



بسمه تعالی

## پیشنهاد (پروپوزال) رساله دکتری تخصصی / پایان نامه کارشناسی ارشد

مقررات ارا نه پروپوزال رساله دکتری/پایان نامه کارشناسی ارشد:

- (۱) دانشجوی موظف است موضوع رساله / پایان نامه خود را با هماهنگی استاد راهنما تعیین و فعالیت پژوهشی خود را آغاز کند.
- (۲) دانشجوی باید تا زمان دفاع از رساله / پایان نامه ، الزاماً نسبت به اخذ واحد رساله / پایان نامه اقدام نماید
- (۳) میانگین کل نمرات دانشجوی قبل از اخذ رساله دکتری نباید از ۱۶ کمتر و پایان نامه از ۱۴ کمتر باشد.
- (۴) این کاربرد باید زیر نظر استادان راهنما ، و مشاور تکمیل شود . به تایید آنها برسد.

الف) مشخصات دانشجوی					
نام و نام خانوادگی		شماره دانشجویی	بخش علمی (دانشکده)		علوم انسانی
گروه		رشته تحصیلی	گرایش		
استان		مرکز / واحد	ورودی نیمسال اول/دوم سال		نیمسال
			تحصیلی		سال تحصیلی
تلفن همراه		پست الکترونیکی			
تلفن ثابت		(رایانامه)			
آدرس محل سکونت					

ب) عنوان پیشنهادی رساله/پایان نامه	
عنوان فارسی:	تأثیر خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز
عنوان لاتین:	The effect of self-efficacy and servant leadership on job performance with the mediating role of knowledge sharing and trust in the Ahwaz Social Security Organization
واژگان کلیدی فارسی	خودکارآمدی، رهبری خدمتگزار، عملکرد شغلی، اشتراک دانش، اعتماد
واژگان کلیدی لاتین	Self-efficacy, servant leadership, job performance, knowledge sharing, trust

ج) مسئول محترم تحصیلات تکمیلی مرکز
با سلام و احترام ، بدین وسیله پروپوزال رساله دکتری/ پایان نامه کارشناسی ارشد خود را جهت بررسی تقدیم می نمایم .
نام و نام خانوادگی دانشجوی
تاریخ و امضاء

د) تأییدیه مسئول تحصیلات تکمیلی مرکز	
۱. دانشجوی در نیمسال : اول / دوم سال تحصیلی ..... / ..... وارد مقطع مذکور شده است .	
۲. هم اکنون در نیمسال..... تحصیل در مقطع مزبور بوده و تعداد..... واحد از دروس مقطع دکتری / ارشد را با میانگین کل ..... با موفقیت گذرانده است.	
نام و نام خانوادگی کارشناس تحصیلات تکمیلی:	نام و نام خانوادگی مسئول تحصیلات تکمیلی
تاریخ و امضاء	تاریخ و امضاء

و) اطلاعات استاد راهنما									
نام و نام خانوادگی		رشته تحصیلی		آخرین مدرک تحصیلی					
تخصص جنبی		مرتبه دانشگاهی		سنوات تدریس به سال		کارشناسی			
						ارشد			
						دکتری			
محل خدمت استاد راهنما									
تعداد راهنمایی انجام شده		ارشد دانشگاه پیام نور		تعداد راهنمایی در حال اجرا		ارشد دانشگاه پیام نور		ارشد سایر دانشگاه ها	
		دکتری دانشگاه پیام نور				دکتری سایر دانشگاه ها		دکتری سایر دانشگاه ها	
تلفن همراه				پست الکترونیکی (رایانامه)					
تلفن ثابت									
نشانی									
این پروپوزال با نظارت اینجانب تکمیل شده و مورد تأیید می باشد. (لطفاً آخرین حکم کارگزینی به همراه پروپوزال ارائه شود)									
نام و نام خانوادگی									

ه) دبیر محترم شورای تخصصی دکتری / پایان نامه رشته ..... آقای دکتر / خانم دکتر .....

ز) اطلاعات مربوط به راهنمای همکار / اساتید مشاور					
۱. نام و نام خانوادگی		رشته تحصیلی	نوع همکاری شما در این رساله / پایان نامه	راهنمای همکار مشاور	
آخرین مدرک تحصیلی		رتبه دانشگاهی	سنوات تدریس به سال	کارشناسی ارشد دکتری	
تعداد راهنمایی در حال اجرا		تلفن همراه	پست الکترونیکی (رایانامه):		
		تلفن ثابت			
نشانی					
این پروپوزال مورد تأیید اینجانب می باشد. (لطفاً آخرین حکم کارگزینی به همراه پروپوزال ارائه شود)					
نام و نام خانوادگی					
تاریخ و امضاء					
۲. نام و نام خانوادگی					
رشته تحصیلی		نوع همکاری شما در این رساله	راهنمای همکار مشاور		
آخرین مدرک تحصیلی		رتبه دانشگاهی	سنوات تدریس به سال	کارشناسی ارشد دکتری	
تعداد راهنمایی در حال اجرا		تلفن همراه	پست الکترونیکی (رایانامه):		
		تلفن ثابت			
نشانی					
مطالب پروپوزال مورد تأیید اینجانب می باشد. (لطفاً آخرین حکم کارگزینی به همراه پروپوزال ارائه شود)					
نام و نام خانوادگی					
تاریخ و امضاء					

### ۱) بیان مسأله (معرفی دقیق مسأله یا مشکلی که تحقیق برای حل آن مسئله یا مشکل، طراحی و اجرا خواهد شد)

سازمان‌هایی که به استراتژی توسعه خود می‌اندیشند می‌دانند که توسعه باید از رهبران و منابع انسانی آغاز شود. رهبری خدمتگزار، یک مدل رهبری است که همیشه دیگران را در تصمیم‌گیری دخیل می‌کند، بر رفتار اخلاقی تأکید دارد و بدنبال بهبود توسعه کارمندان و در نتیجه بهبود کیفیت سازمان می‌باشد (گو و لو، ۲۰۱۴). باس (۲۰۰۰)، استدلال می‌کند که رهبری خدمتگزار، به استقلال یادگیری و رشد زیردستان اهمیت می‌دهد. این سبک رهبری، دارای دیدگاه منحصربفردی است که خدمات خاصی را ارائه می‌دهد. انتظار می‌رود رهبری خدمتگزار، توانایی اطرافیان را برای تداوم توسعه و خدمت‌رسانی افزایش داده و پاسخ‌دهی به نیازهای آن‌ها را بعنوان انگیزه اصلی در نظر بگیرد تا اعتماد زیردستان را بدست آورد. همچنین انگیزه کارمندان در رهبری خدمتگزار، برای کار بهتر افزایش یافته و ورودی لازم را برای بهسازی امور به رهبری ارائه می‌دهند یا توصیه و کمک‌های لازم را برای انجام کار در اختیار همکاران قرار داده و این سبک رهبری اشتیاق به کار را افزایش می‌دهد. انتظار می‌رود رهبری خدمتگزار، یک سبک موثر در ایجاد اشتیاق در زیردستان باشد؛ طوریکه کارمندان بتوانند برای اشتراک و تولید دانش مربوط به فعالیت‌های کاری، همکاری کرده و میل به تداوم اشتراک دانش، افزایش یابد. رهبری خدمتگزار بر توجه و حضور کارمندان در تصمیم‌گیری بمنظور کسب دانش کاربردی و مدیریتی تأکید دارد. انتظار می‌رود کارمندانی که به آن‌ها توجه شده و در تصمیم‌گیری‌ها حضور

دارند، به سهم شدن در سازمان اشتیاق داشته باشند که این امر پاسخی به کنش سازمانی دریافتی است و عملکرد کارمندان را بهبود می‌دهد (کوروپاک و گریگار، ۲۰۱۷). کارمندان با عملکرد بالا، پیوسته بدنبال رسیدن به اهداف شخصی بوده و در این مسیر، دانش را بکار برده، فرا می‌گیرند و به اشتراک می‌گذارند. کارمندانی که در گرفتن تصمیم، حضور داشته و بدنبال کسب دانش بیشتر از دیگران هستند، میل بیشتری هم به اشتراک دانش خود با دیگر اعضا دارند. عملکرد اشخاص و سازمان‌ها، بطور کلی تحت تاثیر تمایل هر شخص به اشتراک دانش قرار دارد. اشتراک دانش بین اعضای تیم، یک شاخص معتبر برای سنجش عملکرد تیمی محسوب می‌شود. همکاری بین کارمندان از طریق اشتراک دانش، باعث بهتری سازی عملکرد اشخاص می‌شود (سیال و همکاران ۲۰۱۴). تمرکز بر دیگر اعضا، ویژگی اصلی رهبری خدمتگزار بشمار می‌رود. وقتی اعضای سازمان احساس کنند که رهبر، خدمتگزار آنهاست، به وی و سازمان اعتماد می‌کنند. اعتماد به رهبر و سازمان، می‌تواند اشتیاق کارمندان را افزایش دهد، و به بهبود بیشتر عملکرد کارمندان منجر شود. شرومن و همکاران (۲۰۰۷)، یادآور شدند که اعتمادسازی، یکی از کارکردهای رهبری است. رهبران، اعتماد را خلق می‌کنند و آنرا حفظ می‌نمایند. اعتماد در صورتی رشد می‌کند که کارمندان حس کنند رهبر آنها، صادق است و همیشه اهمیت زیادی به سازمان و کارمندان می‌دهد. افزایش اعتماد، باعث افزایش رضایت می‌شود و بالعکس، کمبود اعتماد به نارضایتی کارمندان و در نهایت افت عملکرد سازمان و کارمندان آن منجر می‌شود (رضائی و همکاران، ۲۰۱۲). کارمندانی که به مدیریت ارشد و مدیران اعتماد دارند، تعهد بالایی به سازمان داشته، کار سخت‌تری می‌کنند و زمان و انرژی بیشتری صرف کار خود می‌نمایند. اعتماد به سازمان، به ایجاد وضعیت روانی مثبت در اعضا، کمک کرده و به کار آنها معنی بخشیده و حس امنیت در آنها ایجاد می‌کند که این حس عامل پیش‌بینی عملکرد فردی محسوب می‌شود (کادروسمن و بنیامین، ۲۰۲۱).

در واقع، مدیران برای افزایش خودکارآمدی کارکنان باید انواع اطلاعات را برای زیردستان خود فراهم آورند. همچنین مدیران نمی‌توانند زیردستان خود را مجبور به اشتراک‌گذاری دانش کنند؛ بلکه برای به اشتراک گذاشتن داوطلبانه تجربیات خود به نگرش مثبت بیشتری نیاز است. تعداد زیادی از مطالعات همچنین استدلال می‌کنند که خودکارآمدی کارکنان می‌تواند قصد آنها را برای به اشتراک گذاشتن دانش پیش‌برد، زیرا یک کارمند مایل است زمانی که معتقد است مشارکت او برای دیگران ارزشمند است، دانش خود را به اشتراک بگذارد. در این پایان‌نامه درصدد می‌باشیم تا ارتباط رهبری خدمتگزار و خودکارآمدی را بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با توجه به عامل‌های اشتراک دانش و اعتماد بعنوان میانجی مورد بررسی قرار دهیم. با توجه به جایگاه خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار در عملکرد شغلی کارکنان و نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد در بین این دو، سؤال اصلی این پایان‌نامه این است که آیا خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد، بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد؟

رهبری، یکی از عوامل اصلی در اجرای فعالیتهای سازمانی و راندن چرخ سازمانهای خصوصی و دولتی به سمت موفقیت بشمار می‌رود. هر رهبر، می‌تواند دارای مشخصات و سبک‌های متفاوت رهبری باشد. در نتیجه شخصیت و سبک رهبری، می‌تواند عملکرد کارمندان را با تغییر سطوح قوت، افزایش یا کاهش دهد. اکثر نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان، قرن بیست و یکم را قرن رهبری برای سازمان می‌دانند. رهبران خدمتگزار، خود را خدمتکاران مورد اعتماد برای توسعه و قدرتبخشی زیردستان و رساندن آنها به پتانسیل کامل می‌بینند. توانایی قدردانی و دعوت اعضای سازمان و توجه به ایجاد فرصت‌های برابر برای همه اعضا، جزئی از مشخصات رهبری خدمتگزار محسوب می‌شوند. بر اساس نظر سایل و همکاران (۲۰۱۴)، رهبری خدمتگزار می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نگرش کارمندان برای اشتراک دانش داشته باشد و به مشارکت اعضای سازمان کمک کند و مشوق اعضا برای انجام آزمایش و ریسک‌پذیری در انجام کار، باشد. نتایج تحقیق نوباری و همکاران (۲۰۱۴)، هیچ تأثیر معناداری بین رفتار رهبری سازمانی و روحیه متعالی کارمندان نشان نداد. این شکاف تحقیقی، انگیزه‌ای شد تا از متغیرهای اعتماد و اشتراک دانش بعنوان متغیرهای میانجی در بررسی اثر رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی استفاده شود. رهبری خدمتگزار، اعضای سازمان را در تصمیم‌گیری‌ها شریک کرده و توجه بیشتری به آنها دارد، در نتیجه اعضا تجربه و دانش در هر دو بعد عملی و مدیریتی کسب می‌کنند. انتظار می‌رود اعضای سازمانی که تجربه و دانش دارند، میل به تداوم مشارکت در فعالیتهای سازمانی از طریق اشتراک دانش بین اعضا داشته باشند. اشتراک دانش بین اعضای سازمان، می‌تواند ارتباطات متقابل اعضای سازمان را بهبود داده و باعث شده کارمندان در انجام سریعتر و بهتر کارها، به یکدیگر کمک کنند. این شرایط، باعث ارتقای توانایی‌های اعضای سازمان می‌شود که انتظار می‌رود افزایش عملکرد شغلی اعضا را همراه داشته باشد. رهبری خدمتگزار، بر طرفین دیگر سازمان هم تمرکز داشته و اعضای سازمان را در همه فعالیتهای مشارکت می‌دهد. انتظار می‌رود مشارکت اعضای سازمان در همه رویدادها، باعث افزایش اعتماد آنها به سازمان و افزایش عملکرد شغلی می‌شود.

خودکارآمدی را به عنوان اعتقاد به توانایی فردی در سازماندهی و اجرای یک اقدام برای رسیدن به هدف مورد نیاز توضیح می‌دهد. برای تسهیل محیط اشتراک دانش، یک موسسه نیاز به ایجاد، گسترش و اتخاذ دانش دارد. بنابراین تخصیص منابع توسط مدیران برای انتشار تجربه حساس با کارکنان موجود و بالقوه، به مقدار قابل توجهی از ویژگی‌های خودکارآمدی نیاز دارد. به همین دلیل است که مدیران هر بخش ممکن است فرصت کافی را برای توسعه دانش خود از طریق گرفتن از دیگران و کسب مهارت‌های جدید با مشاهده دیگران فراهم کنند.

(۳) کاربردهای متصور از تحقیق و مراجع استفاده کننده از نتیجه رساله / پایان نامه : (این تحقیق در راستای دستیابی به چه اهداف کاربردی انجام خواهد شد و نتایج قابل انتظار مورد استفاده چه سازمان‌ها و ارگان‌ها و مراجعی خواهد بود)

نتایج حاصل از تحقیق "تأثیر خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد" می‌تواند در سازمان تأمین اجتماعی و تمامی سازمان‌های دارای منابع انسانی استفاده شود.

(۴) سابقه و پیشینه تحقیقات انجام شده در این زمینه (اعم از کتاب، مقاله، پایان نامه، رساله و ... براساس روش ارجاع به منابع در سیستم مأخذ نویسی APA یا Vancouver با توجه رشته تحصیلی)

پیشینه داخلی

ابراهیمی (۱۴۰۰)، تحقیقی با هدف بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار با خوشنودی شغلی و عدالت سازمانی آموزگاران شهرستان تنکابن انجام دادند. جامعه آماری پژوهش، کلیه آموزگاران آموزش و پرورش شهرستان تنکابن بودند. همچنین نمونه آماری تعداد ۲۰۱ معلم بر اساس جدول مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شد. از پرسشنامه‌های عدالت سازمانی کول کویت (۲۰۰۱)، سبک رهبری خدمتگزار پترسون (۲۰۰۵)، خوشنودی شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) استفاده شد. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰,۹۲ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی جهت سنجش متغیرهای پژوهش از اندازه‌های گرایش به مرکز و

اندازه‌های انحراف استاندارد و در بخش آمار توصیفی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری خدمتگزار با خوشنودی شغلی آموزگاران آموزش و پرورش شهرستان تنکابن رابطه معناداری وجود دارد. فخری و حسین‌پور (۱۴۰۰)، مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر رهبری خدمتگزار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رفتار مشتری‌مدارانه کارکنان انجام دادند. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنانی می‌باشد که در شعب بانک ملت در شهر کرمانشاه فعالیت می‌کنند. حجم نمونه پژوهش ۱۵۶ نفر می‌باشد. باتوجه به حجم نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ابزار پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شده است. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری، به کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری خدمتگزار و مسئولیت اجتماعی بر رفتار مشتری‌مدارانه تأثیرگذار است.

خادمی نیا (۱۳۹۹)، تحقیقی با هدف مقایسه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان رسمی، پیمانی و حق التدریس شهرستان باغملک انجام داد. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان رسمی، پیمانی و حق التدریس شهرستان باغملک مشتمل بر ۱۶۶۵ نفر و نمونه پژوهش شامل ۱۵۰ نفر (۵۰ نفر رسمی، ۵۰ نفر پیمانی و ۵۰ حق التدریس) می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودکارآمدی اولندیک (۱۹۸۴) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده گردید روش تحقیق از نوع علی - مقایسه‌ای بوده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار SPSS صورت گرفت. در این پژوهش از روش آماری تحلیل واریانس یک راهه استفاده گردید. نتایج بدست آمده نشان داد که بین خود اثربخشی معلمان رسمی، پیمانی و حق التدریس شهرستان باغملک و بین عملکرد شغلی معلمان رسمی، پیمانی و حق التدریس شهرستان باغملک تفاوت معنی دار وجود دارد.

علی بیگی (۱۳۹۹)، هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیرگذاری بازخورد شغلی در محیط کار بر یادگیری شغلی، خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی بوده است. جامعه آماری این تحقیق، کارشناسان بانک ملی در شهر تهران بود. نمونه مورد مطالعه را ۲۴۸ نفر از کارشناسان بانک ملی در شهر تهران تشکیل داد که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه حاوی ۳۸ گویه بود که برای سنجش روایی و پایایی آن به ترتیب روایی سازه و ضریب پایایی ترکیبی به کار رفته است. داده‌های گردآوری شده با رویکرد مدل معادله ساختاری مبنی بر واریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج به دست آمده نشان داد که بازخورد ادراک شده در محیط کاری بر پیامدهای شغلی شامل یادگیری شغلی، خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

### پیشینه خارجی

شافی و همکاران (۲۰۲۰)، مطالعه‌ای با هدف بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش انجام شده است. همچنین رهبری خدمتگزار را برای میانجی‌گری احتمالی مشارکت در کار و تعدیل خودکارآمدی در رفتار شهروندی سازمانی و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش مورد بررسی قرار می‌دهد. داده‌های با تأخیر زمانی از ۲۶۴ پاسخ‌دهنده از بخش بانکی پاکستان به روش نمونه‌گیری در دسترس جمع‌آوری شد. روابط بین رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی، رهبری خدمتگزار و رفتار اشتراک دانش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که تأثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش از این جهت مهم است که مشارکت کاری به عنوان یک میانجی عمل می‌کند و خودکارآمدی پیروان نقش تعدیل‌کننده را ایفا می‌کند. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، این مطالعه تأیید می‌کند که رهبری خدمتگزار شهروندی و رفتار اشتراک دانش را افزایش می‌دهد.

بانتها و شاهنی (۲۰۲۱)، مطالعه‌ای با هدف درک رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی پیروان همراه با نقش میانجی خودکارآمدی عمومی و عزت نفس مبتنی بر سازمان انجام داده‌اند. مروری بر ادبیات مربوط به رهبری برای تدوین یک مدل مفهومی که بر رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی پیروان متمرکز شده است، انجام شده است. این مقاله همچنین نقش خودکارآمدی عمومی و عزت نفس مبتنی بر سازمان را در رابطه با رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی پیروان ترسیم کرده است. یافته‌ها اهمیت رهبری خدمتگزار را در ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی پیروان، خودکارآمدی عمومی و عزت نفس مبتنی بر سازمان برجسته کرده است، و رابطه مثبت خودکارآمدی عمومی و عزت نفس مبتنی بر سازمان با رفتار شهروندی سازمانی پیروان نیز نشان داده شده است.

کادروسمن و بنیامین (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای تأثیر رهبری خدمتگزار را بر عملکرد شغلی با اعتماد و اشتراک دانش به عنوان متغیرهای واسطه تجزیه و تحلیل می‌کنند. این تحقیق در تجزیه و تحلیل کمی مورد استفاده برای آزمایش اهمیت بین متغیرهای نهفته طبقه‌بندی شده است. نمونه

مطالعه شامل ۱۶۴ نفر از فارغ التحصیلان از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ است. داده‌ها از طریق پرسشنامه آنلاین جمع‌آوری شده و توسط نرم‌افزار SmartPLS نتایج پردازش شدند. نتایج نشان می‌دهد که عملکرد شغلی مستقیماً تحت تأثیر رهبری خدمتگزاران قرار دارد. اعتماد و به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان متغیرهایی اثرگذار است که میان ماهیت میانجی‌گری کامل بین رهبری خدمتگزار و عملکرد شغلی واسطه هستند. خدمت به رهبری باعث افزایش اعتماد کارکنان به رهبران و سازمان‌ها می‌شود و فرهنگ اشتراک دانش را برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان تحریک می‌کند.

کیم و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیقی رهبری خدمتگزار را در صنعت دریایی در کره جنوبی ارزیابی می‌کنند و بر ناخدا به عنوان رهبر تمرکز می‌کنند. این تحقیق روابط بین رهبری خدمتگزار، اعتماد رهبر، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را بررسی کرده و تأثیرات آن‌ها را بر یکدیگر بررسی کرده است. با استفاده از یک پرسشنامه از دریانوردان متعلق به یک شرکت دریایی در جمهوری کره، از ۱۵ ژوئن تا ۳۱ اوت ۲۰۱۶ نظرسنجی انجام شد. از ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۳۹ پرسشنامه تکمیل و با استفاده از AMOS تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که پاسخ دهندگان اعتماد به رهبری خدمتگزار ناخدا را در یک شرکت دریایی ۵۶ درصد، رضایت شغلی ۵۲ درصد در رهبری خدمتگزار و اعتماد رهبر و عملکرد شغلی را ۳۷ درصد در اعتماد رهبر و رضایت شغلی ارزیابی کردند. همچنین نشان داده شد که رهبری خدمتگزار ناخدا در صنعت دریایی کره جنوبی بر اعتماد رهبران دریانوردان و رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار است.

اسلام و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین اشتراک دانش و رفتار شهروندی سازمانی در هیئت دبیران کویت انجام دادند. این مطالعه همچنین با هدف تعیین تأثیر خودکارآمدی به عنوان تعدیل‌کننده در بین اشتراک دانش و رابطه رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. ابتدا از نمونه‌گیری تصادفی ۴ بخش (فناوری اطلاعات، امور جوانان، برنامه‌ریزی و توسعه و فرهنگ، بایگانی و گردشگری) از ۳۹ مورد انتخاب شد و سپس از نمونه‌گیری در دسترس برای جمع‌آوری داده‌های پاسخ دهندگان استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای بررسی قابلیت اطمینان از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. همبستگی، آزمون رگرسیون چندگانه نیز استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که روابط بین متغیرها به طور قابل توجهی مثبت است. اشتراک دانش بر رفتار شهروندی سازمان تأثیر بسزایی دارد. آزمون رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که خودکارآمدی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر و افزایش ارتباط دانش و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

والاندیری و موفی (۲۰۲۱)، پژوهشی با هدف بررسی و تحلیل خودکارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی در برابر به اشتراک‌گذاری دانش با واسطه نظارت سوءاستفاده انجام دادند. این تحقیق در شرکت‌های بورس اوراق بهادار اندونزی با حجم نمونه ۱۰۰ نفر از پاسخ دهندگان و با استفاده از روش‌های کمی انجام شد. تکنیک‌های آماری از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SMART PLS استفاده می‌کنند. نتایج تحقیقات به دست آمده؛ بین خودکارآمدی بر نظارت سوءاستفاده منفی وجود دارد، بین رفتار شهروندی سازمانی بر نظارت سوءاستفاده منفی وجود دارد، بین نظارت سوء استفاده بر به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر منفی و معناداری وجود دارد، بین خودکارآمدی بر به اشتراک‌گذاری دانش از طریق نظارت سوء استفاده، تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

## ۵) اهداف تحقیق: (این تحقیق برای رسیدن به اهداف زیر طراحی و اجرا خواهد شد)

### هدف اصلی:

تعیین تأثیر خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

### اهداف فرعی:

تعیین تأثیر خودکارآمدی بر اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

تعیین تأثیر خودکارآمدی بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

تعیین تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

تعیین تأثیر رهبری خدمتگزار بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

تعیین تأثیر اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

تعیین تأثیر اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز

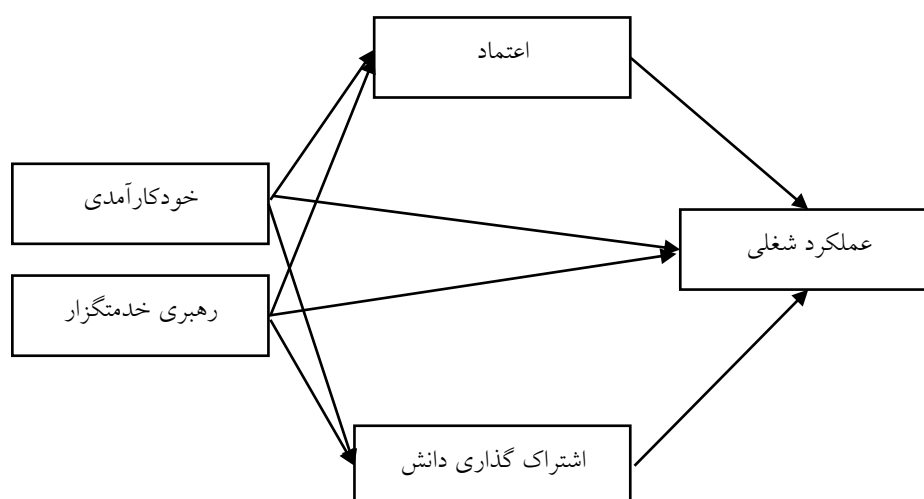
تعیین تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز  
 تعیین تأثیر رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز  
 تعیین تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اعتماد  
 تعیین تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش  
 تعیین تأثیر رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اعتماد  
 تعیین تأثیر رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش

۶) فرضیه‌ها یا سؤالات تحقیق: (هر فرضیه به صورت جمله خبری، و هر سوال به صورت جمله پرسشی و بر اساس اهداف تحقیق ارائه شود)

فرضیه اصلی

خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش و اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 فرضیه‌های فرعی

خودکارآمدی بر اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 خودکارآمدی بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 رهبری خدمتگزار بر اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 رهبری خدمتگزار بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 خودکارآمدی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.  
 خودکارآمدی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اعتماد تأثیر معنی‌داری دارد.  
 خودکارآمدی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معنی‌داری دارد.  
 رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اعتماد تأثیر معنی‌داری دارد.  
 رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معنی‌داری دارد.



مدل مفهومی تحقیق با اقتباس از (کادروسمن و بنیامین، ۲۰۲۱)

۷) جنبه نوآوری و جدید بودن (این قسمت توسط استاد راهنما تکمیل و امضا شود):



با بررسی‌های بعمل آمده از منابع کتابخانه‌ای و همچنین جستجو در پایگاه‌های علمی اطلاعات از جمله ایران‌داک مشخص گردید که تاکنون در خصوص تعیین تأثیر خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز، تحقیقی صورت نگرفته است، از این‌رو این پژوهش از لحاظ عنوان، اهداف، فرضیه‌ها و نتایج دارای جنبه نوآوری و جدید بودن می‌باشد.

امضاء استاد راهنما:

## ۸) روش انجام تحقیق:

نوع تحقیق:	بنیادی <sup>۱</sup> □	نظری <sup>۲</sup> □	کاربردی <sup>۳</sup> ■	سایر.....
<p>۱ - تحقیق بنیادی: به کشف ماهیت اشیاء، پدیده‌ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تئوری‌ها و نظریه‌ها می‌پردازد و به توسعهٔ مرزهای دانش در رشتهٔ علمی توجه دارد.</p> <p>۲ - تحقیق نظری: از روش‌های استدلال و تحلیل عقلانی استفاده می‌کند و برپایهٔ مطالعات کتابخانه‌ای انجام می‌شود.</p> <p>۳- تحقیق کاربردی: با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفادهٔ جوامع انسانی انجام می‌شود.</p>				
<p>۹) روش اجرای تحقیق: (به اختصار توضیح داده شود)</p> <p>روش تحقیق در این پژوهش، روش توصیفی از شاخه پیمایشی می‌باشد. به طوری که هدف، توصیف شرایط با پدیده‌های مورد نظر بررسی و ارائه راهکارها بر اساس یافته‌های تحقیق است. از جهت دیگر، این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی می‌باشد.</p>				
<p>۱۰) روش و ابزار گردآوری اطلاعات: (روش میدانی، کتابخانه‌ای و غیره) (ابزار: پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، آزمون، فیش، نمونه برداری و غیره)</p> <p>جهت جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از دو روش استفاده می‌شود. ابتدا برای بیان تئوری و پیشینه‌ی تحقیق با استفاده از شیوه‌ی کتابخانه‌ای به جمع‌آوری اطلاعات نظری مبادرت شد. پس از مطالعه مقدماتی، به روش میدانی از پرسشنامه به منظور جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، استفاده خواهد شد. جهت گردآوری اطلاعات پژوهش از چهار پرسشنامه استفاده گردیده است.</p> <p>الف) پرسشنامه رهبری خدمتگزار: برای جمع‌آوری داده‌های رهبری خدمتگزار لیدن و همکاران (۲۰۱۵) با ۷ گویه استفاده شده است.</p> <p>ب) پرسشنامه خودکارآمدی: در این پژوهش از پرسشنامه خودکارآمدی کارکنان بندورا (۱۹۷۷) که دارای ۹ گویه می‌باشد، استفاده می‌شود.</p> <p>ج) پرسشنامه اعتماد: در این پژوهش از پرسشنامه اعتماد (پادسوکوف و همکاران، ۱۹۹۰) که دارای ۶ گویه می‌باشد، استفاده می‌شود.</p> <p>د) پرسشنامه اشتراک‌گذاری دانش: در این پایان‌نامه از پرسشنامه اشتراک‌گذاری دانش باک و همکاران (۲۰۰۵)، استفاده خواهد شد که دارای ۵ گویه می‌باشد.</p> <p>ه) پرسشنامه عملکرد شغلی: در این پایان‌نامه عملکرد شغلی منذور و همکاران (۲۰۱۹)، استفاده خواهد شد که دارای ۵ گویه می‌باشد.</p>				
<p>۱۱) قلمرو تحقیق از ابعاد موضوعی، زمانی، مکانی:</p>				

<p>قلمرو موضوعی تحقیق</p> <p>قلمرو موضوعی اصلی این پایان نامه تأثیر خودکارآمدی و رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد در سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز می باشد.</p> <p>قلمرو مکانی تحقیق</p> <p>سازمان تأمین اجتماعی در شهر اهواز قلمرو مکانی تحقیق می باشد.</p> <p>قلمرو زمانی تحقیق</p> <p>قلمرو زمانی تحقیق از اوایل بهار ۱۴۰۰ تا پاییز ۱۴۰۰ می باشد.</p>	
<b>(۱۲) معرفی جامعه و نمونه تحقیق:</b>	
جامعه مورد مطالعه	جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهر اهواز می باشد.
حجم نمونه	در این پایان نامه برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده خواهد شد.
روش نمونه گیری دلیل انتخاب را توضیح دهید	روش نمونه گیری در این پایان نامه نمونه گیری تمام شماری می باشد که در آن همه مدیران و کارشناسان شعب سازمان تأمین اجتماعی در شهر اهواز به عنوان نمونه انتخاب می شوند.
<b>(۱۳) روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:</b>	
روش های آماری (در صورت استفاده)	به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده می گردد. آمار توصیفی به توصیف اطلاعات و داده های کسب شده می پردازد که این اطلاعات شامل ویژگی های جمعیت شناختی نمونه ی آماری و تحلیل های آماری از قبیل شاخص های فراوانی و نمودارهای آماری می باشد. از آمار استنباطی نیز جهت بررسی فرضیه های تحقیق و تعیین وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرها استفاده می شود. برای بررسی فرضیات پژوهش و تحلیل روابط ساختاری بین متغیرها از همبستگی و تحلیل عاملی تأییدی و روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. در این پژوهش از نرم افزارهای SPSS و AMOS برای تحلیل داده ها استفاده خواهد شد.

#### ۱۵) جدول زمان بندی مراحل انجام دادن تحقیق از زمان تصویب تا دفاع نهایی:

ردیف	مراحل	از تاریخ	تا تاریخ
۱	تدوین منابع نظری تحقیق و بررسی منابع و پیشینه تحقیق	۱۴۰۰/۰۲/۰۱	۱۴۰۰/۰۳/۳۱
۲	اجرای تحقیق و جمع آوری داده ها	۱۴۰۰/۰۴/۰۱	۱۴۰۰/۰۴/۳۱
۳	تجزیه و تحلیل داده ها	۱۴۰۰/۰۵/۰۱	۱۴۰۰/۰۵/۳۱
۴	جمع بندی نتایج و بحث	۱۴۰۰/۰۶/۰۱	۱۴۰۰/۰۶/۳۱
۵	تهیه گزارش نهایی تحقیق (نگارش پایان نامه و رساله)	۱۴۰۰/۰۷/۰۱	۱۴۰۰/۰۷/۳۰
۶	استخراج مقاله و دیگر آثار پژوهشی مستخرج		
۷	تاریخ پیش بینی شده دفاع		
طول مدت اجرای تحقیق:		۶ ماه	

(ارجاع به آخرین یافته ها و منابع مرتبط با موضوع پایان نامه/ رساله بر اساس روش ارجاع به منابع در سیستم مأخذ نویسی APA یا Vancouver با توجه به رشته تحصیلی)

ابراهیمی ارمی، دانیال، ۱۴۰۰، رابطه رهبری خدمتگزار با عدالت سازمانی و خوشنودی شغلی آموزگاران آموزش و پرورش، سومین همایش تدبیر علوم مدیریتی، تربیتی، اجتماعی و روانشناسی، مشهد.

خادمی نیا، منیره، ۱۳۹۹، مقایسه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان رسمی، پیمانی و حق التدریس شهرستان باغملک در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷، کنفرانس بین المللی فقه، حقوق، روانشناسی و علوم تربیتی در ایران و جهان اسلام، کرج.

فخری، مریم و حسین پور، مهدی، ۱۴۰۰، تاثیر رهبری خدمتگزار و مسئولیت پذیری اجتماعی بر رفتار مشتری مدارانه کارکنان (مورد مطالعه: شعب بانک ملت شهر کرمانشاه)، فصلنامه مدیریت کسب و کار، دوره: ۱۲، شماره: ۴۹.

علی بیگی، بهنام، ۱۳۹۸، تبیین اثرگذاری بازخورد شغلی بر یادگیری شغلی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی شهر تهران، نهمین کنفرانس آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی، تهران.

Aslam, I., Safdar, T., & Shafiq, M. (2018). Does Self Efficacy Moderate the Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior?(A quantitative Research in Civil Secretariat Quetta). *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 7(3 (s)), pp-232.

Bantha, T., & Sahni, S. P. (2021). The relation of servant leadership with followers' organizational citizenship behaviour (OCB): mediating role of generalized self-efficacy (GSE) and organization-based self-esteem (OBSE). *Industrial and Commercial Training*.

Bass, B. M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18-40.

Goh, S.-K., & Low, B. Z.-J. (2014). The Influence of Servant Leadership towards and Organizational Mediating Role of Trust in Leaders. *International Journal of Business and Management*, Commitment: The 9(1).

Kim, J. H., & Min-Kyeong, K. I. M. (2017). The Influence of Captains' Servant Leadership on Leader Trust, Job Satisfaction, and Job Performance in a Marine Industry. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(2).

Kadarusman, K., & Bunyamin, B. (2021). The role of knowledge sharing, trust as mediation on servant leadership and job performance. *Management Science Letters*, 11(5), 1509-1520.

Kuruppuge, R. H., & Gregar, A. (2017). Knowledge sharing and job performance: the intervening role of competency in knowledge-based industries. *International Journal of Economics and Statistics*, technological 5(April), 15-20.

Nobari, E., Mohamadkhani, K., & Davoudi, A. M. (2014). The Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior of Employees at Valiasr Academic Complex, Islamic Azad University-Central Tehran Branch. *International Journal of Management Business Resources*, 4(4), 247-254.

Shafi, M. Q., Rabbani, S., Alam, R. M., & Gul, S. (2020). Servant Leadership: Impact on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Behavior. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(4).

Sial, A., Zulfiqar, S., Kousar, S. W. A., & Habib, S. (2014). Impact of servant leadership on knowledge sharing *European Journal of Business and Innovation Research*, 2(1), 1-11. intentions.

Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354. present, and future.

Rezaei, M., Salehi, S., Shafiei, M., & Sabet, S. (2012). Servant Leadership and Organizational Trust the Leader Trust and Organizational Communication. *Emerging Markets Journal*, 2, 70- Mediating Effect of 78.

Wulandari, G., & Muafi, M. (2021). The effect of self-efficacy and organizational citizenship behavior toward knowledge sharing: The mediation role of abusive supervision. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(4), 128-138.

صورتجلسہ بررسی پروپوزال رسالہ/پایان نامہ ارشد

موضوع رسالہ / پایان نامہ خانم/ آقای ..... دانشجوی دکتری/ کارشناسی ارشد رشته .....  
دانشگاه پیام نور در مرکز..... با عنوان:

در جلسه مورخ : ...../...../..... شورای تخصصی دکتری/ پایان نامہ مطرح و با توجہ بہ بررسی بہ عمل آمدہ و با عنایت بہ گزارش سوابق پژوهشی ایران داک با تعداد ..... رأی از ..... رأی مورد تصویب اعضاء قرار گرفت □ قرار نگرفت □ یا بہ شرط اعمال اصلاحات □ ذیل بہ تصویب رسید.

اصلاحات پیشنهادی:

اسامی نہایی استادان راہنما و مشاور کہ مورد تصویب قرار گرفت	
نوع ہمکاری	نام و نام خانوادگی
راہنما	
راہنمای ہمکار	
مشاور	

اعضای حاضر در جلسہ طرح پیشنهادی رسالہ/ پایان نامہ ارشد:

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	رتبہ دانشگاهی	نوع رأی	توضیحات	امضاء
۱						
۲						
۳						
۴						
۵		نماینده تحصیلات تکمیلی				

حضور استاد راہنما و نماینده تحصیلات تکمیلی در جلسہ دفاع از پروپوزال دانشجویان دکتری تخصصی الزامی است.

## فرم تعهد دانشجو:

اینجانب

دانشجوی رشته

گرایش

ورودی سال تحصیلی

متعهد می‌شوم:

(۱) تهیه و تنظیم رساله / پایان نامه در چارچوب مقررات، ضوابط و رعایت آیین نامه ها و دستورالعمل ها (مانند آیین نامه عدم استفاده و اقتباس غیرمجاز از سایر کتاب ها، پایان نامه ها و رساله ها، مقالات، مطبوعات و دیگر شکل های مواد علمی مانند اینترنت و امثال آن بدون ذکر ماخذ، مرجع و پانویس ها، آیین نامه تخلفات پژوهشی و کمیته اخلاق و نظایر آنها).

(۲) تقدیم گزارش پیشرفت کار رساله / پایان نامه در هر ماه به استادان راهنما.

(۳) انجام هر گونه اقدام یا اصلاح برابر این پروپوزال زیر نظر استاد راهنما.

(۴) ارائه به موقع رساله / پایان نامه به همراه پاورپوینت و تمرین قبلی.

(۵) رعایت کامل شیوه نامه نگارش پایان نامه و رساله دانشگاه و تحویل نسخ نهایی صحافی شده حداکثر ۴۵ روز پس از تاریخ دفاع.

(۶) رساله / پایان نامه اینجانب تکراری نبوده و رعایت دقت و امانت را در این خصوص اعلام می دارم در صورت عدم رعایت، هر نوع تصمیم دانشگاه را برابر آیین نامه انضباطی دانشجویان پذیرا هستم.

(۷) هرگونه عواقب قانونی و اداری ناشی از عدم رعایت موارد فوق بدون حق اعتراض متوجه اینجانب است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء:

تاریخ: