

نام و نام خانوادگی:

شماره تماس:

آدرس الکترونیکی:

گرایش: ☐ بازرگانی بین الملل ☐ تحول ☐ بیمه ☐ مالی ☐ بازرگانی داخلی ☐ بازاریابی

تاریخ	☐ عنوان مناسب نیست. ☐ عنوان مناسب است.	۱- بررسی اولیه توسط مدیر گروه (در ارتباط با موضوع و عنوان پایان نامه): توضیحات:
تاریخ تاییدیه اصلاحات نهایی توسط داور اول	☐ نیازی به انجام اصلاحات ندارد. ☐ اصلاحات انجام گردیده است. ☐ اصلاحات انجام نگرفته است.	۲- بررسی توسط شورای تخصصی گروه (داور اول): نظرات:
تاریخ تاییدیه اصلاحات نهایی توسط داور دوم	☐ نیازی به انجام اصلاحات ندارد. ☐ اصلاحات انجام گردیده است. ☐ اصلاحات انجام نگرفته است.	۳- بررسی توسط شورای تخصصی گروه (داور دوم): نظرات:

نام دانشجو	نام استاد راهنما	مدیر گروه	داور اول	داور دوم
تاریخ نهایی تحویل به گروه				

بررسی اولیه پروپوزال توسط استاد راهنما

ردیف	عناوین بخشهای پروپوزال	توضیحات استاد راهنما
۱	عنوان پایان نامه	
۲	بیان مسئله	
۳	پیشینه تحقیق	
۴	مدل تحقیق	
۵	پرسش های تحقیق	
۶	فرضیه های تحقیق	
۷	اهداف علمی تحقیق	
۸	اهداف کاربردی تحقیق	
۹	جنبه نوآوری تحقیق	
۱۰	روش کار	
۱۱	جدول زمان بندی	
۱۲	فهرست منابع	
امضا استاد راهنما:		

نام فرم: فرم تایید ظرفیت راهنمایی و مشاوره اساتید و استعلام موضوع

مخصوص دانشجویان ترم سوم کارشناسی ارشد

مدیر محترم گروه

سلام علیکم

احتراما" به استحضار می رساند اینجانب دانشجوی به شماره دانشجویی مقطع کارشناسی ارشد رشته گرایش در نیمسال سال تحصیلی پایان نامه خود را با موضوع ذیل انتخاب نموده ام . لذا خواهشمند است در صورت موافقت اقدام لازم را مبذول فرمایید .

موضوع پیشنهادی :

بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر بروندهای استخدام و رفتارهای شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر)

امضاء دانشجو

توجه: استاد محترم، دانشجوی گرامی، انتخاب استاد راهنما یا مشاور خارج از استان در صورت داشتن ظرفیت اساتید داخلی تایید نخواهد شد. استادان پیشنهادی از سوی دانشجو:

استاد راهنما	استاد مشاور		
تخصص و رتبه علمی	تخصص و رتبه علمی		
محل خدمت	محل خدمت		
حکم کارگزینی	تایید ☐	عدم تایید ☐	

تایید کارگزینی هیات علمی

تایید معاون پژوهش و فناوری

توجه: استاد گرامی در صورت تکمیل ظرفیت از امضای این فرم جدا" خودداری نماید .

موضوع پایان نامه / رساله آقا / خانم دانشجوی رشته مورد تایید بوده و با توجه به سقف مجاز اینجانب بلامانع است و

موضوع پایان نامه ایشان :

- تکراری می باشد. O

- تکراری نمی باشد. O

نام و نام خانوادگی استاد راهنما امضاء تاریخ

=====

موضوع پایان نامه / رساله آقا / خانم دانشجوی رشته مورد تایید بوده و با توجه به سقف مجاز اینجانب بلامانع است و موضوع

پایان نامه ایشان :

- تکراری می باشد. O

- تکراری نمی باشد. O

نام و نام خانوادگی استاد مشاور امضاء تاریخ

=====

معاونت محترم پژوهش، عنوان پایان نامه / رساله پیشنهادی دانشجوی فوق الذکر :

- تکراری می باشد. O

- تکراری نمی باشد. O

و انتخاب موضوع پایان نامه / رساله آقا / خانم دانشجوی رشته با توجه به ظرفیت اساتید پیشنهادی مورد تایید شورای تخصصی گروه میباشد .

نام و نام خانوادگی مدیر گروه امضاء تاریخ

توجه :

۱- مطابق بخشنامه شماره (۸۳/۲/۲۴-۷۳/۷۰۳۹۲) مسئولیت تکراری بودن و یا نبودن موضوع پایان نامه / رساله به عهده اساتید راهنما و مشاور و گروه تخصصی خواهد بود . در صورتی که مسجل شود موضوع پایان نامه تکراری است دانشجو موظف است مجدداً " پایان نامه را اخذ نماید و به پایان نامه مذکور کد شناسایی داده نخواهد شد .

باسمه تعالی

فرم شماره ۲

نام فرم: فرم اطلاعات پایان نامه کارشناسی ارشد

این قسمت توسط

کد پایان نامه :

نام و نام خانوادگی دانشجو :	
شماره دانشجویی (دائمی) :	
رشته :	
گرایش :	
سال و نیمسال اخذ پایان نامه :	
تعداد واحد پایان نامه :	
تلفن ضروری :	
عنوان پایان نامه:	بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر برونداهای استخدام و رفتارهای شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر)
مشخصات استاد راهنما	نام و نام خانوادگی : شماره شناسنامه : شهرستان محل تولد : محل صدور : تاریخ تولد : کد ملی : امضاء
مشخصات استاد مشاور	نام و نام خانوادگی : شماره شناسنامه : شهرستان محل تولد : محل صدور : تاریخ تولد : کد ملی : امضاء
تایید مدیر گروه :	
مهر و تایید آمار و اطلاعات :	

توجه : این فرم می بایست تایپ شده تحویل داده شود .

- در صورتی که استاد انتخابی برای اولین بار با واحد بوئین‌زهر همکاری می‌نماید، مشخصات شناسنامه ای نامبرده ذکر شود. در غیر اینصورت فقط نام و نام خانوادگی استاد تایپ شود.

باسمه تعالی

فرم شماره ۳

نام فرم: فرم تعهد اساتید در قبال نتایج حاصل از پایان‌نامه کارشناسی ارشد

اینجانبان استاد راهنما و مشاور پایان نامه آقای/ خانم دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته گرایش..... با عنوان:

بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر بروندهای
استخدام و رفتارهای شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر)

متعهد می‌شویم بدون در نظر گرفتن حقوق دانشگاه آزاد اسلامی، نسبت به انتشار نتایج حاصل از تحقیق مذکور (در قالب کتاب، مقاله، طرح تحقیقاتی، اختراع پ، اکتشاف و ...) اقدام ننمائیم.

نام و نام خانوادگی استاد مشاور:

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:

تاریخ و امضاء

تاریخ و امضاء

در تاریخ فرم فوق که به امضاء اساتید محترم راهنما و مشاور رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش و فناوری

توجه :

طبق بخشنامه شماره ۸۷/۲۵۱۰۹۴ مورخ ۱۳۸۷/۰۷/۲۹ اگر فرد عضو هیأت علمی دانشگاه باشد (اعم از تمام وقت ، نیمه وقت) به کمیته انضباطی دانشگاه معرفی خواهد شد و در صورت اثبات تخلف صورت گرفته، برخورد های قانونی از قبیل قطع همکاری دائم یا موقت و استرداد ضرر و زیان های مالی به دانشگاه و ذینفعان در خصوص آنها ، به مورد اجرا گذاشته خواهد شد و اعضا حق التدریس نیز به مراجع قضایی بیرونی معرفی خواهند شد.

باسمه تعالی

فرم شماره ۴

نام فرم: فرم تعهد دانشجویان در قبال نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب ورودی مقطع رشته گرایش
که موضوع پایان نامه ام تحت عنوان:

**بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل های شایستگی بر برون دادهای
استخدام و رفتارهای شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر)**

در شورای گروه تخصصی به تصویب رسیده، متعهد می گردم الف) کلیه مطالب و مندرجات پایان نامه ام بر اساس اصول علمی و حاصل از تحقیقات خودم تهیه شود، و در صورت استفاده از مطالب، نتایج تحقیقات، نقل قول ها، جداول و نمودارهای دیگران در پایان نامه منابع و ماخذ آن به نحوی که قابل تشخیص و تفکیک از متن اصلی باشد، قید گردد.

ب) در صورتیکه از نتایج تحقیقاتم علاوه بر پایان نامه، کتاب، مقاله، اختراع، اکتشاف و هرگونه تولیدات علمی حاصل شود، صرفا به نام:

بوده و این موضوع صراحتا در مکاتبات و تولیدات اینجانب درج و بر اساس ضوابط دانشگاه اقدام نمایم.

ج) در صورت استفاده از کمک های مالی و غیرمالی نهادهای دولتی و غیردولتی از موضوع تحقیق اینجانب، مراتب را کتبا به دانشگاه اطلاع دهم. در غیر اینصورت دانشگاه مجاز به تغییر عنوان پایان نامه یا سایر اقدامات حقوقی می باشد.

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی دانشجو

در تاریخ فرم فوق که توسط آقای/خانم به امضا رسیده است، دریافت گردید.

امضا مدیر امور پژوهش و فناوری

توجه:

۱. طبق بخشنامه شماره ۸۷/۲۵۱۰۹۴ مورخ ۱۳۸۷/۰۷/۲۹ اگر فرد دانشجو دانشگاه آزاد اسلامی باشد، و موضوع تخلف به رساله دکترا یا پایان نامه کارشناسی ارشد وی مربوط باشد، ادامه تحصیل و فعالیت آموزشی نامبرده در هر مرحله از دوره های مذکور که باشد، متوقف شده و امکان ادامه تحصیل یا دفاع از پایان نامه (رساله) خود را نخواهد داشت. در صورتیکه فرد فارغ التحصیل شده باشد، حسب نوع و میزان غیرقانونی استفاده و کپی برداری از آثار دیگران توسط وی با او برخورد خواهد شد و می تواند حتی منجر به لغو دانشنامه وی از طریق مراجع قانونی شده و می بایست علاوه بر محرومیت های مذکور، خسارات مادی و معنوی وارده به دانشگاه و افراد ذینفع دیگر را نیز بپردازد.

۲. طبق ماده ۳ بخشنامه شماره ۷۳/۳۹۸۳۶۵ مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۲۸ در مورد چاپ مقالات، نشانی عهده دار مکاتبات (Corresponding author) واحد دانشگاهی محل تحصیل دانشجو و به نام دانشجو می باشد و نویسنده اول، به نام استاد راهنما مشروط به آنکه نام واحد دانشگاهی محل تحصیل دانشجو قید گردد، در غیر اینصورت نویسنده اول باید دانشجو باشد.

باسمه تعالی

فرم شماره ۵

نام فرم: درخواست تصویب موضوع پایان نامه کارشناسی ارشد
(کلیه قسمت ها تا بخش شماره ۱۴ حتما بصورت تاییی باشد.)

عنوان تحقیق

بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدلهای شایستگی بر برون دادهای استخدام
و رفتارهای شهروند سازمانی
مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر

نام و نام خانوادگی دانشجو:

رشته:

گرایش:

این قسمت توسط دانشکده تکمیل می گردد تاریخ تصویب در شورای تخصصی گروه: _____ شماره صورتجلسه شورای تخصصی گروه: _____		این قسمت توسط حوزه معاونت پژوهشی واحد تکمیل می گردد تاریخ دریافت توسط امور پژوهشی واحد: _____ شماره ثبت در امور پژوهشی واحد: _____ تاریخ تصویب در شورای پژوهشی واحد: _____ شماره صورتجلسه شورای پژوهشی واحد: _____
تایید ریاست دانشکده	تایید مدیر امور پژوهشی	تایید معاون پژوهش و فناوری
کد پایان نامه:		

باسمه تعالی
فرم طرح تحقیق پایان نامه کارشناسی ارشد

عنوان تحقیق به فارسی:

بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر بروندهای
استخدام و رفتارهای شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر)

عنوان تحقیق به انگلیسی:

**The moderating role of social exchange on the effects of employees' perceptions of competency
models on employability outcomes and organizational citizenship behavior
Case study: Shahr Bank employees**

۱. اطلاعات مربوط به دانشجو:

نام و نام خانوادگی:	شماره دانشجویی:	رشته تحصیلی:
گرایش:	نیمسال و سال ورود:	دانشکده:
نشانی پست الکترونیکی:		
شماره تماس ثابت:		
شماره تماس همراه:		
نشانی پستی:		

۲. اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

نام و نام خانوادگی:	شغل و سمت: استاد راهنما	رشته تحصیلی:
گرایش:		
تخصص اصلی:		
تخصص جنبی:		
نشانی پست الکترونیکی:		
شماره تماس همراه:		

نشانی محل کار :		
آخرین مدرک تحصیلی:	☐ دانشگاهی	☐ حوزوی
سنوات تدریس :	☐ کارشناسی ارشد	☐ دکتری
نحوه همکاری:	☐ تمام وقت	☐ نیمه وقت
هیأت علمی دانشگاه : رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی) : پایه :		

3. اطلاعات مربوط به استادان مشاور

استاد مشاور اول:

نام و نام خانوادگی:	شغل و سمت:	رشته تحصیلی:
گرایش: تخصص جنبی: تخصص اصلی: نشانی پست الکترونیکی : شماره تماس همراه : نشانی محل کار :		
آخرین مدرک تحصیلی:	☐ دانشگاهی	☐ حوزوی
سنوات تدریس :	☐ کارشناسی ارشد	☐ دکتری
نحوه همکاری:	☐ تمام وقت	☐ نیمه وقت
هیأت علمی دانشگاه رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی) : پایه :		

استاد مشاور دوم:

نام و نام خانوادگی:	شغل و سمت :	رشته تحصیلی :
گرایش: تخصص اصلی: تخصص جنبی: نشانی پست الکترونیکی : شماره تماس همراه : نشانی محل کار :		
آخرین مدرک تحصیلی:	☐ دانشگاهی	☐ حوزوی
سنوات تدریس :	☐ کارشناسی ارشد	☐ دکتری
نحوه همکاری:	☐ تمام وقت	☐ نیمه وقت
مدعو(حق التدریس) ☐		

۴. بیان مساله (تشریح ابعاد، حدود مساله، معرفی دقیق مساله، بیان جنبه های مجهول و مبهم و متغیرهای مربوط به پرسش های تحقیق، منظور تحقیق)

۵. سوابق مربوط (بیان مختصر سابقه تحقیقات انجام شده درباره موضوع و نتایج به دست آمده در داخل و خارج از کشور نظریات علمی موجود درباره موضوع تحقیق)
(لطفا به دلیل کمبود فضای جدول با فونت سایز ۱۰ یا ۹، تایپ شود)

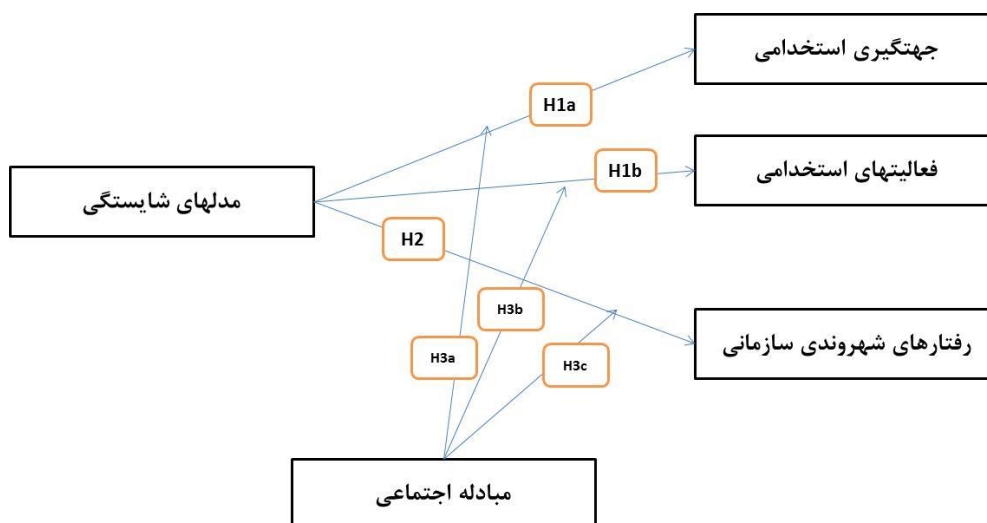
پیشینه ی تحقیق در داخل کشور (مطالعات داخلی)

ردی ف	سال	نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج حاصل از تحقیق و متغیرهای مهم و مطرح شده در تحقیق
۱	۱۳۸۹	ملکی نیا و همکاران	عوامل تاثیرگذار، مولفه ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی	بر اساس تئوری ها و نظریه های سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی به کارایی و اثر بخشی سازمان ها از طریق تحولات منابع، نوآوری ها و وفق پذیری کمک می کند. لذا در این مقاله مبانی نظری و عملی رفتار شهروندی سازمانی به صورت عمیق مورد بررسی قرار گرفته است. با مطالعه و بررسی منابع مختلف عوامل تاثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی، مولفه های اصلی برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی و هم چنین پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی شناسایی گردیدند. در نهایت یک مدل مفهومی شامل عوامل تاثیرگذار، مولفه ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی ارائه گردیده است
۲	۱۳۹۱	محمدی زنجرانی و همکاران	رویکرد چند معیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی های کارکنان	یافته های حاصل از اجرای متدولوژی مورد اشاره در یک بررسی موردی از مدیران میانی شاغل در واحد معاونت فنی/عملیاتی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی، علاوه بر اینکه سهولت درک و اجرای روش پیشنهادی را نشان می دهد، گویای آن است که این روش می تواند به تشخیص دقیق تر نیازهای آموزشی، افزایش اثربخشی آموزشی و افزایش انگیزه مشارکت کارکنان در نیازسنجی و اجرای برنامه های آموزشی کمک کند. همچنین، در این مقاله با به کارگیری تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی، نشان داده شده است که زمینه وسیعی برای کاربرد گسترده سایر فنون تصمیم گیری چند شاخصه در موضوع های ارزیابی و نیازسنجی آموزشی فراهم است
۳	۱۳۹۰	حاجی کریمی و همکاران	بررسی تاثیر شایستگی های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران	نتایج حاصل، نشان دهنده تایید کلیه فرضیه های اهم تحقیق و تاثیرگذاری زیاد شایستگی های مدیران منابع انسانی در ارزش آفرینی منابع انسانی و رد شدن برخی از فرضیه های اخص تحقیق بود. همچنین، متغیر «شایستگی برنامه ریزی و مدیریت» دارای اولویت نخست و مهم ترین شاخص آن «برنامه ریزی و سازماندهی امور کارکنان» است .
۴	۱۳۹۱	امامی فر و خادمی	بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و رفتار	که بین (سیستم پاداش، مدیریت عملکرد، توانمندسازی، توسعه شایستگی، حقوق و دستمزد) و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهرستان آمل رابطه معناداری

			شهروندی سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهرستان آمل	وجود دارد، اما بین آموزش و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهرستان آمل رابطه معناداری وجود ندارد. نهایتاً مشخص شد که بین اقدامات منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهرستان آمل رابطه معناداری وجود دارد و در پایان این تحقیق پیشنهاداتی در جهت بهبود بر اساس این روابط ارائه شده است.
۵	۱۳۸۹	شخصی	آموزش مبتنی بر شایستگی	طراحی برنامه آموزشی برای کارکنان و مدیران باید دربردارنده مراحل، همچون تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف مدیریت، تشخیص نیازهای آموزشی و پیش بینی و اجرای برنامه های توسعه ای باشد. لذا تصور می شود این روش به تشخیص دقیق تر نیاز آموزشی و نیز افزایش کارایی آموزش ها بینجامد.
۶	۱۳۹۲	آرمان و خسروی	اعتبار سنجی الگوی آموزش نیروی انسانی با رویکرد شایستگی	آموزش شایستگی محور بیشترین اثربخشی را در شرکت ملی نفت ایران داشته است، چرا که هماهنگی میان فرایندهای ۳ گانه نیازسنجی، برنامه ریزی و اجرا و ارزیابی میتواند اثربخشی دوره های آموزشی را بیشتر سازد. این تحقیق براساس منطق تنوع مشاغل در سازمان ها، پیشنهادهایی را برای همراستا سازی خرده سیستمهای آموزش به منظور تحقق عملکرد موثر آموزشی ارائه و اجرای رویکرد آموزش شایستگی محور میدهد.
۷	۱۳۸۶	شیخ	ارزیابی چند وجهی ابزار تکمیلی سنجش شایستگی ها در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران	در این تحقیق ابتدا مدل شایستگی های سازمانی طراحی شده و سپس بر اساس مدل مورد نظر فرمهای ارزیابی مناظر مختلف هر فرد(همکاران، مافوقین، زیردستان، مشتریان داخلی و خارجی، و خود فرد) تنظیم شده و ارسال شده است. حاصل این نوع ارزیابی، نتایج ارزشمندی از شناخت شایستگی های افراد فراهم می کند که جامع، مقبول و مورد اتکا برای برنامه ریزی های شغلی و آموزشی است.
۸	۱۳۸۹	رضایان و میرزاده	تاثیر برداشت کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان	نتایج تحقیق نشان داده است که برداشت کارکنان از عدالت سازمانی شامل هر چهار بعد مذکور بر رفتارهای شهروندی آنان در سازمان تاثیرگذار است. در رتبه بندی این ابعاد، برداشت کارکنان از عدالت مراوده ای در رتبه اول، عدالت توزیعی در رتبه دوم، عدالت اطلاعاتی در رتبه سوم و عدالت رویه ای در رتبه چهارم قرار داشت. نتیجه گیری: بر اساس یافته های تحقیق می توان نتیجه گرفت که رفتارهای شهروندی سازمانی می تواند از برداشت کارکنان از عدالت سازمانی تاثیر پذیرد .
پیشینه ی تحقیق در خارج از کشور (مطالعات خارجی)				
رد یف	سال	نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج حاصل از تحقیق و متغیرهای مهم و مطرح شده در تحقیق

6. مدل تحقیق (مخصوص دانشجویان مدیریت):

۱	۲۰۱۴	سریم و همکاران ۱	بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر بروندهای استخدام و رفتارهای شهروندی سازمانی	شایستگی منابع انسانی، که به عنوان عوامل ایجاد نوآوری و ارزش برای سازمان در نظر گرفته میشود، با درک درستی از توسعه مبتنی بر شایستگی بهبود خواهد یافت. نتایج تحقیق نشان داده است که برداشت کارکنان از ارتباط و انصاف بر طبق مدل‌های شایستگی یک اثر مثبت بر نتایج استخدامی و رفتار شهروندی سازمانی آنان با تکیه بر ارزشهای اجتماعی سازمانی ایفا می کند.
۲	۲۰۰۸	ویلا و همکاران ۲	تناسب فرد - سازمان، رفتارهای شهروندی سازمانی و ارزیابی عملکرد، مدارکی از داده های حاصل از نیورهای فروش در اسپانیا	تناسب شخص - سازمان دارای اثر مثبت بر رفتارهای شهروندی سازمانی به علت اثر آن بر روی رضایت شغلی فروشنده داشته است. همچنین نتایج اثر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی در ارزیابی سرپرست از تایید عملکرد عامل فروش، هر دو به طور مستقیم و غیر مستقیم، از طریق تاثیر رفتارهای شهروندی سازمانی در علاقه سرپرست به فروشنده بوده است.
۳	۲۰۰۸	پائولراج و	بررسی عملکرد همکارانه روابط خریدار و فروشنده در ارتباطات درون سازمانی به عنوان روابط شایستگی محور	ارتباطات درون سازمانی به عنوان یک فاکتور بسیار مهم در ترویج همکاری استراتژیک میان شرکت های مختلف مطرح است. نتایج عملکرد ارتباطات درون سازمانی به طور خاص می تواند به عنوان مدلی برای سنجش شایستگی کارکنان از نظر برقراری ارتباطات درون سازمانی و در طول زنجیره تامین پیشنهاد شود.



مدل مفهومی تحقیق (سریم و همکاران، ۲۰۱۴ : ۵)

۷. پرسش های تحقیق :

پرسشهای تحقیق مبتنی بر فرضیه های تحقیق به صورت زیر است:

¹ Serim et al.

² Vilela et al.

		همکاران ۱		
۴	۲۰۱۱	دووس و همکاران ۲	نقش واسطه استخدام برای تاثیر شایستگی بر موفقیت حرفه ای	موقعیت و رضایت شغلی کارکنان از وضعیت استخدامی خود، می توان شایستگی های سازمانی کارکنان را ارتقا بخشد. در این میان مشارکت کارکنان در امور شغلی خود می تواند موفقیت حرفه ای را افزایش داده و شایستگی های آنان را تقویت نماید. بنابراین وضعیت استخدامی کارکنان می تواند به عنوان پشتیبان موفقیت یا عدم موفقیت ودلهای سنجش شایستگی های سازمانی مطرح شود.
نتایج حاصل از مقایسه مطالعات و تحقیقات پیشین و نتیجه گیری				
مقایسه مطالعات پیشین حاکی از آن است که در مطالعات داخلی ، تعداد کمی از تحقیقات به طور مدون در زمینه ارتباط بین شایستگی های سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی یا مبادلات اجتماعی کارکنان در محل کار صورت گرفته است . اما تحقیقاتی که انجام گرفته اند، متذکر شده اند که رفتار شهروندی سازمانی به کارایی و اثر بخشی سازمان ها از طریق تحولات منابع، نوآوری ها و وفق پذیری کمک می کند و بین (سیستم پاداش، مدیریت عملکرد، توانمندسازی، توسعه شایستگی، حقوق و دستمزد) و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین اقدامات منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی با یکدیگر دارای رابطه متقابل بوده و آموزش منابع انسانی می تواند علاوه بر تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، شایستگی های کارکنان و مدیران منابع انسانی در ارزش آفرینی منابع انسانی را ارتقا دهد. در این راستا نتیجه گرفته شده است که طراحی برنامه آموزشی برای کارکنان و مدیران باید در بردارنده مراحل، همچون تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف مدیریت، تشخیص نیازهای آموزشی و پیش بینی و اجرای برنامه های توسعه ای باشد و سپس مدل شایستگی های سازمانی طراحی شده و سپس بر اساس مدل مورد نظر فرمهای ارزیابی مناظر مختلف هر فرد(همکاران، مافوقین، زیردستان، مشتریان داخلی و خارجی، و خود فرد) تنظیم گردد. در نهایت نشان داده شده است که برداشت کارکنان از عدالت سازمانی در همه ابعاد رفتارهای شهروندی آنان در سازمان تاثیرگذار است و برداشت کارکنان از عدالت مرآوده ای ، عدالت توزیعی ، عدالت اطلاعاتی و عدالت رویه ای ، می تواند در نهایت رفتارهای شهروندی سازمانی و شایستگی های آنان را ارتقا دهد. اما در تحقیقات خارجی به بررسی رابطه بین انی متغیرها ، به نحوه عمیقتری پرداخته شده است و نتایج این تحقیقات به طور جمعبندی شده نشان می دهد که برداشت کارکنان از ارتباط و انصاف بر طبق مدلهای شایستگی یک اثر مثبت بر نتایج استخدامی و رفتار شهروندی سازمانی آنان با تکیه بر ارزشهای اجتماعی سازمانی ایفا می کند. همچنین اثر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی در ارزیابی سرپرست از تایید عملکرد کارکنان ، هم به طور مستقیم و هم غیر مستقیم، از طریق تاثیر رفتارهای شهروندی سازمانی در علاقه سرپرست به کارمند ثابت شده است. همچنین می توان گفت که نتایج عملکرد ارتباطات درون سازمانی به طور خاص می تواند به عنوان مدلی برای سنجش شایستگی کارکنان از نظر برقراری ارتباطات درون سازمانی و در طول زنجیره تامین پیشنهاد شود و موقعیت و رضایت شغلی کارکنان از وضعیت استخدامی خود نیز می تواند شایستگی های سازمانی کارکنان را ارتقا بخشد.				

¹ Paulraj et al.

² De -Vos et al.

۱. آیا ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، بر بروندهای استخدامی آنان تاثیر مثبت دارد؟
۲. آیا ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، بر جهتگیریهای استخدامی آنان تاثیر مثبت دارد؟
۳. آیا ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، بر فعالیتهای استخدامی آنان تاثیر مثبت دارد؟
۴. آیا ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان تاثیر مثبت دارد؟
۵. آیا ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و بروندهای استخدامی آنان دارد؟
۶. آیا ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر جهتگیریهای استخدامی آنان دارد؟
۷. آیا ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر فعالیتهای استخدامی آنان دارد؟
۸. آیا ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان دارد؟

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

- H1: ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، تاثیر مثبت بر بروندهای استخدامی آنان دارد.
- H1a: ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، تاثیر مثبت بر جهتگیریهای استخدامی آنان دارد.
- H1b: ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، تاثیر مثبت بر فعالیتهای استخدامی آنان دارد.
- H2: ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدلهای ارزیابی شایستگی از کار آنان، تاثیر مثبت بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان دارد.
- H3: ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و بروندهای استخدامی آنان دارد.
- H3a: ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر جهتگیریهای استخدامی آنان دارد.
- H3b: ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر فعالیتهای استخدامی آنان دارد.
- H3c: ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، اثر تعدیلی بر تاثیر مدلهای شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان دارد.

هدف علمی تحقیق تبیین و بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر بروندهای استخدام و رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان بانک شهر بوده است که با زیر اهداف به شکل زیر دنبال شده است:

- تبیین تاثیر ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدل‌های ارزیابی شایستگی بر بروندهای استخدامی آنان.
- تبیین تاثیر ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدل‌های ارزیابی شایستگی بر جهت‌گیریهای استخدامی آنان
- تبیین تاثیر ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدل‌های ارزیابی شایستگی بر فعالیتهای استخدامی آنان .
- تبیین تاثیر ادراک کارکنان بانک شهر از انصاف و مرتبط بودن مدل‌های ارزیابی شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان .
- تبیین اثر تعدیلی ادراک کارکنان بانک شهر از روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، بر تاثیر مدل‌های شایستگی بر جهت‌گیریهای استخدامی آنان .
- تبیین اثر تعدیلی ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان، بر تاثیر مدل‌های شایستگی بر فعالیتهای استخدامی آنان .
- تبیین اثر تعدیلی ادراک کارکنان بانک شهر روابط مبادله ای اجتماعی در سازمان بر تاثیر مدل‌های شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان .

۱۰. اهداف کاربردی تحقیق:

هدف کاربردی این تحقیق آنست که بتواند به کارکنان و مدیران بانک شهر در ارائه راهکارهای عملی و اجرایی برای افزایش و ارتقا شایستگی های کارکنان و نیز مدلی برای سنجش این شایستگی در کارکنان این بانک، موثر باشد.

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

بررسی مطالعات داخلی نشان می دهد که تقریباً در هیچ تحقیق به بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مدل‌های شایستگی سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی و برندهای استخدامی و نیز اثر تعدیلی مبادلات اجتماعی در درون سازمان انجام نگرفته است. از سوی دیگر تا کنون تحقیق مدون در مورد مدل‌های شایستگی کارکنان و تاثیر آن بر رفتارهای شهروندی سازمانی و بروندهای استخدامی آنان در بانک شهر نیز انجام پذیرفته

است، بنابراین محقق این بانک را برای انجام مطالعه موردی تحقیق خود برگزیده است و این موارد، جنبه های نوآورانه این تحقیق میباشند.

امضای استاد راهنما

۱۲. روش کار

الف. نوع روش تحقیق:

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است چرا که به دنبال ارائه راهکارهای عملی جهت معرفی و به کارگیری عوامل موثر بر بهبود ادراک کارکنان از مدل های شایستگی سازمانی و تاثیر آن بر مبادلات اجتماعی و رفتارهای شهروندی سازمانی و بروندهای استخدامی آنان بوده است. از سوی دیگر این تحقیق از حیث ماهیت و روش توصیفی - پیمایشی است. تحقیق توصیفی آنچه را هست توصیف می کند. شامل توصیف، ثبت و تجزیه و تحلیل و تغییر شرایط موجود است. در تحقیق پیمایشی پژوهشگر برای کشف عقاید، افکار، ادراکات و تجربیات افراد مورد نظر از پرسشنامه و مصاحبه استفاده می کند (جان بست ، ۱۳۷۶ ، ۱۲۷:۱۲۰).

ب. روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه ای و غیره):

داده های لازم جهت یک طرح پژوهشی را می توان هم از روش های کتابخانه ای و بررسی متون و هم از روش های میدانی مانند پرسشنامه، مصاحبه و ... گردآوری نمود. در این پژوهش از روش کتابخانه ای برای گردآوری اطلاعات در زمینه ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق های انجام گرفته در زمینه های مرتبط با پژوهش استفاده می شود و سپس از روش میدانی برای جمع آوری داده های مربوط به تائید یا رد فرضیه های پژوهش استفاده می شود.

پ. ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، آزمون، فیش، جدول، نمونه برداری، تجهیزات آزمایشگاهی و بانک های اطلاعاتی و شبکه های کامپیوتری و ماهواره ای و غیره):

ابزار گردآوری داده ها در مرحله گردآوری اطلاعات کتابخانه ای استفاده از کتب، نشریات علمی و مقالات چاپ شده در زمینه این تحقیق ، پایان نامه های قبلی کار شده در این زمینه در دانشگاه ها و مراکز علمی معتبر و نیز منابع علمی اینترنتی است. در مرحله گردآوری اطلاعات میدانی، از آنجا که این تحقیق یک تحقیق پیمایشی است معمولاً پرسشنامه و مصاحبه از بهترین ابزارها جهت جمع آوری اطلاعات در این نوع پژوهش به شمار می رود. پرسشنامه فن جمع آوری بسیار سازمان یافته ایست که بوسیله آن از هر پاسخ دهنده مجموعه سوالات یکسانی پرسش می شود و از این رو استفاده از پرسشنامه شیوه کارآمدی جهت پدید آوردن ماتریس داده در نمونه های بزرگ است (دوس ، ۱۳۷۶ : ۱۰۰). ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است. برای سنجش روایی از روایی محتوایی و صوری و برای سنجش اعتبار و پایایی از روش آلفای کرونباخ بهره برده خواهد شد.

ت. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش آمار توصیفی از آماره های توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، نمودار ستونی و دایره ای و آماره هایی از این دست برای سوالات جمعیت شناختی تحقیق و سوالات مربوط به متغیرهای کلیدی تحقیق بهره برده خواهد شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS بهره برده خواهد شد. در بخش آمار استنباطی و برای آزمون فرضیات از آزمون رگرسیون چند گانه برای تجزیه و تحلیل به کمک نرم افزار SPSS بهره برده خواهد شد.

۱۳. جدول زمان بندی مراحل انجام دادن تحقیق از زمان تصویب تا دفاع نهایی (حداقل زمان قابل قبول برای پیش بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی پایان نامه کارشناسی ارشد ۶ ماه و حداکثر ۱۲ ماه می باشد و باید سعی شود با مندرجات تکمیل شده ی جدول منطبق باشد).

تاریخ تصویب	از تاریخ	تا تاریخ
مطالعات کتابخانه ای	۹۳/۱۱/۱	۹۴/۱/۱
جمع آوری اطلاعات	۹۴/۱/۱	۹۴/۲/۱۵
تجزیه و تحلیل داده ها	۹۴/۲/۱۵	۹۴/۴/۱
نتیجه گیری و نگارش پایان نامه	۹۴/۴/۱	۹۴/۵/۱
تاریخ دفاع نهایی		
طول مدت اجرای تحقیق: ۶ ماه		

۱۴. فهرست منابع و مآخذ (فارسی و غیره فارسی) مورد استفاده در پایان نامه به شرح زیر:

کتاب: نام خانوادگی نویسنده، نام نویسنده، سال نشر، عنوان کتاب، مترجم، محل انتشار، جلد
مقاله: نام خانوادگی، نام، عنوان مقاله، عنوان نشریه، سال، دوره، شماره، صفحه

- امامی فر، محسن، خادمی، جلال، بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهرستان آمل، ۱۳۹۱، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت.
- حاجی کریمی، عباسعلی، رضاییان، علی، هادی زاده مقدم، اکرم، بنیادی مقدم، علی، بررسی تاثیر شایستگی های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، ۱۳۹۰ شماره ۱.
- خسروی، محبوبه، مانی، ارمان، اعتبارسنجی الگوی آموزش نیروی انسانی با رویکرد شایستگی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۲، شماره ۱۷، صص. ۴۹-۷۳.

- شصتی، سمانه، آموزش مبتنی بر شایستگی، ۱۳۸۹، مجله راهبردهای آموزش، سال سوم، شماره ۲، صص. ۱۱-۲۵.
- غلامحسینی، اسماعیل، بجانی، حسین، ملکی نیا، عماد، عوامل تاثیرگذار، مولفه ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی، توسعه انسانی پلیس، ۱۳۸۹، دوره ۷، شماره ۳۱، صص. ۱۱-۳۴.
- محمدی زنجیرانی، داریوش، اشتیاقیان ندا، رازنهان فیروز، رویکرد چند معیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی های کارکنان، رویکردهای نوین آموزشی، ۱۳۹۱، دوره ۷، شماره ۱، صص. ۱۰۷-۱۳۶.
- Abdullah, A.H., & Raja M.F.R., Juhary H. A. , The development of human resource practitioner competency model perceived by malaysian human resource practitioners and consultants: a structural equation modeling (sem) approach .International Journal of Business and Management,2011, 6(11), 240-255.
- Appelbaum, Steven , Bartolomucci, Nicolas , Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan , Corrigan, Rodney , Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo, organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust , 2004, manamement decision , 42(1), pp.13-40.
- Becker, B. E., Huselid, M. A. : Overview: strategic human resource management in five leading firms. Human ResourceManagement, 1999, 38, 287-301.
- Blau, P. M. , Exchange and power in social life. 1984,New York, NY: Wiley.
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W., & Folger, R. , HRM and service fairness: How being fair with employees spills over to customers. Organizational Dynamics,1988, 27(3), 7-23.
- Boyatzis R.E, Competencies in the 21st century. Journal of Management Development, 2008, 27 (1), 5-12.
- De Vos ,Ans , Hauw, Sara De, Van der Heijden, Beatrice I.J.M., Competency development and career success: The mediating role of employability, Journal of Vocational Behavior , 2011,79 : pp. 438-447.
- Nauta, A. A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B. I. J. M., Van Dam, K., Willemsen, M. , Understanding the factors that promote employability orientation:The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy., Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2009, 82, 233-251.
- Paulraj ,Antony, A. Lado, Augustine J. Chen, InjazzInter-organizational communication as a relational competenc, Antecedents and performance outcomes in collaborative buyer-supplier relationships, Journal of Operations Management, 2008, 26: 45-64.
- Redmond E. , Competency models at work: the value of perceived relevance and fair rewards for employee outcomes . Human Resource Management, 2013, 52(5), 771-792
- Sanchez, J. I., & Levine, E. L. , What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis? Human Resource Management Review,2009, 19(2), 53-63.
- Serima, Hande, Demirbağ, Orkun, Yozgat, Uğur, The effects of employees' perceptions of competency models on employability outcomes and organizational citizenship behavior andthe moderating role ofsocial exchange in this effect, Social and Behavioral Sciences, 2014, 150, pp. 1101 - 1110

- Vakola, M., Soderquist, K.E. & Prastacos, G.P. , Competency management in support of organizational change. International Journal of Manpower, 2007, 28(4), 260-275.

۱۵. تأییدات

الف: نظر اساتید راهنما و مشاور :

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:	نظر استاد راهنما:	امضاء و تاریخ:
نام و نام خانوادگی استاد مشاور اول:	نظر استاد مشاور:	امضاء و تاریخ:
نام و نام خانوادگی استاد مشاور دوم:	نظر استاد مشاور:	امضاء و تاریخ:

ب: نظریه کمیته تخصصی گروه :

۱. ارتباط داشتن موضوع تحقیق با رشته تحصیلی دانشجو:		
☐ ارتباط دارد	☐ ارتباط فرعی دارد	☐ ارتباط ندارد
۲. جدید بودن موضوع:		
☐ بلی	☐ در ایران بلی	☐ خیر
۳. اهداف بنیادی و کاربردی:		
☐ قابل دسترس است	☐ قابل دسترس نیست	☐ مطلوب نیست
۴. تعریف مساله:		
☐ رسا است	☐ رسا نیست	
۵. فرضیات:		
☐ درست تدوین شده است	☐ درست تدوین نشده و ناقص است	
۶. روش تحقیق دانشجو:		
☐ مناسب است	☐ مناسب نیست	
۷. محتوا و چارچوب طرح:		
☐ از انسجام برخوردار است	☐ از انسجام برخوردار نیست	

پ. تایید نهایی گروه تخصصی

موضوع تحقیق پایان نامه خانم / آقای

دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد

رشته:

با عنوان :

بررسی نقش تعدیلگر مبادله اجتماعی بر تاثیر ادراکات کارکنان از مدل‌های شایستگی بر بروندهای
استخدام و رفتارهای شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک شهر)

در جلسه مورخ کمیته تخصصی گروه مطرح شد و به اتفاق آرا با تعداد رأی از رأی

مورد تصویب اعضا قرار گرفت ☐ قرار نگرفت ☐

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	نوع رأی	امضا
۱		استاد راهنما		
۲		استاد مشاور اول		
۳		استاد مشاور دوم		
۴		عضو گروه		
۵		عضو گروه		

نام و نام خانوادگی مدیر گروه تاریخ امضا

به علت وجود نواقص و مشکلات زیر، این طرح تحقیق قابل قبول نمی باشد. لذا خواهشمند است پس از رفع موارد ذکر شده، نسخه‌ی اصلاح شده به همراه این نسخه، جهت بررسی مجدد به شورای پژوهشی دانشکده ارسال گردد

پیوست ها

پیوست شماره ۱: مقاله مبنا (Base Article)

پیوست شماره ۲: نتیجه جستجو موضوع در سایت ایران داک همراه با امضای استاد راهنما

پیوست شماره ۳: نتیجه جستجو در سایت سیکا همراه با امضای استاد راهنما

پیوست شماره ۴: مخصوص دانشجویانی است که استاد راهنمای آنها در دانشگاههای خارج از واحد بویین زهرا می باشند و برای بار اول با واحد بویین زهرا همکاری می کنند. این دانشجویان باید آخرین حکم کارگزینی و شماره حساب استاد خود را ضمیمه پروپوزال نمایند.

فرم اعلام شماره حساب سیبای استاد راهنما

استاد راهنما:

احتراماً، شماره حساب ملی کارت (سیبا) جناب آقای/سرکار خانم..... استاد راهنمای محترم
گروه..... به شرح ذیل می باشد :

☐ شماره حساب ملت کارت

☐ شماره حساب ملی کارت (سیبا)

شماره حساب :

امضاء استاد :

استاد مشاور اول:

احتراماً، شماره حساب ملی کارت (سیبا) جناب آقای/سرکار خانم..... استاد مشاور اول محترم
گروه..... به شرح ذیل می باشد :

☐ شماره حساب ملت کارت

☐ شماره حساب ملی کارت (سیبا)

شماره حساب :

امضاء استاد :

استاد مشاور دوم:

احتراماً، شماره حساب ملی کارت (سیبا) جناب آقای/سرکار خانم..... استاد مشاور دوم محترم
گروه..... به شرح ذیل می باشد :

☐ شماره حساب ملت کارت

☐ شماره حساب ملی کارت (سیبا)

شماره حساب :

امضاء استاد :

چک لیست تحویل پروپوزال

دانشجوی گرامی،

خواهشمند است، هنگام تحویل پروپوزال، موارد موجود در جدول چک لیست ذیل را مجدداً بررسی نموده و قسمت مربوطه را علامت بزنید. لازم به ذکر است که وجود همه موارد زیر ضروری است و در صورت ناقص بودن (حتی یک مورد) پروپوزال شما برگشت داده می شود بنابراین توجه کامل را در صحت همه آنها مبذول فرمایید.

فرم ها	موارد ضروری در فرم ها	وجود دارد	وجود ندارد
فرم شماره ۱	۱ امضای دانشجو (یک امضا)		
	۲ امضای استاد راهنما (یک امضا)		
	۳ امضای استاد مشاور (در صورت داشتن مشاور یک امضا)		
	۴ امضای مدیر گروه (یک امضا)		
فرم شماره ۲	۱ امضای استاد راهنما (یک امضا)		
	۲ امضای استاد مشاور (در صورت داشتن مشاور یک امضا)		
	۳ امضای مدیر گروه (یک امضا)		
فرم شماره ۳	۱ امضای استاد راهنما (یک امضا)		
	۲ امضای استاد مشاور (در صورت داشتن مشاور یک امضا)		
فرم شماره ۴	امضای دانشجو (یک امضا)		
فرم شماره ۵ و فرم طرح تحقیق	۱ اطلاعات مربوط به دانشجو		
	۲ اطلاعات مربوط به استاد راهنما		
	۳ اطلاعات مربوط به استاد مشاور (در صورت داشتن مشاور)		
	۴ اطلاعات مربوط به پایان نامه		
	۵ بیان مساله		
	۶ سوابق تحقیق		
	۷ پرسش های تحقیق		
	۸ فرضیه ها		
	۹ اهداف علمی تحقیق		
	۱۰ اهداف کاربردی تحقیق		
	۱۱ جنبه نوآوری و امضای استاد راهنما		
	۱۲ روش کار		
	۱۳ جدول زمان بندی		
	۱۴ فهرست منابع		
	۱۵ امضا و نظر استاد راهنما (دو امضا)		
	۱۶ امضا و نظر استاد مشاور (در صورت داشتن مشاور دو امضا)		
پیوست ها	۱ مقاله مبنا (Base Article)		
	۲ نتیجه جستجو در سایت ایران داک و امضای استاد راهنما		
	۳ نتیجه جستجو در سایت سیکا و امضای استاد راهنما		
	۴ آخرین حکم کارگزینی و شماره حساب استاد راهنما (ویژه اسانیدی که در دانشگاههای خارج از واحد بوبین زهرا هیات علمی می باشند و برای اولین بار با این واحد همکاری می کنند)		

تحولات اجتماعی و اقتصادی در سراسر جهان مانند جهانی شدن، تغییرات در جمعیت نیروی کار، افزایش استعدادها، و تاکید بر عملکرد مالی، چالش مدیریت منابع انسانی برای ایجاد ارزش افزوده در سازمان را افزایش داده است. بنابراین توسعه مدل‌های شایستگی منابع انسانی به یک اصل مهم در عملکرد سازمانی تبدیل شده است. امروزه عملکرد مدیریت منابع انسانی استراتژیک بیشتر به عنوان برنامه‌های ارتقا منابع انسانی مطرح می‌باشد و تاکید بر توسعه در دراز مدت، با توجه به تغییرات جامعه، سیستم‌های روابط صنعتی، شرایط اقتصادی، قانون، جهانی شدن و مسائل تکنولوژیکی و همچنین مسیرهای جدید در کسب و کار، در صدر این برنامه‌ها قرار گرفته است (عبدالله و همکاران، ۲۰۱۱).

در مدل‌های شایستگی منابع انسانی مفهوم یکپارچه‌ای از هوش هیجانی، هوش اجتماعی، و صلاحیت شناختی برای توصیف شایستگی انسانی در نظر گرفته شده‌اند. این ساختار نظری ارتباط بین فرد، سازمان و ارتباط دو سویه آنها برای خلق شایستگی را ارائه می‌دهد (بویازتزیس، ۲۰۰۸). بنابراین با تغییر جهت‌گیری‌های استراتژیک، در سنجش رفتار کارکنان، می‌توان شایستگی‌های آنان را مورد ارزیابی قرار داد (سانچز و لوین، ۲۰۰۹). مدل سازی شایستگی می‌تواند اهداف استراتژیک را شناسایی و به اهداف حیاتی در جهت افزایش صلاحیت و توانمندی‌های کارکنان تبدیل نماید و از آنجا که فرآیند مدل سازی شایستگی شامل تلاش قابل توجهی در زمینه درک کسب و کار سازمان و استراتژی رقابتی آن است، ایجاد یک خط از دید مستقیم بین الزامات شایستگی‌های فردی و اهداف گسترده‌تر سازمان در این میان مهم به نظر می‌رسد (اسچپمن و همکاران، ۲۰۰۰).

برای سازمان‌هایی که در حال تغییر کسب و کار هستند، توجه به محیط برای پیاده سازی استراتژی‌های کسب و کار جدید به طور سرعت و موثر، یک نیاز حیاتی است. از این رو شایستگی را می‌توان به عنوان یک ابزار ارتباطی قدرتمند برای ترجمه چشم انداز به رفتار عملی که کارکنان می‌توانند آنرا درک و پیاده سازی نمایند، تعریف نمود (سانچز و لوین، ۲۰۰۹). در نتیجه، سازمان‌ها می‌توانند از مدل سازی شایستگی برای تقویت کردن تغییر سازمانی و جهش رو به جلو استفاده نمایند (واکولا و همکاران، ۲۰۰۷) علاوه بر این مدل‌های شایستگی باید نتایج مثبت کاری کارمندان را با توجه به افزایش شفافیت اهداف تولید و اندازه گیری عملکرد و بهبود قوام سازمان اندازه گیری نمایند (بکر و هوشیلد، ۱۹۹۹).

در تعریف می‌توان گفت مدل‌های شایستگی کارکنان - بر پایه نظریاتی چون نظریه‌های فرهنگ سازمانی و جو سازمانی، به این مسئله می‌پردازند که چگونه کارکنان در سراسر سازمان به درک استراتژی‌های سازمان و عمل به آنها در راستای اهداف سازمان می‌پردازند و رفتار بر مبنای اهداف سازمانی، خود یکی از مدل‌های سنجش شایستگی کارکنان است (سانچز و لوین، ۲۰۰۹). این درک در نتایج رفتاری کارکنان تاثیر به سزایی خواهد داشت (ردموند، ۲۰۱۳). البته مدل‌های شایستگی با نظریه‌های عدالت سازمانی و درک کارکنان از میزان عدالت اعمال شده برای آنان در برابر دیگر کارکنان نیز مورد تلفیق است (بوئن و همکاران، ۱۹۹۸). در جمع‌بندی می‌توان گفت مدل شایستگی، خوشه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز برای عملکرد موفقیت آمیز شغلی و حرفه‌ای است. اولین و مهمترین مرحله در مدل سازی شایستگی، تعیین و روشن نمودن اهداف است؛ یعنی مشخص شود که نتایج حاصل از مدل قرار است

برای چه منظور بکار برده شود. آیا نتایج آن برای برنامه ریزی استراتژیک نیروی کار، سیستم گزینش و انتخاب کارکنان، سیستم ارتقاء، مدیریت عملکرد، سیستم آموزش و توسعه، برنامه ریزی جانشینی، سیستم پاداش و قدردانی، و یا برنامه ریزی شغلی مورد استفاده قرار خواهد گرفت (اشتیاقیان و رازنهان، ۱۳۹۱). همچنین هانسن (۲۰۰۰) معتقد است "شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت های مرتبط، انواع دانش، مهارت ها و انگیزه هاست که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است.

در اینجا این سوال مطرح می شود که کارکنان از مدلهای شایستگی چه ادراکی دارند؟ و این ادراک بر چه پارامترهایی عملکردی و سازمانی می توانند تاثیر گذار باشند؟ آیا نقش این پارامترها به طور مستقیم است و یا نقش تعدیلگر دارند؟

در این زمینه محققان به نقش سه عامل توجه نموده اند. عامل اول، رفتارهای شهروندی سازمانی است که به مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند، اطلاق می گردد (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۹). التزام به این رفتارهای شهروندی در کارکنان دارای رابطه دو سویه ای با مبادله ارزشهای اجتماعی در سازمان خواهد بود و در نهایت به احتمال زیاد کارکنان برای شرکت در این رفتارها، زمانی که تبدیل به یک ارزش اجتماعی در سازمان شده باشند، مشتاقتر و مصرتر خواهند بود (واندرهیج، ۱۰، ۲۰۰۶). در این میان ادراک کارکنان از مدلهای شایستگی تواند رفتارهای شهروندی سازمانی آنان را به دلیل استنباط بهتر از شایسته سالاری در سازمان و تعیین صلاحیت فرد با رفتارهای هنجارمند و مثبت سازمانی، تحت تاثیر قرار دهد (سریم و همکاران، ۲۰۱۴).

عامل دوم نتایج و بروندهای استخدامی کارکنان است. نتایج استخدامی کارکنان با بهبود مستمر کسب و کار و بهینه سازی ظرفیتهای مبتنی بر شایستگی های سازمانی کارکنان مشخص خواهد شد (نائوتا و همکاران، ۱۱، ۲۰۰۹). و در نهایت انعطاف پذیری عملکردی کارکنان را ایجاب خواهد کرد. در این حالت کارکنان صلاحیتهای و شایستگی های جدید به عملکرد خود در سازمان اضافه می نمایند و با پیگیری جهت شغلی خود در درون سازمان به خود توسعه ای سازمانی و عملکردی می پردازند که خود رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را نیز تحت تاثیر قرار می دهد (پادساکف و همکاران، ۱۲، ۲۰۰۰). ادراک کارکنان از مدلهای شایستگی سازمانی می تواند بروندهای و نتایج

¹ Abdullah et al.

² Boyatzis

³ Sanchez and Levine

⁴ Schippmann et al.

⁵ Vakola et al.

⁶ Becker & Huselid

⁷ Redmond

⁸ Bowen et al.

⁹ Appelbaum

¹⁰ Van der Heijde

¹¹ Nauta, et al.

¹² Podsakoff et al.

و استخدامی کارکنان را نیز تحت تاثیر قرار دهد و توسعه شغلی و خود توسعه ای آنها را مورد تغییر قرار دهد (سریم و همکاران، ۲۰۱۴).

سومین عامل مبادله اجتماعی است که به میزان ادراکات کارکنان از روابط خود در سازمان و تمایل کارکنان به اخذ یک رویکرد بلند مدت به ارزشهای اجتماعی در محل کار با الگوی همکاری متقابل و درک تعادل در مبادلات اجتماعی گفته می شود (واینی و همکاران، ۱، ۱۹۹۷). این نظریه تاکید می کند که تعهد متقابل که بین دو حزب یا دسته غالب از کارکنان در سازمان وجود دارد، سبب مبادله ارزشها و هنجارهای اجتماعی بین آنها می گردد که در نهایت ارزش آفرین در روابط آنها خواهد بود (بلو، ۲، ۱۹۸۴). در نهایت رضایت از رابطه و ثبات رابطه در درون سازمان بین این دو حزب، سبب خواهد شد تا ارزشهای مبادله ای کارکنان ارتقا یابد (وایت و یاناماندرا، ۳، ۲۰۱۲). مبادله اجتماعی دارای اثر میانجی بر تاثیر مدلهای شایستگی سازمانی بر بروندهای استخدامی و رفتارهای شهروندی سازمانی می تواند باشد. به این معنا که می تواند ادراک کارکنان از اثر تاثیر مدلهای شایستگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و بروندهای استخدامی را مثبت یا منفی سازد (سریم و همکاران، ۲۰۱۴).

در راستای مطالب اشاره شده، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که ادراکات کارکنان بانک شهر از مدلهای شایستگی بر بروندهای استخدامی آنها و میزان رفتارهای شهروند سازمانیشان چه تاثیری دارد؟ و آیا عامل مبادله اجتماعی در این میان نقش تعدیلگر را دارد؟ بر این اساس برای توسعه فرضیه ها و ساخت مدل مفهومی تحقیق، از تحقیق سریم و همکاران (۲۰۱۴) الگو برداری شده است. از آنجا که تا کنون تحقیق مدون در مورد مدلهای شایستگی کارکنان و تاثیر آن بر رفتارهای شهروندی سازمانی و بروندهای استخدامی آنان در بانک شهر انجام نپذیرفته است، بنابراین محقق این بانک را برای انجام مطالعه موردی تحقیق خود برگزیده است. انتظار می رود نتایج این تحقیق بتواند به کارکنان و مدیران بانک شهر در ارائه راهکارهای عملی و اجرایی برای افزایش و ارتقا شایستگی های کارکنان و نیز مدلی برای سنجش این شایستگی در کارکنان این بانک، موثر باشد.

¹ Wayne et.al

² Blau

³ White & Yanamandrama