

تاریخ دفاع	گروه	استاد راهنما	عنوان لاتین	عنوان فارسی	پدید آورنده	ردیف
۱۳۹۸/۰۸/۲۷	مدیریت دولتی - تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی	دانائی فرد حسن	The study of the effect of perception of transparency on public trust considering the role of moderation generational difference	ساخت دانش در حوزه اشاعه خط‌مشی: مطالعه ای قلمرویی	مهدی زاده فاطمه	۱
<p>چکیده: اشاعه نوع خاصی از ارتباطات است، که در آن پیام‌های مورد نظر، ایده‌های نو هستند. نظریه پردازان اشاعه خط‌مشی در زمینه‌های مختلف در این امر اشتراک نظر دارند که انتخاب خط‌مشی‌های یک کشور، توسط انتخاب‌های دیگر کشورها شکل می‌گیرد به عبارت دیگر خط‌مشی‌گذاران در اتخاذ تصمیم‌های سیاسی خود از کشورهای همسایه کمک می‌گیرند. پژوهش حاضر درصدد است با ارائه تصویر کلی از اشاعه خط‌مشی از طریق مطالعه‌ای حوزه‌ای، ادبیات موجود در این زمینه را مورد بررسی قرار دهد. که در راستای انجام این کار پس از جستجو کامل تعداد ۵۲ مقاله انتخاب شده است و در حوزه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفت. پس از انجام مطالعات به اهمیت مکانیزم یادگیری و تقلید در فرایند اشاعه نسبت به دیگر مکانیزم‌ها اشاره شد و همچنین از میان مدل‌های این حوزه، مدل اشاعه منطقه ای و تعامل ملی بیش‌ترین حجم مطالعات را به خود اختصاص داده بودند.</p>						

۱۳۹۹/۰۵/۰۵	مدیریت دولتی - خط مشی گذاری عمومی	فانی علی اصغر	The Effects of Service Quality and Green Marketing on Brand Performance through Brand Equity and Social Responsibility	بررسی تاثیر ادراک از شفافیت بر اعتماد عمومی با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری تفاوت نسلی	کشاورز سیده الهام	۲
<p>چکیده: هدف پژوهش حاضر مطالعه تأثیر کیفیت خدمات و بازاریابی سبز بر عملکرد برند از طریق ارزش ویژه برند و مسئولیت پذیری اجتماعی بوده است؛ در این تحقیق ارتباط بین متغیرهای یاد شده تبیین شده است؛ روایی پرسشنامه بر مبنای نظر استاد راهنما و خبرگان بازاریابی شرکت اirtویا بررسی شده است و پایایی آن برای هر متغیر بیش از ۰.۷ بوده است، روش تحقیق حاضر توصیفی و روش گردآوری اطلاعات میدانی و بر مبنای بکارگیری پرسشنامه و در دسته تحقیقات کاربردی در جهان امروز بیش از گذشته نقش دولت در رضایت شهروندان حائز اهمیت است. در اغلب جوامع، اختیارات زیادی به مقامات دولتی محول شده است. پس از آن، باید اطمینان حاصل شود که این انتقال قدرت تنها مؤثر نیست بلکه مورد سو استفاده قرار نمی‌گیرد. کاهش اعتماد شهروندان به دولت و نهادهای دولتی از بحران‌های جهان امروز است. یک جامعه زمانی آسیب‌پذیر می‌شود که دولت نمی‌تواند عملکردهای اصلی (مانند عدالت، امنیت، شفافیت، اعتماد، برنامه‌های استحقاقی و...) را به اکثریت مردم خود تحویل دهد. چنین وضعیتی فاقد تعهد سیاسی و یا عدم تعهد برای توسعه و اجرای سیاست‌های دولت خواهد بود. چنین اقتصادهای شکننده‌ای به طور معمول توسط فساد زیر آب می‌روند که رهبران را قادر به انجام اقدامات بی‌رحمانه می‌کند. بنابراین، بررسی این موضوع جالب است که آیا شفافیت را می‌توان به عنوان ابزاری برای مبارزه با آسیب‌پذیری دولت مورد استفاده قرار داد؟ شفافیت در این زمینه اساساً به معنی در دسترس بودن و دسترسی به اطلاعات به عامه مردم است که می‌تواند کنترل و تعادل لازم برای جامعه را فراهم کند تا پاسخگویی جامعه عمومی و خصوصی را افزایش دهد. شفافیت تضمین می‌کند اطلاعات در دسترس است که می‌تواند شهروندان برای اندازه‌گیری عملکرد مقامات مورد استفاده قرار گیرد. به این معنی، شفافیت برای رسیدن به پاسخگویی به کار می‌رود، که به این معنی است که مسئولان می‌توانند مسئول اقدامات خود باشند. بدون شفافیت و پاسخگویی، اعتماد بین دولت و کسانی که حکومت می‌کنند وجود ندارد. زمانی هم که اعتماد وجود نداشته باشد بی‌ثباتی اجتماعی، محیطی و اقتصادی رخ می‌دهد. ارائه اطلاعات کافی برای شهروندان جهت ایجاد انتظارات منطقی و به حداکثر رساندن مشارکت شهروندان در خلق یک خدمت به تناسب بهتر نیازها و خواسته‌های آن‌ها و در نهایت رضایت آن‌ها را افزایش می‌دهد (کارپن و همکاران، ۲۰۱۵). اعتماد هم مقدمه و هم نتیجه‌ی شفافیت است. شفافیت برای ایجاد حس اعتماد و پاسخگویی لازم است (استنلی و همکاران، ۲۰۰۵). اعتماد به عنوان یک مزیت شفافیت بین مقامات و شهروندان مورد بحث قرار می‌گیرد (وگلسانگ و لستر، ۲۰۰۹). یکی از رویدادهای نسبتاً مهم در جوامع امروزی، موضوع شکاف نسل‌هاست. شهروندان در یک کشور از لحاظ (سن، جنسیت، فرهنگ، سبک زندگی، درآمد و...) با هم متفاوت هستند. تغییرات جمعیت شناختی در شهروندان دولت را با چالش‌های منحصربه‌فردی روبرو می‌کند (کاپور سلیمان، ۲۰۱۱). در اصل، تفاوت‌های نسلی بر سبک‌های ارتباطی، نیازهای فن‌آوری، اولویت‌های توسعه حرفه‌ای، انتظارات و... تاثیر می‌گذارد (هابرل و همکاران، ۲۰۰۹). برای مثال یک نسل ممکن است چالش‌هایی را برای عدم صداقت رهبران ملی ایجاد کنند (آرتلی و ماکون، ۲۰۰۹). نسل جدید تغییرات تکنولوژیک را به راحتی می‌پذیرند و از طریق شبکه‌های اجتماعی به راحتی در جریان همه چیز قرار می‌گیرند. به طور کلی همیشه نسل بعدی انتظارات بالاتری نسبت به نسل قبلی دارند (اسپیرو، ۲۰۰۶). این ویژگی‌ها و نگرش‌های اغلب متناقض باعث تعارضات بین نسلی می‌شوند (بهرنس، ۲۰۰۹). نسل‌های پی‌درپی شهروندان، که هر یک از آن‌ها کاملاً متفاوت از پیشینیان خود عمل می‌کند، سلسله مراتبی عمودی سخت را به وجود می‌آورند که دولت را با مشکل مواجه می‌کنند (آرتلی و ماکون، ۲۰۰۹). قرار داشته است؛ جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مشتریان خودروهای هیبریدی شرکت اirtویا می‌باشند که نامحدود می‌باشند؛ بوسیله فرمول کوکران، تعداد نمونه موردنیاز برای این پژوهش حدود ۳۸۴ نفر تعیین گردید؛ برای جبران ریزش احتمالی؛ پرسشنامه بیشتری پخش شد که در نهایت تعداد ۳۸۴ پرسشنامه سالم مورد تحلیل قرار گرفت؛ در این تحقیق از روش خوشه‌ای برای نمونه‌گیری استفاده شده است؛ جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از تحلیل مسیر و مدلسازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم افزار لیزرل ۸.۵۴ استفاده شده است؛ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار کیفیت خدمات بر ارزش ویژه برند، بازاریابی سبز بر مسئولیت پذیری اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی بر ارزش ویژه برند و عملکرد برند و ارزش ویژه برند و تاثیر نداشتن بازاریابی سبز بر ارزش ویژه برند در شرکت اirtویا بوده است.</p>						

۱۳۹۹/۰۷/۲۱	مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی	خائف الهی احمد علی	The Effect of Types of Employees' Temperament on Their Procrastination (Banking Industry Employees)	تاثیر نوع مزاج کارکنان بر میزان تعلل کاری آنان (کارکنان بخش خدمات بانکی)	وهاب زاده مقدم فاطمه سادات	۳
<p>چکیده: با تغییر نگرش سازمان‌ها به انسان از نگاه ابزاری و اداری به اقتصادی؛ بکارگیری آنها در سازمان در قالب فرایند بکارگیری مؤثر سرمایه‌های انسانی با چالش‌هایی نظیر افت بهره‌وری و عملکرد روبروست. بنابراین، در میان متغیرهای مؤثر بر این مقوله‌ها می‌توان عوامل بی‌شماری را برشمرد که دایره پژوهش حاضر بررسی رابطه نوع مزاج کارکنان و احتمال بروز اهمال کاری است؛ یعنی کارکنان با توجه به مزاج‌های گوناگونی که دارند (بلغم، صفرا، سودا و دم) امکان دارد درجات مختلفی از اهمال کاری را در کار نشان دهند. مزاج یکی از ویژگی‌های فردی است که در طب سنتی ایران مطرح شده و ضمن ایجاد تفاوت در افراد، بر رفتار و توانایی آنان اثر می‌گذارد. در این پژوهش پس از مطالعه عمیق مبانی نظری، نسبت به استخراج شاخص‌های سنجش مزاج کارکنان بر اساس آموزه‌های طب سنتی و مشورت با پزشکان متخصص طب سنتی ایران و سپس طراحی پرسشنامه سنجش مزاج اقدام شد. همچنین برای سنجش ابعاد اهمال کاری، از پرسشنامه استاندارد استیل (۲۰۰۲) استفاده شد. سپس بعد از توزیع پرسشنامه‌ها میان کارکنان بانک ملت در شهر تهران، با استفاده از روش رگرسیون، تأثیرگذاری مزاج بر اهمال کاری و ابعاد آن مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه، با استفاده از تحلیل واریانس و آزمون کروسکال-والیس نسبت به بررسی تفاوت میانگین مزاج‌ها از نظر اهمال کاری اقدام شد. همچنین رویی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ، بررسی و تأیید شد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که مزاج (بلغم، دم، صفرا و سودا) بر اهمال کاری کارکنان بانک تأثیر معنادار دارد. همچنین مزاج‌های چهارگانه از نظر میانگین اهمال کاری با یکدیگر تفاوت دارند. در این خصوص پیشنهاد می‌گردد مدیران و دست‌اندرکاران حوزه بانکداری کشور، به متغیرهای معرفی شده در این پژوهش توجه نمایند تا بتوانند از میزان اهمال کاری کارکنان بانک بکاهند. همچنین پژوهشگران آتی می‌توانند دامنه مزاج و اهمال کاری را از حیث موضوعی و موضعی در سازمان‌ها و صنایع دیگر گسترش دهند.</p>						
۱۳۹۹/۰۳/۳۱	مدیریت دولتی - خط مشی گذاری عمومی	دانائی فرد حسن	The impact of organizational learning on strategic innovation: the meditating effect of cultural organization (case: banking industry)	بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری استراتژیک: نقش تعدیلگری فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: صنعت بانکداری)	مهریار چوسری مرتضی	۴
<p>چکیده: نظامات خط مشی گذاری و سازمان‌های دولتی، برای مواجهه با مسائل گوناگون، نیازمند خط مشی‌هایی هستند تا بتوانند بر مشکلات غلبه کنند. خط مشی‌هایی که علاوه بر انطباق این سیستم‌ها با شرایط، پس از تعامل عناصر و عوامل فراوان درونی و بیرونی، و اثرات ظهور ناگهانی ویژگی‌های مختلف در سیستم، این نظامات را قادر بر حل مسائل نمایند. عدم توانایی کنترل بسیاری از رفتارهای این سیستم‌ها نیز، از ویژگی‌های دیگر این نظامات به شمار می‌رود. ناظر به مباحث پارادایم علم پیچیدگی، نظریه پیچیدگی نیز، که سیستم‌های پیچیده را تئوریزه می‌کند، ویژگی‌های ناگهان ظهوری حالات، رفتارهای تاحدودی غیرقابل کنترل، جابه‌جایی میان لبه‌های نظم و بی‌نظمی، و تعاملات فراوان عامل‌ها را جزو مشخصه‌های اساسی سیستم‌های انطباقی پیچیده در نظر می‌گیرد. جهت درک ره‌آوردهای نظریه پیچیدگی برای علم اداره امور عمومی/مدیریت دولتی، نیازمند آشنایی با ادبیات موضوع، برشماری ویژگی‌های سیستم‌های پیچیده، و فهم روش‌شناسی و چارچوب معرفت‌شناسی آن هستیم؛ پس از طی این گام‌ها، دستیابی به تصویری کلان از نظریه پیچیدگی در مدیریت دولتی، کمک‌شایانی خواهد نمود تا بتوان از عینک پیچیدگی به مقولات سازمان‌ها و نظام‌های دولتی نگریست. به همین جهت مرور حوزه‌ای نظام‌مند، با توجه به هدف پژوهش، روش مناسبی خواهد بود؛ این نوع از مرور که معمولاً از جهت تمرکز بر ادبیات حوزه‌ی مشخص شده‌ی پژوهش، شناسایی نقصان‌های احتمالی موجود در ادبیات، تمرکز بر نقاط کانونی، یافته‌ها و دلالت‌های پژوهش‌های انجام شده، شناخته می‌شود، جهت انجام پژوهش برای دستیابی به تصویری کلان از نظریه پیچیدگی در مدیریت دولتی، انتخاب گردید. پس از ترسیم این تصویر کلی، ارائه تعریفی جامع از پیچیدگی و جمع‌بندی ویژگی‌های مورد استفاده‌ی آن در مدیریت دولتی، راهبردهایی نیز جهت بهره‌مندی اندیشمندان، متخصصان، پژوهشگران و پژوهشگران مدیریت دولتی، پیشنهاد گردید.</p>						

۱۳۹۹/۰۲/۲۷	مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی	فانی علی اصغر	Designing a Compensation Model in Knowledge Based Organization Based on Evidence-Based Approach	طراحی مدل جبران خدمات در شرکت های دانش بنیان براساس رویکرد مبتنی بر شواهد	کاوسی سیده الهه	۵
<p>چکیده: برخورداری از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، تاکید بر سهم برتر منابع انسانی در تولید ملی به عنوان مهم‌ترین اهداف سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ برشمرده شده است. با توجه به نقش کلیدی منابع انسانی در رشد و توسعه فناوری کشور، سلامت، رفاه و امنیت نیروها از یک سو و نقش بارز جبران خدمات در جذب، پرورش و حفظ نیروهای دانشی از سوی دیگر، ضرورت طراحی مدل‌های کارای جبران خدمات در سازمان‌های دانش بنیان را چندین برابر کرده است. یکی از شواهد اصلی ناکارآمدی سیستم جبران خدمات، ترک خدمت نیروهای دانشی ناراضی از سازمان است. بنابراین محقق به منظور طراحی مدل مطلوب جبران خدمات از رویکرد مبتنی بر شواهد استفاده کرده است. در رویکرد مبتنی بر شواهد ابتدا به بررسی وضع موجود براساس شواهد ناکارآمدی پرداخته می‌شود. سپس براساس شکاف موجود میان وضع موجود و مطلوب و شواهد واقعی، وضع مطلوب تبیین می‌گردد. در واقع جبران خدمات مبتنی بر شواهد بر نظرات افراد درگیر در جبران خدمات به جای تعصبات بی‌پایه و تصمیم‌گیری‌های نادرست متکی است. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی وضع موجود جبران خدمات و ارائه یک مدل سیستم جبران خدمات در سازمان‌های دانش‌بنیان فناوری‌محور است. روش‌شناسی این پژوهش ترکیبی است. جامعه آماری در بخش کمی شامل ۲۲۰ نیروی دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان دانشگاه صنعتی شریف بودند که سازمان خود را ترک کرده بودند. از این تعداد، ۱۳۸ نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کیفی مشتمل بر مدیران، سرپرستان سازمان‌های دانش‌بنیان دانشگاه صنعتی شریف و خبرگان دانشگاهی بودند که ۲۰ نفر از آنها به روش گلوله برفی انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی از تحلیل واریانس، آزمون تی و فریدمن و در بخش کیفی از روش تحلیل تم استفاده شد. نتایج فاز کمی نشان می‌دهد تمامی مؤلفه‌های هجده‌گانه جبران خدمات که ذیل پنج بعد حقوق و دستمرد، مزایا، تعادل کار - زندگی، عملکرد و شناخت و فرصت‌های مسیر شغلی و پیشرفت قرار دارند، پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شده‌اند و در در زمره علل ترک خدمت کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی و بی‌کفایتی وضع موجود جبران خدمات محسوب می‌شوند. در نهایت نه مضمون تحت عنوان «ظرفیت سازمانی»، «بسترها»، «سیستم جبران خدمات»، «راهکارها»، «پیامدهای فردی مثبت»، «ارزیابی فرآیندی»، «عدم ترک خدمت نیروی دانشی» و «پیامدهای گروهی مثبت» و «پیامدهای سازمانی مثبت» احصا شدند.</p>						

۱۴۰۰/۰۶/۱۳	مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی	فانی علی اصغر	the effect of organizational hope on organizational citizenship behavior with moderating role of organizational justice	بررسی تأثیر امید سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگری عدالت سازمانی	جاودانه صادق	۶
<p>چکیده: رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی است که به صورت خود جوش و کاملاً اختیاری و بدون از اینکه توسط سیستم رسمی سازمان تعریف شده باشد، باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود. از جمله عواملی که می‌تواند به ایجاد و تقویت رفتار شهروندی سازمانی کمک نماید، امید سازمانی است. امید یعنی توانایی درک شده (بیرونی) برای رسیدن به اهداف مطلوب و قدرت اراده (درونی) برای رسیدن به این هدف‌ها. برخی از تحقیقات تأیید کرده‌اند که کارکنان با امید به زندگی سازمانی بالا، از طریق بروز دادن رفتار شهروندی سازمانی و همچنین رعایت عدالت در سازمان بیشتر برانگیخته می‌شوند. از این رو، هدف پژوهش حاضر، توسعه دانش درباره امید سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و همچنین نحوه اثرگذاری امید بر رفتار شهروندی با توجه به نقش تعدیلگری عدالت سازمانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان ستادی وزارت خانه آموزش و پرورش می‌باشد. برای سنجش امید سازمانی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، از روش تحلیل عاملی تأییدی، استفاده شد. همچنین برای سنجش متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد پودساکف و مکزی (۱۹۸۹) و عدالت سازمانی مورمن (۱۹۹۱)، استفاده شد. روایی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا و واگرا و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تعیین شد. داده‌ها و اطلاعات از نمونه آماری ۳۸۰ نفری براساس جدول مورگان و براساس طبقه‌بندی تصادفی ساده جمع‌آوری شد، که با کمک نرم‌افزارهای Spss و Smart pls به روش معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که امید سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۰/۱۶۲ تأثیر مثبت و معناداری دارد. امید سازمانی بر عدالت سازمانی، به میزان ۰/۳۴۶ درجه مثبت و مورد تأیید قرار گرفت. و همچنین نقش تعدیلگری عدالت سازمانی بر رابطه بین امید سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به میزان ۰/۱۳۸ درجه مثبت و مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین در این خصوص پیشنهاد می‌شود که مدیران و سرپرستان، موضوع عدالت سازمانی را مورد توجه و سرلوحه کار خود قرار دهند و در حمایت‌های خود براساس فرصت‌های رشد و توسعه و رضایتمندی کارکنان از سوی سازمان را برای کارمندان فراهم نمایند.</p>						

۱۳۹۹/۱۲/۰۴	مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی	خائف الهی احمدعلی	Designing and explaining the maturity model of human capital analytic in large organizations.	طراحی و تبیین مدل بلوغ تحلیل سرمایه انسانی در سازمان های بزرگ	فاضل حسن آبادی مهسا	۷
<p>چکیده: تحلیل های سرمایه انسانی در دنیای امروزی به مزیت رقابتی عمده تبدیل شده اند به طوری که بدون تحلیل های شواهد محور، سازمان ها قادر نخواهند بود تصمیم گیری های درست و معتبری را در دنیای پیچیده و متغیر کسب و کارهای امروزی اتخاذ کنند. برغم اهمیت روزافزون چنین تحلیل هایی در تصمیم گیری های سطوح مختلف سازمان، سازمان های ایرانی نتوانسته اند چنین قابلیت هایی را در خود گسترش دهند. رشد و پرورش چنین قابلیت هایی به یکباره روی نمی دهد بلکه مستلزم دنبال کردن توالی از رویدادهای بهم پیوسته برای رسیدن به سطح عالی است. یکی از ابزارهای ارزشمند برای ترسیم و جهت دادن به چنین نقشه راهی مدل های بلوغ هستند که به طور روز افزونی در دامنه وسیعی از رشته ها بکار می روند. در واقع مدل های بلوغ ابزاری برای پرورش و ایجاد چنین قابلیت هایی در سازمان ها هستند. مدل های بلوغی که نه تنها وضعیت موجود را توصیف میکنند بلکه با تکیه بر دانش معتبر از بافت، سازمان، صنعت و محیط سازمان رهنمودهای عملی به سازمان برای رسیدن به مرحله مطلوب تجویز میکنند. با وجود این، مدل های قبلی بر مدل های توصیفی تکیه کرده اند و اغلب مدل جامعی در زمینه تحلیل سرمایه انسانی به طور خاص ارائه نشده است. و دانش معتبری از راه رسیدن سازمان ها به وضعیت مطلوب ارائه نمیکنند. لذا این پژوهش سعی دارد تا با استفاده از طیف بلوغ چنین قابلیت هایی (تحلیل سرمایه انسانی) را در دو مرحله توصیفی و تجویزی برای سازمانهای بزرگ در حوزه فناوری اطلاعات طراحی و تبیین کند. در واقع این پژوهش با بکارگیری رویکرد ترکیبی درصدد است تا به این پرسش پاسخ دهد چگونه می توان با اتکا به مدل بلوغ، ظرفیتهای تحلیل سرمایه انسانی را در دو مرحله توصیفی و تجویزی برای سازمان های بزرگ حوزه فناوری اطلاعات بهبود بخشید. روش شناسی این پژوهش در غالب رویکرد ترکیبی قرار میگیرد به طوری که با بکارگیری رویکرد دلفی و پیمایش، نتایج و رهنمودهای پژوهش حاصل می شوند</p>						
۱۳۹۷/۰۷/۱۵	مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی	فانی علی اصغر	An examination of the impasse and injustice felt by the officials of the Tehran municipality	واکاوی پیشایندها و پسایندهای احساس بی عدالتی از سوی کارکنان شهرداری تهران	بطحائی سیدمحمدمسعود	۸
<p>چکیده: هدف از انجام این پژوهش، واکاوی پیشایندها و پسایندهای احساس بی عدالتی از سوی کارکنان شهرداری تهران است. بر این اساس در این مطالعه دو روش پژوهش کمی و کیفی (آمیخته) برای پاسخ به مسئله و سوالات پژوهش بکار گرفته شدهاند. به منظور جمعآوری دادهها برای پاسخ به سوالات پژوهش، جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی عبارتند از: متخصصان و اساتید دانشگاهی رشته های مدیریت، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دولتی، رفتار سازمانی و در بخش کمی شامل کارکنان شهرداری منطقه ۷ تهران به تعداد ۱۴۰۰ نفر است. در بخش کیفی پژوهش، به منظور انتخاب نمونه آماری، از روش نمونهگیری هدفمند استفاده شده است. فرایند نمونهگیری در این مرحله تا آنجایی ادامه مییابد که اشباع نظری (تا جایی که مصاحبه شوندگان پاسخ جدیدی برای سوالات پژوهش نداشته باشند) حاصل شود. نمونه گیری در بخش کمی، به شیوه تصادفی نظام مند انجام شد. همچنین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۰۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیمهساختار یافته است. در بخش کمی پژوهش نیز پرسشنامه محقق ساخته برای گردآوری اطلاعات استفاده خواهد شد. پرسشنامه های مذکور براساس مقوله های مستخرج از مصاحبه های انجام شده با متخصصان طراحی خواهد شد. در بخش کیفی داده های حاصل از هر یک از مصاحبه ها کدگذاری شدند و مقوله های مستخرج از این کدگذاریها به عنوان مبنایی برای طراحی سوالات پرسشنامه قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از روش کمی پژوهش نیز (پرسشنامه)، از آمار توصیفی و استنباطی (نرم افزار SPSS) استفاده شد. بین زنان و مردان، بین متاهلین و مجردین و بین کارشناسان و مدیران در احساس بی عدالتی تفاوت معنی داری وجود ندارد. تفاوت میانگین احساس بی عدالتی در مدارک تحصیلی مختلف و تفاوت میانگین سابقه ی شغلی در بروز احساس بی عدالتی به لحاظ آماری معنی دار است. تاثیر میزان حقوق بر احساس بی عدالتی در سطح خطای بیشتر از ۰.۰۵ معنی دار نیست.</p>						

۱۴۰۰/۰۶/۳۱	مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی	خائف الهی احمدعلی	Identify Criteria For Measuring The Quality Of Human Resource Management Strategy In The Public Sector	شناسایی معیارهای اندازه گیری کیفیت استراتژی منابع انسانی در بخش دولتی	میرکی حسن اباد فاطمه	۹
<p>چکیده: در شرایط متغیر و متحول امروزی، سازمان‌ها برای آن که بتوانند از دیگر سازمان‌های مشابه برتری داشته باشند، باید در جذب و حفظ منابع انسانی تلاش نمایند. استراتژی منابع انسانی همان برنامه مؤثری است که؛ سازمان را قادر می‌سازد در برابر تغییرات و تحولات جهانی نسبت به رقبا برتری داشته باشد و مزیت رقابتی به دست آورند. مزیت رقابتی در سازمان به معنا کیفیت، نوآوری، پاسخگویی است. حال آنکه امروزه سازمان‌ها پی برده‌اند که موفقیت‌شان در گرو حفظ منابع انسانی از طریق استراتژی منابع انسانی است، نقش مدیریت منابع انسانی و مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها پررنگ‌تر شده است. مدیران منابع انسانی با تدوین استراتژی‌های باکیفیت سبب می‌شوند تا رفتار کارکنان را در جهت اهداف سازمان تغییر دهند به گونه‌ای که سازمان به اهداف خود برسد. به دلیل نقش حیاتی استراتژی‌های منابع انسانی در موفقیت سازمان‌ها باید سنج‌ها و مؤلفه‌های کیفیت استراتژی منابع انسانی شناسایی شود. هدف این پژوهش شناسایی معیارهای کیفیت استراتژی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی بود. برای شناسایی معیارهای کیفیت استراتژی مدیریت منابع انسانی به دلیل بدیع بودن و عدم پژوهشی در این حوزه برای شناسایی معیارها از طریق مطالعه کتابخانه ای (مقاله‌ها، پایان نامه‌ها و کتاب‌ها) و مصاحبه با تعداد محدود (۳ نفر) انجام شد. سپس معیارهای شناسایی شده در قالب پرسنامه در اختیار هیئت خبره قرار گرفت. هیئت خبرگان علمی و عملی درباره معیارهای شناسایی شده به قضاوت نشستند و ۱۳ معیار به اجماع رسید و در ۴ طبقه قرار گرفت. برای ارتباط، تأثیر و تأثر معیارها از طریق روش کمی (مدل معادلات ساختاری) بررسی شد و تمام معیارها معنی‌دار شدند.</p>						
۱۳۹۷/۰۳/۰۷	مدیریت - مدیریت رفتاری	فانی علی اصغر	A survey and exploration on the organizational civilization in Iran government organizations	واکاوی و تبیین تمدن سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران	زرین نگار محمدجعفر	۱۰
<p>چکیده: پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگویی پیرامون موضوع تمدن سازمانی در سازمان‌های دولتی است. پژوهش از نظر هدف بنیادین - کاربردی، از نظر ماهیت، تحقیق‌های پیمایشی و از نظر پارادایمی، تحقیق‌های آمیخته اکتشافی است. جامعه آماری در بخش کیفی، خبره‌های منابع انسانی و رفتار سازمانی است. برای شناسایی خبره‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. ۲۰ خبره با توجه به کفایت داده استفاده شد. برای تست مدل ۳۸۴ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل، تئوری داده‌بنیاد و رویکرد معادلات ساختاری است. گردآوری داده‌ها از مصاحبه عمیق در کنار پرسشنامه ۴۹ گویه‌ای استفاده شد. نتایج داده‌بنیاد مویید این بود که؛ در شرایط علی تعیین اهداف و رهبری تمدن سازمانی شناسایی شد. پدیده اصلی مدنیت سازمانی، در رابطه با شرایط مداخله‌گر، سازمان کمال‌گرا شناسایی شد. بستر حاکم، فرهنگ سازمانی و اقدامات مطلوب مدیریت منابع انسانی توانمندساز و راهبرد اصلی سوسیوکراسی، ادھوکراسی، تکنوافوکراسی و مریتوکراسی قطعی و شناسایی شد. پیامد اصلی این مدل نیز سازمان متمدن است و نتایج ناشی از مدل حداقل مربعات جزئی، تایید و روابط آن صحیح طراحی گردیده بود.</p>						

۱۳۹۷/۰۴/۱۳	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	دلخواه جلیل	Investigating the Effect of Job Adhesion on Organizational Citizenship Behavior; Investigating the Moderating (Role of Individual Spirituality	بررسی ویژگی‌های تاییدکننده‌های مشهور و نقش آن‌ها در ایجاد اعتبار تاییدکننده و تاثیر آن بر مساله اعتماد به برند با نقش تعدیل‌گر فضای جمعی منفی (صنعت نوشیدنی برند سان‌استار)	کشاورزی عباس	۱۱
<p>چکیده: در دو دانشگاه تربیت مدرس و موسسه آموزش عالی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان عامل بسیار قوی در پیشبرد اهداف دانشگاه‌ها است که به چسبندگی شغلی کارکنان و معنویت فردی در محیط دانشگاه‌ها مرتبط می‌شود، روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی بوده و از حیث نوع در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دو دانشگاه تربیت مدرس و موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی تهران است که تعداد آن‌ها ۱۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای تعیین نمونه از جدول مورگان بهره گرفتیم و تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد استفاده شده یافته‌ها: چسبندگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد و نقش تعدیل‌گر معنویت فردی بر رابطه تأثیرگذار است و اینکه سطح تمام متغیرها بیشتر از حد متوسط است که برای دو دانشگاه به نسبت رضایت‌بخش است و جنسیت و تحصیلات افراد بر رفتار شهروندی آن‌ها در دانشگاه اثر نداشته است. نتیجه اینکه در فرضیات تأیید شده با پژوهش‌های صورت گرفته از نظر سطح متغیرها و اثر متغیر مستقل و وابسته بر هم دارای هم‌راستایی است.</p>						
۱۳۹۷/۰۶/۳۱	مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی	دلخواه جلیل	The study of the effect of workplace status on job satisfaction. study the role of moderation organizational justice	تاثیر موقعیت کاری بر رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیلگری عدالت سازمانی	خلیلی متینا	۱۲
<p>چکیده: در دو دانشگاه تربیت مدرس و موسسه آموزش عالی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان عامل بسیار قوی در پیشبرد اهداف دانشگاه‌ها است که به چسبندگی شغلی کارکنان و معنویت فردی در محیط دانشگاه‌ها مرتبط می‌شود، روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی بوده و از حیث نوع در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دو دانشگاه تربیت مدرس و موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی تهران است که تعداد آن‌ها ۱۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای تعیین نمونه از جدول مورگان بهره گرفتیم و تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد استفاده شده یافته‌ها: چسبندگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد و نقش تعدیل‌گر معنویت فردی بر رابطه تأثیرگذار است و اینکه سطح تمام متغیرها بیشتر از حد متوسط است که برای دو دانشگاه به نسبت رضایت‌بخش است و جنسیت و تحصیلات افراد بر رفتار شهروندی آن‌ها در دانشگاه اثر نداشته است. نتیجه اینکه در فرضیات تأیید شده با پژوهش‌های صورت گرفته از نظر سطح متغیرها و اثر متغیر مستقل و وابسته بر هم دارای هم‌راستایی است.</p>						

۱۳۹۷/۰۲/۰۱	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	دانائی فرد حسن	The Effect of Organizational Goal Ambiguity on the Employees Morale (Case Study: Public service Organization of Yazd)	بررسی تاثیر ابهام هدف سازمانی بر روحیه کاری کارکنان (مورد مطالعه سازمان های خدمات عمومی استان یزد)	آخوندی مصطفی	۱۳
<p>چکیده: یکی از عوامل مهمی که در افزایش بهره وری سازمان ها، تاثیر به سزایی دارد روحیه کارکنان می باشد. در این پژوهش میزان تاثیر ابهام هدف سازمانی بر روحیه کارکنان در سازمان های خدمات عمومی استان یزد مورد بررسی گرفته است. رویکرد پژوهش حاضر، کمی و استراتژی آن پیمایشی - توصیفی است و با توجه به پیمایشی بودن پژوهش، داده های پژوهش با استفاده از پرسش نامه گردآوری شده و از پرسشنامه استاندارد بین المللی پی اف اس به عنوان پرسشنامه روحیه و پرسشنامه استاندارد رینی(۱۹۸۳) به عنوان پرسشنامه ابهام هدف سازمانی استفاده شد. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۳۸۰ نفر تعیین شد که پرسشنامه ها از جامعه آماری پژوهش که ۷۹ سازمان خدمات عمومی استان یزد بودند جمع آوری شدند و با استفاده از آزمون های آماری و معادلات ساختاری با نرم افزارهای SPSS و Smart PLS نتایج پژوهش مورد تحلیل قرار گرفتند. از آنجایی که سعی داشتیم کلیه شباهت ها و تفاوت های سازمان ها با هم، در شرایطی نزدیک به استاندارد انجام شود و چنین اقدامی مستلزم اطلاعات زیاد و بررسی علمی گسترده داشت، برای افزایش روایی و پایایی از طبقه بندی سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان یزد، استفاده کردیم. یافته های پژوهش نشان می دهد افزایش ابهام هدف سازمانی موجب افزایش روحیه کارکنان می شود. همچنین افزایش ابهام هدف با توجه به عوامل فردی و سازمانی تاثیر متفاوتی بر روحیه دارد از آن جمله می توان به افزایش روحیه کارکنان زنان، کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و بالاتر)، کارکنان با تجربه کاری کمتر از ۵سال و بیش از ۱۵ سال و کارکنان با سن زیر ۳۰ سال و بالای ۴۰ سال در اثر افزایش ابهام هدف سازمانی و کاهش روحیه کارکنان دارای تحصیلات دیپلم در اثر افزایش ابهام هدف سازمانی اشاره کرد.</p>						
۱۳۹۷/۰۶/۳۱	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	دلخواه جلیل	Investigation of the Effects of Organizational Engagement on Cyberloafing	بررسی تأثیر تعلق سازمانی بر پرسه زنی مجازی؛ نقش تعدیلگر رضایتمندی شغلی بر آن	عزیزاللهی ایماسادات	۱۴
<p>چکیده: افزایش رقابت در تمامی صنایع، مدرن و ارزان تر شدن ابزارهای ارتباطی و توسعه فناوری اطلاعات منجر به رشد تجارت جهانی و ایجاد تغییرات بزرگ در اقتصاد جهانی شده و بیشتر استفاده از وسایل مربوط به فناوری اطلاعات (مانند کامپیوتر، تبلت و تلفن های هوشمند) برای اینترنت است (سینار و کارسیوگلو ، ۲۰۱۵). امروزه اینترنت قسمتی از زندگی شخصی و کاری هر انسان شده که به همراه خود مزایای زیادی را برای افراد و سازمان ها به همراه داشته (آزله و پلات ، ۲۰۱۲) و می توان گفت اینترنت به یک ابزار ضروری برای ارتباطات شغلی بدل شده است (دیویس و همکاران، ۲۰۰۲)، اما یک نقطه ضعف و عیب آن بروز یک رفتار نامناسب از سوی کارکنان است که پرسه زنی مجازی نامیده می شود (نیائی و همکاران، ۲۰۱۴). پرسه زنی مجازی به عنوان یک رفتار انحرافی در زمینه گذشت و گذار در اینترنت از سوی کارکنان در زمانی که باید کار کنند معرفی شده است (ناطق و قاسمی، ۱۳۹۴). احساس تعلق فرایندی است که به موجب آن ، افراد خود را با شخص دیگری یا گروهی از افراد همسان و همانند می بینند و مانند یک منبع تأثیرگذار بر روی انگیزش افراد برای اقدام و فعالیت مشترک عمل می کند. حس یکی بودن با یک جمع و دسته انسانی سبب می گردد که اهداف و منافع شخصی افراد، تابع اهداف و منافع جمع و دسته گردد، که در نتیجه احتمال اقدام جمعی و مشترک را بر اساس فهم و درک مشترک افزایش می دهد (کرامر و همکاران، ۱۹۹۶). هم چنان که احساس تعلق اجتماعی بر احساس یکی بودن با یک طبقه اجتماعی دلالت دارد، احساس تعلق سازمانی به احساس یکی بودن یا همانندی اعضا با سازمان اشاره می کند که از ویژگی های محوری، پایدار و متمایز آن متأثر می شود (رویشانکار و پن، ۲۰۰۸). پرسه زنی مجازی گاهی اوقات منجر به رضایتمندی شغلی کارکنان می شود. رضایت شغلی به عنوان یکی از نگرش های مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است (راجلبرگ ، ۲۰۰۷). الندرینه و ماجایوسکایت (۲۰۱۶) بیان کردند که عوامل متعددی با رضایتمندی شغلی در ارتباط هستند؛ عواملی همچون جو سازمانی، محیط کار منعطف، استقلال و امنیت شغلی. در این راستا و با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا تعلق سازمانی بر پرسه زنی مجازی کارکنان تأثیرگذار است و نقش رضایتمندی شغلی در این رابطه به چه صورت است؟</p>						

۱۳۹۷/۱۱/۰۸	مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی	خائف الهی احمدعلی	The impact of Psychological Empowerment on Self-efficacy: The moderating effect of Perceived Organizational Support	تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خودکارآمدی با توجه به نقش تعدیلگر حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان	درخشش ناهید	۱۵
<p>چکیده: از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است. چرا که کارکنان توانمند علاوه بر برخورداری از عملکرد موثرتر، شاخص های بالاتری از بهره وری را برای سازمان فراهم می نمایند. اگرچه مطالعات متعددی در مورد عوامل موثر بر خودکارآمدی انجام شده است ولی کمتر مطالعه ای به بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر خودکارآمدی کارکنان پرداخته است. این پژوهش به بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر خودکارآمدی پرداخته است؛ در عین حال نقش تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه موردی درمیان کارکنان مدیریت درمان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان و واحدهای تابعه آن در سطح استان انجام شده، نمونه آماری با استناد به جدول مورگان به تعداد ۲۸۵ نفر از کارکنان سازمان مذکور و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی، انتخاب شده است. ابزار مورد استفاده برای جمع آوری داده ها، پرسش نامه بود. در این پژوهش همبستگی میان متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۲۳ انجام شده است. نتایج این پژوهش از یک سو، حاکی از تأیید تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خودکارآمدی و از سوی دیگر، نقش حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان متغیر تعدیل گر را به تأیید رسانده است به عبارت دیگر نتایج حاکی از آنند که توانمندسازی روانشناختی، با خودکارآمدی کارکنان رابطه داشته و متغیر حمایت سازمانی ادراک شده این رابطه را تعدیل می کند.</p>						
۱۳۹۷/۰۴/۱۳	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	دلخواه جلیل	Investigating generational differences and public service motivation (PSM) between public personnel	بررسی تفاوت های نسلی انگیزه خدمت عمومی کارکنان در سازمان های عمومی	بابایی وحیده	۱۶
<p>چکیده: یکی از موضوعات متداول پژوهش حوزه مدیریت دولتی این بوده است که چه تمایزی میان افرادی که به استخدام سازمان های دولتی و عمومی در می آیند با افراد شاغل در واحدهای خصوصی و غیرانتفاعی وجود دارد. تحولات فنی و جمعیتی که طی قرن های نوزدهم و بیستم دنیا را درنوردیده، از جمله سرعت بالای روند صنعتی شدن و به تبع آن افزایش شهرنشینی و مهاجرت از روستا به شهر، بهبود ابزارهای تکنولوژی و تسریع و بهبود ارتباطات، انقلاب های اجتماعی و سیاسی و در نهایت جریان های نوسازی و توسعه کشورهای جهان سوم پیامدهای اجتماعی زیادی داشته است. یکی از این پیامدها بروز نوعی تفاوت ارزشی و هنجاری میان نسل جوان و نسل قدیمی تر شده است که از آن با تعبیری مثل تفاوت نسلی و یا شکاف نسلی نام برده می شود. از سویی دیگر می توان گفت، نسل ها سازنده جامعه هستند، رشد نسل ها از درون خانواده شروع شده و می تواند در قالب ساختارهای حکومتی تداوم داشته باشد. ازینرو توجه به مسائل پیش روی مدیران با نگاهی به تفاوت های موجود در میان نسل های مختلف ضروری است. ره آورد این پژوهش به بسط نظری و عملی انگیزه خدمت عمومی و تاثیر تجربه های نسلی افراد بر آن کمک می کند و با ارائه راهکارهایی به مدیران و کارکنان، باعث افزایش بهره وری در سازمان می شود. حال این سوال مطرح می گردد که چگونه می توان انگیزه خدمت عمومی کارکنان بخش عمومی را با توجه به تفاوت های نسلی آنها تبیین کرد؟</p>						

۱۳۹۵/۰۳/۳۱	مدیریت دولتی - تشکیلات و روشها	فروزنده دهکردی لطف الله	The Causes of Corruption in the Municipality of Tehran	بررسی علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران (پژوهشی ترکیبی)	عباس زاده واقفی شیرین السادات	۱۷
<p>چکیده: این پژوهش در مورد علل بروز فساد اداری در شهرداری تهران تحقیق و بررسی نموده و در آن عوامل موثر در بروز را از طریق اکتشافی از میان خبرگان احصاء کرده سپس به بررسی و پژوهش در مورد آن پرداخته است. در انتها بر اساس داده ها و نتایج آماری و مصاحبه های انجام شده با خبرگان و عامیان نتیجه گیری های مرتبط بعمل آمده است. سنجش ها بصورت میدانی و مستقیم صورت گرفته است. بدیع بودن عنوان پژوهش و محدودیتهای فراوان در زمینه جمع آوری اطلاعات و تحلیل های واقع گرایانه بر اهمیت آن افزوده است</p>						
۱۳۹۵/۰۷/۰۳	مدیریت - مدیریت منابع انسانی	دانائی فرد حسن	Understanding the Role of Organizational Storytelling in Creating and Sense Making of Human Resource Development Spirit and .Physical Configuration	واکاوی نقش داستان سرایی سازمانی در ایجاد و معنا بخشی به روح و پیکره مادی توسعه منابع انسانی	اصغری صارم علی	۱۸
<p>چکیده: این پژوهش با هدف فهم ویژگی های عاملیت فعال/منفعل نسبت به توسعه منابع انسانی و ساختار حمایتگر/غیر حمایتگر از توسعه منابع انسانی، درصد ارائه نوعی نظریه توصیفی (از نوع گونه شناسی ها) در توسعه منابع انسانی با عنوان «ماتریس توسعه منابع انسانی» است. چهار وضعیت سازمانی قابل پیش بینی در ماتریس توسعه منابع انسانی و ویژگی های هر وضعیت، تفسیر شدند. همچنین، اعتباریابی و کاربست عملی ماتریس توسعه منابع انسانی در شش شرکت مینا انجام شد و در نهایت نقش داستان سرایی سازمانی در ایجاد و معنا بخشی به روح و پیکره مادی توسعه منابع انسانی مورد واکاوی قرار گرفت.</p>						
۱۳۹۵/۰۴/۲۹	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	دانائی فرد حسن	Exploring the mechanisms of improving quality of public policies in Iran	واکاوی سازوکارهای ارتقاء کیفیت خط مشی های عمومی در ایران	ولی اصل جواد	۱۹
<p>چکیده: همه حکومتها برای حل مسائل فراروی جامعه خود، بهبود شرایط و بهره گیری از فرصتها، به سازوکارهایی به نام خط مشی های عمومی متوسل میشوند. برای ارتقاء کیفیت خط مشی هایی سازوکارهای متعددی با توجه به محیط، شرایط و فرهنگ هر جامعه پیشنهاد شد است. هدف غایی پژوهش، شناسایی سازوکارهای ارتقاء کیفیت خط مشی های عمومی در ایران و همچنین مشخص کردن اهمیت این سازوکارها است. پژوهش صبغه ترکیبی دارد. در مرحله نخست، سازوکارها از طریق مصاحبه احصاء و در کنار سازوکارهای بدست آمده از ادبیات و پیشینه ی پژوهش، سنجه ای تدوین و در مرحله دوم، چنین سنجه ای در معرض قضاوت نخبگان امر قرار داده شد. در نهایت ۶۸ سازوکار شناسایی و در ۹ مولفه و سه بعد دانشی، سیاسی و مدیریتی طبقه بندی شد.</p>						

۱۳۹۸/۳۰/۲۰	مدیریت بازرگانی - بازرگانی بین‌المللی	سید حمید خداداد حسینی	A Comparative Study of the Effects of Internal Factors and Intention on Consumer Behavior of Admissible and Inadmissible Music Productions	مطالعه تطبیقی تأثیر عوامل درون فردی و قصد بر رفتار مصرف کنندگان تولیدات انواع موسیقی مجاز و غیرمجاز	زهره طاهر	۲۰
<p>چکیده: فهم رفتار مصرف کننده در خصوص مصرف مجاز و غیرمجاز موسیقی به بازاریابان و سیاستگذاران حوزه موسیقی کمک می نماید تا با اتخاذ استراتژی ها و سیاست های مناسب، مصرف کنندگان را به سمت مصرف تولیدات موسیقی مدنظر سوق دهند. هدف از پژوهش حاضر، دستیابی به مدلی بر اساس نظریه رفتار برنامه ریزی شده است که عوامل درون فردی که منجر به مصرف تولیدات موسیقی به صورت مجاز یا غیرمجاز می شود را شرح دهد. در نهایت با مقایسه دو گروه مصرف کنندگان تولیدات موسیقی مجاز و غیرمجاز می توان درک بهتری از عوامل درون فردی مؤثر بر رفتار مصرف کنندگان موسیقی به دست آورد و استراتژی های بازاریابی مناسبی برای هدایت مصرف کنندگان به مصرف موسیقی مدنظر تدوین کرد. بدین منظور، نگرش، عادت و انگیزه لذت جویانه به عنوان عوامل درون فردی و قصد به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری مورد مطالعه شامل دانشجویان دانشگاه های تهران هستند. نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات، توصیفی است. روش مورد استفاده در این پژوهش پیمایش و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تحلیل نشان می دهد نگرش تأثیر معناداری بر قصد برای مصرف تولیدات موسیقی مجاز و غیرمجاز ندارد. اما عادت و انگیزه لذت جویانه از طریق متغیر میانجی قصد بر رفتار مصرف کنندگان تولیدات موسیقی تأثیر مثبت و معنادار دارد و همچنین عادت به طور مستقیم نیز بر رفتار مصرف کنندگان تأثیر می گذارد. با مقایسه متغیرهای پژوهش بین دو گروه مصرف کنندگان تولیدات مجاز و غیرمجاز، نتایج نشان می دهد که بین این دو گروه از نظر رفتار مصرف و نگرش تفاوت معناداری وجود دارد، اما از نظر انگیزه لذت جویانه، عادت و میزان قصد تفاوت معناداری وجود ندارد.</p>						
۱۳۹۵/۰۳/۳۰	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	خائف الهی احمدعلی	The role of organizational anomie in employees attitude: Dose the organizational identity is the influential variable?	نقش آنومی سازمانی در نگرش کارکنان: تا چه حد هویت سازمانی متغیر اثرگذاری است	الهیان کیکانلو لیلی	۲۱
<p>چکیده: آنومی سازمانی در حوزه جامعه شناسی متولد شده است و بی هنجاری است. و در واقع نیروی انسانی اساسی ترین عنصر راهبردی برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانها است. سازمان ها با آگاهی نسبت به این مزیت، هویت سازمانی را به عنوان دارایی برای مدیریت استراتژیک در نظر گرفته اند. کارکنان نیز با آگاهی یافتن نسبت به هویت سازمانی و اصلاح و بهبود مستمر آن می توانند شاهد وقوع تحولات مثبتی که هر سازمانی برای دست یابی به آن ها تلاش می کنند. بر این اساس، هدف تحقیق حاضر نقش آنومی سازمانی در نگرش کارکنان: تا چه حد هویت سازمانی متغیر اثرگذاری است. در این راستا، جامعه آماری این تحقیق کارکنان و مدیران دانشگاه بجنورد و دانشگاه کوثر مستقر در استان خراسان شمالی می باشد. نمونه آماری شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان در این دانشگاه بودند که به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع آوری داده ها استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها در قالب مدل یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS و برنامه لیزرل صورت پذیرفت؛ نتایج نشان داد که آنومی سازمانی تأثیر معناداری بر نگرش کارکنان در سازمان ندارد و همچنین نقش تعدیلگری هویت سازمانی بین آنومی سازمانی و نگرش کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است.</p>						

۱۳۹۵/۰۳/۰۴	مدیریت - مدیریت منابع انسانی	خائف الهی احمدعلی	Designing a Model of HR Value Creation in the Public Sector	طراحی مدل ارزش آفرینی منابع انسانی در بخش دولتی	نعمتی سمیه	۲۲
<p>چکیده: هیود ارائه خدمات عمومی تاثیر بسزایی در توفیق دولت ها دارد. بهره مندی از نظرات و لحاظ نمودن منفعت عموم ذی نفعان خارجی و داخلی(شهروندان و کارکنان) در ارتقا کیفیت خدمات عمومی سبب نزدیکی مردم و بخش عمومی و ارتقا سطح اعتماد عمومی و رضایتمندی می شود و این عملکرد نشان از پاسخگویی بخش عمومی و بهره گیری بهینه و مسئولانه از ظرفیت ها و منابع ملی دارد. مضاف به اینکه این دیدگاه جامع و چندسویه سبب می شود تا سازمان های عمومی در خلا کار نکنند و عملکردی ارائه دهند که از دیدگاه عموم ذی نفعان ارزش تلقی می شود، بنا بر این اساس هدف اصلی و بنیادی این پژوهش ارائه تبیینی از مفهوم " ارزش " و " فرایند ارزش آفرینی منابع انسانی" در بخش عمومی است.</p>						
۱۳۹۵/۰۳/۲۵	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	خائف الهی احمدعلی	investigating the effects of staff resilience on their performance due to trait personality	بررسی تأثیر میزان تاب‌آوری کارکنان بر عملکرد آنان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی	رسولی جواد	۲۳
<p>چکیده: محیط‌های کسب و کار ناآرام و آشفته که خصوصیت رقابتی بودن، نیازمندی به مشتریان و پیچیدگی و یکپارچگی فعالیت‌های کسب و کار را دارند، سازمان‌ها را همیشه آسیب‌پذیر به تعدد خطرات کرده‌اند. این محیط‌ها نیاز به سازمان‌های به اندازه کافی انعطاف‌پذیر، متناسب و خلاق دارد که به شرایط متغیر واکنش نشان می‌دهند. با افزایش فشارهای کاری و ازدیاد تنش‌های موجود در محیط کاری، تاب‌آوری مسأله مهمی در سازمان‌ها به شمار می‌رود. تاب‌آوری به‌عنوان قابلیت انعطاف‌پذیری تلقی می‌شود که تداوم و بهبود را بعد از استرس تضمین می‌کند. تاب‌آوری به معنای سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. نوعی ترمیم خود، که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی، شناختی همراه است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر تاب‌آوری کارکنان بر عملکردشان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی انجام شده است و از نظر هدف پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر نوع گردآوری داده‌ها در دسته‌ی تحقیقات توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. از این رو، جامعه آماری در این پژوهش دیوان محاسبات کشور می‌باشد که پراکندگی و توزیع جغرافیایی آنها در سراسر کشور می‌باشد. نمونه آماری پژوهش دیوان محاسبات منطقه یک کشور شامل استان‌های تهران، البرز، قزوین، اراک، سمنان، و قم می‌باشد. با توجه به جامعه آماری، روش نمونه‌گیری مناسب این پژوهش، روش خوشه‌ای یک مرحله‌ای است. بنابراین بر اساس آلفای ۵ درصد و سطح خطای ۵ درصد حداقل نمونه مورد نیاز ۱۶۹ تخمین زده شد. در جامعه آماری که مجموعاً ۳۰۰ پرسنل دارد، تعداد ۲۲۰ پرسشنامه توزیع گردید که نهایتاً ۱۹۴ پرسشنامه به صورت کامل و صحیح تکمیل گردید. برای انجام این پژوهش از سه پرسشنامه شامل پرسشنامه تاب‌آوری (استاندارد)، ویژگی‌های شخصیتی (محقق ساخته)، عملکرد کارکنان (استاندارد) استفاده شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است؛ آمار توصیفی برای گردآوری و طبقه‌بندی داده‌های جمعیت شناختی و آمار استنباطی برای پاسخ به فرضیات پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. این تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2 و روش حداقل مربعات جزئی انجام شده است. همچنین با استفاده از نرم‌افزار SPSS 20 و آزمون‌های T یک نمونه‌ای، T دو نمونه‌ای مستقل، آنالیز واریانس یکطرفه و توکی تبیین یافته‌های جانبی پژوهش انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشانگر این است که میزان تأثیر تاب‌آوری بر عملکرد کارکنان (از طریق متغیر میانجی ویژگی‌های شخصیتی) رد شده و ارتباط معناداری به اثبات نرسیده است. همچنین رابطه معنادار بین تاب‌آوریکارکنانبا ویژگی‌های شخصیتی و نیز تاب‌آوری کارکنان با عملکرد کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. واژگان کلیدی: تاب‌آوری، عملکرد، ویژگی‌های شخصیتی.</p>						

۱۳۹۵/۱۲/۰۴	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	دانائی فرد حسن	investigating the effects of staff resilience on their performance due to trait personality	بررسی تاثیر تجربه برند و شهرت برند بر وفاداری به برند با نقش میانجی عملکرد برند	ایمانی خواه فهیمه	۲۴
<p>چکیده: بی تردید، عالی ترین هدف بخش دولتی کشور، تحقق منفعت عامه است. در حیطه اختیار کارکنان دولت، انگیزه خدمت عمومی، ابزاری است تا به مدد آن، منفعت عمومی تحقق یابد. بر مبنای تئوری تعیین هدف، عامل انگیزه، متاثر از ویژگی های هدف سازمانی است. این نوشتار، به واکاوی میزان اثرگذاری پدیده ابهام هدف سازمانی (به عنوان یکی از ویژگی های هدف سازمان) بر انگیزه خدمت عمومی می پردازد. رویکرد پژوهش حاضر، کمی و استراتژی آن پیمایشی - توصیفی است. از طریق نمونه گیری سهمیه ای نمونه ای شامل ۷۷۹ نفر از کارکنان شاغل در ۱۶ وزارتخانه بخش دولتی کشور(هر وزارتخانه به طور میانگین ۴۸ نفر) انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه ای در مقیاس پنج گانه لیکرت جمع آوری داده ها صورت گرفت. روایی و پایایی ابزار پژوهش و آزمون فرضیات پژوهش توسط نرم افزار SPSS19 و SmartPLS2 مورد تحلیل و تایید قرار گرفتند. یافته های پژوهش نشان می دهد افزایش ابهام هدف سازمانی، تاثیر بسزایی در کاهش انگیزه خدمت عمومی کارکنان بخش دولتی و ابعاد آن دارد. علاوه بر این، از میان پنج متغیر کنترل ادراک عدالت سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد به مدیر، اعتماد به سرپرست و ارزیابی عملکرد؛ نقش میانجی جزئی متغیر رضایت شغلی در ارتباط میان هدف سازمانی و انگیزه خدمت عمومی در قالب مدل تایید شده پژوهش به اثبات رسید. نتیجه آن که وجود ابهام در اهداف بخش دولتی کشور، عامل تضعیف انگیزه خدمت عمومی کارکنان دولتی است و رضایت شغلی کارکنان دولت تا حدی از اثر منفی ابهام هدف بر انگیزه خدمت عمومی می کاهد. کلید واژه ها: انگیزه خدمت عمومی، ابهام هدف سازمانی، تئوری تعیین هدف، بخش دولتی</p>						
۱۳۹۵/۰۷/۲۵	مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی	خائف الهی احمدعلی	A study on the impact of brand equity and brand loyalty on repurchase intention with the mediator role of innovation in services (case study: Snapp Food application in Tehran)	بررسی تاثیر ارزش ویژه برند و وفاداری به برند روی قصد خرید مداوم با نقش تعدیل گری نوآوری در خدمات (مطالعه موردی: برنامه کاربردی اسنپ فود در استان تهران)	احمدی حسین	۲۵
<p>چکیده: به طور کلی هدف اصلی مدیران، ارتقاء سرمایه های سازمانی است. یکی از این سرمایه ها، سرمایه روانشناختی است که بر توانمندی ها و ویژگی های مثبت افراد تاکید کرده و باعث افزایش دیگر سرمایه های سازمانی نظیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می گردد. سرمایه روانشناختی به مولفه های مثبت زندگی مانند امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی می پردازد و سعی می کند با نگاهی علمی، حضور این مولفه ها را در زندگی کارکنان هموارتر سازد. با توجه به افزایش روزافزون اهمیت سرمایه روان شناختی برای سازمان ها، پژوهش حاضر به بررسی و تبیین نقش امنیت روانی بر رابطه بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی می پردازد. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن کلیه اساتید دانشگاه های شهر کابل بود که ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و امنیت روانی نقش تعدیل گر را در این رابطه ایفا می کند.</p>						

۱۳۹۵/۱۲/۰۷	مدیریت - مدیریت سیاستگذاری بخش عمومی	دانائی فرد حسن	Designing a framework for evaluating the quality of public policy in Iran: Mixed Research	طراحی چارچوبی برای ارزشیابی کیفیت خط مشی های عمومی در ایران: پژوهشی ترکیبی	شکری زینب	۲۶
<p>چکیده: در دنیای مدرن و پیچیده امروزی، دو نحله خط مشی گذاری قابل تصور است: خط مشی گذاری تئوری محور و خط مشی گذاری مبتنی بر شواهد و مستندات. نحله اول بر کاربرد تئوری ها در خط مشی گذاری اتکا دارد و نحله دوم بر استفاده از شواهد و مستندات معتبر در خط مشی گذاری تاکید دارد. ارزشیابی خط مشی ها از ابزارهای خط مشی گذاری مبتنی بر شواهد است که بر اساس آن و با فراهم کردن شواهد مناسب به اتخاذ خط مشی هایی که بیشترین اثربخشی و کمترین هزینه را دارد کمک می کند و خط مشی گذاری به صورت آگاهانه تر صورت می گیرد. خط مشی های عمومی نقش مهمی در پیشرفت و توسعه کشورها ایفا می کنند به طوری که تحقق اهداف توسعه و رفاه هر کشوری به کیفیت خط مشی های عمومی آن بستگی دارد. مسئله مهمی که نظام اداری کشور با آن مواجه است چگونگی ارزشیابی خط مشی ها و برنامه هاست که خود ریشه در ضعف دانش فنی و نظری آن در سازمان های مختلف دارد. شواهد نشان می دهد که در ارزشیابی خط مشی های عمومی به کیفیت خط مشی های عمومی توجه نمی شود. این پژوهش ترکیبی در مرحله نخست خود، با اتکا به پژوهش کیفی و تکنیک تحلیل داده ها بر اساس نظریه داده بنیاد، چارچوبی برای ارزشیابی کیفیت خط مشی های عمومی ایران طراحی کرده است. در مرحله دوم نیز چارچوب مفهومی حاصل در معرض آزمون کمی قرار گرفته است. نتایج به دست آمده از آزمون چارچوب مفهومی پژوهش با استفاده از نرم افزار Amos و مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد که بر اساس فرایند خط مشی گذاری عمومی، مهم ترین مراحل تأثیرگذار در کیفیت خط مشی عمومی مرحله تدوین خط مشی عمومی و مشروعیت بخشی به خط مشی عمومی به ترتیب با ضریب تأثیر ۰/۶۸ و ۰/۵۷ بوده اند. همچنین، نتایج پژوهش مبین معناداری مدل های اندازه گیری در سطح اطمینان ۹۹ درصد است.</p>						
۱۴۰۰/۰۸/۱۵	مدیریت بازرگانی - مدیریت استراتژیک	فرشته منصوری موید	Modeling Creating Shared Value by Investigating Personal Value, Social Identity and Perceived Corporate Authenticity: Promethee Approach	مدلسازی خلق ارزش مشترک با بررسی ارزش فردی، هویت اجتماعی و اصالت ادراک شده شرکت با رویکرد پرومته	فاطمه پرویز	۲۷
<p>چکیده: هر بنگاه باید از طریق چشم انداز ارزش مشترک به تصمیمات و فرصت ها نگاه کند. این منجر به رویکردهای جدیدی خواهد شد که باعث ایجاد نوآوری و رشد بیشتر برای شرکت ها می شود همچنین مزایای بیشتری برای جامعه خواهد داشت (Kramer & Porter, 2011). شرکت های بزرگ جهانی سالهاست که به اهمیت خلق ارزش مشترک برای پایداری کسب و کار خود پی برده اند، اما این رویکرد در مورد شرکت های کوچک و متوسط کمتر اتخاذ شده است. امروزه شرکت های کوچک و متوسط نقش بسزایی در توسعه و رشد اقتصادی کشورها دارند. این بنگاه ها نقش ویژه ای در تبدیل اقتصاد به اقتصادی رقابتی، پویا، مبتنی بر دانش و نیز توانایی رشد مداوم، ایجاد شغل و تحکیم انسجام اجتماعی دارند. به علاوه شدت یافتن رقابت جهانی، افزایش بی اطمینانی و تقاضای فزاینده برای محصولات متنوع باعث شده است که اقبال به این صنایع بیشتر شود. بنابراین با توجه به نقشی که خلق ارزش مشترک می تواند در آشتی دادن کسب و کار و جامعه داشته باشد، شرکت های کوچک و متوسط با بهره گیری هر چه بیشتر از این رویکرد می توانند بیش از پیش به سودآوری و رونق در کسب و کار خود دست یابند. از این رو این پژوهش بدنبال مدلسازی خلق ارزش مشترک با بررسی مولفه های ارزش فردی، هویت اجتماعی و اصالت ادراک شده شرکت با رویکرد پرومته است.</p>						