



دانشگاه آزاد اسلامی
فرم پیشنهاد تحقیق
پایان نامه کارشناسی ارشد

عنوان تحقیق به فارسی: بررسی تاثیر رفتار اخلاقی رهبران بر بدینی سازمانی از دیدگاه
کارکنان شعب سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز

نام دانشجو: .
نام خانوادگی دانشجو: حمیدی
رشته تحصیلی: مدیریت دولتی
نیمسال ورود به مقطع جاری: اول

دانشکده: .
گروه تخصصی:
گرایش: مالی
نیمسال شروع به تحصیل:

نام و نام خانوادگی و امضاء استاد راهنما:
نام و نام خانوادگی و امضاء استاد مشاور:

تاریخ تصویب در شورای گروه تخصصی:		
تأیید ریاست	تأیید مدیر پژوهشی	تأیید کارشناس پژوهشی
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
تاریخ ارسال به حوزه پژوهشی واحد همجوار:		
تأیید معاونت پژوهشی واحد:	تاریخ بررسی و تأیید امور پژوهشی واحد:	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

توجه: لطفاً این فرم با مساعدت و هدایت استاد راهنما تکمیل شود.

۱- اطلاعات مربوط به دانشجو:

نام: نام خانوادگی: شماره دانشجویی:

مقطع: کارشناسی ارشد رشته تحصیلی: گروه تخصصی:

گرایش: نام دانشکده: سال ورود به مقطع جاری:

نیمسال ورودی:

آدرس پستی در شاهرود:

آدرس پستی در شهرستان محل سکونت:

تلفن ثابت محل سکونت: تلفن همراه: تلفن محل کار:

دورنگار: پست الکترونیک:

۲- اطلاعات مربوط به اساتید راهنما و مشاور:

تذکرات:

- دانشجویان دوره کارشناسی ارشد می توانند یک استاد راهنما و حداکثر دو استاد مشاور و دانشجویان دوره دکتری حداکثر تا دو استاد راهنما و دو استاد مشاور می توانند انتخاب نمایند.
- در صورتی که اساتید راهنما و مشاور **مدعو** می باشند، لازم است سوابق تحصیلی، آموزشی و پژوهشی کامل ایشان (رزومه کامل) شامل فهرست پایان نامه های کارشناسی ارشد و رساله های دکتری دفاع شده و یا در حال انجام که اساتید مدعو، راهنمایی و یا مشاوره آنرا بر عهده داشته اند، **به همراه مدارک مربوطه** و همچنین آخرین حکم کارگزینی (حکم هیأت علمی) ضمیمه گردد.
- اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت پذیرش خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از ارسال آن به دانشگاه و حوزه پژوهشی و یا در نوبت قرارداد و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند. بدیهی است در صورت عدم رعایت موازین مربوطه، مسئولیت تأخیر در ارائه پروپوزال و عواقب کار، متوجه گروه تخصصی و دانشکده خواهد بود.

اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

نام و نام خانوادگی:..... تاریخ تولد:..... شماره شناسنامه:.....
کد ملی:..... صادره از:.....
آخرین مدرک تحصیلی دانشگاهی/حوزوی..... تخصص اصلی:.....
رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی):..... تلفن همراه:.....
تلفن منزل یا محل کار:..... آدرس پست الکترونیکی (Email):.....
نحوه همکاری با:

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور اول:

نام و نام خانوادگی:..... تاریخ تولد:..... شماره شناسنامه:.....
کد ملی:..... صادره از:.....
آخرین مدرک تحصیلی دانشگاهی/حوزوی..... تخصص اصلی:.....
رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی):..... تلفن همراه:.....
تلفن منزل یا محل کار:..... آدرس پست الکترونیکی (Email):.....
نحوه همکاری:

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور دوم:

نام و نام خانوادگی:..... تاریخ تولد:..... شماره شناسنامه:.....
کد ملی:..... صادره از:.....
آخرین مدرک تحصیلی دانشگاهی/حوزوی..... تخصص اصلی:.....
رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی):..... تلفن همراه:.....
تلفن منزل یا محل کار:..... آدرس پست الکترونیکی (Email):.....
نحوه همکاری

تمام وقت نیمه وقت مدعو

۴- اطلاعات مربوط به پایان نامه:

الف- عنوان تحقیق

۱- عنوان به زبان فارسی:

بررسی تاثیر رفتار اخلاقی رهبران بر بدبینی سازمانی از دیدگاه کارکنان شعب سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز

۲- عنوان به زبان انگلیسی/ (آلمانی، فرانسه، عربی):

تذکر: صرفاً دانشجویان رشته‌های زبان آلمانی، فرانسه و عربی مجازند عنوان پایان‌نامه خود را به زبان مربوطه در این بخش درج نمایند و برای بقیه دانشجویان، عنوان بایستی به زبان انگلیسی ذکر شود.

The Survey Of Affect Ethical Leadership Behaviour On Organizational Cynicism Of From View staffs Brancches social and ensurance organizations of Ahwaz City.

ب - تعداد واحد پایان‌نامه: ۶ واحد

ج- بیان مسأله اساسی تحقیق به طور کلی (شامل تشریح مسأله و معرفی آن، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم، بیان متغیرهای مربوطه و منظور از تحقیق به صورت مستند):

تشریح ابعاد

واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن محیط‌های کاری ضرورت پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه مطالعات سازمانی که بر کارائی هرچه بیشتر کارکنان اثرگذار است، روز به روز بیشتر می‌شود. سازمان‌های موفق به این مهم دست یافته‌اند و به جای تأکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت‌سازی و ارتقای کیفی منابع انسانی در همه سطوح تأکید دارند. برای حصول به این هدف عالی، توجه به عوامل مختلف تأثیرگذار بر نگرش‌های کارکنان و پیامدهای آنها امری ضروری است. بدبینی سازمانی به عنوان مفهوم جدید روابط کارگر-کارفرما و به عنوان یکی از مهمترین نگرش‌های کارکنان اخیراً مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی، و سرخوردگی شکل گرفته می‌گیرد. بدبینی هم‌چنین با تحقیر، نفرت، و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد (جیمز^۱، ۲۰۰۵؛ ۱). بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی

۱-Jeamz

کارمند به سازمانش دارد. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه های پنهانی و فریبکاری شده است. کول^۱ و دیگران (۲۰۰۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است (کول و دیگران، ۲۰۰۶: ۴۶۳). تبادل رهبر - عضو یکی از پیش زمینه های بدبینی سازمانی می باشد، مراودات رهبر - عضو عبارت است از کیفیت رابطه کاری بین یک کارمند و سرپرست مستقیم وی (کیم^۲ و دیگران، ۲۰۱۰: ۵۳۱). افراد در مراوده خود با رهبر یا سرپرستشان به دو گروه تقسیم می شوند. افراد درون گروه، آنهایی هستند که روابط نزدیکی با سرپرست خود دارند افراد برون گروه، افرادی هستند که رابطه دورتری با سرپرست خود دارند و اغلب مورد ملاحظه سرپرست خود قرار نمی گیرند. پیروان یا اعضای که رابطه کیفیت پایینی با سرپرست خود دارند ممکن است این طور قضاوت کنند که از سوی سرپرست مورد تبعیض قرار می گیرند. بنابراین نگرش های بدبینانه تری نسبت به سازمان پیدا می کنند (داویس و گاردنر^۳، ۲۰۰۴: ۴۴۹). پیامدهای مبادله رهبر-عضو که به طور گسترده ای مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است، به تسهیل تغییر اجتماعی مثبت در سازمانها کمک می کند. این تئوری، نشان می دهد که کیفیت رابطه بین رهبران و پیروان، کیفیت پیامدهای به دست آمده را تعیین می کند. پیامد مرتبط با روابط دارای کیفیت بالا، مثبت است و شامل ترک - خدمت کمتر، عملکرد بالاتر زبردست، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان^۴، رضایت و تعهد است (لانفلد^۵، ۲۰۰۹). پیامدها ممکن است برای رهبران، اعضا و یا سازمان، کاربرد داشته باشد؛ اما اکثر تحقیقات، پیامدها را از دیدگاه اعضا بررسی و تأکید کرده اند. به طور کلی، پنج پیامد که اغلب به طور مکرر در متون مرتبط مطالعه شده، شامل: ۱- رضایت از سرپرست و رضایت کلی، ۲- ترک خدمت، ۳- عملکرد، ۴- تعهد و ۵- رفتارهای شهروندی سازمانی است. کاهش تعارض نقش، وضوح نقش و افزایش شایستگی پیرو از پیامدهای دیگر مبادله رهبر-عضو هستند. عملکرد، یکی از مهم ترین پیامدهای مبادله رهبر-عضو است. تعهد به عملکرد، توسط کارکنان هنگامی پذیرفته می شود که پیامدهای با ارزش، برای هر دو طرف تسهیم شود. همچنین تفویض اختیار، تعهد و خودکارآمدی حرفه ای^۶ به طور مثبتی با مبادله رهبر-عضو مرتبط هستند. تحقیقات نشان داده اند که رابطه رهبر-عضو با کیفیت بالا به طور مثبتی با تعهد سازمانی،

۲-Cole

۳-Keem

۴-Davis & Gardner

5- Organizational Citizenship Behavior

6- Lanefeld

۱- Professional Self- Efficacy

رضایت شغلی و سلامت کارکنان رابطه دارد. به طور خلاصه، پیامدهای مثبت فردی و سازمانی مرتبط با مبادله رهبر-عضو، دلیل خوب و معتبری برای حداکثر کردن رابطه بین رهبران و پیروانشان است (آیبید^۱).

رهبری این گونه تعریف می شود: کسی که با استفاده از قدرتش دیگران را در مسیر مطلوب و ادار به انجام کار می کند (دانلی^۲ و دیگران، ۱۹۹۸). مهم ترین ویژگی یک مدیر صداقت و ارزش اخلاقی است (اسویت^۳، ۲۰۰۰). اخلاق یعنی قواعد و ارزش هایی که رفتار یک گروه و فرد را مدیریت می کند. ارزش های اخلاقی یعنی استاندارد سازی اینکه در رفتار و تصمیمات چه چیز درست و چه چیز غلط است (دفت^۴، ۲۰۰۰). رهبری اخلاقی یک تئوری رهبری است که یک رابطه را مدیریت می کند و بستگی به اصول و ارزش های اخلاقی دارد (اردوگان^۵، ۲۰۰۲). کلیک رهبری اخلاقی را اینگونه تعریف می کند: اثر گذاری بر زیردستان با قدرت اخلاق (کلیک^۶، ۲۰۰۰). اخلاق رهبری در یک فرد موقعیتی است که منجر به ایجاد یک فرهنگ سازی جامع به ایجاد کارایی در مردم مختلف در یک سازمان است (زو^۷، ۲۰۰۸). رهبری اخلاقی یعنی یک رهبر دارای ارزش های اخلاقی است و رفتار هایش را با در نظر گرفتن این ارزش ها بروز می دهد (کویلا^۸، ۱۹۹۸). رهبری اخلاقی این گونه شناسایی می شود. ایجاد فعالیت های سازمان اهداف و ارزش ها در فهم اخلاقی (فری من و استوارت^۹، ۲۰۰۶).

هدف از رهبری اخلاقی ارائه و شناسایی زوایای اخلاقی است که در همه تصمیمات مدیریتی وجود دارند و قواعد اخلاقی به وجود می آورند که منجر به فرآیند تصمیم گیری در سازمان می شود (جوز و تیبودکس^{۱۰}، ۱۹۹۹).

حدود مسئله:

در این تحقیق چهار بعد رفتار در فضای کاری، اخلاق رفتاری، اخلاق در تصمیم گیری و اخلاق ارتباطی را بر بدبینی سازمانی بررسی خواهیم کرد. طبق گفته های ایلماز یک مدیر باید

۲-Ibid
۳-Donnelly
۴-Sweet
۵-Daft
۶-Erdogan
۷-Celik
۸-Zhu
۹-Cuilla
۱۰-Freeman & Stewart
۱۱-Jose & Thibodeaux

رفتار های اخلاقی را در رفتار فردی اش و روابط او و در فضای آموزشی بتوان مشاهده کرد (ایلماز^۱، ۲۰۰۵). اخلاق رفتاری نشان دهنده عدالت و صداقت مدیریت است یعنی اینکه همه افراد را به یک نسبت در سازمان مورد توجه قرار دهد و رفتار برابر با آنها داشته باشد. مدیرانی که چنین اخلاق رفتاری داشته باشند در رفتار آنها عشق واقعی خوبی، آزادی، تحمل، شجاعت، رحمت و ایثار وجود دارد (کیدر^۲، ۱۹۹۵؛ بکنر^۳، ۲۰۰۵). اخلاق در تصمیم گیری در محدوده ای که رهبر تصمیمات درست اتخاذ کند و خوب و بد را از نظر اخلاقی و رفتار در تصمیم گیری تشخیص دهد مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار گرفت (تورهان^۴، ۲۰۰۷). در فرآیند تصمیم گیری یک رهبر اخلاقی باید مشکلات را درک کرده راه حل های جایگزین را شناسایی کرده نتایج این تصمیمات جایگزینی را حدس بزند و بهترین راه حل را برای حل مشکل انتخاب کند (ربور^۵، ۲۰۰۱). اخلاق ارتباطی راجع به ایجاد یک رابطه خوب بین مدیر و کارمندان و ایجاد رضایت شغلی است. صداقت برای افزایش اعتماد به رهبری که با کارمندان خود صادق بوده و به کارمندان خود ارزش می دهد و به آنها بها می دهد و با آنها رابطه خوبی دارد (ایلماز، ۲۰۰۶).

پرسش تحقیق: رهبری اخلاقی چه تاثیری بر بدبینی سازمانی دارد؟

د - اهمیت و ضرورت انجام تحقیق (شامل اختلاف نظرها و خلاءهای تحقیقاتی موجود، میزان نیاز به موضوع، فواید احتمالی نظری و عملی آن و همچنین مواد، روش و یا فرآیند تحقیقی احتمالاً جدیدی که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد):

بسیاری از سازمان ها شامل کارکنانی با نگرش های بدبینانه هستند و آگاهی از واکنش های کارکنان به بدبینی سازمانی به منظور درک اهمیت آن و اقدام جهت کاهش بدبینی سازمانی و کاهش اثرات سازمانی و شغلی آن، لازم و ضروری می باشد. اگر کارکنان به سازمان بدبین شوند، موجب مضرات بسیاری برای سازمان می شود و عملکرد مطلوب سازمان را با مشکل مواجه می سازد. بدبینی کارکنان به سازمان باعث می شود که مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و فعالیت های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه های سازمان و مدیریت اعتماد و اعتقاد ندارند. در نتیجه این امر، تعهدی به اهداف سازمان نیز نخواهند داشت. بی

۱-Yilmaz
۲-Kidder
۳-Beckner
۴-Turhan
۵-Rebore

تعهدی کارکنان به اهداف سازمان نیز باعث می شود کارکنان نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند. این موضوع منجر به عدم کارآیی و عدم اثربخشی سازمان می شود. هم چنین بدبینی کارکنان به سازمان، موجب می شود تا کارکنان تبلیغات شفاهی منفی نیز علیه سازمان انجام دهند و به شهرت و اعتبار سازمان نزد عموم و به ویژه مشتریان ضربه وارد کنند. در نهایت نیز بدبینی به سازمان کارکنان را وادار می سازد تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در موارد کارکنان متخصص و ماهر، برای سازمان بسیار هزینه زا خواهد بود. لذا بررسی عوامل مؤثر بر بدبینی و پیامدهای آن در جهت کاهش بدبینی، برای هر سازمانی از اهمیت ویژه و فوق العاده ای برخوردار می باشد.

منظور تحقیق: منظور از این تحقیق بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر بدبینی سازمانی می باشد.

۵- مرور ادبیات و سوابق مربوطه (بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون موضوع تحقیق و نتایج آنها و مرور ادبیات و چارچوب نظری تحقیق با ارائه منابع):

- یافته های تحقیق گل پرور، جوادیان و حسین زاده (۱۳۹۱) با عنوان الگوی ساختاری قرارداد روانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر عضو و حمایت سازمانی نشان داد که از طریق تقویت عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر - عضو و حمایت سازمانی می توان قرارداد روانی را تقویت نمود. حجم نمونه ۳۰۰ نفر و جامعه آماری این تحقیق کارکنان مرد یک کارخانه صنعتی و تولیدی در اصفهان بودند.

- یافته های تحقیق ادیب راد (۱۳۸۷) با عنوان بررسی تأثیر روش مدیریت تبادل رهبر - عضو بر ابعاد جو سازمانی مؤسسه ی آموزش عالی سوره از دید کارکنان مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی نشان داد که بین پیش آزمون و پس آزمون مقیاس ابعاد جو سازمانی در ابعاد رهبری، ارتباطات، روش های کمکی و نگرش نسبت به تغییر تفاوت معنی دار وجود داشت، این بدان معنی است که این ابعاد پس از هشت ماه بهبود یافته بود؛ همچنین بین زنان و مردان در ابعاد رابطه، پاداش ها و روش های کمکی در پس آزمون تفاوت معنی وجود داشت، یعنی دید کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد بهبود بیشتری پیدا کرده بود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه سوره و حجم نمونه ۶۰ نفر می باشد.

- یافته های تحقیق خاکباش و دیگران (۱۳۹۰) با عنوان پیش زمینه ها و پیامدهای بدبینی سازمانی نشان داد که انحراف از قرارداد روانشناختی، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی کارکنان تأثیر می گذارند. هم چنین، بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار کاری

مخرب کارکنان تأثیرگذار است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان می باشند که تعداد آنها ۲۶۱ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود استفاده شد و تعداد نمونه ۱۵۶ نفر به دست آمد.

- یافته های تحقیق حسن پور و دیگران (۱۳۸۸) با عنوان بدبینی سازمانی علل و پیامدهای آن نشان داد که از آنجا که بدبینی سازمانی ویژگی ذاتی نیست می تواند به وسیله سازمان ها مدیریت شود.

- یافته های سان و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان بررسی رابطه میان تبادل رهبر عضو و رفتار شهروند سازمانی نشان داد که نتایج حاکی از آن بود که LMX اثر مستقیم و معنادار بر OCB دارد. حجم نمونه ۲۳۸ و جامعه آماری تحقیق چند شرکت تولیدی در چین بوده است.

- یافته های تحقیق شاهیدول و دیگران (۲۰۱۲) با عنوان رهبری آزاد و اخلاقی و کارآمدی رهبر نشان داد که یافته های حاصله نشان می دهد که رهبری اخلاقی یا رهبری موازین اخلاقی هم چنین رهبری آزادانه ارتباطی مثبت با LMX تعهد موثر و عاطفی فرد زیردست همچنین درک کارآمدی رهبر دارد. و مختار با کارآمدی رهبر و نقش میانجی LMX است. حجم نمونه ۲۵۹ نفر و جامعه آماری تحقیق کارکنان برخی از سازمان های بخش خصوصی و دولتی می باشد.

- یافته های تحقیق متی (۲۰۱۳) با عنوان بررسی رابطه بدبینی سازمانی با رفتار اخلاقی رهبر نشان داد که رفتار اخلاقی رهبر با بدبینی سازمانی رابطه وجود دارد. جامعه آماری تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه بوده است.

و - جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق: (ذیل این قسمت توسط استاد راهنما امضاء شود)

باتوجه به بررسی های صورت گرفته در ایران داک و سایت های علمی موردی در این خصوص مشاهده نگردید و از آنجا که موضوع مورد بحث برای اولین بار در دانشگاه ارائه می شود موضوع قابل تامل و بررسی می باشد.

امضاء استاد راهنما

ز- اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی):
هدف اصلی: بررسی تاثیر رفتار اخلاقی رهبر بر بدبینی سازمانی.

اهداف فرعی:

- ✓ بررسی تاثیر اخلاق در فضای کاری بر بد بینی سازمانی.
- ✓ بررسی تاثیر اخلاق ارتباطی رهبر بر بد بینی سازمانی.
- ✓ بررسی تاثیر اخلاق رفتاری بر بد بینی سازمانی.
- ✓ بررسی تاثیر اخلاق در تصمیم گیری بر بد بینی سازمانی.

ح - در صورت داشتن هدف کاربردی، نام بهره‌وران (سازمان‌ها، صنایع و یا گروه ذینفعان) ذکر شود (به عبارت دیگر محل اجرای مطالعه موردی):

سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز

ط - سؤالات و فرضیه‌های تحقیق (مطابق با اهداف تحقیق):

فرضیه اصلی: رفتار اخلاقی رهبر بر بد بینی سازمانی تاثیر می گذارد.
فرضیه های فرعی:

- ✓ رفتار در فضای کاری بر بد بینی سازمانی تاثیر می گذارد.
- ✓ اخلاق ارتباطی رهبر بر بد بینی سازمانی تاثیر می گذارد.
- ✓ اخلاق رفتاری بر بد بینی سازمانی تاثیر می گذارد.
- ✓ اخلاق در تصمیم گیری بر بد بینی سازمانی تاثیر می گذارد.

سؤالات تحقیق

سوال اصلی: رفتار اخلاقی رهبر بر بد بینی سازمانی چه تاثیری می گذارد؟

سؤالات فرعی:

- ✓ اخلاق در فضای کاری بر بد بینی سازمانی چه تاثیری می گذارد؟
- ✓ اخلاق ارتباطی رهبر بر بد بینی سازمانی چه تاثیری می گذارد؟
- ✓ اخلاق ارتباطی بر بد بینی سازمانی چه تاثیری می گذارد؟
- ✓ اخلاق در تصمیم گیری بر بد بینی سازمانی چه تاثیری می گذارد؟

ی - تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی با استناد به منابع کاربردی):

تعریف مفهومی:

بدبینی سازمانی: به طور کلی دو تعریف مهم از بدبینی سازمانی ارائه شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود: الف) اندرسون (۱۹۹۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک نگرش کلی و خاص تعریف می‌کند که از ناامیدی، سرخوردگی و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد (کالاگان و آکسو^۱، ۲۰۱۰: ۴۸۲۰). ب) بدبینی سازمانی بر پایه تئوری‌هایی مثل تئوری انتظار، تئوری اسناد، تئوری تبادل اجتماعی و تئوری انگیزش اجتماعی می‌تواند به شکل زیر تعریف شود: بدبینی سازمانی عبارت است از یک نگرش منفی نسبت به سازمان: باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است؛ احساس منفی نسبت به سازمان؛ گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان (کالاگان و آکسو، ۲۰۱۰: ۴۸۲۰).

رفتار اخلاقی رهبر: کلیک رهبری اخلاقی را اینگونه تعریف می‌کند: اثر گذاری بر زیردستان با قدرت اخلاق (کلیک^۲، ۲۰۰۰).

تعریف عملیاتی:

بدبینی سازمانی: بدبینی سازمانی در این تحقیق به عنوان متغیر مستقل و بدون بعد در نظر گرفته شده است.

رفتار اخلاقی رهبر: رفتار اخلاقی رهبر در این تحقیق به عنوان متغیر وابسته و با چهار بعد رفتار اخلاقی، اخلاق ارتباطی، اخلاق در تصمیم‌گیری و رفتار در فضای کاری در نظر گرفته شده است.

۵- روش شناسی تحقیق:

الف- شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، نوع داده‌ها و نحوه اجراء (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک):
تذکر: درخصوص تفکیک مراحل اجرایی تحقیق و توضیح آن، از به کار بردن عناوین کلی نظیر، «گردآوری اطلاعات اولیه»، «تهیه نمونه‌های آزمون»، «انجام آزمایش‌ها» و غیره خودداری شده و لازم است در هر مورد توضیحات کامل در رابطه با منابع و مراکز تهیه داده‌ها و ملزومات، نوع فعالیت، مواد، روش‌ها، استانداردها، تجهیزات و مشخصات هر یک ارائه گردد.

۱-Kalagan & Aksu

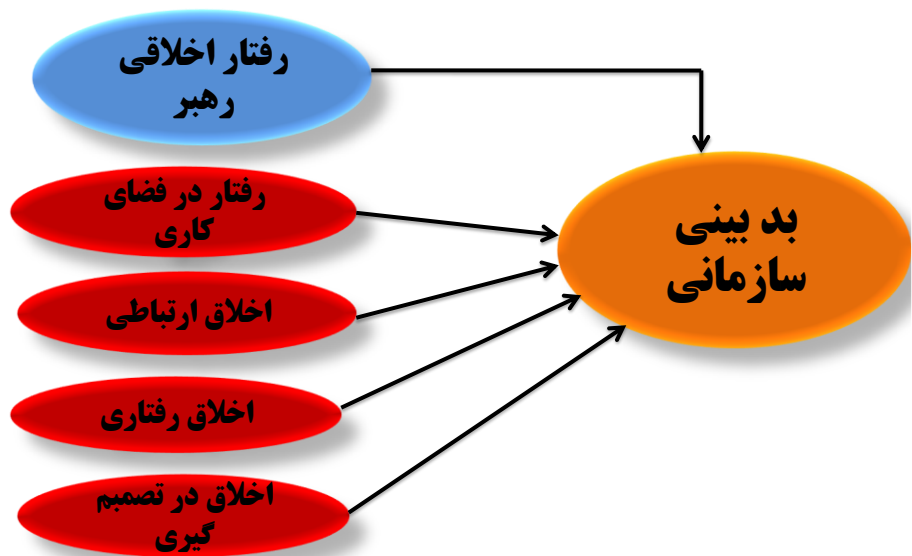
۲-Celik

نوع روش تحقیق :

نوع روش تحقیق: مطالعه حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی- علی می باشد.

ب- متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه گیری متغیرها:

مدل تحقیق



منبع مدل: شاهیدول و دیگران ۲۰۱۲

ج - شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش برداری و غیره) گردآوری داده ها:

روش گردآوری اطلاعات:

روش هایی که در این تحقیق به کار گرفته خواهد شد روش های کتابخانه ای و میدانی می باشد. جهت تدوین مبانی نظری پژوهش و پیشینه ی تحقیق از مطالعات کتابخانه ای، مراجعه به سایتهای اینترنتی، بانکهای اطلاعاتی و مصاحبه با کارشناسان ارشد و خبرگان این رشته بهره گرفته شده

است. برای آزمون فرضیه های تحقیق نیز با طراحی پرسشنامه و توزیع آن در بین نمونه آماری اطلاعات لازم به دست خواهد آمد.

ابزار گرد آوری اطلاعات :

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد. پرسشنامه حاضر از نوع سوالات بسته و طیف لیکرت می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و برای تعیین روایی پرسشنامه از نرم افزار لیزرل استفاده خواهد شد. جهت سنجش متغیر بدبینی سازمانی از پرسشنامه ترجمه شده براند و همکاران (۱۹۹۷) شامل ۱۳ گویه و جهت سنجش متغیر رفتار اخلاقی رهبر از پرسشنامه ایلماز (۲۰۰۵) شامل ۴۴ گویه استفاده خواهد شد.

د - جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان):

جامعه آماری در این تحقیق سازمان تامین اجتماعی اهواز بالغ بر ۳۹۲ نفر می باشد و حجم نمونه مورد استفاده با استفاده از جدول مورگان ۲۲۰ نفر می باشد.
روش نمونه گیری: در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

ه - روش ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده ها:

ت . روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری استفاده می گردد: آمار توصیفی و آمار استنباطی.

الف) آمار توصیفی: از آمار توصیفی (فراوانی - میانگین - میانه - مد - واریانس - انحراف معیار) برای بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق استفاده می گردد.

ب) آمار استنباطی: از آمار استنباطی به منظور بررسی فرضیات تحقیق استفاده می گردد.

۱- در آمار استنباطی از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه و نرم افزار لیزرل برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده می شود.

۳- از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن داده ها، آزمون رگرسیون جهت بررسی فرضیات تحقیق و برخی از آزمون های آماری دیگر نیز استفاده خواهد شد.

نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش LISREL8/5 و SPSS17 می باشد.

ث- منابع مورد استفاده (به ترتیب حروف الفبا):

-کفاش، م.مظلومی، ن.محمدی، م.(۱۳۹۰). پیش زمینه ها و پیامدهای بدبینی سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول سال بیست یکم، شماره ۶۴، تابستان ۹۰، صفحات ۱۱۷ تا ۱۱۰.
-حسن پور، ا. نوری، ر. کیایی، م.(۱۳۸۸). بدبینی سازمانی و علل پیامدهای آنان. فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره نوزدهم، صفحات ۱۱۹-۱۴۲.

-Mete, Y. Relationship Between Organizational Cynicism And Ethical Leadership Behaviour: A Study At Higher Education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 89 (2013) 476 – 483.

-Sun, L.Y., Chow, I.H.S., Chiu, R.K., & Pan, W. (2013).). Outcome favorability in the link between leader-member exchange and organizational citizenship behavior: Procedural fairness climate matters. *The Leadership Quarterly*, 24: 215-226.

-Anderson, L.M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.

-Andersson, Lynee. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", *Human Relations*, , 49:11, 1395-1418.

-Brandes, P.M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Cincinnat Üniversitesi.

- Çelik, V. (2000). Eğitimsel Liderlik. *Ankara: Pegem A. Yayıncılık*.

- Daft, R.L. (2000). Organization Theory and Design. Cincinnati: *Thomson South-Western*. (7. bs.).

-Davis, W.D., Gardner, W.L. (2004). Perception of politizs and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465. ss.

- Erdoğan, İ. (2002), “Eğitimde Değişim Yönetimi”, *Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara*.

-. Kalağan G. & Aksu M. B.(2010). “Organizational Cynicism Of The Research Assistants: A Case Of Akdeniz University, *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 2, 2010, 4820–4825.

-Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki, (*Yüksek Lisans Tezi*), *Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*

-Kalağan,G. ve Güzeller, O.C(2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 27, 2010, ss. 83-97-

- Yılmaz, E. (2005). “Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması”. *Denizli XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*

-Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Yayınlanmamış doktora tezi. Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*

-Zhu, W., May, D. M., and Avolio, B. J. (2004). The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11 (1), 16- 28.

۶- استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد:

آیا برای انجام تحقیقات نیاز به استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد علوم و تحقیقات می باشد؟ بلی خیر

در صورت نیاز به امکانات آزمایشگاهی لازم است نوع آزمایشگاه، تجهیزات، مواد و وسایل مورد نیاز در این قسمت مشخص گردد.

نوع آزمایشگاه	تجهیزات مورد نیاز	مواد و وسایل	مقدار مورد نیاز

امضاء استاد راهنما:

امضاء مدیر گروه تخصصی:

۷- زمان بندی انجام تحقیق:

الف- تاریخ شروع: ب- مدت زمان انجام تحقیق: ج- تاریخ اتمام:

تذکر: لازم است کلیه فعالیتها و مراحل اجرایی تحقیق (شامل زمان ارائه گزارشات دوره‌ای) و مدت زمان مورد نیاز برای هر یک، به تفکیک پیش‌بینی و در جدول مربوطه درج گردیده و در هنگام انجام عملی تحقیق، حتی‌الامکان رعایت گردد.

پیش بینی زمان بندی فعالیت ها و مراحل اجرایی تحقیق و ارائه گزارش پیشرفت کار

زمان اجرا به ماه												زمان کل (ماه)	شرح فعالیت	ردیف	
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱				

توجه:

۱- زمان و نوع فعالیت های اجرایی پایان نامه حتی الامکان باید با مندرجات جدول منطبق باشد.

۲- حداقل زمان قابل قبول برای پیش بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی پایان نامه کارشناسی ارشد ۶ ماه و حداکثر ۱۲ ماه می باشد.

تذکره: اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت راهنمایی و مشاوره خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از امضاء این فرم و یا در نوبت قرار دادن آن و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند. بدیهی است در صورت عدم رعایت موازین مربوطه، مسئولیت تأخیر در ارائه پروپوزال و عواقب کار، متوجه گروه تخصصی خواهد بود.

۸- صورتجلسه گروه تخصصی

نام و نام خانوادگی دانشجو: _____ امضاء _____ تاریخ _____

نام و نام خانوادگی استاد راهنما: _____ امضاء _____ تاریخ _____

۱- (عضو هیأت علمی دانشگاه)

نام و نام خانوادگی استاد یا استادان مشاور: _____ امضاء _____ تاریخ _____

۱- (عضو هیأت علمی دانشگاه)

۲-

نام و نام خانوادگی عضو کمیته نظارت بر تحقیق _____ امضاء _____ تاریخ _____

۱-

شورای گروه تخصصی در تاریخ در محل با حضور اعضای مربوطه تشکیل و موضوع پایان نامه

آقای/خانم «.....»

..... «.....» بررسی و به تصویب رسید.

نام و نام خانوادگی اعضای شورا _____ امضاء _____ تاریخ _____

۱-

۲-

۳-

۴-

۵-

نام و نام خانوادگی مدیر گروه: _____ امضاء _____ تاریخ _____

تذکره: لازم است پروپوزال دانشجویان از تاریخ تأیید در شورای گروه تخصصی تا زمان طرح در شورای پژوهشی دانشکده بیشتر از یکماه نگذرد.
تذکره: لازم است قبل از تصویب پروپوزال در شورای پژوهشی دانشکده، شرایط احراز و ظرفیت پذیرش اساتید راهنما و مشاور مطابق بخشنامه‌های مربوطه توسط پژوهش واحد کنترل شود.

۹- صورتجلسه شورای (پژوهشی) دانشگاه:

موضوع و طرح تحقیق پایان نامه آقای/خانم دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد گروه
 گرایش با عنوان
 که به تصویب کمیته گروه تخصصی مربوطه رسیده است، در جلسه مورخ شورای (پژوهشی) دانشگاه
 طرح شد و پس از بحث و تبادل نظر مورد تصویب اکثریت اعضا:

قرار نگرفت

قرار گرفت

ردیف	نام و نام خانوادگی	نوع رأی		محل امضاء	توضیحات
		موافق	مخالف		
۱					
۲					
۳					
۴					
۵					
۶					
۷					
۸					