



نشور اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ماد انبویان و اعضاء بیست علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان

حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و

منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با

تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه

حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که

منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائتجویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را

به شائبه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت پایان نامه تحصیلی

اینجانب محمدرضا قنبری مزیدی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۴/۱۷ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با خلاقیت در مدیران مقطع ابتدایی آموزش و پرورش عشایر فارس

"باکسب نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: محمدرضا قنبری مزیدی تاریخ و امضا



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه توانمند سازی و خود کار آمدی با خلاقیت در مدیران مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر

فارسی

استاد راهنما :

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور :

دکتر نادر شہامت

نگارش:

محمد رضا قنبری مزیدی

تابستان ۱۳۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: محمدرضا قنبری مزیدی در تاریخ ۱۳۹۲/۴/۱۷
رشته: مدیریت آموزشی از پایان نامه خود با عنوان: رابطه توانمندسازی
و خودکارآمدی با خلاقیت در مدیران مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش
عشایر فارس با نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱- دکتر عباداله احمدی استاد راهنما

۲- دکتر نادر شهامت استاد مشاور

۳- دکتر رضا زارعی استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است. مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سپاسگزاری:

اینک که به فضل خداوند و هدایت اساتید بزرگوار کار تکمیل این پژوهش به پایان رسیده است از زحمات استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر عباد اله احمدی که با صبر و حوصله راهنمایی این پژوهش را به عهده داشتند. و استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر نادر شهاامت که با راهنمایی های ارزشمند، زحمت مشاوره پایان نامه را تقبل فرمودند تشکر و امتنان دارم.

تقدیم به:

پدر و مادرم

باغبانانی که با محبت مرا در دامن پر مهر خود پروراندند .

سختی و مشکلات تحمل نمودند تا من با خیالی آسوده راهی دیار علم و ادب گردم .

همسر مهربانم

که همواره مشوق من در انجام این پژوهش بودند.

فهرست مطالب

عنوان ----- صفحه

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه ----- ۳

بیان مسأله ----- ۵

اهمیت و ضرورت تحقیق ----- ۸

اهداف پژوهش ----- ۱۱

تعاریف نظری متغیرها ----- ۱۲

تعاریف عملیاتی متغیرها ----- ۱۴

فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مبانی نظری ----- ۱۸

مبانی نظری- تعاریف خلاقیت ----- ۱۸

مراحل خلاقیت ----- ۲۰

ابعاد خلاقیت ----- ۲۰

۲۲	دیدگاه ها در مورد افراد خلاق
۲۷	عوامل موثر بر خلاقیت
۲۸	عوامل محیطی
۳۱	عوامل سازمانی
۳۲	انواع سبک های رهبری
۳۷	جو سازمانی
۴۲	تاریخچه توانمند سازی
۴۴	تعاریف توانمند سازی
۴۷	رویکرد مکانیکی و ارگانیکی
۵۵	توانمند سازی مدیران و معلمان و ابعاد آن
۵۶	ابعاد توانمند سازی از نظر اسپریتزر و کمرون
۵۹	مبانی نظری خود کار آمدی
۶۰	ابعاد خودکارآمدی
۶۴	تأثیرات احساس خودکارآمدی بر رفتار
۶۶	اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی

تحقیقات خارجی ----- ۷۲

تحقیقات داخلی ----- ۷۴

جمع بندی ----- ۷۶

فصل سوم : روش پژوهش

روش پژوهش ----- ۷۸

جامعه ----- ۷۸

روش نمونه گیری و نمونه ----- ۷۸

ابزار جمع آوری داده ها ----- ۷۹

روش اجرا ----- ۸۷

روش جمع آوری اطلاعات ----- ۸۶

روش تجزیه و تحلیل داده ها ----- ۸۶

ملاحظات اخلاقی ----- ۸۷

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته ها

یافته های توصیفی ----- ۸۹

یافته های استنباطی ----- ۹۱

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۰۰	----- خلاصه پژوهش
۱۰۰	----- بحث و نتیجه گیری
۱۱۲	----- محدودیتهای تحقیق
۱۱۳	----- پیشنهادات
۱۱۴	----- پیوست ها
۱۲۱	----- فهرست منابع فارسی
۱۲۴	----- فهرست منابع انگلیسی
۱۲۷	----- چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
۱-۳- جامعه و نمونه آماری مدیران مرد	۷۹
۲-۳- همبستگی بین نمره تک تک سوالات با نمره اخلاقیت	۸۴
۱-۴- فراوانی و درصد معلمان بر حسب تحصیلات	۸۹
۲-۴- فراوانی و درصد معلمان بر حسب نمایندگی	۹۰
۳-۴- یافته های مربوط به سوال اصلی تحقیق	۹۰
۴-۴- ماتریس همبستگی بین توانمند سازی و خودکارآمدی با اخلاقیت	۹۱
۵-۴- ماتریس همبستگی بین ابعاد توانمندسازی با اخلاقیت	۹۲
۶-۴- ماتریس همبستگی بین ابعاد خودکارآمدی با اخلاقیت	۹۳
۷-۴- خلاصه رگرسیون برای پیش بینی متغیرهای مرتبط با اخلاقیت	۹۴
۸-۴- خلاصه رگرسیون برای پیش بینی متغیرهای مرتبط با اخلاقیت	۹۵
۹-۴- ماتریس همبستگی بین توانمند سازی و خودکارآمدی با اخلاقیت	۹۶
۱۰-۴- خلاصه رگرسیون برای پیش بینی متغیرهای مرتبط با اخلاقیت	۹۷

فهرست نمودارها

عنوان ----- صفحه

۱-۲- منابع و تاثیرات عقاید کارایی ----- ۶۶

چکیده :

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمند سازی و خود کارآمدی با خلاقیت در مدیران مرد مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش عشایر فارس می باشد. جامعه آماری تمام مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش عشایر فارس می باشد که حجم نمونه ۲۰۰ نفر از مدیران به شیوه تصادفی خوشه ای انتخاب گردید. جهت جمع آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه خلاقیت رندسیپ، توانمند سازی اسپریتزر و مقیاس خودکارآمدی شرر و آدامز استفاده شد. اطلاعات جمع آوری شده از طریق روش آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این نتایج نشان می دهد که بین توانمندسازی و خود کارآمدی با خلاقیت رابطه معنا داری وجود دارد همچنین بین تمام مولفه های این سه متغیر نیز روابط مثبت معنی داری وجود دارد.

کلید واژه ها : توانمند سازی، خودکارآمدی، خلاقیت

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در محیط پر تنش کسب و کار امروزی ، مدیران سازمان ها با چالش های متعددی مواجه هستند، آنان باید سازمان خود را به گونه ای هدایت و رهبری کنند تا بتوانند در برابر رقبای سرسخت دوام بیاورند. تغییرات تکنولوژیکی و نوآوری در محصول از یک سو پیچیدگی مدیریت بر سازمان از سویی دیگر، راهی جز تکیه بر سرمایه های اصلی یعنی نیروهای انسانی ، باقی نگذاشته است. براین اساس اهمیت کارکنان روزبه روز بیشتر شناخته می شود و به یقین نگاه ابزاری به نیروی کار دوران خود را سپری کرده است. اعتقاد به قابلیت های کارکنان ، آنان را در ردیف همیاران قرار داده است و بر این اساس مدیران به دنبال سازو کارهایی گشته اند تا انسان ها را خلاق پرورش دهند (میرزایی دریانی، ۱۳۸۷).

توانمند سازی شیوه ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرآیند دخالت و واگذاری مسئولیت به آنها، این شیوه کارکنان را تشویق می کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند و امکان قدرت و مهارت بیشتری بر کار داشته باشند. توانمند سازی بین قدرت مدیر و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می کند. بر مبنای این تفکر، بخشی از قدرت مدیران به کارکنان انتقال می یابد (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱).

خود کارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا مشتق شده است که به باورها، قضاوت های افراد به توانایی های خود در انجام وظایف، تکالیف و مسئولیتها اشاره دارد . نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی عملی سه جانبه رفتار ، محیط و فرد می باشد (عبداللهی نوه ابراهیم ، ۱۳۸۶).

خودکارآمدی به عنوان باور فردی به انجام عمل مطلوب در کنار آمدن با موقعیت می داند. وی چهار منبع را در تحول این مفهوم مطرح کرده است. این منابع شامل تجارب تسلط بر امور، تجارب مشاهده ای، قانع سازی کلامی و وضعیت فیزیولوژیک می باشند. طبقه بندی این منابع و تأثیر آنها در افراد بر اساس اولویت هرمنبع در عملکرد فرد است. پرورش تجربه تسلط شخصی یکی از منابع تقویت و ایجاد خودکارآمدی است که با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد (بندورا، ۱۹۸۲؛ به نقل از آقای، ۱۳۸۳).

پژوهش ها نشان داده اند که سازمان ها به فرآیند توانمندسازی کارکنان نیاز دارند. زیرا توانمندسازی آنان باعث افزایش توانایی های تصمیم گیری، خودکارآمدی بیشتر و عملکرد شغلی و تعهد بالاتری می شود (هاوسبندوشورت، ۱۹۹۴).

امروزه سازمان ها باید رویکرد سنتی به مدیریت را متوقف کنند و به تجدید ساختار سازمانی بپردازند. مدیران سازمان های تجدیدساختار شده در جستجوی راه هایی هستند تا محیطی را ایجاد کنند که کارکنان در برنامه ریزی ها و اجرای تغییراتی به منظور بهبود عملکرد سازمان فعالیت کنند (تورنتون و متوکس، ۱۹۹۹).

بهترین شیوه برای تغییر مدیریت سنتی به سمت مدیریت مشارکتی استفاده از شیوه های جدید برای تغییر ساختار مدیریتی است یکی از این شیوه ها پرورش خلاقیت کارکنان است که با استقلال و آزادی عمل به کارکنان راه را برای این تغییر هموار می کند. در کشور ما کمتر به توانمندسازی و خودکارآمدی مدیران به عنوان عوامل تعیین کننده ی خلاقیت پرداخته شده است مطالعه در مورد رابطه ی این متغیرها با خلاقیت از اهمیت زیادی برخوردار است و بنا

براین رابطه بین توانمند سازی و خود کارآمدی باخلاقیت از جنبه های مهم سازمان های آموزشی است که تحقیقات کمتری در مورد آن انجام یافته است و ما در صددیم این رابطه را مشخص سازیم.

بیان مسأله

طی سالهای اخیر، جوامع بشری دستخوش تحولات شگرف و تکان دهنده ای شده اند، رویه ها و خط مشی های مدیریتی کلی مانند ایجاد سازمان یادگیرنده، توانمندسازی کارکنان، افزایش خشنودی شغلی کارکنان و کاهش استرس آنها، همگی کارکنان را به سوی خود هدایت گیری و یادگیری محوری هدایت می نمایند که سبب استفاده بهینه سازمان از منابع انسانی می گردد (میلز و والتون^۱، ۱۹۸۵؛ به نقل از باغبان، ۱۳۸۶).

سازمان های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و زیر فشارهای زیادی قرار دارند (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

پس از سالها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی خلاق، متخصص و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند. بنابراین

¹-Milis & Walton

استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هرسازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود
(باغبان و همکاران، ۱۳۸۶)

اداره کردن موقعیت های دایم التعمیر ، مبهم، غیرقابل پیش بینی واسترس زا مستلزم داشتن مهارتهای چندگانه است. بنابراین مهارتهای قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت های مختلف باید غالباً به شیوه های جدید توانمندسازی^۱ شوند. (عبدالهی، ۱۳۸۴).

گر چه تحقیقات زیادی تا کنون به بررسی عوامل مرتبط با خلاقیت پرداخته است اما عوامل مرتبط با خلاقیت مدیران آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و به قول شالی وگیلسون (۲۰۰۴) هنوز در این مورد چیزهای زیادی وجود دارد که از آن بی اطلاع هستیم ، لذا با توجه به نقش اساسی آموزش و پرورش در جامعه به عنوان اساسی ترین عامل پیشرفت و توسعه می بایستی به خلاقیت افراد به ویژه مدیران مدارس توجه بیشتری نمود.

وقتی کارکنان در محیط کار خلاقیت داشته باشند و با این کار زمینه های رشد و توسعه سازمان را فراهم کنند این امر مورد توجه مدیران قرار می گیرد و در خود احساس شایستگی و توانمندی می کنند (حسینی، ۱۳۸۹).

توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است . منابع انسانی اساس یک سازمان را تشکیل می دهد و به عبارت دیگر توانمند سازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (باغبان و همکاران، ۱۳۸۶).

¹-empowerment