



تاریخ صورتجلسه شورای گروه:

باسمه تعالی

شماره ثبت دبیرخانه:

دانلود فایل کامل این پروپوزال به همراه منابع لاتین و فارسی در WORD + PDF

فرم پیشنهاد تحقیق پایان نامه

کارشناسی ارشد و دکترای حرفه ای

عنوان تحقیق به فارسی: رابطه بین نوآوری سازمانی و سرمایه های روانشناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه
دوم غرب استان مازندران

عنوان تحقیق به انگلیسی:

The Relationship between Organizational Innovation and Psychological Capacities
with Job Performance of Second High Secondary Schools in West of Mazandaran
Province

نام دانشجو:

نام استاد راهنما:

رشته تحصیلی: روانشناسی

توجه: اطلاعات فرم طرح تحقیق می بایست به صورت تایپ شده و بدون قلم خوردگی بوده و امضاء استاد راهنما، اعضای گروه تخصصی و مدیر تحصیلات تکمیلی اصل باشد. در صورت خدشه و یالاک گرفتگی در تاریخ تصویب گروه فرم پیشنهاد تحقیق قابل پذیرش نیست.

بسمه تعالی

این قسمت توسط حوزه معاونت
پژوهشی دانشگاه پر می شود



شماره:

تاریخ:

پیوست:

فرم طرح تحقیق

☐ دکترای حرفه ای

☐ کارشناسی ارشد

درخواست تصویب موضوع پایان نامه کارشناسی ارشد و دکترای حرفه ای

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

عنوان تحقیق به فارسی: رابطه بین نوآوری سازمانی و سرمایه های روانشناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم
غرب استان مازندران

عنوان تحقیق به انگلیسی:

The Relationship between Organizational Innovation and Psychological Capacities
with Job Performance of Second High Secondary Schools in West of Mazandaran
Province

۱. اطلاعات مربوط به دانشجو

نام:	روح انگیز	نام خانوادگی شیخ حسنی
شماره دانشجویی:		
رشته تحصیلی:	روانشناسی	گرایش: صنعتی و سازمانی
مقطع:	کارشناسی ارشد	دانشکده: روانشناسی
دوره:	تاریخ و سال ورود: ۱۳۹۵	
نشانی ۴	شماره تلفن:	
همراه		

۲. اطلاعات مربوط به استاد راهنما

نام:	نام خانوادگی:	
شماره شناسنامه:	سال صدور:	محل صدور:
تخصصی اصلی:	مدیریت	تخصصی جنبی: آموزش عالی
رتبه دانشگاهی:	استادیار	سمت: هیئت علمی
سنوات تدریس کارشناس ارشد/ دکتری:	نحوه همکاری: تمام وقت * نیمه وقت ☐ مدعو ☐	
نشانی:	دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن	شماره
	تلفن:	

تعداد پایان نامه های کارشناسی ارشد راهنمایی شده:	
دانشگاه آزاد اسلامی:	سایر دانشگاه ها:
نام پایان نامه های کارشناسی ارشد راهنمایی شده در یک سال گذشته:	
دانشگاه آزاد اسلامی:	
سایر دانشگاه ها:	

تعداد پایان نامه های کارشناسی ارشد در دست راهنمایی:	
دانشگاه آزاد اسلامی:	سایر دانشگاهها:
نام پایان نامه های کارشناسی ارشد در دست راهنمایی:	
دانشگاه آزاد اسلامی:	
سایر دانشگاه ها:	

تعداد رساله های راهنمایی شده دکترا در یک سال گذشته: دانشگاه آزاد اسلامی: نام رساله های راهنمایی شده دکترا: دانشگاه آزاد اسلامی: سایر دانشگاه ها:	سایر دانشگاهها:
---	------------------------

تعداد رساله های دکتری در دست راهنمایی: دانشگاه آزاد اسلامی: نام رساله های دکترا در دست راهنمایی: سایر دانشگاه ها:	سایر دانشگاهها:
---	------------------------

۳. اطلاعات مربوط به استادان مشاور (با مجوز شورای پژوهشی واحد)

نام خانوادگی:	نام:
محل صدور:	شماره شناسنامه:
آخرین مدرک تحصیلی دانشگاهی / حوزوی:	تخصصی اصلی:
سمت:	رتبه دانشگاهی:
نحوه همکاری: تمام وقت ☐ نیمه وقت ☐ مدعو ☐	سنوآت تدریس کارشناس ارشد / دکتری:
تلفن:	نشانی:

۴. اطلاعات مربوط به پایان نامه

الف: عنوان پایان نامه:
فارسی ☐ غیر فارسی ☐

پ: تعداد واحد پایان نامه: ۶ واحد

ت: پرسش اصلی تحقیق (مسأله تحقیق):

آیا بین نوآوری سازمانی و سرمایه های روانشناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران رابطه وجود دارد؟

۵. بیان مسأله (معرفی و تشریح دقیق ابعاد مسأله، بیان جنبه های مبهم و متغیرهای مربوط به پرسش های تحقیق)

عملکرد شغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روان شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمانها کاملا روشن است به عبارتی تمام فعالیت های عمده در روان شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (بورمن^۵، ۲۰۰۴). عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید (هو^۶، ۲۰۰۹).

بنابراین سازمانها باید همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه های انسانی باشند. پارادایم های سنتی مدیریت بیشتر روی زمینه های آسیب، نقاط ضعف و بی کفایتی ها تاکید داشته است به نحوی که مقالات در خصوص منفی گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری و ...) به نحو قابل ملاحظه ای بر مثبت گرایی فزونی داشته است (الوتانز و اولیو، ۲۰۰۷؛ ترجمه جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲). با این حال رویکرد روانشناسی مثبت گرا پارادایم جدیدی را در عرصه مدیریت و رهبری مطرح کرده است که بیشتر روی نقاط قوت و مثبت کار و کارکنان تاکید می شود. درواقع، در این رویکرد جدید ضمن اذعان و تصدیق دستاوردهای رویکردهای سنتی روی این مسئله تاکید می شود که نبود بیماری به معنای سلامتی نیست و به انتقاد از اینکه چرا به شکوفایی استعدادها و ظرفیتهای افراد سالم پرداخته نمی شود می پردازد. در این رویکرد تاکید ویژه ای روی عملکرد فوق العاده و شناسایی، توسعه و بهره مندی از استعدادها و ظرفیتهای مثبت فردی و سازمان می شود. در واقع، مفهوم سرمایه روانشناختی ریشه در چنین تصورات و تفکراتی دارد (فروهر و جمشیدیان، ۱۳۹۰)، سرمایه روانشناختی مفهومی است که توسط فرد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) با الهام از روانشناسی مثبت گرا، و با ترکیب

^۱ . تحقیق بنیادی: پژوهشی است که به کشف ماهیت اشیاء پدیده ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تئوری ها می پردازد و به توسعه مرزهای دانش رشته علمی کمک می نماید.

^۲ . تحقیق نظری: نوعی پژوهش بنیادی است و از روشهای استدلال و تحلیل عقلانی استفاده می کند و برپایه مطالعات کتابخانه ای انجام می شود.

^۳ . تحقیق کاربردی: پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود.

^۴ . تحقیق عملی: پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی و با هدف رفع مسائل و مشکلات جوامع انسانی انجام می شود.

^۵ Borman, W. C

^۶ Hou J

ریشه در چارچوب و ملاکهای رفتار سازمانی مثبت گرا دارد (فروهر و جمشیدیان، ۱۳۹۰).

سرمایه ی روانشناختی با این ویژگی ها مشخص می شود: ۱) داشتن اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش انگیز (خودکارآمدی)، ۲) ایجاد استادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و در آینده (خوش بینی)، ۳) پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف (امید) و ۴) هنگام مواجهه با مشکلات و سختیها، تحمل کردن و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت (و تاب آوری) (لوتانز، یوسف و آوولیو^۱، ۲۰۰۷). امیدواری یکی از ویژگی های انسان است که به او کمک می نماید تا ناملیدی ها را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیر قابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد (بیلی و اسنایدر^۲، ۲۰۰۷). بندورا^۳ (۱۹۹۹) خودکارآمدی را دریافت و داوری فرد دربارهی مهارتها و توانمندی های خود برای انجام کارهایی که در موقعیتهای ویژه به آنها نیاز است، تعریف می کند. به نظر وی داشتن مهارتها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده ی افراد نیستند؛ بلکه باور انسان درباره ی توانایی های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش موثر است. در پژوهشی نشان داده شده است که داشتن خودکارآمدی بالا منجر به تعهد و عملکرد بهتر شغلی می شود (سیو^۴ و همکاران، ۲۰۰۵). همچنین خوش بینی به جهت گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظار هستند و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند (پترسون^۵، ۲۰۰۰). آوی^۶ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند که خوش بینی با ایجاد رضایت شغلی و عملکرد بالاتر همبستگی مثبت و معنی داری دارد. یعنی این افراد تعلق بیشتری به شغل خود داشته و شغل خود را بهتر انجام می دهند. از سویی تاب آوری سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر^۷، ۲۰۰۷). تاب آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب ها یا شرایط تهدید کننده نیست؛ بلکه فرد تاب آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. در پژوهشی که به همبستگی تاب آوری در برابر فشار روانی در کارگران تحت مراقبت چینی صورت گرفت، نتایج نشان داد که تاب آوری رابطه ی مثبت و معنی داری با رضایت از کار و عملکرد سازمانی داشته و با بیماری های جسمی و جراحت در کار رابطه ی منفی دارد (سیو و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین عوامل روانشناختی مثبت در محیط کار، باعث بهره وری و افزایش تعهد سازمانی در کارکنان می شود.

¹ Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J

² Bailey T C, Snyder CR

³ Bandura A

⁴ Siu, OL

⁵ Peterson C

⁶ Avey, JB

⁷ Waller MA

از نگاه کارمن وجونز^۱ (۲۰۰۸)، سرمایه روان‌شناختی، عامل کلیدی تأثیرگذار بر نوآوری در سازمان است. به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی با ایجاد بستری مناسب موجب ظهور نوآوری در سازمان می‌شود (لیوثانز^۲ و همکاران، ۲۰۰۸، رگو^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). برخورداری از سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش خلاقیت و بروز نوآوری بیشتر از سوی افراد می‌شود (لیوثانز و همکاران، ۲۰۰۸).

نوآوری سازمانی به قابلیت نوآوری کلی سازمان در عرضه آموزشهای جدید به جامعه یا ایجاد خدمات جدید از طریق ترکیب جهت‌گیری استراتژیک با فرایند و رفتار نوآورانه اطلاق می‌گردد (ونگ و آمد^۴، ۲۰۰۴). آمید و همکاران (۲۰۰۲)، به نقل از نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) پنج مؤلفه را برای نوآوری سازمانی در سطح مدرسه در نظر می‌گیرند که در ادامه به شرح آنها خواهیم پرداخت: الف) نوآوری محیطی: میزان شرایطی که محیط مدرسه برای ایجاد نوآوری در اختیار مدیر قرار می‌دهد را اندازه‌گیری می‌کند؛ و درواقع شرایط محیطی مؤثر بر نوآوری از طرف محیط مدرسه را نشان می‌دهد (برای مثال اهمیت به حل کارها از راه‌های غیر معمول و...). ب) نوآوری رهبری: بر دیدگاه‌های مدیران سطح بالاتر سازمانی که باعث ایجاد و گسترش نوآوری در مدارس می‌شود تأکید دارد. ج) نوآوری فردی: میزان نوآوری و خلاقیت خود فرد مدیر که در زمینه حل مشکلات مدرسه به کار می‌گیرد، سنجیده می‌شود. ۴) نوآوری فرد بازخورد: این نوآوری به میزان بازخورد خود فرد از محیط اطرافش می‌پردازد و در واقع شیوه واکنش خود فرد را در زمینه راه‌حل‌های نوآورانه نشان می‌دهد. ۵) نوآوری محیط بازخورد: در واقع منظور از این نوآوری، میزان تشویق و بازخوردهای مثبت محیط در زمینه راه‌حل‌های نوآورانه است.

برای آنکه بتوانیم در دنیای متلاطم و متغییر امروزی به حیات ادامه دهیم باید به نوآوری و خلاقیت روی آوریم و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیطی، برای رویاروی با آنها پاسخهای بدیع و تازه تدارک ببینیم و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آنها اثر بگذاریم و به آنها شکل دلخواه دهیم (امانی، ۱۳۸۷). پژوهش انجام شده نشان داده که بین نوآوری و عملکرد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (صفرزاده، تدین و حر محمدی، ۱۳۹۰). نتایج برخی پژوهش‌ها نیز نشان داده است که نوآوری سازمانی و تمایل به نوآوری با عملکرد شغلی رابطه دارد (لاهوته اشکوری و رودگرنژاد، ۱۳۹۴؛ دارابی، ۱۳۹۴؛ طبرسا و نعمتی، ۱۳۹۳).

این پژوهش می‌تواند در مشخص شدن عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی (سرمایه روان‌شناختی و نوآوری سازمانی) دبیران مؤثر باشد و بتوان با تأثیر گذاری و بهبود این عوامل سعی در بهبود عملکرد شغلی دبیران داشت. بنابراین با توجه به آنچه که گفته شد پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین نوآوری سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران رابطه وجود دارد؟

¹ Carmen, C. & José, G

² Luthans, F

³ Rego, A

⁴ Wang, C.L. & Ahmed, P.K

لاهورتی اشکوری و رودگر نژاد (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف نقش تعارض بر عملکرد شغلی با اثر میانجی گری خلاقیت و نوآوری انجام دادند. نتایج نشان داد تعارض را با نشان دادن متغیر میانجیگری خلاقیت و نوآوری بر روی عملکرد شغلی نشان داده است، و تعارضات کاری بر عملکرد شغلی تاثیر دارد دارد و منجر به ایجاد ایده های نو و خلاق در کارکنان می شود.

دارابی (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف بررسی رابطه خلاقیت و عملکرد شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر خرم آباد انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر خرم آباد به تعداد 590 نفر که از این تعداد ۲۳۳ نفر زن و ۲۱۱ مرد نمونه آماری به روش تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند پرسشنامه سنجش خلاقیت تورنس ۱۹۷۹ و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون ۱۹۷۰ ابزار پژوهش در نظر گرفته شدند پایایی از مون سنجش خلاقیت به روش الفای کرونباخ ۸۰/۰ تا ۹۰/۰ و برای پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون ۸۴/۰ گزارش شده است به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها از توزیع فراوانی و درصد و نمودارستونی میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری با کمک نرم افزار SPSS در سطح معناداری $P < 0/05$ در نظر گرفته شد یافته ها نشان دادند که همبستگی مثبت و معنی داری بین خلاقیت و عملکرد شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش وجود دارد $P < 0/05$ ؛ $r = 0/158$ در مورد رابطه مولفه های خلاقیت با متغیر عملکرد شغلی تنها مولفه ی ابتکار معنی دار نبود و ضریب همبستگی برای این دو متغیر تقریباً صفر ملاحظه گردید.

دیانت نسب و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف نقش واسطه گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان انجام دادند. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع نظری و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان واحد عملیاتی یکی از مناطق شرکت نفت می باشند. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شده که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از ۳ پرسشنامه استرس شغلی، عملکرد شغلی و سرمایه های روانشناختی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار و بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که استرس شغلی نقش واسطه ای در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی ایفا کرده و سبب کاهش اثر سرمایه روانشناختی بر روی عملکرد شغلی می شود.

نامور و بهشتی (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهری مشکین شهر به تعداد ۲۸۰ نفر می باشد که ۲۱۱ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای (زن و مرد) به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات از

که مشتمل بر ۳۰ سوال و پرسشنامه عملکرد شغلی ۱۵ سوالی پاترسون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spss و ضرایب همبستگی پیرسون و آزمون T انجام گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که؛ بین سرمایه روان شناختی و تعهد با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و همچنین آزمون T دو گروه مستقل تفاوتی را در بین دو گروه جنسی زنان و مردان نشان نداد.

طبرسا و نعمتی (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی نقش مهارت آموزی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی انجام دادند. بدین منظور، ۱۷۴ نفر از مربیان مراکز فنی و حرفه ای در سطح شهر کرج و تهران در پژوهش حاضر شرکت کردند. آنان به پرسشنامه های مهارت آموزی، دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی پاسخ دادند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مهارت آموزی تاثیر مستقیم مثبت و معناداری بر دانش آشکار، دانش ضمنی، تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی دارد. اثر مستقیم دانش آشکار و دانش ضمنی بر تمایل به نوآوری و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. اثر مستقیم تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. مهارت آموزی تاثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی از طریق تمایل به نوآوری، دانش آشکار و ضمنی دارد. تاثیر غیرمستقیم دانش آشکار و ضمنی بر عملکرد شغلی از طریق تمایل به نوآوری معنادار است. در مجموع یافته ها نقش مهارت آموزی، دانش آشکار و ضمنی و تمایل به نوآوری بر عملکرد شغلی را مورد تاکید قرار می دهند.

نیسی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف رابطه علی سرمایه روان شناختی با هیجان های مثبت، بهزیستی روان شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی انجام دادند. نمونه این پژوهش، شامل ۲۶۳ (۲۲۸ زن و ۳۵ مرد) بود. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از میان پرستاران بیمارستان های دولتی شیراز انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل پرسشنامه های سرمایه روان شناختی، عملکرد شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی، التزام شغلی، بهزیستی روان شناختی و هیجانات مثبت بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و بر اساس نرم افزار AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. جهت آزمودن اثر واسطه ای از روش بوت استراپ استفاده شد. یافته های پژوهش نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای دو مسیر به دست آمد. به طور کلی ۷ فرضیه مستقیم و یک فرضیه غیرمستقیم مورد تایید قرار گرفتند.

کاپاگودا^۱ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با هدف بررسی تاثیر سرمایه های روانشناختی بر عملکرد شغلی انجام دادند. داده ها به طور تصادفی از یک نمونه از ۱۷۶ مدیر و ۳۵۷ غیر کارمند مدیریت در بخش بانکی در سریلانکا جمع آوری شد. ابزار سنجش میزان شیوع سرمایه های روانشناختی و عملکرد شغلی در بین کارکنان پرسشنامه

¹ Kappagoda, S

بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار

گرفتند. نتایج مطالعه نشان داد که سرمایه‌های روانشناختی به طور قابل توجهی و مثبت با عملکرد شغلی ارتباط دارد.

ژاوو^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد که سرمایه روانشناختی می‌تواند در کاهش عوارض کار و افزایش سود و قدرت رقابت موثر باشد و اعلام داشتند که حتی می‌تواند بر سرمایه انسانی نیز اثر بگذارد.

هادرز^۲ (۲۰۱۰) در یک تحقیق آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روان شناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. این مداخلات مرتبط با توسعه سرمایه روانشناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز به طور مقدماتی آزمایش شده و به نتایج مثبتی نیز دست یافته است.

مطالعه لوتانز و اولیو^۳ (۲۰۰۸) نشان داد که در توسعه چهارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمانها، سرمایه روانشناختی مثبت می‌تواند به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح باشد. همچنین سرمایه روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت همچون امید، خوش بینی، تاب‌آوری و ... می‌تواند منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی دانش و مهارتهای افراد) و سرمایه اجتماعی شبکه روابط میان آنها در سازمان باشد.

۷. اهداف تحقیق (شامل اهداف علمی، کاربردی و ضرورت‌های خاص انجام تحقیق)

هدف اصلی:

تعیین رابطه بین نوآوری سازمانی و سرمایه‌های روانشناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران

اهداف ویژه:

۱. تعیین رابطه بین نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران
۲. تعیین رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران
۳. پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس نوآوری سازمانی و سرمایه‌های روانشناختی در دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران

۸. پرسش‌ها و یا فرضیه‌های تحقیق (هر فرضیه به صورت یک جمله خبری نوشته شود).

۱. بین نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران رابطه وجود دارد.

¹ Gu J.

² Hodges TD

³ Luthans, F. and Avolio, B.J

۲. بین سرمایه های روانشناختی با عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران رابطه وجود دارد.

۳. نوآوری سازمانی و سرمایه های روانشناختی ، عملکرد شغلی را در دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران پیش بینی می کنند.

۹. در صورت داشتن هدف کاربردی بیان نام بهره وران (اعم از موسسات آموزشی و اجرایی و غیره):

۱. مرکز مشاوره

۲. آموزش و پرورش

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

با عنایت به جدید بودن نسبی موضوع مورد پژوهش و عدم پژوهش در جامعه مورد نظر نتایج حاصل از پژوهش می تواند مورد استفاده مسئولین امر قرار گیرد.

امضاء

استاد

۱۱. روش تحقیق

الف. نوع تحقیق، جامعه تحقیق، نمونه تحقیق، روش کار

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دبیران متوسطه دوم غرب استان مازندران را تشکیل خواهند داد. روش نمونه گیری به شیوه خوشه ای خواهد بود و تعداد نمونه بعد از تعیین حجم کامل جامعه براساس جدول مورگان تعیین خواهد شد.

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

در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش های کتابخانه ای و جهت جمع آوری اطلاعات برای تایید یا رد فرضیه های پژوهش از روش میدانی (پرسشنامه ها) 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).

پرسشنامه ی سرمایه روانشناختی: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه ی سرمایه ی روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده میشود. در این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور

وسیع‌ی ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سازد، استفاده می‌شود و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده‌مقیاس‌ها نیز اثبات شده است و این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ می‌دهد. برای به دست آوردن نمره‌ی سرمایه‌ی روانشناختی، ابتدا نمره‌ی هر خرده‌مقیاس به صورت جداگانه به دست می‌آید و سپس مجموع آنها به عنوان نمره‌ی کل سرمایه‌ی روانشناختی محسوب می‌شود (لوتانز، ۲۰۰۷؛ نقل از بهادری خسرو شاهی، ۱۳۹۱). در پژوهش بهادری خسرو شاهی و همکاران (۱۳۹۱) میزان پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد (بهادری خسرو شاهی، ۱۳۹۱). پایایی این پرسشنامه در پژوهش نامور و بهشتی (۱۳۹۳) با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و ضریب اعتبار آن ۰/۶۶ به دست آمده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۹۰) ساخته و توسط شکر کن و ارشدی (۱۳۶۹) ترجمه گردیده و دارای ۱۵ سوال می‌باشد که هر سوال از یک مقیاس چهار درجه‌ای همیشه (۴)، اغلب (۳)، گاهی (۲) و بندرت (۱) تشکیل شده است که حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۰ و حداقل نمره ۱۵ می‌باشد. صالحی (۱۳۸۲) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده کرده است که ضریب به دست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه در اختیار جمعی از اساتید و صاحب نظران دانشگاه پیام نور شیراز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و همچنین تعدادی از دانشجویان سال آخر کارشناسی ارشد قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت. پایایی آزمون عملکرد شغلی در پژوهش زارعی (۱۳۹۰) از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و از طریق بازآزمایی ۰/۸۷ به دست آمد (زارعی، ۱۳۹۰). پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی در پژوهش نامور و بهشتی (۱۳۹۳) با روش آلفای کرونباخ ۰/۶۸ و ضریب اعتبار آن ۰/۶۱ به دست آمده است.

پرسشنامه نوآوری سازمانی: برای سنجش متغیر نوآوری سازمانی پرسشنامه امید، روبرت، بلی و سونگ^۱ (۲۰۰۲) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۲۹ گویه است و مولفه‌های نوآوری (نوآوری محیط، نوآوری شخصی، نوآوری رهبری، بازخورد محیط، بازخورد شخصی و بازخورد میان فردی می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیق جدیدی و همکاران (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفته است.

¹ AmiI, I., Robert, F. Belli., Woo, S., Loren, T

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده توسط ابزارهای فوق، از شاخص‌های و روش‌های آمار توصیفی برای بدست آوردن فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و خطای استاندارد داده‌ها استفاده شده است؛ و سپس از آمار استنباطی برای بدست آوردن ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری به کمک نرم افزار spss به کار گرفته خواهد شد.

۱۲. زمان بندی انجام تحقیق:

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

توجه: حداقل زمان قابل قبول برای پیش بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی (مطالعات کتابخانه‌ای، جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتیجه‌گیری و نگارش پایان‌نامه) پایان‌نامه کارشناسی ارشد ۶ ماه و حداکثر ۱۲ ماه می‌باشد.

۱۳. فهرست منابع و مآخذ (فارسی و غیر فارسی) مورد استفاده در پروپوزال به شرح زیر:

کتاب: نام خانوادگی، نام، سال نشر، عنوان کتاب، مترجم، محل انتشار، جلد

مقاله: نام خانوادگی، نام، عنوان مقاله، عنوان نشریه، سال، دوره، شماره، صفحه

منابع فارسی

[دانلود فایل کامل این پروپوزال به همراه منابع لاتین و فارسی در WORD + PDF](#)

۱۴. استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد (برای دانشجویان رشته های غیر علوم انسانی):

آیا برای انجام تحقیقات نیاز به استفاده از آزمایشگاه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن می باشد؟ ☐ بلی ☐ خیر

در صورت نیاز به امکانات آزمایشگاهی لازم است نوع آزمایشگاه، دستگاه های مورد استفاده، لیست مواد مصرفی در این قسمت مشخص گردد.

الف. آزمایشگاه های مورد استفاده در این تحقیق

ردیف	نام آزمایشگاه	ردیف	نام آزمایشگاه
۱		۳	
۲		۴	

ب. لیست دستگاه های مورد استفاده در تحقیق:

ردیف	نام دستگاه	ردیف	نام دستگاه
۱		۶	
۲		۷	
۳		۸	
۴		۹	
۵		۱۰	

ج. لیست مواد مصرفی مورد استفاده در تحقیق که از انبار آزمایشگاه تامین می شود.

ردیف	نام ماده	مقدار	ردیف	نام ماده	مقدار
۱			۹		
۲			۱۰		
۳			۱۱		
۴			۱۲		
۵			۱۳		
۶			۱۴		
۷			۱۵		
۸			۱۶		

د. مشخصات نمونه های مورد تحقیق:

تعداد نمونه:	نوع نمونه:	محل تامین نمونه:	محل نگهداری در آزمایشگاه:

امضاء دانشجو

امضاء استاد راهنما

۱۵. تأییدات

الف: استاد راهنما و مشاور

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:	تاریخ	امضاء
نام و نام خانوادگی استاد مشاور: (با مجوز شورای پژوهشی واحد)	تاریخ	امضاء

ب: نظریه کمیته تخصصی گروه در زمینه های

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 دسترسی است ☐	قابل دسترسی نیست ☐	مطلوب نیست ☐
۴. تعریف مسأله:	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. تأیید نهایی

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت و تخصص	نوع رأی	امضاء
۱			موافق ☐ مخالف ☐	
۲			موافق ☐ مخالف ☐	
۳			موافق ☐ مخالف ☐	
۴			موافق ☐ مخالف ☐	
۵			موافق ☐ مخالف ☐	
۶			موافق ☐ مخالف ☐	

دانشجوی مقطع: کارشناسی ارشد ☐ دکترای حرفه ای ☐ رشته:

تحت عنوان:

در جلسه مورخ کمیته تخصصی گروه مطرح شد و به اتفاق آرا ☐ یا با تعداد ☐ رأی از ☐ رأی مورد تصویب اعضا قرار گرفت ☐ قرار نگرفت ☐.

مدیر گروه: تاریخ امضاء

مدیر تحصیلات تکمیلی: تاریخ امضاء



تعهد نامه اصالت پروپوزال و پایان نامه

به نام خدا

معاون محترم پژوهش و فن آوری

اینجانب دانشجوی کارشناسی ارشد ☐/ دکتری تخصصی ☐ رشته متعهد می شوم که نسبت به داشتن ظرفیت خالی برای اساتید راهنما و مشاور، بررسی کافی را انجام داده ام و در صورت پر بودن ظرفیت آنها، هیچگونه ادعا و اعتراضی ندارم. همچنین متعهد می شوم کلیه مراحل روش تحقیق که در این پروپوزال به تصویب رسیده است را شخصاً اجرا نموده و در صورتی که خلاف آن اثبات شود، هیچگونه ادعایی نداشته و هرگونه ضوابط انضباطی را می پذیرم.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و

امضاء

اینجانب استاد راهنما/ مشاور پایان نامه/ رساله خانم/ آقای دانشجوی رشته متعهد می شوم در زمان آمادگی دفاع دانشجو از پایان نامه/ رساله، ظرفیت خالی برای اخذ کد پژوهشی دانشجوی مذکور موجود باشد. بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تغییر استاد راهنما و مشاور هیچگونه ادعایی نداشته و حق هر گونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می نمایم. ضمناً بر انجام تمامی مراحل پایان نامه نظارت کامل داشته و اصالت آن را تأیید می نمایم.

تاریخ و امضاء

اینجانب مدیر گروه تخصصی رشته پس از برگزاری جلسه دفاع از پروپوزال
 دانشجو خانم/آقای به شماره مورخ موارد ذیل را تأیید می نمایم.
☐ ساختار پروپوزال از لحاظ علمی و نگارشی
☐ داشتن ظرفیت مجاز استاد محترم راهنما و مشاور
☒ تکراری نبودن عنوان پایان نامه به استناد پایگاههای ایران داک، سیکا و گوگل اسکولار که پیوست می باشد.

نام و نام

خانوادگی مدیر گروه

تاریخ و امضاء

تأیید مدیر محترم تحصیلات تکمیلی

با توجه به تأیید استاد راهنما، اعضای گروه تخصصی و مدیر گروه و پس از بررسی کارنامه دانشجو و بلامانع بودن اخذ کد پژوهشی، پروپوزال
 مصوب در گروه آموزشی را به منظور اخذ کد پژوهشی به حضور تقدیم می نمایم.

تاریخ و امضاء

۱۶. نظریه شورای پژوهشی دانشگاه:

موضوع و طرح تحقیق پایان نامه آقای/ خانم دانشجوی مقطع:
 رشته: که به تصویب کمیته تخصصی مربوط رسیده بود، در جلسه مورخ:
 شورای پژوهشی دانشگاه مطرح شد و پس از بحث و تبادل نظر مورد تصویب اکثریت اعضا (تعداد نفر) قرار گرفت / نگرفت.

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

نام و نام خانوادگی مدیر پژوهشی واحد	تاریخ	امضاء
نام و نام خانوادگی معاون پژوهشی واحد	تاریخ	امضاء
شماره ثبت در امور پژوهشی واحد	تاریخ ثبت	