

شماره بایگانی:

تاریخ تصویب:



فرم (۱۰)

درخواست تصویب موضوع پایان نامه کارشناسی ارشد و دکترای حرفه‌ای

عنوان تحقیق به فارسی

رابطه بین بدبینی سازمانی و کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان

عنوان تحقیق به انگلیسی

The relationship between Organizational cynicism and knowledge management industrial companies in Kerman city

رشته و گرایش

مدیریت صنعتی گرایش تولید

مقطع

کارشناسی ارشد

استاد راهنما

دانشجو

شماره دانشجویی

باسمه تعالی

فرم (۱۰) فرم طرح تحقیق پایان نامه درخواست تصویب موضوع کارشناسی ارشد / دکترای حرفه‌ای

عنوان پایان نامه به انگلیسی:

The relationship between Organizational cynicism and knowledge management industrial companies
in Kerman city

زبان پایان نامه: فارسی غیر فارسی
نوع تحقیق: بنیادی^۱ نظری^۲ کاربردی^۳ علمی^۴
تعداد واحد پایان‌نامه:

پرسش اصلی تحقیق (مسئله تحقیق):

آیا بین بدبینی سازمانی با کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟

۵- بیان مسأله

(تشریح ابعاد، حدود مسأله، معرفی دقیق مسأله، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم و متغیرهای مربوط به پرسش‌های تحقیق، منظور تحقیق)

یکی از انواع سازمان‌هایی که کیفیت خدمات ارائه شده به شهروندان در آنها از اهمیت بالایی برخوردار است شرکت‌های صنعتی و تولیدی می‌باشند. کارکنان در این قبیل سازمانها اولین نفراتی اند که با مشتریان ارتباط برقرار می‌کنند و نقش زیادی در رضایت و یا عدم رضایت آنها بازی می‌کنند (ادهمی و محمدی، ۱۳۹۳) با توجه به این که در عصر حاضر رقابت و تغییر دو عنصر جدایی ناپذیر در صحنه هر صنعت و کسب و کاری هستند و سازمان‌هایی که نتوانند رضایت مشتری را جلب کنند محکوم به فنا هستند نتیجه می‌شود که رفتارهای کارکنان در این قبیل سازمانها بسیار حائز اهمیت است (کاراداغ و همکاران، ۲۰۱۴). کارکنانی که در سازمان حس بدبینی دارند احساسات متنوعی مثل اضطراب، نفرت و حتی احساس شرم را

^۱ تحقیق بنیادی پژوهشی است که به کشف ماهیت اشیاء پدیده‌ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تئوری‌ها و نظریه‌ها می‌پردازد و به توسعه مرزهای دانش رشته علمی کمک می‌نماید.

^۲ تحقیق نظری نوعی پژوهش بنیادی است و از روش‌های استدلال و تحلیل عقلانی استفاده می‌کند و بر پایه مطالعات کتابخانه‌ای انجام می‌شود.

^۳ تحقیق کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل.

^۴ تحقیق علمی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی و با هدف رفع مسائل و مشکلات جوامع انسانی انجام می‌شود.

تجربه می کنند. این عواطف باورهای منفی در کارکنان القا می کند و موجبات بروز نتایجی چون فرسودگی سازمانی و افسردگی را دامن می زند. این موارد به نوبه خود بر عملکرد کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان تاثیر می گذارد (نافی، ۲۰۱۴).

تحقیقات نشان می دهد که کارکنان بدبین دارای بهره‌وری پایین هستند، رضایت شغلی اندکی دارند و تعهدشان به سازمان پایین است، در فعالیت‌های سازمانی که در راستای تغییر و بهبود آن است همانند اقدامات و کارکردهای مدیریت دانش، کیفیت خدمات و کمتر مشارکت می کنند و اخلاقیات را نیز زیر پا می گذارند (جیمز، ۲۰۰۵). نتایج بالقوه بدبینی کارکنان شامل بهره‌وری پایین سازمان، اخلاقیات ضعیف است که در نهایت منجر به کاهش سودآوری سازمان خواهد شد (نافی، ۲۰۱۴). این در حالی است که صنعت و تولید، همانطور که بیان داشتیم از لحاظ شدت و میزان رقابت در سطح بالایی قرار دارد که نبود سودآوری مطلوب می تواند اثرات غیرقابل جبرانی را برای صنایع تولیدی داشته باشد. یکی از مهم‌ترین ابزارهای که شرکت‌های تولیدی و صنعتی می توانند از آن برای بهبود عملکرد سازمانی خود استفاده نمایند دانش و کارکردهای آن می باشد. به طوری که امروزه دانش به عنوان یک دارایی مهم برای شرکت‌های تولیدی و صنعتی لحاظ می شود که می تواند تاثیرات عمده‌ای بر عملکرد سازمان‌ها داشته باشد. برای استفاده از کارکردهای این سرمایه مهم، سازمان‌ها نیازمند نیروی انسانی فعال و چابک هستند، نیروی انسانی که از لحاظ نگرش در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشد (ماریو دنته و همکاران، ۲۰۱۳). ادراکات مثبت کارکنان نسبت به سازمان می تواند رفتارهای مثبتی همانند رفتار شهروندی سازمانی، وجدان کاری، تعهد سازمانی را بهبود داده که این عوامل خواهند توانست سازمان را در پیاده سازی مدیریت دانش و استفاده از مزایای آن توانمند سازد. این در حالی است که افزایش نگرش‌های منفی در سازمان قدرمسلّم تاثیرات منفی بالای بر پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان و عدم بهره‌وری کامل از این اهرم مزیت ساز در سازمان خواهد شد (سانگ و همکاران، ۲۰۱۲). به عبارتی افرادی که نسبت به سازمان نگرشی منفی دارند و نسبت به سازمان بی تفاوت هستند قدرمسلّم در فعالیت مربوط به جذب دانش و به کار بردن آن سطح عملکرد پایین تری از خود نشان خواهند داد و نسبت به این کارکردهای مدیریت دانش بی تفاوت خواهند بود. از سوی دیگر کارکنانی که فرآیند تسهیم دانش در سازمان مبادرت خواهند ورزید و همکاران را از لحاظ ارائه دانش یاری خواهند رساند که به یکدیگر اعتماد داشته باشند این در حالی است که وجود نگرش بدبینانه این اعتماد را در روابط از بین خواهد برد. بنابراین مدیران شرکت‌های تولیدی و صنعتی در صورتی که به شناسایی عوامل موثر بر نگرش کارکنان خود توجه کافی نداشته باشند و این نگرش در سازمان شیوع پیدا نماید نمی توان این انتظار را داشته باشند که کارکنان از هر اقدامی از جمله به کارگیری دانش برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی استفاده نمایند. در نتیجه شرکت‌های تولیدی و صنعتی از لحاظ عملکردی در وضعیت مطلوبی قرار نخواهد داشت که این مساله می تواند جایگاه رقابتی شرکت‌ها را به خطر انداخته و سهم بازار را کاهش دهد. در انتها سؤال اصلی پژوهش این است که تا چه حدی بدبینی سازمانی می تواند باعث کاهش کارکردهای مدیریت دانش در سازمان شود؟

۶- سوابق تحقیق

(بیان مختصر سابقه تحقیقات انجام شده درباره موضوع و نتایج به دست آمده در داخل و خارج از کشور نظرهای علمی موجود درباره موضوع تحقیق)

تحقیقات داخلی پیرامون بدبینی سازمانی:

نافی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر تعدیلی نگرش های شغلی بر ارتباط بدبینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی که در مصر صورت پذیرفت. در این پژوهش محقق به دنبال این بوده است که در بیمارستان های کشور مصر این موضوع را پیگیری نماید. در این پژوهش محقق از ۳۵۷ پرسشنامه برای گردآوری داده های مورد نیاز استفاده نموده است. محقق در این پژوهش به این نتیجه رسید که ارتباط منفی بین بدبینی سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. در واقع هر چه میزان بدبینی سازمانی در سازمان گسترش یابد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کاهش خواهد یافت.

در تحقیقی که توسط ادهمی و محمدی در سال ۱۳۹۳ تحت عنوان بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگ و بدبینی سازمانی صورت پذیرفت محققین بیان داشتند که تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سرمایه فرهنگی بر بدبینی سازمانی در بانک کشاورزی استان کردستان پرداخته شده است بدبینی سازمانی یکی از مسائل سازمانی است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر گذار می باشد. با استفاده از نظریه های سرمایه فرهنگی پیر بودریو و نظریه ها بدبینی سازمانی جبابورو و همکاران مدل تحلیلی طراحی و فرضیه های تحقق از آن استخراج گردید پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه های سرمایه فرهنگی و بدبینی در بانک کشاورزی استان کردستان انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر ۳۴۲ نفر از پرسنل بانک کشاورزی می باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. نتایج نشان داد که میانگینی سرمایه فرهنگی و میانگین بدبینی سازمان کارکنان در سطح متوسط می باشد همچنین نتایج آزمون تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد سرمایه فرهنگی (تجسیدی، عینیت یافته و نهادینه شده) و بدبینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد یعنی با افزایش سرمایه فرهنگی کارکنان بدبینی سازمانی آنها کاهش می یابد و بالعکس نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز حاکی از آن است که بعد سرمایه فرهنگی عینیت یافته بیشترین تاثیر و بعد سرمایه فرهنگی تجسد یافته کمترین اثر را بر بدبینی سازمانی دارد.

صفرپور و خورکی در سال ۱۳۹۲ به پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. در این پژوهش محققین در گام نخست در ابتدا مفهوم بدبینی از دیدگاه های مختلف مورد بررسی قرار می گیرد و پس از بررسی تحقیقات متعدد انجام شده در زمینه بدبینی سازمانی، یک مدل ابتکاری، متشکل از شاخص های بدبینی سازمانی که به شکل جهت دار بر شاخص های رفتار شهروندی تاثیر گذارند طراحی شد. در ادامه بر مبنای مدل طراحی شده، سوال های

پرسشنامه تدوین و پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار اندازه گیری، پرسشنامه در میان نمونه آماری متشکل از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز توزیع شد. جهت آزمون فرضیه های تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد. در نهایت این پژوهش به مدیران توصیه هایی برای مقابله با بدبینی کارکنان در طول تغییرات سازمانی ارائه می دهد.

تحقیقات خارجی پیرامون بدبینی سازمانی:

پلیت و پلیت (۲۰۱۴) به پژوهشی تحت عنوان بلوای سازمانی بر بدبینی سازمانی پرداختند. در این پژوهش که در بین کارکنان هتل های صورت پذیرفت محققین بیان داشتند که هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر بلوای سازمانی بر بدبینی سازمانی پرداختند. در این پژوهش محقق ۹۳۶ پرسشنامه را از کارکنان ۵ هتل بزرگ ترکیه جمع آوری گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده در این پژوهش محققین از رویکرد معادلات ساختاری استفاده نموده اند. نتایج به دست آمده پژوهش حاضر گویای این است که افزایش بلوای سازمانی بر افزایش نگرش های بدبینانه در سازمان تاثیرگذار می باشد. تحقیقات داخلی پیرامون کارکردهای مدیریت دانش:

پناهی و همکاران در سال ۱۳۹۳ به تحقیقی تحت عنوان مقایسه نگرش کارکنان و مدیران به سرمایه فکری مبتنی بر مدیریت دانش پرداختند. هدف کلی از انجام این پژوهش ارزیابی سرمایه فکری مبتنی بر مدیریت دانش درشش زیرمقیاس تولید گردآوری سازماندهی ذخیره توزیع و کاربرد ازدیدگاه مدیران و کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی ره بود جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران معاونین و سرپرستان بخش و همچنین کلیه کارکنانی منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی ره بود که باروش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۶۰ نفر مدیر و ۲۲۸ کارمند انتخاب گردیدند ابزار تحقیق مقیاس ارزیابی مدیریت دانش که بین افراد نمونه توزیع و داده ها در نرم افزار **spss16** وارد شد یافته های پژوهش بطور کلی نشان داد که مدیران وضعیت مدیریت دانش خود بر منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی ره را در همه ابعاد تولید گردآوری سازماندهی ذخیره توزیع و کاربرد بالاتر از ارزیابی کارکنان از وضعیت مدیریت دانش آنان برآورد نموده اند

پورآزاد و شیرازی در سال ۱۳۸۹ به تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر آمادگی کارکنان برای مدیریت دانش پرداختند. این تحقیق با هدف بررسی عوامل مؤثر بر آمادگی کارکنان شهرداری مشهد، قبل از پیاده سازی سیستم مدیریت دانش، انجام می شود. در این تحقیق، تأثیر عوامل فردی، زمینه ای، محتوایی و فرآیندی بر تعهد و بدبینی نسبت به مدیریت دانش (به عنوان عناصر آمادگی برای مدیریت دانش) مورد آزمون قرار گرفت. جهت سنجش این عوامل، نظرات ۱۰۵ نفر از کارکنان شهرداری مشهد با استفاده از نمونه گیری طبقه ای تصادفی اخذ گردید. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه است که جهت سنجش روایی و پایایی آن از تحلیل عاملی و معیار آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آنها اعتبار مناسب ابزار را نشان داد. در بخش تجزیه و تحلیل داده ها، از مقایسه میانگین ها، تحلیل همبستگی و نهایتاً از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده شده است. نتایج نشان داد که عوامل فردی بر هر سه نوع تعهد نسبت به مدیریت دانش (عاطفی، مستمر و هنجاری) و بر بدبینی نسبت به مدیریت دانش مؤثر بود. عوامل زمینه ای فقط بر بدبینی و عوامل فرآیندی نیز فقط بر تعهد عاطفی مؤثر بودند، اما عوامل محتوایی بر هر سه نوع تعهد نسبت به مدیریت دانش تأثیرگذار بودند. در پایان، پیشنهادات کاربردی و تحقیقی و همچنین محدودیت های تحقیق ارائه می شوند.

تحقیقات خارجی پیرامون کارکردهای مدیریت دانش:

ماریو دنته و پائولو در سال ۲۰۱۵ به تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش رهبری دانش گرا بر اقدامات مدیریت دانش و همچنین نوآوری پرداختند. هدف اصلی این پژوهش بررسی میزان تاثیر نوع خاصی از رهبری به معنای رهبری دانش گرا بر روی اقدامات مدیریت دانش برای کسب نوآوری و مزیت رقابتی بود. برای بررسی این موضوع محقق از چندین فرضیه استفاده کرده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده محقق از رویکرد حداقل مربعات جزئی معادلات ساختاری (smartpls) استفاده کرده است. در این پژوهش برای جمع آوری نمودن داده‌ها محقق از شرکت‌های مبتنی بر فناوری استفاده کرده است. در این پژوهش محقق دریافته است که اقدامات مدیریت دانش در رابطه بین رهبری دانش محور و همچنین عملکرد نوآورانه نقش میانجی را داشته است. همچنین نتایج گویای آن است که اقدامات مدیریت دانش بر روی کسب عملکرد نوآورانه تاثیر گذار است.

آلگرا و همکاران در سال ۲۰۱۳ تحقیقی تحت عنوان مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه در کسب و کارهای کوچک با تکنولوژی بالا انجام دادند. این مقاله هدف اصلی اش بررسی تاثیر مدیریت دانش و تاثیر آن عملکرد نوآورانه می باشد. در این روش از معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه ارتباط معنی داری وجود دارد.

هوون سانگ و همکاران در سال ۲۰۱۲ به تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش رهبری تحول گرا در کارایی سازمان‌ها در اقدامات جذب دانش با توجه به نقش میانجی به کارگیری کارکنان پرداختند. از دید محققین به کارگیری کارکنان می‌تواند منجر به افزایش علاقه و تعهد کارکنان در شرکت در مباحث مربوط به چالش‌ها و اقدامات و نتایج سازمانی خواهد شد. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی به کارگیری اقدامات رهبری و جذب دانش می‌باشد. در این پژوهش از ۴۳۲ نفر شرکت‌های کره ای برای جمع آوری داده استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل محقق از رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی استفاده گردیده است. نتایج گویای این مطلب است که به کارگیری کارکنان نقش میانجی را در رابطه اقدامات مدیریت و هم چنین جذب دانش در سازمان‌های کره‌ای بازی می‌کند. در ضمن اقدامات رهبری نیز در این تحقیق بر روی جذب دانش سازمانی تاثیرگذار است.

۷- فرضیات تحقیق

(هر فرضیه به صورت یک جمله خبری نوشته شود.)

فرضیه اصلی :

بین بدبینی سازمانی و کارکردهای مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی و صنعتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

بین بعد شناختی (باور) بدبینی سازمانی و کارکردهای مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی و صنعتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

بین بعد احساسی بدبینی سازمانی و کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

بین بعد رفتاری بدبینی سازمانی و کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

۸- اهداف تحقیق

(شامل اهداف علمی، کاربردی و ضرورت های خاص انجام تحقیق)

اهداف تحقیق:

شناخت و توصیف بدبینی سازمانی و رابطه آن با کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان

اهداف فرعی:

شناخت و توصیف بعد شناختی (باوری) بدبینی سازمانی و رابطه آن با کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و

صنعتی شهر کرمان

شناخت و توصیف بعد احساسی بدبینی سازمانی و رابطه آن با کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی

شهر کرمان

شناخت و توصیف بعد رفتاری بدبینی سازمانی و رابطه آن با کارکردهای مدیریت دانش در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر

کرمان

۹- نام بهره‌وران

(در صورت داشتن هدف کاربردی نام بهره‌وران اعم از مؤسسات آموزشی و اجرایی و غیره بیان شود)

تحقیق حاضر می‌تواند برای مدیران سازمانی، مدیران منابع انسانی، کارکنان شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان

و کلیه ذینفعان مهم و مثرثمر باشد.

۱۰- جنبه نوآوری و جدید بودن تحقیق

جنبه نوآوری و جدید بودن تحقیق چیست؟ (این قسمت توسط استاد راهنما تکمیل شود.)

از حیث جدید بودن این پژوهش برای نخستین بار است که در واحدهای صنعتی و تولیدی شهر کرمان در حال انجام است.

از حیث نوآور بودن تا به حال تحقیق مشابه داخلی و خارجی در این زمینه صورت نپذیرفته است و محقق سعی دارد بر اساس

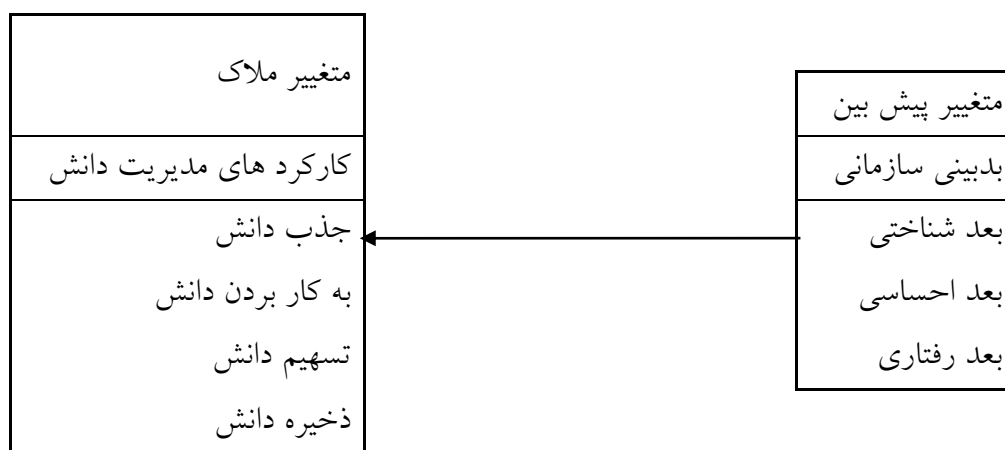
ترکیب دو مدل به انجام این تحقیق بپردازد.

۱۱- روش کار

الف: نوع روش تحقیق

(پیمایشی، کتابخانه‌ای)

تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری شده‌اند، بدون هیچگونه دستکاری توصیف می‌گردند و از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه تصادفی از جامعه اصلی به دست آمده و نتایج حاصله از نمونه تصادفی پس از تجزیه و تحلیل لازم به جامعه اصلی تعمیم داده می‌شوند و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده می‌گردد بدین جهت از انواع پیمایشی نیز می‌باشد و نیز از لحاظ مسئله و هدف تحقیق کاربردی محسوب می‌شود زیرا پژوهش کاربردی پژوهشی است که نه در جهت ارضای کنکاوی‌های ژرف، بلکه در جهت حل مسئله‌ای فردی، گروهی و اجتماعی انجام می‌پذیرد.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

ب: روش گردآوری اطلاعات

(میدانی، کتابخانه‌ای و غیره):

روش گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر میدانی - کتابخانه‌ای می‌باشد.

ج: ابزار گردآوری اطلاعات

(پرسشنامه، مصاحبه، آزمون، فیش، جدول، نمونه‌برداری، تجهیزات آزمایشگاهی و بانک‌های اطلاعاتی و شبکه‌های کامپیوتری و ماهواره‌ای و غیره):

ابزار مورد استفاده در بخش میدانی در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد.

ابزار مورد استفاده در بخش کتابخانه‌ای مقالات و کتاب‌های منتشر شده در مجلات و انتشارات معتبر می‌باشد.

د: روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش محقق از دو نرم افزار spss و smartpls استفاده خواهد نمود. در بخش نخست برای ترسیم ویژگی‌های همانند میانگین، انحراف معیار، واریانس و همچنین ویژگی‌های جمعیت شناختی از نرم افزار spss استفاده خواهد شد. در بخش بعدی برای آزمون فرضیات محقق از نرم افزار smartpls استفاده خواهد نمود. دلیل استفاده از این نرم افزار معادلات ساختاری به جای نرم افزارهای همانند lisrel و amos حجم پایین نمونه و نبودن الزام در نرمال بودن داده‌ها می‌باشد و همچنین در این پژوهش محقق بر آن است که رابطه بدینی سازمانی و کارکردهای مدیریت دانش را مورد بررسی قرار دهد محقق بر اساس مدل نافی (۲۰۱۴) بدینی سازمانی را به سه بعد شناختی، رفتاری و احساسی تقسیم بندی می‌نماید و محقق بنا دارد بر اساس پرسشنامه استاندارد همین مدل به اندازه‌گیری میزان بدینی سازمانی در شرکت های تولیدی و صنعتی شهر کرمان پردازد. در قسمت بعدی مدل، محقق کارکردهای مدیریت دانش را به سه بخش جذب دانش، ذخیره دانش، به کار بردن دانش و تسهیم دانش تقسیم نموده است. این نوع تقسیم بندی در تحقیق ماریو دنته و پائلو (۲۰۱۵) ارائه گردیده است. برای اندازه‌گیری این بخش نیز از پرسشنامه استاندارد همین تحقیق استفاده خواهد شد.

۱۲- جدول زمان بندی

(جدول زمان بندی مراحل انجام دادن تحقیق از زمان تصویب تا دفاع نهایی)

| تا تاریخ | از تاریخ | |
|----------|----------|-------------------------------|
| | | مطالعات کتابخانه‌ای |
| | | جمع‌آوری اطلاعات |
| | | تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| | | نتیجه‌گیری و نگارش پایان‌نامه |
| | | تاریخ دفاع نهایی |
| | | طول مدت اجرای تحقیق: |

۱۳- فهرست منابع و مآخذ

- کتاب: نام و نام خانوادگی، نام، سال نشر، عنوان کتاب، مترجم، محل انتشار، جلد
مقاله: نام خانوادگی، نام، عنوان مقاله، عنوان نشریه، سال، دوره، شماره، صفحه
خلیفه سلطانی، حشمت، حسینی، سیدمجتبی، عسگری، ناصر(۱۳۸۹) «سبک‌های رهبری توانمندساز مدیریت دانش» پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۲، ش ۴، ص ۱۴۹-۱۶۶
طرفی، سعید، امیری، ناهید، فاضلی، عصمت، فلاح، محمد حسن(۱۳۹۱) «ارتباط بین مدیریت دانش و سبک‌های رهبری در افزایش تعهد سازمانی شرکت اتوبوس رانی استان خوزستان» نخستین کنگره ملی توسعه خوشه صنعتی قطعات خودرو» ص ۱۱-۱۷
نیک بخت، اکرم، سیادت، سید علی، مقدم اعظم(۱۳۸۹) «رابطه بین مدیریت دانش با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه پزشکی اصفهان» مدیریت اطلاعات سلامت، ص ۲۱۶-۲۲۴
- Dan S. Chiaburu a, Ann Chunyan Peng b, In-Sue Oh c, George C. Banks d, Laura C. Lomeli e. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 83.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998), "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2).
- Elbeyi PELİT. and Nil PELİT. (2014). The Effects of Mobbing on Organizational Cynicism: A Study on Hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 1.
- OĞLU. And Derya YILMAZ. (2014). Organizational 'khan KILI Engin KARADAĞ. And G Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice* • 14(1) • 102-113, Educational Consultancy and Research Center.
- Glisson, C. and Green, P. (2011). Organizational climate, services, and outcomes in child welfare systems, *Journal of Child Abuse & Neglect*, article in press, available on: www.science direct.com and Veronique Ambrosini. (2014).
The moderating effect of organizational change cynicism on middle .Lisa Ceinwen Bartona manager strategy commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 4, February 2013, 721-746.
- Mario J Donate and Fátima Guadamillas(2013)" An empirical study on the relationships between knowledge management, knowledge-oriented human resource practices and innovation" *Knowledge Management Research & Practice* advance online publication 26 doi: 10.1057/kmrp.2013.36 August 2013;
- Mario J. Donate, Jesús D. Sánchez de Pablo(2015)" The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation" *Journal of Business Research* 68 (2015) 360-370
- James, M.S.L.(2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the .degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of Business
- Ji Hoon Song Judith A. Kolb, Ung Hee Lee and Hye Kyoung Kim (2012)" Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices:

Mediating effects of employees' work engagement" *Human Resource Development Quarterly* Volume 23, Issue 1, pages 65–101,

Kalagan, G. and Aksu, B.(2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2, pp. 4820-4825

Wageeh Nafei.(2014). Job Attitudes as a Mediator of the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt. *International Journal of Business Administration*.

Yuxia Qian. and Tom D. Daniels. (2008). A communication model of employee cynicism Vol. 13 *International Journal toward organizational change Corporate Communications: An* pp. 319-332. No. 3, 2008

Michael p . leiter, jari j . hakanen, kirsi ahola, salla toppinen tanner

, aki kosshinen and ari vaananen. (2013) . Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study.

Journal of Organizational behavior, J . Organiz. Behav . 34, 959-973.

Zohar, D., Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4): 616–628.

۱۴- هزینه‌های تحقیق پایان نامه

الف- منابع تأمین بودجه پایان نامه و میزان هر یک

(ریالی، ارزی، تجهیزاتی و غیره)

| ردیف | نام مؤسسه | بودجه ریالی | بودجه ارزی | تجهیزات و تسهیلات |
|------|-----------|-------------|------------|-------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| جمع | | | | |

ب- هزینه‌های پایان نامه

ب-۱- هزینه‌های پرسنلی (برای مواردی که در حوزه تخصص و مهارت و رشته دانشجو قرار ندارد)

| نوع مسئولیت | تعداد افراد | کل ساعات کار برای طرح | حق الزحمه در ساعت | جمع |
|------------------------------|-------------|-----------------------|-------------------|-----|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| جمع هزینه‌های تخمینی به ریال | | | | |

ب-۲- هزینه‌های مواد و وسایل (وسایلی که صرفاً از محل اعتبار طرح تحقیق باید خریداری شوند)

| نام ماده یا وسیله | مقدار مورد نیاز | مصرفی غیر مصرفی | ساخت داخل یا خارج | شرکت سازنده | قیمت واحد | | قیمت کل | |
|-------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------|-----------|------|---------|------|
| | | | | | ریالی | ارزی | ریالی | ارزی |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

جمع هزینه‌های مواد و وسایل به ریال

ب-۳- هزینه‌های متفرقه

| ردیف | شرح هزینه‌ها | ریالی | ارزی | معادل ریالی بودجه ارزی | کل هزینه به ریال |
|------|--------------|-------|------|---------------------------|------------------|
| ۱ | هزینه تایپ | | | | |
| ۲ | هزینه تکثیر | | | | |
| ۳ | هزینه صحافی | | | | |