع عدالت نشان می‌دهد که بحث عدالت سابقه بسیار دیرینه دارد. در طول تاریخ یکی از آرزوهای اصلی بشر اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است، از این رو مکاتب و اندیشه‌های مختلف راه‌حل‌های گوناگون و متفاوتی را برای تبیین و استقرار عدالت پیشنهاد کرده‌اند. با این وجود مطالعات اولیه در مورد عدالت سازمانی به اوایل دهه ۱۹۶۰ بر می‌گردد که از سال ۱۹۹۰ به بعد این مطالعات اوج گرفتند. براساس یک گزارش از منابع منتشر شده در این زمینه، تقریباً ۴۰۰ تحقیق کاربردی و بیش از ۱۰۰ تحقیق بنیادی متمرکز بر مباحث انصاف و عدالت در سازمان‌ها تا سال ۲۰۰۱ به ثبت رسیده است [۱۵]. در یک مسیر از این تحقیقات به دنبال تعیین منابع یا کانون‌های عدالت بوده‌اند؛ به این معنا که چه چیزی را یا چه کسی را کارکنان عامل بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند. در دسته دیگر ارتباط بین عدالت سازمانی و سایر متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی [۱۶، ص ۴۹۷]، غیبت، ترک شغل، جابه‌جایی، استرس و سلامتی کارکنان و رفتار پرخاشگرانه و نظایر آن مورد بررسی قرار گرفته است [۱۷، ص ۸۱۶]. علاوه بر اینها، عدالت سازمانی از جمله موضوعاتی بوده است که رابطه آن با کارکردهای منابع انسانی نیز مورد مطالعه قرار گرفته است که در بخش مربوط به «کارکردهای منابع انسانی» به آنها پرداخته شده است.

## ۲-۳- کارکردهای (مدیریت) منابع انسانی

منظور از کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تمام وظایفی است که مدیریت منابع انسانی برای اداره نیروی انسانی خود اعمال می‌کند. این کارکردها ممکن است در یک یا همه حوزه‌های مدیریت منابع انسانی مطرح شود. با توجه به تکامل تدریجی و گسترش نقش مدیریت منابع

انسانی در طول زمان، صاحب‌نظران کارکردهای متعددی را برای آن برشمرده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در اغلب موارد در این کارکردها اتفاق نظر وجود دارد و وجود پاره‌ای اختلاف‌ها ناشی از گسترش روزافزون نقش مدیریت منابع انسانی و تکامل آن در سازمان‌ها، تفاوت سازمان‌ها با یکدیگر، تفاوت محیط برون سازمانی و تغییر سازمان‌ها و محیط درونی و بیرونی آنها در طی گذر زمان است.

بر اساس مدل مدیریت راهبردی منابع انسانی، این کارکردها را در چهار فرایند «جذب و بکارگماری»، «آموزش و پرورش»، «انگیزش» و «نگهداری» می‌توان دسته‌بندی کرد [۱۸، ص ۸۸]. این در حالی است که هارل و تزارفیر شش کارکرد کارمندیابی، انتخاب، جبران خدمات، مشارکت کارکنان، بازار نیروی کار داخلی و آموزش را به عنوان کارکردهای راهبردی و جهان‌شمول مدیریت منابع انسانی برشمرده‌اند [۱۹، ص ۱۱۰]. رایموند و همکارانش کارکردهای مدیریت منابع انسانی را در قالب شش وظیفه تقسیم‌بندی کرده‌اند: تحلیل و طراحی شغل کارمندیابی و انتخاب، آموزش و بهسازی مدیریت عملکرد، ساختار پرداخت، مشوق‌ها و مزایا، روابط کارکنان [۲۰، ص ۶۶]. از آن جایی که مدیریت منابع انسانی مستلزم تصمیم‌گیری‌ها و رایزنی‌هایی است که کارکنان را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد، مدیران منابع انسانی، همیشه با مسئله ادراک عدالت کارکنان روبه‌رو هستند. از این‌رو در طول دو دهه اخیر این موضوع توجه پژوهشگران بسیاری را در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی به خود جلب کرده است، برای مثال فولگر و گروپانزانو (۲۰۰۱) ضمن تشریح سازوکار عدالت در سازمان به ارتباط آن با کارکردهای مدیریت منابع انسانی به محوریت استخدام و ارزیابی عملکرد پرداخته‌اند [۱۳، ص ۳]. همچنین میکویچ و نیومن (۲۰۰۵) عدالت را از اهداف اساسی یک سیستم جبران خدمات دانسته‌اند [۲۱]. جدول ۱ به طور خلاصه تحقیقات انجام شده در خصوص رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و ادراک عدالت سازمانی را نشان می‌دهد [۴، ص ۸].



جدول ۱ تحقیقات مربوط به کارکردهای منابع انسانی و ادراک عدالت سازمانی [۴، ص ۸]

نویسنده	موضوع	کارکردهای منابع انسانی
لی و همکاران، ۱۹۹۹	طرح‌های پرداخت مهارت‌محور با ادراک عدالت رویه‌ای	جبران خدمات
پاول، ۲۰۰۶	برابری در پرداخت‌ها با ادراک عدالت در انگلستان	جبران خدمات
دولوهن، ۲۰۰۳	جبران خدمات هماهنگ با بکارگیری فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با ادراک عدالت	جبران خدمات
کول و لاتهام، ۱۹۹۷	برنامه‌های آموزش سرپرستان برای اهمال فعالیت‌های انضباطی با کارکنان که بر مبنای تئوری عدالت رویه‌ای طراحی شده بودند و ادراک عدالت انضباطی	آموزش و انضباط
ریچارد و همکاران، ۲۰۰۲	اعتراض رویه‌ای و عدالت توزیعی و تأثیر آنها بر کمک مری در کارراهه و دیگر دستاوردها	توسعه و کارراهه
کاردی و همکاران، ۲۰۰۷	برابری کارکنان: به سمت یک رویکرد مدیریت منابع انسانی شاغل (شخص) محور	توسعه و ارزیابی عملکرد
بورک و مور، ۲۰۰۰	چرخش شغلی و ادراک عدالت	توسعه شغلی
بورگیگنون و چیاپلو، ۲۰۰۴	پویایی سیستم‌های ارزیابی عملکرد با ادراک عدالت	ارزیابی عملکرد

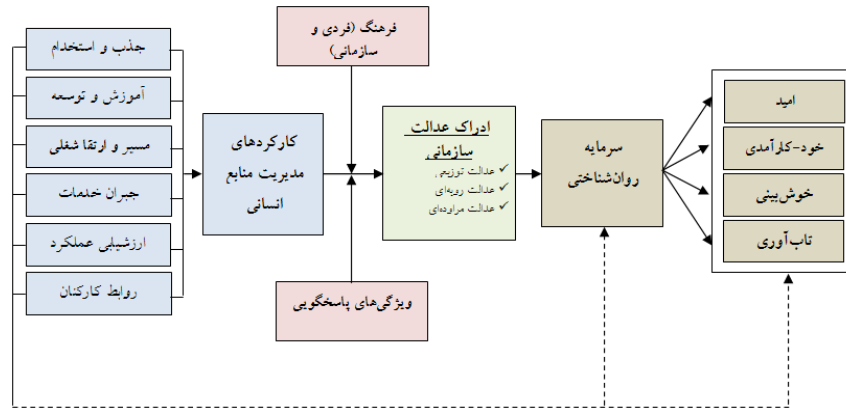
### ۳- مدل مفهومی ارتقای سرمایه روان‌شناختی

با مرور پیشینه پژوهش چنین استنباط می‌شود که محققان پس از شناخت و معرفی فلسفه روان‌شناسی مثبت و توجیه کارکردهای آن، سرمایه روان‌شناختی را معرفی کرده و با ورود آن به مباحث سازمانی، آثار و پیامدهای آن را مورد توجه قرار داده‌اند. به زعم نگارندگان، مشابهت اصلی در تحقیقات انجام شده این است که سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر اثرگذار مطرح شده است. از این رو ما با تأیید تأثیرگذاری سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی در این تحقیق در صدد آن بودیم تا راه‌های ارتقای آن را شناسایی کنیم.



لذا در مدل مفهومی، سرمایه روان‌شناختی، متغیر وابسته پژوهش را تشکیل می‌دهد. از طرف دیگر امروزه تمام نظریه‌پردازان مدیریت اتفاق نظر دارند که عامل انسانی در بهبود یا افت پیامدهای سازمانی نقش عمده‌ای دارند و حتی به شرط وجود بهترین منابع و امکانات، نبود نیروی انسانی با توانمند، بالغ و خود شناخته و شاد نمی‌تواند تضمینی برای بهبود پیامدهای سازمانی باشد [۲۲]. روان‌شناسی مثبت‌نگر با درک این موضوع بر فهم و تشریح خودشناسی، شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی عامل انسانی تمرکز کرده‌اند [۷، ص ۳۳]. در این راستا مدیران منابع انسانی طیف وسیعی از مسئولیت‌ها را به عنوان نقش‌های مدیریتی ذکر کرده‌اند که در جهت تحقق این مسئولیت‌ها، کارکردهای منابع انسانی قرار می‌گیرند. این کارکردها سازمان‌ها را برای نیل به اهداف‌شان توانا می‌سازد. از این رو در تحقیق حاضر، کارکردهای منابع انسانی به عنوان متغیرهای مستقل مورد توجه قرار گرفته‌اند.

همچنین عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه سازمان‌های دولتی نمادی از جامعه به‌شمار می‌روند و تحقق و اجرای عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه می‌باشد. از این رو بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان‌ها، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ بنابراین عدالت در سازمان‌ها رابطه معناداری با پیامدهای سازمانی دارد [۱]. نظر به اهمیت شکل‌گیری این عامل در سازمان‌ها و تأثیر آن بر نگرش افراد که سطح سلامت روانی آنان را متأثر می‌سازد [۳]، نویسندگان مقاله را به سمت این موضوع سوق داد که در این تحقیق نقش ادراک عدالت در رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین بر اساس مطالعات قبلی متغیرهایی نظیر فرهنگ فردی و سازمانی و ویژگی‌های پاسخ‌گویی، نقش تعدیل‌گری در رابطه با ادراک عدالت دارند [۱۳] و می‌توانند رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و عدالت سازمانی را تعدیل کنند. به این ترتیب شکل ۲ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۲ مدل مفهومی پژوهش

#### ۴- اجزای مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

سرمایه روان‌شناختی چهار مؤلفه امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری دارد. امید یک حالت انگیزشی مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است. در امید از یک سو انگیزه خواستن به اراده برای حرکت به سوی اهداف و از طرف دیگر بررسی راه‌های مناسب برای حصول اهداف نهفته است [۲۳، ص ۵۵]. امید حس کارآمدی (قدرت حل مسئله، قدرت برون‌رفت از مشکلات) به انسان می‌دهد [۶].

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان امیدوار دارای عملکرد سازمانی بهتری بوده‌اند [۲۵]. از طرف دیگر خود-کارآمدی عبارت است از: «باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم» [۲۵، ص ۲۳]. احساس خودکارآمدی افراد را قادر می‌کند تا کمتر دچار خطای اسناد شده و با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند. بنابراین خود-کارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است [۲۶]. مؤلفه سوم خوش‌بینی است. خوش‌بینی تلفیقی از گرایش و نگرش خوش‌بینانه در مورد خود، افراد، اشیا،

رویدادها و به طور کلی جهان طبیعت است که بر اساس آن فرد انتظار نتایج خوب و امیدوارکننده را بسته به توانایی‌های خود از جهان و رویدادهای آن دارد [۲۷، ص ۵۳]. خوشبینی باور به این عقیده است که احتمالاً نتایج مثبتی رخ خواهد داد. به زعم لوتانز، خوشبینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقای خود-کارآمدی فرد دارد و آن نیز بر پیامدهای سازمانی تأثیرگذار است [۷، ص ۱۵۴]. در نهایت تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و توانایی در ترمیم خویشتن است. این ظرفیت انسان می‌تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و علی‌رغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، شایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی او ارتقا پیدا کند. از این رو تاب‌آوری روشی برای اندازه‌گیری توانایی فرد در مقابله با عوامل استرس‌زا و عواملی است که سلامت روانی فرد را تهدید می‌کند.

نظر به تأثیر معناداری- که سرمایه روان‌شناختی بر پیامدهای سازمانی دارد- لازم است اقدامات و متغیرهای سازمانی که در شکل‌گیری چنین ویژگی‌هایی در سازمان‌ها تأثیرگذارند، شناسایی شوند. با تأمل بر تحقیقات انجام گرفته متوجه خواهیم شد که ویژگی اصلی هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی این است که جنبه‌های روان‌شناختی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو چنین عواملی که جزء متغیرهای نرم سازمانی محسوب می‌شوند، خود می‌توانند متأثر از عوامل سخت سازمانی از جمله کارکردهای منابع انسانی نیز باشند. در این زمینه مطالعات نشان می‌دهند با توجه به اینکه کارکردهای منابع انسانی به طور مستقیم با منافع کارکنان مرتبطند، از این رو جنبه‌های روانی و رفتاری آنان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند. وجود نظام استخدام، آموزش و ارزشیابی عملکرد اثربخش، همچنین سیستم جبران خدمات و مسیر شغلی منصفانه و روابط کارکنان سازنده، تعهد اولیه آنها به سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۲۸]؛ در نهایت کارکنان نسبت به تداوم همکاری با سازمان امیدوارتر شده و در برابر تغییرات سازمانی خوشبین بوده و با خود-کارآمدی بالا در مقابل مشکلات از خود انعطاف بیشتری نشان می‌دهند [۱۰]. به این ترتیب می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

✓ کارکردهای منابع انسانی با سطح امید در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معنادار دارند.



✓ کارکردهای منابع انسانی با سطح خود-کارامدی در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معنادار دارند.

✓ کارکردهای منابع انسانی با سطح خوشبینی در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معنادار دارند.

✓ کارکردهای منابع انسانی با سطح تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معنادار دارند.

✓ کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران رابطه معناداری دارند.

امروزه با توسعه روش‌شناسی‌های پژوهش، علاوه بر روابط مستقیم متغیرها، روابط غیر مستقیم آنها نیز مورد مطالعه قرار می‌گیرد. از این رو در این تحقیق نیز عدالت سازمانی به عنوان متغیر مداخله‌گر مورد توجه قرار گرفته است. چرا که بررسی‌ها نشان می‌دهند، فرایند عدالت سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری جنبه‌های روانی سازمان‌ها ایفا می‌کنند؛ از این رو چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها، باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۲، ص ۵۹]. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً میزان وفاداری آنها را افزایش می‌دهد و سلامت روانی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۳]. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان خود قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی برای درک جنبه‌های روانی و رفتاری سازمان‌ها محسوب می‌شود [۲۹]. از طرف دیگر مرور مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد که ادراک عدالت سازمانی از جمله متغیرهایی است که به شدت تحت تأثیر کارکردهای منابع انسانی است [۲، ص ۵۷]. بنابراین می‌توان فرضیه زیر را مورد توجه قرار داد:

✓ کارکردهای منابع انسانی از راه ادراک عدالت سازمانی موجب ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران می‌شود.

در نهایت با توجه به ترکیب و رابطه بین متغیرهای اصلی پژوهش، فرهنگ و ویژگی‌های پاسخ‌گویی به عنوان متغیرهای تعدیلگر تحقیق مطرح شده‌اند. از این رو فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

✓ فرهنگ رابطه میان کارکردهای منابع انسانی و عدالت سازمانی را در سازمان‌های

دولتی ایران تعدیل می‌کند.

✓ ویژگی‌های پاسخ‌گویی رابطه میان کارکردهای منابع انسانی و عدالت سازمانی را در سازمان‌های دولتی ایران تعدیل می‌کند.

### ۵- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش دارای صبغه کمی است که از استراتژی همبستگی تبعیت می‌کند. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسمی ۳۵ سازمان دولتی استان تهران در سال ۱۳۹۱ می‌باشد. منظور از سازمان‌های دولتی در این پژوهش سازمان‌هایی هستند که تابع نظام بودجه استانی بوده و در سه گروه عمومی، اجتماعی و اقتصادی طبقه‌بندی می‌شوند. بر اساس منطق محاسبه حجم نمونه در جامعه‌های محدود، تعداد نمونه ۳۵۰ نفر تعیین شد، اما پژوهشگر به منظور اطمینان بیشتر ۵۰۰ پرسشنامه را ملاک ارزیابی قرار داد. پس از تعیین تعداد نمونه‌ها، در مرحله بعد به تناسب حجم کارمندان هر دستگاه دولتی، نمونه‌های مورد نظر انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. همچنین در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد، استفاده شده است. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران به کار گرفته شد [۷، ص ۱۴۶]. از سوی دیگر برای سنجش کارکردهای منابع انسانی، پژوهشگران پرسشنامه فیانس و الن را به کار گرفتند [۳۰، ص ۲۳۴]. همین طور، برای سنجش متغیرهای میانجی (ادراک عدالت سازمانی) و متغیرهای تعدیلگر (فرهنگ فردی و سازمانی و ویژگی‌های پاسخ‌گویی)، نخست سؤال‌های پرسشنامه‌های مرتبط، شامل پرسشنامه‌های دافی و همکاران (۲۰۰۶)، امبروز و همکاران (۲۰۰۷)، کلکویت و همکاران (۲۰۰۶) و الوینیو و همکاران (۲۰۰۵)، چانگ و هان (۲۰۰۴) و نیز استون و همکاران (۲۰۰۷) استخراج و ترجمه شدند، سپس اقدامات لازم برای استانداردسازی آنها صورت گرفت. در این زمینه برای روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان قرار داده شد و نظرات آنان در جهت روایی سؤال‌ها اعمال شد. همچنین برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای پایایی آنها نیز محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد توجه قرار گرفت که جدول ۲ نتایج مربوط را نشان می‌دهد.

جدول ۲ ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان پرسشنامه	سرمایه روان‌شناختی	کارکردهای منابع انسانی	ادراک عدالت	فرهنگ و پاسخ‌گویی
ضریب آلفا کرونباخ	۰/۸۹۳۵	۰/۸۰۱۳	۰/۸۷۳۹	۰/۹۱۰۸

### ۶- یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۷۵ درصد از پاسخ‌گویان را مردان و ۲۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر سنی بیش از ۸۵ درصد از پاسخ‌گویان دارای سن بیش از ۳۰ سال بوده‌اند، به طوری که بیش‌ترین فراوانی با ۳۸/۸ درصد از پاسخ‌گویان به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال تعلق دارد. همچنین از نظر مدرک تحصیلی بیش از ۹۰ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بوده‌اند. همچنین ۶۳/۸ درصد دارای سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال بوده و ۳۶/۱ درصد از آنان را کارمندان رسمی تشکیل می‌دادند.

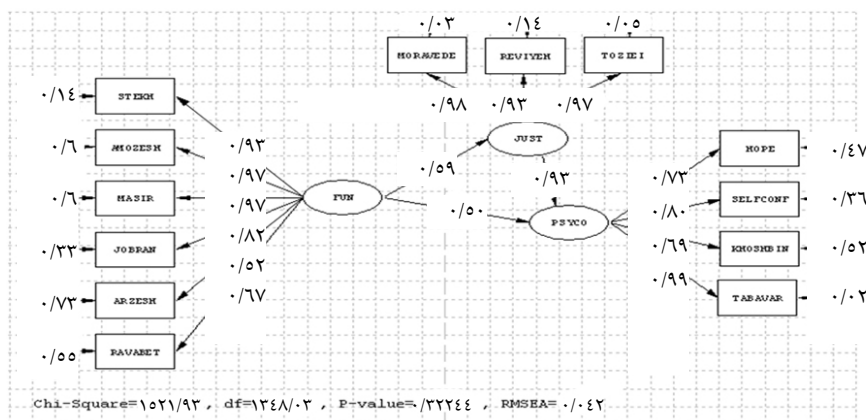
در ادامه و قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، نخست مؤلفه‌های مربوط به مدل مفهومی با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. جدول ۳ خروجی نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر مستقل (کارکردهای مدیریت منابع انسانی)، متغیر میانجی (ادراک عدالت سازمانی) و متغیر وابسته (سرمایه روان‌شناختی) را همراه با مقادیر شاخص‌های برازندگی آنها نشان می‌دهد.

جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی تأییدی اجزای مدل مفهومی پژوهش

مؤلفه	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSEA
امید	۲/۰۹	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۰۶۲
خود-کارآمدی	۱/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۵۳
خوش‌بینی	۲/۰۴	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۰۴۰
تاب‌آوری	۱/۴۳	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۰۴۷
عدالت توزیعی	۲/۳۱	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۰۵۱
عدالت رویه‌ای	۲/۶۶	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۶۵

ادامه جدول ۳

مؤلفه	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSEA
عدالت مراوده‌ای	۲/۲۸	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۰۷۱
استخدام	۱/۸۰	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۰۴۴
آموزش	۱/۷۷	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۰۶۷
مسیر شغلی	۱/۵۶	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۰۵۲
جبران خدمات	۱۸۷	۰/۹۸	۱	۰/۰۴۸
ارزشیابی عملکرد	۱/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۰۵۵
روابط کارکنان	۲/۰۱	۰/۹۶	۰/۹۸	۰



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری بر حسب ضریب استاندارد

چنان که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تمام مؤلفه‌های مدل دارای  $\chi^2/df < 3$ ،  $GFI > 0.5$ ،  $CFI > 0.9$ ،  $RMSEA < 0.08$  می‌باشند که این شرایط نشان‌دهنده وضعیت مناسب برازندگی شاخص‌های مدل است [۳۱، ص ۱۹۷]؛ به عبارت دیگر تمام شاخص‌های بررسی شده در سطح رضایت‌بخش قرار دارند. از سوی دیگر، بعد از بحث درباره وضعیت مؤلفه‌های مدل و قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه لازم است تا از صحت مدل مفهومی پژوهش اطمینان حاصل شود. از این رو در ادامه مدل معادلات ساختاری- که خروجی نرم‌افزار لیزرل است- در قالب شکل ۳



ارائه شده است.

خروجی لیزرل نشان می‌دهد که نخست رابطه مستقیم بین کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی ۰/۵۰ است که با ورود عدالت سازمانی به عنوان متغیر میانجی، شدت همبستگی بین آن دو به ۰/۵۵ افزایش پیدا می‌کند. از طرف دیگر با توجه به شاخص‌های  $\chi^2/df < ۳$ ،  $GFI > ۰/۵$ ،  $CFI > ۰/۹$ ،  $RMSEA < ۰/۰۸$  مدل پژوهش دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است. همچنین نقش تعدیلگر فرهنگ فردی و سازمانی و ویژگی‌های پاسخ‌گویی در رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و عدالت نیز از راه تحلیل رگرسیون بررسی شد که نتایج آنها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴ تحلیل رگرسیون مربوط به نقش تعدیلگر فرهنگ فردی و سازمانی و ویژگی‌های پاسخ‌گویی

نقش تعدیلگر	مدل	تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	R	R <sup>۲</sup>	Sig
فرهنگ فردی و سازمانی	رگرسیون	۱۷۸/۱۴۳	۸۹/۰۷۱	۶۴۴/۵۵۷	۰/۰۰	۰/۸۵۲	۰/۷۲۶	۰/۰۰
	همزمان	باقیمانده	۰/۱۲۸	۶۷/۲۹۹				
	مجموع	۲۴۵/۴۴۲						
ویژگی‌های پاسخ‌گویی	رگرسیون	۱۸۹/۹۱۰	۹۴/۹۵۵	۷۸۵/۸۹۷	۰/۰۰	۰/۸۷۳	۰/۷۶۲	۰/۰۰
	همزمان	باقیمانده	۰/۱۲۱	۵۹/۳۲۴				
	مجموع	۲۴۹/۲۳۴						

چنان که مشاهده می‌شود، جدول بالا حاوی تحلیل واریانس رگرسیون برای بررسی وجود رابطه تعدیل‌گری فرهنگ فردی و سازمانی و ویژگی‌های پاسخ‌گویی است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض خطی بودن رابطه تأیید می‌شود. همچنین جدول ۵ بیانگر ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای فرهنگ فردی و سازمانی، ویژگی‌های پاسخ‌گویی، کارکردهای منابع انسانی و ادراک عدالت سازمانی و نیز آماره t آنها است.



جدول ۵ ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد و آماره t متغیرهای پژوهش

Sig	آماره t	ضرایب غیر استاندارد		مدل رگرسیون	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰	۱۲/۵۳۴	-	۰/۰۶۳	۰/۷۸۹	مقدار ثابت
۰/۰۰	۳۱/۱۶۵	۰/۷۹۲	۰/۰۲۲	۰/۶۹۹	ادراک عدالت
۰/۰۰	۵/۴۹۷	۰/۱۴۰	۰/۰۱۳	۰/۰۷۲	ویژگی‌های پاسخ‌گویی
۰/۰۰	۱۰/۳۰۶	۰/۲۶۵	۰/۰۱۹	۰/۱۹۳	فرهنگ فردی و سازمانی

چنان که مشاهده می‌شود، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ این وضعیت بیانگر آن است که فرهنگ فردی و سازمانی و ویژگی‌های پاسخ‌گویی، رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و ادراک عدالت را تعدیل می‌کنند. در نهایت جدول ۶، بار عاملی شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌های پژوهش را به همراه ضریب تعیین  $R^2$  و نیز T-value، نشان می‌دهد.

جدول ۶ رده‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های پژوهش بر اساس بار عاملی

T-value	$R^2$	بار عاملی	نام عامل	مؤلفه
۱۶/۲۱	۰/۵۳	۰/۷۳	امید	سرمایه روان‌شناختی
۱۸/۴۵	۰/۶۴	۰/۸۰	خود-کارآمدی	
۱۵/۷۶	۰/۴۸	۰/۶۹	خوش‌بینی	
۲۳/۱۷	۰/۹۸	۰/۹۹	تاب‌آوری	
۵۶/۲۳	۰/۹۴	۰/۹۷	عدالت توزیعی	
۴۷/۵۸	۰/۸۶	۰/۹۳	عدالت رویه‌ای	ادراک عدالت سازمانی
۷۲/۵۰	۰/۹۶	۰/۹۸	عدالت مراوده‌ای	
۲۷/۱۲	۰/۸۶	۰/۹۳	استخدام	کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۹/۲۸	۰/۹۴	۰/۹۷	آموزش	
۲۹/۲۷	۰/۹۴	۰/۹۷	مسیر شغلی	
۲۱/۹۷	۰/۶۷	۰/۸۲	جبران خدمات	
۱۲/۲۹	۰/۲۷	۰/۵۲	ارزشیابی عملکرد	
۱۶/۶۲	۰/۴۵	۰/۶۷	روابط کارکنان	



## ۷- بحث و بررسی

تحقیق حاضر در صدد طراحی مدلی برای ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران با محوریت کارکردهای منابع انسانی بوده است. در این راستا بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که تحقیقات قبلی انجام شده دارای دیدگاه فراگیر نسبت به این موضوع نبوده‌اند و در هیچ تحقیقی سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر وابسته مطرح نشده است. از این رو در این تحقیق سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر وابسته مطرح شد تا آثار سایر متغیرهای سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر آن ارزیابی شود. همچنین در ادامه به صورت بخش به بخش به مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات دیگر پرداخته می‌شود.

۱- برابند کلی چهار مؤلفه امید، خود-کارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری با عنوان سرمایه روان‌شناختی بررسی شد که میانگین آن ۳/۱۱ به دست آمده و در حد متوسط است. از میان مؤلفه‌های چهارگانه سرمایه روان‌شناختی تاب‌آوری، بالاترین میانگین (۳/۶۷) و خوش‌بینی کمترین میانگین (۲/۶۹) را دارد که تا حدودی با سایر تحقیقات مشابهت ندارد. چرا که بر اساس برخی از تحقیقات انجام شده- که به طور عمده قلمرو مکانی آنها کشورهای توسعه یافته بوده است- خوش‌بینی و امید دارای بالاترین رتبه بوده‌اند. در این مورد شاید بتوان شرایط کاری و کیفیت زندگی کاری کارکنان را مؤثر دانست. با نگاه به اطلاعات جمعیت‌شناختی مشخص می‌شود که ۶۴ درصد از کارکنان در سازمان‌های مورد مطالعه جزء کارکنان رسمی نبوده‌اند؛ به عبارت دیگر نسبت به آینده کاری خود زیاد خوش‌بین نبوده‌اند. از طرف دیگر فقدان شایسته‌گزینی و انتخاب افرادی به پست‌های مدیریتی که شاید صلاحیت لازم را نداشته باشند، میزان امید را در این سازمان‌ها کاهش داده است. اما کارکنان با توجه به سطح دانش و تجربیاتی که داشته‌اند، از توانایی لازم برای انطباق‌پذیری (تاب‌آوری) با شرایط برخوردار بوده‌اند.

۲- پژوهشگران از میان متغیرهای مختلفی که می‌توانستند به عنوان متغیر مستقل مدنظر قرار گیرند، کارکردهای منابع انسانی را مورد توجه قرار دادند. دلیل این انتخاب آن است که نخست امروزه منابع انسانی جزء مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منابع هر سازمان به شمار می‌آید. با وجود پیشرفت‌های خیره‌کننده در حوزه فناوری، هنوز جایگاه منابع انسانی در سازمان‌ها غیر قابل‌خدشه به نظر می‌رسد. به عقیده صاحب‌نظران، کارکردهای منابع انسانی، رابطه

مستقیم با موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان‌ها دارند [۲۳]. از طرف دیگر کارکردهای منابع انسانی از جمله متغیرهای سخت سازمان به‌شمار می‌روند که علاوه بر تأثیرگذاری مستقیم بر جنبه‌های روان‌شناختی کارکنان، از راه تحریک ادراک عدالت سازمانی به صورت غیرمستقیم نیز با سطح سلامت کارکنان سازمان‌ها ارتباط دارد. همچنین اهمیت بررسی این عامل در سازمان‌های دولتی ایران از آن جهت بود که براساس سند چشم‌انداز بیست ساله کشور، ایران باید در سال ۱۴۰۴ با حفظ هویت اسلامی، انقلابی و بومی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه دست پیدا کند و به کشوری الهام بخش در جهان اسلام تبدیل شود. این سیاست کلان در حالی اتخاذ شده است که علی‌رغم تلاش‌ها و اقدامات صورت گرفته، هنوز بخش عمده سازمان‌های مهم و اثرگذار در کشور ما را سازمان‌های دولتی تشکیل می‌دهند. از این رو اهمیت شناخت متغیرهایی که می‌توانند عوامل روان‌شناختی کارکنان را که خود با پیامدهای سازمانی (نظیر عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، غیبت کارکنان و نظایر آن) رابطه دارند، تحت تأثیر قرار دهند، دو چندان می‌شود.

۳- بر اساس نتایج تحلیل عاملی انجام شده، کارکردهای منابع انسانی رده‌بندی شده‌اند. به زعم پژوهشگران، نتایج حاصل شده تا حدودی براساس انتظارات بوده است، به طوری که بار عاملی آموزش کارکنان دارای رتبه اول و سپس به‌ترتیب مسیر شغلی، استخدام، مسیر شغلی، جبران خدمات، روابط کارکنان و ارزشیابی عملکرد قرار گرفتند. هر چند در تحقیقات مشابه خارجی که به صورت بخشی در مورد کارکردهای منابع انسانی انجام شده است، ارزشیابی عملکرد در رتبه آخر نبوده است. در هر حال نتایج این تحقیق در این زمینه نشان می‌دهد که افراد مورد مطالعه در سازمان‌های دولتی اعتقاد داشته‌اند که ارزشیابی عملکرد و روابط کارکنان می‌توانند عدالت سازمانی و تبع آن سرمایه روان‌شناختی را با ضریب بالاتری تحت تأثیر قرار دهند؛ لذا این امر لزوم توجه و بازنگری در این سیستم‌ها را نشان می‌دهد.

۴- همچنین بر اساس نتایج تحلیل عاملی و رده‌بندی انجام شده در این تحقیق، به ترتیب عدالت مراوده‌ای دارای بالاترین رتبه و سپس عدالت توزیعی و رویه‌ای قرار گرفته‌اند. اما در تحقیقی که کول و فلینت در سال ۲۰۰۳ در زمینه جبران خدمات انجام دادند، بار عاملی ادراک عدالت رویه‌ای بیشتر از عدالت توزیعی و مراوده‌ای بوده است. این موضوع براساس نظر تیبات و والکر (۱۹۷۵) قابل توجیه نیست؛ زیرا مفاهیم عدالت رویه‌ای به وسیله کنترل فرایند، کار



می‌کنند [۳]: یعنی افراد احساس می‌کنند که بعضی از عوامل عدالت توزیعی نظیر قوانین کار و قوانین عمومی مربوط به پرداخت‌ها، خارج از کنترل سازمان متبوع خود می‌باشد؛ بنابراین منصفانه بودن رویه‌هاست که در کنترل سازمان قرار می‌گیرد؛ در نتیجه رعایت ویژگی‌های عدالت رویه‌ای در متن کارکردهای منابع انسانی، احساس کارکنان نسبت به قابل کنترل بودن فرایندهای منابع انسانی بالا می‌رود و کارکردهای منابع انسانی بر روی ادراک عدالت رویه‌ای تأثیر پر رنگ‌تر می‌گذارد و از این راه سرمایه روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۵- در نهایت با توجه به آزمون‌های همبستگی و رگرسیون چندگانه انجام شده، ارتباط مستقیم بین کارکردهای منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی (۰/۵۰) تأیید شد. اما با ورود ادراک عدالت سازمانی به عنوان متغیر مداخله‌گر، میزان تأثیرگذاری کارکردهای منابع انسانی افزایش (۰/۵۵) یافته است؛ به عبارت دیگر کارکردهای منابع انسانی از راه ادراک عدالت سازمانی موجب ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های مورد مطالعه می‌شود. این امر به‌طور دقیق براساس انتظارهای پژوهشگران بوده است. چرا که بررسی‌ها نشان می‌دهند که عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه با توجه به نقش مهم سازمان‌های دولتی در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در این سازمان‌ها پیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان‌های دولتی نمادی از جامعه بوده و تحقق و اجرای عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه می‌باشند. از طرف دیگر بی‌عدالتی در سازمان‌ها، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود و به این ترتیب سرمایه روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

## ۸- نتیجه‌گیری

در این مقاله بیان شد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی، رویکرد جدید و مؤثری را پیش روی بهبود پیامدهای سازمانی قرار می‌دهد. از این رو سرمایه‌گذاری روی سرمایه روان‌شناختی عملاً به منزله سرمایه‌گذاری بر سایر سرمایه‌ها خواهد بود. نگارندگان با درک این موضوع، در صدد طراحی مدل ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌ها بر آمدند. این مدل با بررسی تعامل‌های چند سویه میان کارکردهای منابع انسانی، سرمایه روان‌شناختی و اجزای آن و نیز نقش مداخله‌گر ادراک عدالت سازمانی ارائه شد تا به کمک آن بتوان ضمن ارتقای

سرمایه روان‌شناختی، نسبت به بسط و توسعه عملکرد سازمان و متقابلاً شادی و نشاط و بالندگی سازمانی به صورت بهینه‌تری یاری رساند. با توجه به نتایج این تحقیق و نیز علم به این موضوع که تاکنون در تحقیقی سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر وابسته مورد مطالعه قرار نگرفته است، این تحقیق می‌تواند مبنای مناسبی برای مطالعات بیشتر در زمینه‌هایی باشد که سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر نهایی مورد توجه قرار گیرد. به این منظور جدای از نقش مثبت عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی، می‌توان متغیرهای مداخله‌گری دیگری نظیر ارتباطات اثربخش سازمانی را مورد بررسی قرار داد. از طرف دیگر، بر اساس نتایج مطالعات پیشین می‌توان متغیرهای دیگری را در نقش تعدیلگر در مدل وارد کرد. همچنین در این تحقیق رابطه مستقیم کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی مطالعه شد. با توجه به رتبه‌بندی انجام شده بر اساس بار عاملی کارکردهای منابع انسانی، اطلاعات خوبی حاصل شده است که این اطلاعات می‌تواند منبع مناسبی برای مدیران سازمان‌های دولتی و نیز پژوهشگرانی باشد که در صدد رسیدن به نتایج بهتری هستند. البته باید توجه داشت که کارکردهای منابع انسانی، تنها عوامل مؤثر بر ادراک عدالت کارکنان و سرمایه روان‌شناختی نیستند و عوامل مؤثر دیگری نظیر عوامل رفتاری، فناوری، ساختار و سیستم و عوامل زمینه‌ای وجود دارند که می‌توانند ادراک عدالت کارکنان در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهند؛ از این رو به نظر می‌رسد که این متغیرها اگرچه تحت کنترل کامل مدیران منابع انسانی نیستند، با این وجود آنان می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های مؤثر در سازمان نسبت به این عوامل و تنظیم رویه‌های مربوطه دخالت داشته باشند. در این صورت پیشنهاد می‌شود که در راستای تبیین عوامل مؤثر در ارتقای سرمایه روان‌شناختی، تحقیقات آینده بر عوامل مذکور به خصوص عوامل زمینه‌ای و رفتاری تمرکز نمایند.

در نهایت با توجه به اینکه داده‌های پژوهش از راه نظرسنجی حاصل شده‌اند، و نظرهای شخصی در پرسشنامه‌ها به دلیل تعصب در پاسخ‌دهی مستعد تحریف هستند، لذا این موضوع ممکن است نتایج تحقیق را به مخاطره بیندازد. از سوی دیگر این پژوهش در ماهیت خود از نوع همبستگی بوده است. بنابراین نمی‌توان روابط به دست آمده را از نوع روابط علت و معلول تلقی کرد، از این رو پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده مورد توجه قرار گیرد.



## ۹- پی‌نوشت‌ها

1. Soft and hard

## ۱۰- منابع

- [1] Alvani, M., Pourezzat, A.A.; "Social justice is the foundation of sustainable development", *Kamale Modiriat*, Faculty of management, Shahid Beheshti University, Tehran. No. 3, 2003 [In Persian].
- [2] Cropanzano R., Slaughter J.E., Bachiochi P. D.; "Affirmative action organizational justice and black applicants' reactions to"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 6, 2005.
- [3] Colquitt J., Conlon D. E., Porter C.; "Justice at the millennium: A meta-analytical organizational"; *Journal of Applied Psychology*, No. 3, 2001.
- [4] Azar, A. Khaef Elahi, A.A., Danayee-fard, H., Alipour, D.Z.; "Designing the model of fair human resources management"; *Scientific Semi-Annual Journal of Research in Human Resources Management*, Imam Hossein University, Vol. 1, No. 2, 2009 [In Persian].
- [5] Luthans F., Norman S., Avolio B., Avey J.; "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship"; *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 2, 2008.
- [6] Snyder C.R., Lopez S.J.; *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*; Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, 2007.
- [7] Luthans F., Avolio B.J., Avey; "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction"; *Personnel Psychology*, No. 60, 2007.
- [8] Fatih Çetin; "The effects of the organizational psychological capital on the

- attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey"; *European Journal of Social Sciences*, Vol. 21, No. 3, 2011.
- [9] Avey James B., Luthans F., Ronda Smith M., Palmer Noel F.; "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time"; *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15, No. 1, 2010.
- [10] Luthans F., Youssef C.M., Sweetman D.; "Impact of positive appraisals of relationships and health on employees: Overall well-being", *Under Journal Review*, Not Published, 2010.
- [11] Wright M.O., Crawford E., Masten A.; "Resilience and spirituality in youth"; In E. Roehlkepartain, P.E. King, L. Wagener & P.L. Benson (Eds.), *The Handbook of Spiritual Development in Childhood and Adolescence*, Thousand Oaks, CA: Sage, 2005.
- [12] Farmer S.; Beehr T., Love K.; "Becoming an undercover police officer: A note on fairness perceptions, behavior, and attitudes"; *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35.
- [13] Folger R., Cropanzano R.; *Organizational justice and human resource management*; Sage Publications, 1998.
- [14] Matteson M. T., Ivancevich J. M.; *Organizational behavior and management*; McGraw-Hill Companies Inc., 1996.
- [15] Charash V.C., Spector P.E.; "The role of justice in organizations. a meta analysis"; *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 80, 2001.
- [16] Saunders M., Thornhill A.; "Trust and mistrust in organizations: An exploration using an organizational justice framework"; *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 13, No. 4, 2004.
- [17] Jawahar I. M.; "A model of organizational justice and workplace aggression"; *Journal of Management*, Vol. 28, No. 6, 2002.
- [18] Abbas-Pour A., "Comparison of the human resources functions with the



- strategic human resources management functions"; *Journal of Management Science*, No. 58, Autumn, 2002 [In Persian].
- [19] Harel Gedaliahui H., Tzafrir Shay S.; "The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm"; *Human Resource Management*, John Wiley & Sons, Inc., 1999.
- [20] Raymond J. Stone; Human resource management; *John Wiley & Sons Australia*, 7th Edition, Limited, Aug 25, 2010.
- [21] Milkovich G.T., Newman J.N.; Compensation; New York, Mc-Grow Hill.
- [22] Ryan R.M., Deci E.L.; "On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being"; *Annul Review Psychology*, Vol. 52, 2005.
- [23] Avey B., James Luthans Fred, Jensen S.; "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover"; *Human Resource Management*, September–October, Vol. 48, No. 5, 2009.
- [24] Adams V.H., Snyder C.R., Shorey H.S., Cheavens J., Pulvers K. M.;" Hope and academic success in college"; *Journal of Educational Psychology*, 94 (4), 2002.
- [25] Ormrod J.E.; Educational psychology: Developing learners; 5<sup>th</sup> edition, *Upper Saddle River, N.J.: Pearson/ Merrill Prentice Hall*, 2006.
- [26] Bandura A.; *Self-efficacy: The exercise of control*; New York: *Freeman, Management*, 2<sup>ed</sup> edition, Sage Publications, 1997.
- [27] Schwarzer R., Luszczynska A.; "Social cognitive theory"; In M. Conner & P. Norman (Eds.), *Predicting Health Behavior*, 2<sup>nd</sup> edition, *Buckingham, England: Open University Press*, 2005.
- [28] Leana C.R., Van Burren H.J.; "Organizational social capital and employment proactices"; *Academy of Management Review*, Vol. 24, 1999.
- [29] Bos K.V.; "Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice"; *Journal of*



*Vocational Behavior*, Vol. 58, 2001.

[30] Fians E., Alan G.; "HRM practice and employee attitudes"; Personnel Review, Vol. 34, No. 5, 2005.

[31] Mohaghar A., Faghih M., Bayazi A.; "Review of the effect of quality management on organizations' performance"; *Management Research in Iran*, Vol. 14, No. 4, Winter 2010 [In Persian].



