

١٤٩٨٤ - ١٤٩٨٤



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

تعیین رابطه بین استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه
علم و صنعت ایران

استاد راهنما:

دکتر رضا هویدا

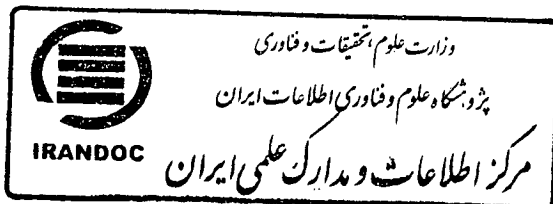
استاد مشاور:

دکتر سیدعلی سیادت

پژوهشگر:

راضیه آقا بابائی

اسفند ماه ۱۳۸۸



۱۵۹۴۱۶

۱۳۹۰ / ۳ / ۲

کلیه حقوق مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

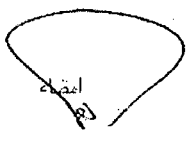

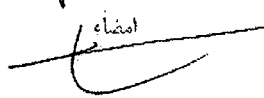
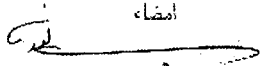
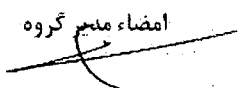
پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

راضیه آقا بابائی

تعیین رابطه بین استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه

علم و صنعت ایران

در تاریخ ۸۸/۱۲/۵ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

- | | | |
|--|------------------------|---|
| 
امضاء | با مرتبه علمی استادیار | ۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر رضا هویدا |
| 
امضاء | با مرتبه علمی دانشیار | ۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر سید علی سیادت |
| 
امضاء | با مرتبه علمی دانشیار | ۳- استاد داور داخل گروه دکتر حسنعلی بختیار نصرآبادی |
| 
امضاء | با مرتبه علمی دانشیار | ۴- استاد داور خارج از گروه دکتر امیرحسین نوری |
| 
امضاء مدیر گروه | | |

مشکر و قدردانی

ستایش پروردگار بزرگ را که، بمنواره شوق آموختن رابه من ارزانی داشت. بی تردید انجام این پژوهش بدون مساعدت اساتید گرامی میسر نبود، لذا از زحمات بی شائبه استاد ارجمند جناب آقای دکتر رضا همید او مساعدت های ارزشمند جناب آقای دکتر سید علی میادوت که در طول تحصیل، اینجناب را مورد لطف خویش قرار دادند کمال قدردانی را دارم و نیز مراتب مشکر و قدردانی خود را از اساتید محترم داور داخل گروه جناب آقای دکتر نصر آبادی و استاد محترم داور خارج گروه جناب آقای دکتر نوری که با الطاف خویش این اثر را پربارتر نمودند، ابراز می نمایم.

از کلیه اساتید گرامی دانشگاه علم و صنعت
که با اینجناب همکاری داشتند سپاسگزارم.

تقدیم بہ

پدر و مادرم بہ پاس عمری عطف و عشق...

و بہ

شریک فرد الایم.....

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت بوده است. در این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ بود که بالغ بر ۳۴۵ نفر بودند و از این تعداد، ۱۱۹ نفر استاد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد خود رهبری با ۳۱ سوال بسته پاسخ بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت با ضریب پایایی ۸۱٪ و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ با ۴۸ سوال بسته پاسخ بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت با ضریب پایایی ۸۷٪ بود. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی درصد، فراوانی تراکمی، میانگین، انحراف معیار و واریانس) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون، تحلیل واریانس چندگانه) صورت گرفت. یافته های پژوهش نشان داد که بین استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت رابطه مثبت وجود دارد ($p < 0.05$) و نیز از بین استراتژی های خود رهبری، استراتژی تفکر سازنده دارای اهمیت بیشتری در پیش بینی خلاقیت است.

کلید واژه: استراتژیهای خود رهبری، خلاقیت، اعضای هیات علمی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۱-۱	مقدمه
۲-۱	بیان مسئله پژوهشی
۳-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق
۴-۱	اهداف تحقیق
۵-۱	فرضیه‌های تحقیق
۶-۱	تعاریف اصطلاحات
	فصل دوم: بازنگری نظری و پیشینه پژوهش
۱-۲	مقدمه
۲-۲	قسمت اول: خودرهبری
۲-۲-۱	مفهوم رهبری
۲-۲-۲	نظریه‌های جدید رهبری
۳-۲-۲	اهمیت "خود" در نظریه‌های جدید رهبری
۴-۲-۲	پیش درآمد خودرهبری
۵-۲-۲	نظریه خودرهبری
۶-۲-۲	خودرهبری و خودکارآمدی
۷-۲-۲	خودرهبری و خودمدیریتی
۸-۲-۲	نگاهی اجمالی بر تئوری یادگیری اجتماعی، تئوری شناخت اجتماعی و تئوری انگیزش درونی
۳-۲	قسمت دوم: خلاقیت
۱-۳-۲	تعاریف خلاقیت
۲-۳-۲	مدلهای خلاقیت
۴-۲	قسمت سوم
۱-۴-۲	رابطه‌های تئوریک بین خودرهبری و خلاقیت
۵-۲	قسمت چهارم: رویکرد اسلامی

۳۵	۱-۵-۲ خودشناسی و خودارزیابی
۳۷	۲-۵-۲ استراتژیهای رفتار محور خود رهبری و تطابق آن با مدل چهار مرحله‌ی خود ارزیابی در اسلام
۳۹	۳-۵-۲ تفکر سازنده و خلاق از منظر اسلام
۴۱	۶-۲ تحقیقات انجام شده
۴۱	۱-۶-۲ تحقیقات داخلی
۴۲	۲-۶-۲ تحقیقات خارجی
۴۵	جمع بندی فصل دوم

فصل سوم: روش تحقیق

۴۷	۱-۳ مقدمه
۴۷	۲-۳ روش پژوهش
۴۸	۳-۳ جامعه آماری
۴۸	۴-۳ حجم نمونه
۴۹	۵-۳ روش نمونه‌گیری
۵۰	۶-۳ ابزار اندازه‌گیری
۵۱	۷-۳ روایی پرسشنامه
۵۱	۸-۳ پایایی پرسشنامه
۵۱	۹-۳ روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۵۲	۱-۴ مقدمه
۵۲	۲-۴ ویژگی‌های توصیفی گروه نمونه
۵۸	۳-۴ یافته‌های توصیفی
۶۷	۴-۴ یافته‌ها تحقیق

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۷۸	۱-۵ مقدمه
۷۸	۲-۵ تحلیل فرضیه‌های پژوهش
۸۳	۳-۵ محدودیت‌های تحقیق

صفحه	عنوان
۸۳	۴-۵ پیشنهادات تحقیق
۸۵	پیوست‌ها
۹۰	منابع و مأخذ

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲ مدل سه گانه باندورا از عملکرد انسان.....	۲۴
شکل ۲-۲ اجزای مدل خلاقیت.....	۲۷
شکل ۳-۲ مدل تبادلی رفتار خلاق.....	۲۸
شکل ۴-۲ مدل تبادلی خلاقیت سازمانی.....	۳۰
شکل ۵-۲ نظریه رفتار و عمل فردی خلاق.....	۳۱
شکل ۶-۲ تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت.....	۳۲
شکل ۱-۴ نمودار توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس جنسیت.....	۵۳
شکل ۲-۴ نمودار توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سن.....	۵۴
شکل ۳-۴ نمودار توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سابقه اشتغال.....	۵۵
شکل ۴-۴ نمودار توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس مدرک تحصیلی.....	۵۶
شکل ۵-۴ نمودار توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس مرتبه علمی.....	۵۷

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۱۵	جدول ۱-۲ پشتوانه تئوریک خودرهبری.....
۱۷	جدول ۲-۲ استراتژیهای خودرهبری.....
۳۳	جدول ۳-۲ رابطه‌ی تئوریک بین خودرهبری و خلاقیت.....
۴۸	جدول ۱-۳ توزیع جامعه آماری بر حسب دانشکده.....
۵۰	جدول ۲-۳ چگونگی انتخاب افراد گروه نمونه متناسب با جامعه آماری.....
۵۱	جدول ۳-۳ مؤلفه‌های پرسشنامه خودرهبری و سوالات مربوط به آنها.....
۵۳	جدول ۱-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس جنسیت.....
۵۴	جدول ۲-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سن.....
۵۵	جدول ۳-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سابقه اشتغال.....
۵۶	جدول ۴-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس مدرک تحصیلی.....
۵۷	جدول ۵-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس مرتبه علمی.....
۵۸	جدول ۶-۴ نتایج توصیفی پاسخهای اعضای هیأت علمی نسبت به استراتژیهای رفتار محور خودرهبری بر اساس گزینه‌های سوالات.....
۶۰	جدول ۷-۴ نتایج توصیفی پاسخهای اعضای هیأت علمی نسبت به استراتژیهای تفکر سازنده بر اساس گزینه‌های سوالات.....
۶۱	جدول ۸-۴ نتایج توصیفی پاسخهای اعضای هیأت علمی نسبت به استراتژیهای پاداش طبیعی بر اساس گزینه‌های سوالات.....
۶۲	جدول ۹-۴ نتایج توصیفی پاسخهای اعضای هیأت علمی نسبت به فرهنگ سلسله مراتبی بر اساس گزینه‌های سوالات.....
۶۷	جدول ۱۰-۴ ضریب همبستگی بین استراتژیهای رفتار محور خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران.....
۶۷	جدول ۱۱-۴ نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع خلاقیت بر استراتژیهای رفتار محور خودرهبری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت.....
۶۸	جدول ۱۲-۴ نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین استراتژیهای پاداش طبیعی خودرهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت.....
۶۸	جدول ۱۳-۴ ضریب همبستگی رابطه بین خلاقیت و تفکر سازنده.....

عنوان

صفحه

- جدول ۴-۱۴ نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع خلاقیت بر استراتژیهای تفکر سازنده خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ۶۹
- جدول ۴-۱۵ نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص خلاقیت اعضای هیأت علمی بر سه استراتژیهای خودرهبیری ۶۹
- جدول ۴-۱۶ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات استراتژی‌های خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت ۷۰
- جدول ۴-۱۷ نتایج آزمون F مقایسه میانگین استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت ۷۰
- جدول ۴-۱۸ مقادیر میانگین و انحراف معیار استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت ۷۱
- جدول ۴-۱۹ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه مرتبه علمی ۷۱
- جدول ۴-۲۰ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه مرتبه علمی ۷۲
- جدول ۴-۲۱ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس مرتبه علمی ۷۲
- جدول ۴-۲۲ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس دانشکده محل خدمت ۷۲
- جدول ۴-۲۳ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات سه استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس دانشکده محل خدمت ۷۳
- جدول ۴-۲۴ مقادیر میانگین و انحراف معیار استراتژیهای خودرهبیری اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس دانشکده محل خدمت ۷۴
- جدول ۴-۲۵ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت ۷۵
- جدول ۴-۲۶ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس متغیرهای سابقه خدمت ۷۵
- جدول ۴-۲۷ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس مرتبه علمی ۷۶

عنوان

صفحه

جدول ۴-۲۸ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس مرتبه علمی	۷۶
جدول ۴-۲۹ نتایج آزمون F میانگین نمرات خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس متغیر دانشکده محل خدمت	۷۷
جدول ۴-۳۰ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس دانشکده محل خدمت	۷۷

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

در مجموعه دگرگونیهای قرن اخیر گرایش شدید به آموزش عالی بیش از پیش در اغلب کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته است. آموزش عالی محور توسعه و موتور محرکه ایجاد تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص و آموزش دیده است که می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو، حرکت رو به رشد جامعه را تسریع نماید. رنسام^۱ (۱۹۹۳) اظهار داشته است که آموزش عالی رسالت مهمی در تولید دانش و آماده نمودن فارغ‌التحصیلان برای تصدی رهبری و مسئولیت در دنیای رقابتی، پیچیده و مرتباً در حال تغییر بر عهده دارد. مسلماً دانشگاه به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار است و در صورتی می‌تواند وظیفه خطیر خود را به نحو احسن انجام دهد که سازمانی سالم و پویا داشته باشد.

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به منابع انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری منابع انسانی شایسته و باانگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیتها و وظایف خطیر، با مشکل مواجه می‌شود. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاهها، نقش اساسی در تولید علم و

گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا دانشگاهها باید با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیتهای آموزشی و پژوهشی مجهز نمایند. از طرف دیگر اعضای هیئت علمی دانشگاهها که افرادی متخصص و فرهیخته می باشند، می توانند در هدایت و رهبری خود نقش و تاثیر بسزایی داشته باشند. علی رغم اهمیت نقش اعضای هیأت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهها، در کشور ما پژوهش کافی انجام می شود. برخی از این سوالات عبارتند از: چه راههایی برای تقویت خلاقیت اعضای هیأت علمی وجود دارد؟ میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در ارائه‌ی طرحها و ایده‌های جدید چقدر است؟ آیا محیط کار بر خلاقیت آنان تأثیر دارد یا خیر؟ آیا اعضای هیئت علمی از مهارت‌ها و تواناییهای لازم برای خود رهبری برخوردار هستند؟ پژوهش حاضر رابطه میان استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران را بررسی می کند. امید است از طریق نتایجی که بدست می آید، پیشنهادات کاربردی به مسئولان آموزش عالی در راستای ارتقای عملکرد اعضای هیأت علمی به منظور نمود هرچه بیشتر خلاقیت آنان ارائه شود.

۲-۱ بیان مسئله پژوهشی

عصر حاضر، عصر فراصنعتی، عصر دانش و دانایی محوری، عصر سرعت و بالاخره عصر خلاقیت و نوآوری رقم خورده است. تحقیقات انجام گرفته در مورد رهبری و تغییر سازمانی بر این باورند که در جو کاری متغیر امروزی، اکثریت تواناییها و شایستگیهای استراتژیک لازم برای نیروی کار قرن ۲۱، تحت لوای تئوریهای رهبری و تئوریهای خلاقیت (آماویل^۱، ۱۹۹۶) قرار می گیرد. نوآوری و خلاقیت جزء لاینفک سازمانهایی است که خواستار تطبیق با تغییرات و هدایت آنها می باشند. رابینز^۲ (۱۹۹۲) معتقد است که خلاقیت به معنی توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد و یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌ها می باشد.

از مدلهایی که در باب خلاقیت توصیف شده اند می توان استنباط کرد که مولفه‌های رایج خلاقیت عبارتند از: دانش، سبک شناختی، شخصیت، استقلال و انگیزش درونی. در حقیقت خلاقیت جزء لاینفک سازمانهایی است که خواستار پاسخگویی و تطابق با تغییرات و یا هدایت آنها می باشند. علی رغم تکامل تئوریهای خود رهبری، بعضی از سازمانها هنوز با کارکنان خود مانند بخش قابل معاوضه ماشین صنعتی رفتار می کنند (شافریتز و اوت^۳، ۲۰۰۱). از منظر مدیریت علمی، غیر قابل تصور است که کارکنان قدرت تاثیر بر رهبران را داشته

1- Amabile

2 - Robbins

3 - Shafritz & Ott

باشند. این سبک رئیس- مرئوس سنتی و رهبری دستور-کنترل، برای سازمانهایی که قصد خلاقیت و نوآوری دارند مثر نمر نخواهد بود (آبراشف^۱، ۲۰۰۲). شمار رو به فزونی از تئوریهای رهبری، سبک رهبری سنتگرا را به چالش می‌کشند که از آن جمله می‌توان به رهبری تبدلی (باس و آولیو^۲، ۱۹۹۴) و رهبری توزیعی (پیرس و کانگر، ۲۰۰۳) اشاره نمود.

علی‌رغم شمار قابل توجه تئوریهای رهبری سازگار با شرایط سازمانهای امروز، اکثر محققان باین امر موافقتند که رهبری موثر با اثر بخش بودن فرد آغاز می‌شود. کوزس و پاستر^۳ (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که رهبران اثربخش بطور مداوم از طریق شناخت و تفکر در خود، در جستجوی راههایی برای بهبود خود و سازمانشان هستند. گلنن، بویاتزیس و مک‌کی^۴ (۲۰۰۲)، خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت ارتباطی را به عنوان پایه و اساس هوش عاطفی معرفی می‌کنند و اظهار می‌دارند که خلیات و احساسات بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد. خلیات باعث افزایش همکاری شده و تفکر منعطف را بهبود می‌بخشد، مهارتهای تصمیم‌گیری و خلاقیت را ارتقا می‌بخشد. همانطور که بیان شد مدیریت فرد بر خلیات و احساساتش می‌تواند در بهبود اثر بخشی فرد به عنوان یک انسان و یک رهبر موثر باشد (یوکل^۵، ۲۰۰۲). اینها اهدافی هستند که به کمک استراتژیهای خودرهبری عملی می‌شوند. خود رهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خود هدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل، بر خود تاثیر می‌گذارند (هافتون، بنهام، نک و سینج^۶، ۲۰۰۴). برخی صاحب نظران فرایند خود رهبری را مشتمل بر سه استراتژی اصلی می‌دانند:

الف- استراتژیهای رفتار محور^۷: استراتژیهای رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و

ارزیابی رفتارهای موثر و غیر موثر به منظور بهبود عملکرد می‌باشد.

ب- استراتژیهای پاداش طبیعی^۸: توانایی فرد در دریافت جنبه‌های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش‌های

درونی آن.

1 - Abrashoff

2 - Bass & Avolio

3 - Kouzes & Posner

4 - Goleman, Boyatzis & Mc kee

5 - Yukl

6 - Houghton, Benham, Neck & Singh

7- behavior focused strategies

8- natural reward strategies

ج- استراتژی‌های تفکر سازنده^۱: از آنجایی که تفکر فرد بر رفتار او تأثیر می‌گذارد، برای سازمانها سودبخش است تا تفکر پیشرفت‌گرا، مثبت و سازنده را تشویق کنند (هافتون و نک^۲، ۲۰۰۲).

از آنجایی که دانشگاه به عنوان مرکزی به منظور کشف حقایق جدیدی که راهگشای حل مسائل انسانها و جوامع بشری است، در نظر گرفته می‌شود، انتظار می‌رود که با توجه به نیازهای محیطی به تدوین اهداف و خط‌مشی‌های ویژه خود پردازد. در این پژوهش، رابطه‌ی استراتژیهای خودرهبی با خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

دانشگاه یکی از مهمترین ارکان بنیادین جهت هر گونه تغییر و تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالی، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر می‌باشد. در این میان نقش گردانندگان این فرایند رشد و توسعه بسی حائز اهمیت است. آنها باید همسو و همگام با تغییرات شگرف جهانی پیش روند. امروزه خلاقیت جزء اصلی رهبری سازمانی اثربخش (مامفورد و کانلی^۳، ۱۹۹۹) می‌باشد. تجدید نظر در فرایندهای بوروکراتیک مستلزم تفکر خلاق، به چالش کشیدن شرایط موجود و سبک متفاوتی از رهبری است (کاتز و کان^۴، ۱۹۷۸). سازمانهای سنتی با رویه‌های انعطاف ناپذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و خواستار محدودیت خلاقیت و نوآوری یعنی مهارتهای لازم برای تغییر می‌باشند (دنهارت^۵، ۱۹۹۶). دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که خلاقیت به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت‌های روزانه در آمده و به عنوان دانش افزوده برای همه اعضای هیئت علمی و دانشکده مطرح شود. توسعه مهارتهای بین فردی یا خودرهبی به عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط‌های سازمانی که از نوآوری و خلاقیت حمایت می‌کنند، گامهای استراتژیک تحقق و برآورده‌سازی نیازهای سازمانهای متغیر قرن ۲۱ می‌باشد. با تأکید بر تبدیل شدن به فردی موثرتر به نظر می‌رسد خود رهبری می‌تواند پاسخگویی چالش‌هایی باشد که سازمانهای خواستار رونق و ترقی در قرن ۲۱ از آن جمله سازمانهای آموزشی با آنها مواجهند. روشن است که بسیاری از مؤسسات آموزش عالی فاقد یک چارچوب سیستماتیک هستند که به آنها اجازه بدهد تا به طور مؤثری

1- constructive thought strategies
 2- Houghton & Neck
 3- Mumford & Conelly
 4 - Katz & Kahn
 5 - Denhart

تغییرات را مدیریت و خلاقیت را تشویق کنند و به نتایج مثبت و رو به افزایش حاصل از تلاشهای خود دست یابند. دستیابی به چنین چارچوبی مستلزم مطالعه، توصیف و تبیین وضعیت موجود دانشگاه‌ها و شناسایی روابطی است که می‌تواند در بهبود آنها تاثیر گذار باشد. دانشگاه علم و صنعت ایران که یکی از دانشگاه‌های بزرگ و با قدمت ایران بوده و سالهاست که به آموزش و تربیت دانشجویان در زمینه های مهندسی پرداخته، چنانچه بتواند فرصتهای لازم را برای خلاقیت دانشجویان و اعضای هیئت علمی خود فراهم نماید، نقش کلیدی و اساسی خود را در رشد و توسعه صنعتی کشور اسلامی ایران ایفا خواهد نمود. نتایج پژوهش حاضر که به بررسی رابطه میان خود رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی پرداخته می‌تواند رهنمودهایی مفید و کاربردی در این زمینه برای مدیران و دست اندرکاران آموزش عالی به همراه داشته باشد.

۱-۴ اهداف تحقیق

هدف کلی

تعیین رابطه استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران
در این راستا اهداف جزئی زیر مورد نظر است:

اهداف جزئی

- تعیین رابطه بین استراتژیهای رفتار محور و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران
- تعیین رابطه بین استراتژیهای پاداش طبیعی و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران
- تعیین رابطه بین استراتژیهای تفکر سازنده و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران
- تعیین تفاوت بین نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران در زمینه رابطه بین استراتژیهای خود رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (مرتبه علمی، سابقه خدمت، دانشکده).

۱-۵ فرضیه‌های تحقیق

فرضیه کلی

بین استراتژی های خود رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های جزئی

- ۱- بین استراتژیهای رفتارمحور و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین استراتژیهای پاداش طبیعی و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین استراتژیهای تفکرسازنده و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران پیرامون رابطه بین استراتژی های خود رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی با توجه به ویژگی های جمعیت شناختی (مرتبۀ علمی، سابقه خدمت و دانشکده) تفاوت وجود دارد.

۶-۱ تعاریف اصطلاحات

۱-۶-۱ تعاریف نظری

- خودرهبری:** خودرهبری فرایندی است که طی آن افراد بر خود در راستای نیل به خودهدایتی و خودبرانگیختگی لازم برای عمل تأثیر می گذارند (هافتون و نک، ۲۰۰۲).
- استراتژیهای رفتارمحور^۱:** استراتژیهای رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار خود، تأمل بر تأثیر رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر، تعیین اهدافی به منظور بهبود و یا جایگزینی رفتار و اعطای پاداش فرد به خود در زمان تحقق اهداف در راستای ارتقاء عملکرد فردی در محیط کار و زندگی می باشد (هافتون و نک، ۲۰۰۲).
- استراتژی پاداش طبیعی^۲:** استراتژی پاداش طبیعی شامل این امر می شود که فرد توانایی یافتن دلخوشی و لذت در کاری که مجبور به انجام آن را داشته باشد و به دنبال جنبه‌های مثبت وظیفه باشد و روی آنها به دلیل پاداش درونیشان تأکید و تمرکز کند (هافتون و نک، ۲۰۰۲).

1 -Houghton & Neck

2 - Behavior focused strategies

3 - Natural reward strategies