**مقاله اول**

**عنوان تحقیق**

# تاثیر رفتار سازمانی مثبت ( POB ) بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی مورد مطالعه: استانداری خراسان رضوی

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی: ابعاد رفتاری کارکنان(رفتار سازمانی مثبت) چه تاثیری بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی در استانداری خراسان رضوی دارد؟

سوال فرعی: ندارد

**فرضیه اصلی و فرعی**

ابعاد رفتاری کارکنان(رفتار سازمانی مثبت) بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی در استانداری خراسان رضوی تاثیردارد.

**فرضیه صفر و بدیل**

ندارد

**متغیرهای تحقیق:**

**متغیر مستقل:** رفتار سازمانی مثبت

**متغیر وابسته:** نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی

**نتایج تحقیق :**

نتایج تحقیق بیانگر آن است که مدیران وکارکنانی که رفتار سازمانی مطلوب‌تری داشته و از سرمایه روان‌شناختی بالاتری بهره‌مند هستند، نسبت به تغییر سازمانی، نگرشی مثبت دارند.

**مقاله دوم:**

**عنوان تحقیق**

# بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای در مدیران صنعتی (بخش خصوصی استان گلستان)

**سوالات تحقیق**

**سوال اصلی:**

چه عواملی می‌توانند بر اخلاق حرفه ای مدیران اثرگذار باشند؟

**سوال فرعی:**

عوامل مختلف چگونه می‌توانند بر اخلاق حرفه ای مدیران اثرگذار باشند؟

**فرضیه اصلی**

بین مسئولیت اجتماعی و معنویت و اخلاق حرفه‌ ای مدیران رابطه مستقیم وجود دارد.

**فرضیه فرعی**

بین خودشیفتگی و تعارضِ نقش بر اخلاق حرفه ‌ای مدیران رابطه وجود دارد.

**متغیرهای تحقیق:**

**متغیر مستقل:**

مسئولیت اجتماعی و معنویت

**متغیر وابسته:**

اخلاق حرفه‌ ای مدیران

**نتایج تحقیق**

زمون فرضیه ‌ها نشان می‌ دهد که بین مسئولیت اجتماعی و معنویت، بر اخلاق حرفه‌ ای مدیران اثر مستقیم وجود داشته و بین خودشیفتگی و تعارضِ نقش بر اخلاق حرفه ‌ای مدیران اثر معکوس وجود دارد. همچنین متغیرهای تعدیل‌گرفرهنگ سازمانی و ذی‌نفعان بر رابطه بین متغیرهای مستقل با وابسته تأثیر می‌گذارند.

**مقاله سوم:**

**عنوان تحقیق**

|  |  |
| --- | --- |
|  | بررسی تأثیر تعلق خاطر بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان |

**سوالات تحقیق**

**سوال اصلی:**

تعیین تأثیر تعلق خاطر و ابعاد آن (سر زندگی، فدایی شدن، مجذوب شدن) بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان استانداری البرز

**سوال فرعی:**

ندارد

**فرضیه اصلی و فرعی**

بین تعلق خاطر و ابعاد آن و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ارتباط وجوددارد**.**

**فرضیه صفر و بدیل:**

بین تعلق خاطر و ابعاد آن و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ارتباط وجودندارد**.**

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر وابسته:**

رفتار شهروندی سازمانی

**متغیر مستقل:**

تعلق خاطر و ابعاد آن

**نتایج تحقیق**

نتایج  پژوهش نشان داد که تعلق خاطر و ابعاد آن بطور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر گذار هستند

**مقاله چهارم**

**عنوان تحقیق**

# تأثیر رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد رفتاری و نگرش کارکنان با واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی

**سوالات تحقیق**

**سوال اصلی:**

رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد رفتاری و نگرش‌های کارکنان چه تاثیری دارد؟

**سوال فرعی:**

نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در میان کارکنان چیست؟

**فرضیه اصلی و فرعی**

رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد و نگرش کارکنان تأثیر دارد.

**فرضیه صفر:**

**بین** رفتار توانمندسازی رهبری و نگرش کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر مستقل:**

رفتار توانمندسازی رهبری

**متغیر وابسته:**

وانمندسازی روان‌شناختی

**نتایج تحقیق**

رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد و نگرش کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، همچنین تأثیر مثبت و معنی‌دار رفتار توانمندسازی رهبری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران، مشاهده شد.

با تأیید تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر مقاصد و نگرش پرستاران به نوعی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بین رفتار توانمندسازی رهبری و مقاصد و نگرش پرستاران تأیید شد.

**مقاله پنجم**

**عنوان تحقیق:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژ کارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان** |

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی :

# سبک رهبری زهرآگین چه تاثیری بر رفتارهای کژ کارکردی کارکنان دارد؟

سوال فرعی:

# سبک رهبری زهرآگین چه تاثیری بر نگرش شغلی کارکنان دارد؟

**فرضیه اصلی و فرعی**

**فرضیه اصلی:**

سبک رهبری زهرآگین بر رفتارهای کژ کارکردی کارکنان تاثیر دارد.

**فرضیه فرعی:**

سبک رهبری زهرآگین بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر دارد.

**فرضیه صفر و بدیل**

سبک رهبری زهرآگین بر رفتارهای کژ کارکردی کارکنان تاثیر ندارد.

سبک رهبری زهرآگین بر نگرش شغلی کارکنان تاثیر ندارد.

**متغیرهای تحقیق:**

**متغیر مستقل:**

سبک رهبری زهرآگین

**متغیر وابسته:**

رفتارهای کژ کارکردی کارکنان

نگرش شغلی کارکنان

**نتایج تحقیق :**

تایج نشان می‌دهد که رهبری زهرآگین بر رفتارکژکارکردی و تمایل به ترک‌خدمت کارکنان، تأثیر مثبت داشته، اما بر تعهدسازمانی، رضایت‌شغلی و حفظ و نگهداشت کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌دار دارد.

**مقاله ششم**

**عنوان مقاله:**

# بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق‌سازمانی کارکنان

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی :

عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی چه تاثیری دارد؟

سوال فرعی:

ندارد

**فرضیه اصلی و فرعی**

عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی تاثیری دارد.

**فرضیه صفر و بدیل**

عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی تاثیری ندارد.

**متغیرهای تحقیق:**

**متغیر مستقل:**

عوامل فردی و سازمانی

**متغیر وابسته:**

تعلق سازمانی

**نتایج تحقیق :**

تایج آزمون نشان داد عوامل سازمانی ، و عوامل فردی بر تعلق ‌سازمانی تأثیرگذار است. همچنین مشخص شد که عوامل سازمانی، بیشترین تأثیر را بر بعد فداکاری سازمانی (دارد.

**مقاله هفتم**

**عنوان مقاله:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **بررسی رابطه بین رفتار مدیر به عنوان مربی با تمایل بر ترک خدمت کارکنان: با تبیین نقش میانجی نگرش‌های شغلی** |

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی :

**چه رابطه ای بین** رفتار مدیر به‌عنوان مربی وبه ترک خدمت کارکنان وجود دارد؟

سوال فرعی:

# نقش میانجی نگرش‌های شغلی درتمایل به ترک خدمت کارکنان چیست؟

**فرضیه اصلی و فرعی**

**بین** رفتار مدیر به‌عنوان مربی وبه ترک خدمت کارکنان وجود دارد

**فرضیه صفر و بدیل**

**بین** رفتار مدیر به‌عنوان مربی وبه ترک خدمت کارکنان وجود ندارد

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر مستقل:**

**بین** رفتار مدیر به‌عنوان مربی

**متغیر وابسته:**

 ترک خدمت کارکنان

**نتایج تحقیق :**

نتایج نشان داد که بین تعهد و هویت سازمانی با کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، ولی بین رضایت شغلی وتمایل به ترک خدمت،
رابطۀ معنی‌داری وجود ندارد.

**مقاله هفتم**

**عنوان مقاله:**

## تأثیر هوش هیجانی و فرهنگ یادگیری در سازمان بر رابطه بین رفتار رهبر و آمادگی کارکنان برای تغییر

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی

سبک های رهبری برآمادگی کارکنان چه تاثیری دارد؟

سوال فرعی:

-

**فرضیه اصلی و فرعی**

سبک های رهبری برآمادگی کارکنان چه تاثیری دارد؟

**فرضیه صفر و بدیل**

 سبک های رهبری برآمادگی کارکنان تاثیری ندارد.

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر مستقل:**

سبک های رهبری

**متغیر وابسته:**

آمادگی کارکنان

**نتایج تحقیق :**

سبک رهبری هم به‌صورت‌ مستقیم و هم از طریق متغیرهای میانجی هوش هیجانی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر آمادگی کارکنان برای تغییر در جامعۀ هدف تأثیرگذار بوده است.

**مقاله هشتم**

**عنوان مقاله :**

|  |  |
| --- | --- |
|  | تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی |

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی :

# عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی چه تاثیری دارد؟

سوال فرعی:

ندارد

**فرضیه اصلی و فرعی**

عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی تاثیر دارد.

**فرضیه صفر و بدیل**

عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی تاثیر ندارد

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر مستقل:**

عدالت سازمانی

**متغیر وابسته:**

 بروز رفتار انحرافی

**نتایج تحقیق :**

عدالت سازمانی به‌طورمستقیم بر رفتار انحرافی تأثیر ندارد، بلکه عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد و در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود دارد

**مقاله نهم**

**عنوان مقاله**

# بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت‌زندگی‌کاری کارکنان

**سوالات تحقیق**

شادی چه تاثیری بر سلامت اداری کارکنان دارد؟

سوال فرعی

نقش میانجی کیفیت‌زندگی‌کاری کارکنان در تاثیر شادی بر سلامت اداری کارکنان چیست؟

**فرضیه اصلی**

شادی بر سلامت اداری کارکنان تاثیر دارد.

**فرضیه فرعی:**

کیفیت‌زندگی‌کاری کارکنان تاثیر شادی بر سلامت اداری کارکنان نقش دارد.

**فرضیه صفر و بدیل**

شادی بر سلامت اداری کارکنان تاثیر ندارد.

کیفیت‌زندگی‌کاری کارکنان تاثیر شادی بر سلامت اداری کارکنان نقش ندارد.

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر مستقل:**

شادی

**متغیر وابسته:**

سلامت اداری کارکنان

**نتایج تحقیق :**

کلیۀ روابط شادی، سلامت اداری و کیفیت‌زندگی‌کاری معنی‌دار هستند. در نتیجه فرضیۀ تحقیق مبنی بر آنکه شادی با اثر میانجی کیفیت‌زندگی‌کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سلامت اداری دارد، تأیید شد.

**مقاله دهم**

**عنوان:**

# تاثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان

**سوالات تحقیق**

سوال اصلی :

**نهادینه سازی اخلاق چه تاثیری بر شادی و نشاط کارکنان دارد؟**

سوال فرعی:

ندارد

**فرضیه اصلی و فرعی**

**نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان تاثیر دارد.**

**فرضیه صفر و بدیل**

**نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان تاثیری ندارد.**

**متغیرهای تحقیق**

**متغیر مستقل:**

**نهادینه سازی اخلاق**

**متغیر وابسته:**

**بر شادی و نشاط کارکنان**

**نتایج تحقیق :**

ثیر نهادینه‌ سازی اخلاق به‌ طورکلی و به شکل صریح و ضمنی آن بر شادی و نشاط کارکنان تأیید شد. نتایج همچنین حاکی از آن است که نهادینه‌ سازی ضمنی اخلاق، تأثیر بیشتری بر شادی کارکنان نسبت به شکل صریح آن دارد.