

الله أكبر
الله أكبر
الله أكبر
الله أكبر
الله أكبر



دانشگاه الزهراء (س)
دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

موضوع :

**رابطه فرهنگ مدارس و پرورش روحیه نوآوری در
دبیران مقطع متوسطه**

استاد راهنما:

دکتر پروین احمدی

استاد مشاور:

دکتر فریبا عدلی

دانشجو :

لیلا ترابیان

اسفند ۱۳۸۸

تشکر و قدردانی :

با حمد و سپاس به درگاه خداوند سبحان که جز با یاری او قادر به طی مراحل دشوار این پایان نامه نبودم و با تشکر فراوان از استاد محترم سرکار خانم دکتر پروین احمدی که از ابتدای تصمیم به تحقیق از راهنمایی های بی دریغ ایشان بهره مند گردیدم و با سپاسگزاری از استاد مشاور سرکار خانم دکتر فریبا عدلی که در تمام مراحل این پژوهش صبورانه و دلسوزانه بنده را مرهون زحمات و هدایت های خود نموده اند.

تقدیم به پدرم:

به پاس زحمات و حمایت‌های بی دریغش

تقدیم به مادرم:

به پاس محبت‌ها و حمایت‌های بی دریغش

و

تقدیم به همسرم همراه و حامی همیشگی ام به پاس

تمامی حمایت‌ها و همکاری‌های صادقانه اش

چکیده

فرهنگ مدارس الگویی از باورها و ارزشهای مشترک اعضای آن می باشد که بر رفتار آنها تأثیر می گذارد. با توجه به اینکه شکست یا موفقیت هر سازمانی را به حساب فرهنگ حاکم بر آن می گذارند و برای ایجاد تحول و نوآوری در مدارس و قرارگرفتن در مسیر موفقیت به فرهنگ مدارس قوی نیاز است، از این رو شناخت فرهنگ مدارس ضرورتی اجتناب ناپذیر است. در میان سازمانها، رسالت آموزش و پرورش در زمینه سازگاری و تطابق با تغییرات و تحولات محیط، حساس تر و حیاتی تر از سایر سازمانهاست، زیرا وظیفه عمده ایجاد تغییر و تحول را برعهده دارد به همین منظور توجه به خلاقیت و نوآوری در سازمانهای آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار است. به منظور تقویت و پرورش روحیه نوآوری در نظام آموزشی و با توجه به اهمیت مدارس، در این پژوهش رابطه فرهنگ مدارس و پرورش روحیه نوآوری در دبیران مقطع متوسطه بررسی و ارزیابی شد. پرسشهای پژوهش: - نوع فرهنگ حاکم بر مدارس چیست؟ - ویژگیهای فرهنگ مدارس برای پرورش روحیه نوآوری چیست؟ این پژوهش از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش کلیه دبیران دبیرستانهای کرمان، انتخاب شد که تعداد آنها ۱۷۸۰ نفر در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بود. نمونه آماری این پژوهش ۲۰۰ نفر بود که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. پس از تجزیه و تحلیل داده های آماری، فرهنگ حاکم بر مدارس فرهنگ ایدئولوژیک و فرهنگ مناسب برای پرورش روحیه نوآوری، فرهنگ مشارکتی بود و به استناد فرضیه های پژوهش، یافته ها نشان دادند که فرهنگ مدرسه و متغیرهای آن، انگیزش، معیار ارزشیابی اعضا، شیوه پیروزی، سبک رهبری، نحوه تصمیم گیری، مرجع اختیار، معیار عملکرد، هدف سازمان و منبع قدرت با نوآوری رابطه مثبت و معنی داری دارند و کلیه فرضیه های تحقیق تأیید گردیدند

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه.....
۴	ضرورت و اهمیت پژوهش.....
۴	اهداف پژوهش.....
۵	پرسشهای پژوهش.....
۵	فرضیات پژوهش.....
۶	تعاریف نظری و عملیاتی پژوهش.....

فصل دوم: ادبیات پیشینه پژوهش

۹	مقدمه.....
۹	پیشینه نظری پژوهش.....
۹	فرهنگ.....
۱۰	سازمان.....
۱۱	آموزش و پرورش.....
۱۱	مدرسه.....
۱۱	فرهنگ سازمانی.....
۱۵	ویژگیهای فرهنگ سازمانی.....
۱۶	شیوه پیدایش یک فرهنگ.....
۱۶	حفظ و حمایت فرهنگ سازمانی.....

آموزش فرهنگ سازمانی (جامعه پذیری).....	۱۷
قدرت فرهنگ.....	۲۰
خصوصیات فرهنگ سازمانی قوی.....	۲۰
انواع فرهنگ سازمانی.....	۲۲
مدیریت و فرهنگ سازمانی.....	۳۶
تغییر فرهنگ سازمانی.....	۳۸
عناصر مرتبط با فرهنگ سازمانی.....	۴۲
نوآوری.....	۴۷
مقدمه.....	۴۷
خلاقیت.....	۴۹
تعاریف نوآوری.....	۵۱
تفاوت خلاقیت و نوآوری.....	۵۲
فرایند نوآوری آموزشی.....	۵۴
خصوصیات افراد و کارکنان خلاق و نوآور.....	۵۷
ویژگیهای سازمان خلاق و نوآور.....	۵۹
عوامل مؤثر در رشد و تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان.....	۶۰
موانع خلاقیت و نوآوری.....	۶۳
نوآوری آموزشی.....	۶۶
نقش و اهمیت مدیر در خلاقیت و نوآوری آموزشی.....	۶۶

۶۸ علل بروز مقاومت در برابر نوآوری در نظام آموزشی
۶۹ راهکارهای رفع موانع و مشکلات فراروی نوآوری آموزشی
۷۰ راهکارهای تشویق و گسترش فرهنگ نوآوری در مدارس
۷۱ پیشینه پژوهشی
۷۱ تحقیقات انجام شده داخلی
۷۴ تحقیقات انجام شده خارجی
۷۷ جمع بندی فصل دوم

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۷۹ مقدمه
۷۹ روش پژوهش
۷۹ جامعه آماری
۸۰ نمونه آماری و روش نمونه گیری
۸۱ روش جمع آوری داده ها
۸۱ ابزار گردآوری داده ها
۸۲ روش اندازه گیری متغیرها
۸۴ ویژگیهای ابزار اندازه گیری
۸۴ نحوه اجرای پرسشنامه
۸۵ روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته ها

۸۶مقدمه
۸۷آمار توصیفی
۸۷ویژگیهای جمعیت شناختی پژوهش
۹۱آمار توصیفی مربوط به داده های پژوهش
۱۰۲آمار استنباطی

فصل پنجم: یافته های پژوهش

۱۱۵مقدمه
۱۱۵یافته های آزمون بر اساس سؤالات و فرضیه های پژوهش
۱۳۲بحث و نتیجه گیری
۱۳۴پیشنهادات کاربردی
۱۳۵پیشنهادات برای پژوهشهای آتی
۱۳۶مشکلات و محدودیتهای پژوهش
۱۳۷منابع

فهرست جدولها

- جدول ۱-۲ الگوی فرهنگ سازمانی کوئین و گارث ۳۵
- جدول ۱-۳ تعداد دبیران زن و مرد شاغل در دبیرستانهای کرمان ۸۰
- جدول ۲-۳ تعداد نمونه بدست آمده متناسب با طبقه های مورد نظر ۸۱
- جدول ۳-۳ متغیرهای مورد مطالعه پژوهش و شماره سؤالات مربوط به آن ۸۲
- جدول ۴-۳ مقیاس بندی لیکرت پرسشنامه های فرهنگ نظام آموزشی و نوآوری ۸۳
- جدول ۵-۳ دامنه تغییرات فرهنگهای نظام آموزشی کوئین و گارث ۸۳
- جدول ۶-۳ دامنه تغییرات سؤالات پرسشنامه نوآوری ۸۴
- جدول ۱-۴ توزیع فراوانی دبیران بر اساس میزان تحصیلات ۸۷
- جدول ۲-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن ۸۸
- جدول ۳-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سابقه خدمت ۸۹
- جدول ۴-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت ۹۰
- جدول ۵-۴ شاخص های آماری نمرات نوآوری ۹۱
- جدول ۶-۴ شاخصهای آماری نمرات فرهنگ مدارس ۹۲
- جدول ۷-۴ شاخصهای آماری نمرات انگیزش ۹۳
- جدول ۸-۴ شاخصهای آماری نمرات معیار ارزشیابی اعضاء ۹۴
- جدول ۹-۴ شاخصهای آماری نمرات شیوه پیروزی ۹۵
- جدول ۱۰-۴ شاخصهای آماری نمرات سبک رهبری ۹۶
- جدول ۱۱-۴ شاخصهای آماری نمرات نحوه تصمیم گیری ۹۷

- جدول ۴-۱۲ شاخصهای آماری نمرات منبع قدرت ۹۸
- جدول ۴-۱۳ شاخصهای آماری نمرات مرجع اختیار ۹۹
- جدول ۴-۱۴ شاخصهای آماری نمرات معیار عملکرد سازمان ۱۰۰
- جدول ۴-۱۵ شاخصهای آماری نمرات هدف سازمان ۱۰۱
- جدول ۴-۱۶ آزمون همبستگی میان فرهنگ مدارس و نوآوری ۱۰۲
- جدول ۴-۱۷ آزمون F برای سنجش تفاوت نمره نوآوری در فرهنگهای مختلف ۱۰۳
- جدول ۴-۱۸ آزمون تعقیبی شفه برای سنجش جایگاه تفاوت ۱۰۴
- جدول ۴-۱۹ آزمون همبستگی میان انگیزش و نوآوری ۱۰۵
- جدول ۴-۲۰ آزمون همبستگی میان معیار ارزشیابی اعضاء و نوآوری ۱۰۶
- جدول ۴-۲۱ آزمون همبستگی میان شیوه پیروزی و نوآوری ۱۰۷
- جدول ۴-۲۲ آزمون همبستگی میان سبک رهبری و نوآوری ۱۰۸
- جدول ۴-۲۳ آزمون همبستگی میان نحوه تصمیم گیری و نوآوری ۱۰۹
- جدول ۴-۲۴ آزمون همبستگی میان منبع قدرت و نوآوری ۱۱۰
- جدول ۴-۲۵ آزمون همبستگی میان مرجع اختیار و نوآوری ۱۱۱
- جدول ۴-۲۶ آزمون همبستگی میان معیار عملکرد و نوآوری ۱۱۲
- جدول ۴-۲۷ آزمون همبستگی میان هدف سازمان و نوآوری ۱۱۳
- جدول ۴-۲۸ آزمون خی دو برای تعیین تفاوت میان چهار فرهنگ مدارس ۱۱۴

فهرست شکلها و نمودارها

- شکل ۱-۲ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین و روهرباگ ۲۸

- شکل ۲-۲ نیمرخ مدل فرهنگ سازمانی دنیسن ۳۲
- شکل ۳-۲ فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی ۳۷
- شکل ۴-۲ مراحل مختلف تغییر فرهنگ در سازمان از نظر لوین ۴۰
- شکل ۵-۲ تأثیر فرهنگ سازمانی بر ادراک و رفتار کارکنان ۴۵
- شکل ۶-۲ عوامل مؤثر بر رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان ۶۲
- نمودار ۱-۲ الگوی جامعه پذیری ۲۰
- نمودار ۲-۲ تقسیم بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه هاروی و براون ۲۴
- نمودار ۳-۲ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه جونز و کافی ۲۶
- نمودار ۴-۲ تأثیر فرهنگ سازمان بر رفتار کارکنان ۴۴
- نمودار ۵-۲ ویژگیها و خصوصیات افراد خلاق ۵۸
- نمودار ۶-۲ خصوصیات سازمانهای خلاق ۶۰
- نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی دبیران بر اساس میزان تحصیلات ۸۷
- نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن ۸۸
- نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سابقه خدمت ۸۹
- نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت ۹۰
- نمودار ۵-۴ شاخص های آماری نمرات نوآوری ۹۱
- نمودار ۶-۴ شاخصهای آماری نمرات فرهنگ مدارس ۹۲
- نمودار ۷-۴ شاخصهای آماری نمرات انگیزش ۹۳
- نمودار ۸-۴ شاخصهای آماری نمرات معیار ارزشیابی اعضاء ۹۴

- نمودار ۴-۹ شاخصهای آماری نمرات شیوه پیروزی..... ۹۵
- نمودار ۴-۱۰ شاخصهای آماری نمرات سبک رهبری..... ۹۶
- نمودار ۴-۱۱ شاخصهای آماری نمرات نحوه تصمیم گیری..... ۹۷
- نمودار ۴-۱۲ شاخصهای آماری نمرات منبع قدرت..... ۹۸
- نمودار ۴-۱۳ شاخصهای آماری نمرات مرجع اختیار..... ۹۹
- نمودار ۴-۱۴ شاخصهای آماری نمرات معیار عملکرد سازمان..... ۱۰۰
- نمودار ۴-۱۵ شاخصهای آماری نمرات هدف سازمان..... ۱۰۱
- نمودار ۴-۱۶ آزمون همبستگی میان فرهنگ مدارس و نوآوری..... ۱۰۲
- نمودار ۴-۱۷ آزمون همبستگی میان انگیزش و نوآوری..... ۱۰۵
- نمودار ۴-۱۸ آزمون همبستگی میان معیار ارزشیابی اعضا و نوآوری..... ۱۰۶
- نمودار ۴-۱۹ آزمون همبستگی میان شیوه پیروزی و نوآوری..... ۱۰۷
- نمودار ۴-۲۰ آزمون همبستگی میان سبک رهبری و نوآوری..... ۱۰۸
- نمودار ۴-۲۱ آزمون همبستگی میان نحوه تصمیم گیری و نوآوری..... ۱۰۹
- نمودار ۴-۲۲ آزمون همبستگی میان منبع قدرت و نوآوری..... ۱۱۰
- نمودار ۴-۲۳ آزمون همبستگی میان معیار عملکرد و نوآوری..... ۱۱۱
- نمودار ۴-۲۴ آزمون همبستگی میان مرجع اختیار و نوآوری..... ۱۱۲
- نمودار ۴-۲۵ آزمون همبستگی میان هدف سازمان و نوآوری..... ۱۱۳
- نمودار ۴-۲۶ تفاوت میان چهار نوع فرهنگ مدارس..... ۱۱

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه:

فرهنگ سازمانی نظام اعتقادات و ارزشها و باورهای مشترک کارکنان یک سازمان است که بر نوع رفتار آنها حاکم است و به آن معنی و مفهوم می بخشد و برای رفتار و عملکرد آنها در سازمان دستورهایی را فراهم می آورد. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است ، به دنبال تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است .

فرهنگ باعث ثبات و پایداری سازمان شده و در افراد احساس هویت ایجاد می کند و با وجود محیط متغیر و متحول و در شرایطی که افراد و گروههای تازه به سازمان می پیوندند و عده ای هم سازمان را ترک می کنند، فرهنگ سازمان همچنان محکم و استوار می ماند . همچنین فرهنگ سازمانی هنگام سیاستگذاری برای سازگاری با شرایط جدید با ایجاد یکسری اصول و اعمال آن پذیرش سازمانی را افزایش می دهد.

ما در عصری به سر می بریم که زندگی انسان و محیط پیرامون او در ابعاد گوناگون با سرعتی فزاینده در حال تغییر است. و راز و رمز بقای جوامع انسانی را باید در خلاقیت و نوآوری آنها جستجو کرد. در این دوره جوامعی قادر به پیوستن به آینده هستند که خلاق بیندیشند و از حرکت به سوی نوآوری نهراسند. در دنیای آینده ، تعالی انسانها و جوامع با خلاقیت و نوآوری آنان گره خورده است و آینده در دست کسانی است که حامی خلاقیت و نوآوری هستند. برای این منظور بایستی زمینه بروز یک فکر یا مفهوم را در اندیشه انسانها فراهم ساخت و سازمانها باید با شناخت و توسعه ویژگیهای ذهن انسانها، فرایند ایجاد و بروز خلاقیت و نوآوری را تسهیل کرده و فضای سازمانها خصوصاً سازمانهای آموزشی را برای بروز نوآوری فراهم کرده و از تواناییهای انسان برای خلق تازه ها و تغییرات استفاده کنند. عصر حاضر ، عصر

تحولات و تغییرات پیوسته و برق آسا در حوزه های گوناگون حیات بشری است. این تحولات ، پیامدهایی نیز در آموزش و پرورش دارد. نظام آموزشی برای هماهنگی با این دگرگونیها و مواجهه با چالشهای برآمده از آنها، نیازمند نوآوری و تغییر است. با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی بستر گسترده ای برای تحول می باشد و صاحب نظران علوم مدیریت به این باور رسیده اند که موقعیت چشمگیر سازمانهای موفق در عوامل نهفته در فرهنگ سازمانی آنها و ارزشها و باورهای کارکنان می باشد ، بنابراین بسترسازی فرهنگی جهت گسترش خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی در جامعه به ویژه آموزش و پرورش به مثابه ضرورتی حیاتی است و توجه به آن در همه سطوح تحصیلی اجتناب ناپذیر می نماید.

لذا این پژوهش برآن است که رابطه فرهنگ مدارس و پرورش روحیه نوآوری را در دبیران مقطع متوسطه بررسی کند.

مسأله پژوهش :

همان طور که هر فرد از ویژگیهای ثابت و پایداری برخوردار است که او را از سایر افراد متمایز می سازد، سازمانها نیز مانند افراد شخصیتهایی دارند که این شخصیتها همان فرهنگ سازمان است که با گذشت زمان شکل می گیرد و به آسانی از بین نمی رود و با توجه به اینکه هماهنگی و سازگاری سازمان ها با محیط پیچیده و متغیر امری حیاتی و اجتناب ناپذیر است ، سازمان ها نه تنها برای بهتر شدن یا افزایش کیفیت و ارتقا بلکه برای سازگار شدن و ادامه حیات و بقاء خود همواره به نوآوری نیازمندند و هر گونه تغییر و دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی واقع نمی شود، چرا که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمانی تأثیر می گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزشهای مشترک به سازمان قدرت می بخشد. بنابراین موفقیت و شکست هر سازمانی را به حساب فرهنگ حاکم بر آن سازمان می گذارند .

عامل تأثیرگذار و مهمی که موجب خودکنترلی، خودکارآمدی، نوآوری و خلاقیت در سازمانها می شود، فرهنگ سازمانی حاکم بر آنهاست (ادگارد، ۲۰۰۱).

بنابراین با توجه به اهمیت نوآوری، نظامی که امروزه بیش از سایر نظامها در زمینه پرورش خلاقیت و نوآوری نقش دارد، نظام آموزش و پرورش است.

چرا که نظام آموزش و پرورش از بزرگ ترین و پیچیده ترین نظام های اجتماعی است و امروزه زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه به شمار می رود و همچنین زیر بنای اصلی شخصیت و دیدگاههای انسان را می سازد و رشد ابعاد وجود آدمی را باعث می شود. نقش و رسالت آن در دنیای امروز تا آن اندازه است که جوامع مختلف انتظار دارند از این طریق نیازهای مادی و معنوی خود را برطرف سازند و مردم خود را برای بهتر زیستن در جهان آماده کنند (صافی، ۱۳۸۲، ص ۱۲۵-۱۰۹).

باید تحول و دگرگونی در نظام آموزشی کشور خود را بپذیریم. اگر نتوانیم در این نظام و مدارس آن نوآوری و تغییر ایجاد کنیم، دچار کهنگی خواهیم شد و این کهنه شدن ما را از تولید و خلق کردن باز خواهد داشت.

بنابراین ضروری است که به منظور پرورش روحیه نوآوری در نظام آموزشی، فرهنگ مدارس را بشناسیم و در جهت تقویت آن کوشا باشیم.

این پژوهش درصدد است با توجه به نظریه کوئین و گارث که براساس نه متغیر عمده سازمانی سبک رهبری، هدف سازمان، معیار عملکرد، مرجع اختیار، منبع قدرت، نحوه تصمیم گیری، شیوه پیروزی و قبول، معیار ارزشیابی اعضاء و انگیزش، فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ عقلایی، فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ ایدئولوژیک و فرهنگ مشارکتی تقسیم کرده است و این متغیرها در هر نوع از فرهنگهای یاد شده وضعیت خاصی دارند، نوع فرهنگ سازمانی را بشناسد و بعد از سنجش نوآوری به بررسی ارتباط فرهنگ مدارس و پرورش روحیه نوآوری در دبیران مقطع متوسطه پردازد.

ضرورت و اهمیت پژوهش :

فرهنگ سازمانی تداوم و ثبات را از طریق پیوند با یکسری ارزشهای مشترک در سازمان فراهم می کند. بنابراین هم گام با تشدید رقابت ، تغییر و فشار فرهنگ سازمانی مورد تأکید بیشتری قرار می گیرد. پس شناخت فرهنگ سازمانی حاکم امری ضروری در جهت مدیریت صحیح سازمان است. از طرفی دیگر زمینه سازی فرهنگی جهت گسترش خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی در جامعه به ویژه آموزش و پرورش به مثابه ضرورتی حیاتی است . زیرا سازمان ها نمی توانند مثل گذشته صرفاً نقش مکانیکی ایفا نمایند بلکه باید خود را پیوسته با شرایط جدید تطبیق دهند . با توجه به سطح بالای ارتباطات جهانی و تعاملات میان سیستم ها که دنیا را به یک دهکده جهانی تبدیل نموده سازمانی که نتواند شرایط نوآوری و تحول را در خود ایجاد نماید ، قادر به ادامه حیات نبوده و به ناچار از صحنه کنار خواهند رفت. با توجه به اینکه تغییر و نوآوری بدون در نظر گرفتن ارزشها و باورهای اساسی افراد ممکن نخواهد بود پس شناخت فرهنگ سازمانی یکی از راههای نیل به نوآوری در سازمان است و با مرتفع نمودن ضعف ها و تقویت نقاط قوت فرهنگ سازمانی می توان گامهای مؤثری به سوی نوآوری و بهره وری برداشت .

لذا این تحقیق درصدد است که ارتباط فرهنگ مدارس را با پرورش روحیه نوآوری بررسی کند تا موانع فرهنگی موجود بر سر راه نوآوری شناخته شده و نظام آموزشی برای رفع آنها اقدام نماید.

اهداف پژوهش:

هدف کلی پژوهش: تبیین ارتباط فرهنگ مدارس با پرورش روحیه نوآوری در دبیران

دبیرستانهای کرمان

اهداف فرعی:

۱- شناخت نوع فرهنگ مدارس حاکم بر دبیرستانهای کرمان

۲- شناخت تفاوت نوآوری در فرهنگهای مدارس

۳- شناخت ویژگیهای فرهنگ مدارس به منظور پرورش روحیه نوآوری

۴- شناخت و تعیین نقاط قوت و ضعف فرهنگ مدارس حاکم بر دبیرستان های کرمان جهت نوآوری و ارائه پیشنهادات لازم

پرسشهای پژوهش:

۱- نوع فرهنگ حاکم بر مدارس چیست؟

۲- ویژگیهای فرهنگ مدارس برای پرورش روحیه نوآوری چیست؟

فرضیات اصلی پژوهش:

۱- بین فرهنگ مدارس و نوآوری رابطه وجود دارد.

۲- نوآوری در فرهنگهای مدارس ، متفاوت است.

فرضیات فرعی پژوهش:

۳- بین انگیزش و نوآوری رابطه وجود دارد.

۴- بین معیار ارزشیابی اعضاء و نوآوری رابطه وجود دارد.

۵- بین شیوه پیروزی و نوآوری رابطه وجود دارد.

۶- بین سبک رهبری و نوآوری رابطه وجود دارد.

۷- بین نحوه تصمیم گیری و نوآوری رابطه وجود دارد.

۸- بین منبع قدرت و نوآوری رابطه وجود دارد.

۹- بین مرجع اختیار و نوآوری رابطه وجود دارد.

۱۰- بین معیار عملکرد سازمان و نوآوری رابطه وجود دارد.

۱۱- بین هدف سازمان و نوآوری رابطه وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی پژوهش:

تعاریف نظری پژوهش:

فرهنگ سازمانی:

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از اعتقادات، ارزشها، انتظارات و باورهای اعضای یک سازمان یا گروه خاص، که به عنوان راهنمای عمل و رفتار می باشد (هاج، ۱۹۹۱).^۱

فرهنگ مدارس:

باورهای مشترک و هنجارهای غیررسمی میان معلمان که تأثیر قابل ملاحظه ای بر رفتار دارد و برای اعضای آن نوعی حس هویت سازمانی به وجود می آورد، فرهنگ مدرسه نامیده می شود (علاقه بند، ۱۳۸۵).

نوآوری:

"کوئین" نوآوری را اولین تحویل و تبدیل یک ایده به عمل در یک فرهنگ تعریف می کند (کوئین، ۱۹۹۲).

تعاریف عملیاتی پژوهش:

به منظور عملیاتی کردن فرهنگ مدارس از مدل فرهنگی کوئین و گارت استفاده شده است در این مدل ۴ نوع فرهنگ مدارس معرفی شده اند که عبارتند از:

۱- فرهنگ عقلایی:

در این نوع فرهنگ سازمانی هدف سازمان، تحقق اهداف سازمانی مشخص؛ معیار عملکرد براساس بازدهی و راندمان؛ مرجع اختیار، رئیس؛ منبع قدرت، شایستگی؛ نحوه تصمیم گیری عقلایی؛ سبک رهبری، هدایتی و هدف مدار؛ شیوه پیروزی بر اساس قرار و

1- Hodge