



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گروه مدیریت

طراحی مدل اثربخشی کار تیمی با مهارت‌های کوانتومی و

نقش‌های واسطه‌ای توانمندسازی و نوآوری

و

ارائه مدل بومی مهارت‌های کوانتومی در شرکت پالایش نفت شیراز

صدیقه الطافی

استاد راهنما:

دکتر سید محمدحسین کمانی

استاد مشاور:

سعید طالبی

دی ماه ۱۳۹۰



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

مرکز شیراز

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گروه مدیریت

طراحی مدل اثربخشی کار تیمی با مهارت‌های کوانتومی و

نقش‌های واسطه‌ای توانمندسازی و نوآوری

و

ارائه مدل بومی مهارت‌های کوانتومی در شرکت پالایش نفت شیراز

صدیقه الطافی

استاد راهنما:

دکتر سید محمدحسین کمانی

استاد مشاور:

سعید طالبی

دی ماه ۱۳۹۰

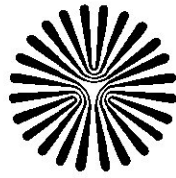
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

این پایان نامه با همکاری شرکت پالایش نفت شیراز تدوین شده است

تاریخ: ۱۳۹۰/۱۰/۰۵

شماره: ۰۵/۱۶۲۷۱

پیوست:



دانشگاه پیام نور استان فارس
باسم تعالی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم صدیقه الطافی دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۳۹۳۳ تحت عنوان:

« طراحی مدل اثر بخشی کار تیمی با مهارتهای کوانتومی و نقش های واسطه ای توانمند سازی و نوآوری و ارائه مدل بومی مهارتهای کوانتومی در شرکت پالایش نفت شیراز »

با حضور هیات داوران در روز دو شنبه مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۰۵ ساعت ۸:۳۰ صبح در محل ساختمان اندیشه برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۲۰... به حروف... برت کام... با درجه... عالی... تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبہ دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر سید محمد حسین کمانی	راهنما	استادیار	پیام نور شیراز	
آقای سعید طالبی	مشاور	مربی	پیام نور سروستان	
دکتر علیرضا موغلی	داور	دانشیار	پیام نور شیراز	
آقای شهرام دکوهکی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مربی	پیام نور شیراز	

رئیس اداره تحصیلات تکمیلی

شیراز - شهرک گلستان، بلوار دهخدا
قبل از نمایندگی بین المللی
تلفن: ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۰-۳
دورنگار: ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۹
صندوق پستی: ۱۳۶۸-۷۱۹۵۵

www.spnu.ac.ir

Email: admin@spnu.ac.ir

پیوست ۶ (گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر)

اینجانب صدیقه الطافی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر ، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و مأخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام . بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود .

دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است .

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب صدیقه الطافی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله ، کتاب ، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما ، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله ، کتاب ، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم .

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات ، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد .

دی ماه ۱۳۹۰

"من شهر علم و علی (ع) دروازه آن شهر است. پس هر کس علم می خواهد باید از آن در وارد شود "

پیامبر اکرم (ص)

تقدیم:

به نام خداوندی که انسان را با قلم عشق آفرید و آنگاه که ناقوس خلقت نواخته شد و آدمی رنگ حیات به خود گرفت، تعلیم و تهذیب را سر لوحه تکامل او قرار داد.

الهی مراد کن تادانش اندکم، نه زربانی باشد برای فزونی تکبر و غرور، نه حلقه ای برای اسارت و زدن دست میه ای برای تجارت، بلکه گامی باشد برای تجلیل از تو و معالی ساختن زندگی خود و دیگران.

در ابتداء خود واجب می دانم این تحقیق هر چند کوچک را مخلصانه تقدیم نمایم به پیشگاه مقدس تمام انبیاء و اولیاء و معصومین الهی به ویژه خاتم الانبیاء حضرت محمد (ص) و جانشین حقش امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) و سرور زنان دو عالم حضرت فاطمه زهرا (س) و فرزندان پاکشان، همچنین امام عصر حضرت مهدی موعود (عج)، کلیه شهدا و ایثارگران از صدر اسلام تا کنون.

سپس تقدیم به:

پدر و مادرم و دو فرشته هستی بخش زندگی ام که صادقانه برای بالندگی ام کوشیدند تا تشنه ای سیراب نپذیرم از دریای یکران علم و معرفت باشم. عزیزانی که به پاس زحمات بی دریغشان این ثمره تلاش و کوشش مرا سکنش قدم هایشان می نمایم تا شاید کرد در ایشان قداستی به آن بیفزاید.

بمسرم که مشوق و حامی مهربان در این راه بود، عزیزمی که وجودش سرشار از محبت و از خودگذشتگی، صبر و بردباری و صفا و صمیمیت است و در تمام مراحل یار و همراهم بود.

تمامی اعضای خانواده ام که همیشه یارم بودند و حضور نازنیشان همواره امید بخش لحظه های زندگی ام بوده است.

عزیزان در دل خاک خفته ای که یاد و خاطراتشان همیشه آرامش بخش وجودم می باشد.

"من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق"

اکنون که با استعانت خداوند رحمان، این پایان نامه به اتمام رسیده پیروی از اولیاء الهی و به فرموده امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) که فرمودند:

"هر کس یک حرف به من بیاموزد مرا عمری بنده خود ساخته است"

بر خود لازم می دانم از زحمات و تفضلات استاد ارجمندی که با کمال فضل و بردباری خویش مراد کلیه مراحل پژوهش هدایت نمودند شکر و قدردانی نمایم و توفیق روز افزون برای این بزرگواران را از پیشگاه خداوند رحمان خواستارم:

استاد عالی قدر جناب آقای دکتر سید محمد حسین کمانی، استاد راهنمای این پژوهش که با کمال فضل و بردباری کلیه مراحل پژوهش را دلسوزانه هدایت نمودند.

استاد ارجمند جناب آقای دکتر سعید طالبی، استاد مشاور این پژوهش که بار، بنموده و ارشاده از زنده شان مرا بهره مند نمودند.

استاد محترم جناب آقای دکتر علیرضا موغلی که از راهنمایی های ارزنده ایشان در علم مدیریت بهره بردم و همچنین زحمت داوری این پایان نامه را قبول نمودند.

استاد بزرگوار مدیریت جناب آقای دکتر سید مهدی الوانی و سرکار خانم دکتر شمس السادات زاهدی که با کمال فضل و فروتنی ما را از نظرات ارزشمندشان در انجام هر چه بهتر به انجام رساندن این پژوهش یاری نمودند.

جناب آقای مهندس حسن اسدی به عنوان مشاور صنعتی پالایشگاه نفت شیراز که با راهنمایی های تخصصیشان مراد کلیه مراحل این پژوهش یاری نمودند.

جناب آقای مهندس شهریار محمدی و کلیه بزرگواران در پالایشگاه نفت شیراز که با راهنمایی ها و بهکاری های صمیمانه شان مراد انجام این پژوهش یاری نمودند.

در پایان از کلیه دوستان و بزرگواران و اساتیدی که مرا با نظرات ارشادی خود مورد لطف قرار دادند سپاسگزارم.

چکیده

در دنیای امروز اهمیت کار تیمی، نوآوری، توانمندسازی کارکنان و مجهز نمودن افراد به مهارت‌های جدید انکار ناپذیر است. یکی از دلایل تشکیل تیم‌ها نیز باور به "هوش جمعی" است و اینکه هیچ‌یک از ما به اندازه همه ما هوشمند نیست.

پژوهش حاضر در قالب مدل علی به بررسی تاثیر مهارت‌های کوانتومی بر اثربخشی کار تیمی با نقش‌های واسطه‌ای توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه می‌پردازد. در این مدل مهارت‌های کوانتومی به عنوان متغیر برون‌زا، توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه به عنوان متغیرهای واسطه‌ای و اثربخشی تیمی به عنوان متغیر درون‌زا در نظر گرفته شده است. همچنین محقق در این پژوهش اقدام به بومی کردن مدل مهارت‌های کوانتومی در جامعه تحقیق با روش تحقیق کیفی "نظریه برخاسته از داده‌ها"¹ نموده است. این پژوهش به لحاظ اهداف پژوهشی کاربردی و اکتشافی با شیوه توصیفی - همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۱۸ نفر از خبرگان و کارشناسان شرکت ملی پخش و پالایش فرآورده‌های نفتی ایران - منطقه شیراز بود که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۷۴ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردید. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش هر یک از شرکت‌کنندگان، پرسشنامه اثربخشی کار تیمی، مهارت‌های کوانتومی و توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه را تکمیل نمودند.

از سوی دیگر، در بخش کیفی پژوهش مصاحبه‌هایی از افراد منتخب صورت گرفت و با استفاده از روش کیفی "نظریه برخاسته از داده" به بومی کردن مدل مهارت‌های کوانتومی اقدام گردید.

داده‌های جمع‌آوری به کمک نرم افزارهای SPSS و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بر این اساس، نتایج تحقیق منجر به ارائه یک مدل جهت اثربخشی کار تیمی در شرکت پالایش نفت شیراز شد. نتایج پژوهش همچنین تاثیر معنادار مثبت مهارت‌های کوانتومی بر اثربخشی تیمی و توانمندسازی روان شناختی و رفتارهای نوآورانه و تاثیر معنادار مثبت رفتارهای نوآورانه بر اثربخشی تیمی را نشان می‌دهد. ارائه مدل بومی مهارت‌های کوانتومی جامعه تحقیق نیز از دیگر نتایج این پژوهش می‌باشد.

کلمات کلیدی: اثربخشی تیمی، مهارت‌های کوانتومی، توانمندسازی روان شناختی، رفتار نوآورانه

¹- Grounded theory (GT)

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات

۲	۱-۱-مقدمه.....
۳	۲-۱-بیان مسأله.....
۷	۳-۱-اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۱۰	۴-۱-هدف‌های تحقیق.....

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

۱۲	۱-۲- مقدمه.....
۱۲	۲-۲- مفهوم گروه و تیم.....
۱۵	۱-۲-۲- سیر تاریخی کار تیمی.....
۱۷	۲-۲-۲- اندازه تیم.....
۱۸	۳-۲-۲- انواع تیم.....
۲۱	۴-۲-۲- چرخه تیم سازی.....
۲۱	۵-۲-۲- فرایند توسعه گروه و تیم.....
۲۴	۶-۲-۲- رویکرد گشتالت به تیم سازی.....
۲۵	۷-۲-۲- اهداف خاص تیم سازی.....
۲۶	۸-۲-۲- دلایل مفید بودن تیم ها برای سازمان.....
۲۶	۹-۲-۲- هفده اصل کار تیمی.....
۲۷	۱۰-۲-۲- پنج دشمن کار تیمی.....
۲۸	۱۱-۲-۲- مهارت‌های اصلی در یک کار تیمی.....
۲۹	۱۲-۲-۲- ویژگی های لازم و مشترک برای یک تیم موفق.....
۳۲	۱۳-۲-۲- ایجاد تیم هایی با عملکرد بالا.....
۳۳	۱۴-۲-۲- نحوه ساخت تیم های اثربخش.....
۳۳	۳-۳- اثربخشی کار تیمی.....
۳۵	۱-۳-۲- مدل‌های اثربخشی تیمی.....

۳۵	مدل نیوا و فلیشمن و ریک
۳۵	مدل گلاستین
۳۶	مدل هاگمن
۳۶	مدل ساندستروم و همکاران
۳۷	مدل تانبوم و بیرد و سالاس
۳۸	چمپیون و مدسکر و هیگز
۳۹	مدل لافستو و لارسون
۴۰	مدل راسکر و همکاران
۴۱	مدل لنکیونی
۴۲	توانمندسازی
۴۲	تعاریف توانمندسازی
۴۴	پیشینه توانمندسازی
۴۵	دلایل توانمندسازی
۴۶	فرایند توانمندسازی
۴۷	رویکردهای توانمندسازی
۵۰	رویکرد شناختی توماس و ولتهوس
۵۲	عوامل موثر بر احساس توانمندی کارکنان
۵۲	توانمندسازی و بهره‌وری
۵۳	ابعاد توانمندسازی روان شناختی
۵۶	مدل‌های توانمندسازی
۵۶	مدل توانمندسازی توماس و ولتهوس
۵۶	مدل توانمندسازی باون و لاولر
۵۷	مدل توانمندسازی کانگر و کانانگو
۵۷	مدل توانمندسازی نولر
۵۸	نوآوری
۵۸	مفهوم نوآوری
۵۹	پیشینه نوآوری
۶۱	تریز(نوآوری نظام یافته)

- ۶۲..... ۴-۵-۲- تفاوت خلاقیت و نوآوری
- ۶۴..... ۵-۵-۲- انواع خلاقیت و نوآوری
- ۶۵..... ۶-۵-۲- مراحل فرایند نوآوری سازمانی
- ۶۶..... ۷-۵-۲- رفتار کاری نوآورانه
- ۶۸..... ۸-۵-۲- خلاقیت و رفتار نوآورانه
- ۶۸..... ۹-۵-۲- فایده‌های خلاقیت و نوآوری
- ۶۹..... ۱۰-۵-۲- دانش آفرینی موتور محرکه نوآوری
- ۶۹..... ۱۱-۵-۲- شیوه‌های ظهور اندیشه‌های نو و بدیع
- ۷۱..... ۱۲-۵-۲- کایزن در مقایسه با نوآوری
- ۷۲..... ۱۳-۵-۲- نوآوری در تیم‌های کاری
- ۷۳..... ۱۴-۵-۲- تاثیر فرهنگ سازمانی در خلاقیت و نوآوری
- ۷۵..... ۱۵-۵-۲- محرک‌های خلاقیت و نوآوری در سازمان
- ۷۶..... ۱۶-۵-۲- روش‌های تسهیل خلاقیت و نوآوری در سازمان
- ۷۷..... ۶-۲- مهارت‌های کوانتومی
- ۷۷..... ۱-۶-۲- پیشینه
- ۷۸..... ۲-۶-۲- مدل مهارت‌های کوانتومی
- ۸۰..... ۱-۲-۶-۲- مهارت‌های روان‌شناختی کوانتومی
- ۸۰..... ۱-۱-۲-۶-۲- نگاه کوانتومی
- ۸۱..... ۲-۱-۲-۶-۲- تفکر کوانتومی
- ۸۱..... ۳-۱-۲-۶-۲- احساس کوانتومی
- ۸۲..... ۲-۲-۶-۲- مهارت‌های معنوی کوانتومی
- ۸۲..... ۱-۲-۲-۶-۲- شناخت کوانتومی
- ۸۳..... ۲-۲-۲-۶-۲- عمل کوانتومی
- ۸۴..... ۳-۲-۲-۶-۲- اعتماد کوانتومی
- ۸۴..... ۴-۲-۲-۶-۲- وجود کوانتومی
- ۸۵..... ۳-۶-۲- مهارت‌های کوانتومی نظریه‌ای جدید در مدیریت تعارض
- ۸۵..... ۴-۶-۲- مهارت‌های کوانتومی برای سازمان‌های یادگیرنده
- ۸۷..... ۵-۶-۲- سازمان کوانتومی

۸۸	۲-۶-۶- رهبری کوانتومی.....
۸۹	۲-۷- پیشینه پژوهش.....
۸۹	۲-۷-۱- تحقیقات مربوط به اثربخشی کار تیمی.....
۹۲	۲-۷-۲- تحقیقات مربوط به توانمندسازی روان‌شناختی.....
۹۷	۲-۷-۳- تحقیقات مربوط به نوآوری.....
۱۰۲	۲-۷-۴- پیشینه تحقیقات مربوط به مهارت‌های کوانتومی.....
۱۰۵	۲-۸- چارچوب نظری تحقیق.....
۱۰۶	۲-۹- مدل پژوهش.....
۱۰۷	۲-۱۰- فرضیه‌ها و سوالات پژوهش.....
۱۰۷	۲-۱۰-۱- فرضیه‌های پژوهش.....
۱۰۷	۲-۱۰-۲- سوالات پژوهش.....
۱۰۷	۲-۱۰-۳- سوال کیفی پژوهش.....
۱۰۷	۲-۱۱- تعاریف عملیاتی متغیرها.....

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۱۰۹	۳-۱- مقدمه.....
۱۰۹	۳-۲- روش تحقیق.....
۱۱۰	۳-۳- جامعه آماری.....
۱۱۰	۳-۴- نمونه و روش نمونه‌گیری.....
۱۱۲	۳-۵- ابزارهای پژوهش.....
۱۱۲	۳-۵-۱- پرسشنامه مهارت‌های کوانتومی.....
۱۱۲	۳-۵-۲- پرسشنامه اثربخشی کار تیمی.....
۱۱۳	۳-۵-۳- پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی.....
۱۱۳	۳-۵-۴- پرسشنامه رفتارهای نوآورانه.....
۱۱۴	۳-۶- پایایی و اعتبار ابزار سنجش.....
۱۱۹	۳-۶-۱- تحلیل عامل اکتشافی.....
۱۲۱	۳-۶-۲- تحلیل عامل تاییدی.....
۱۲۴	۳-۶-۳- ضریب آلفای کرونباخ.....
۱۲۴	۳-۷- روش اجرا.....

۱۲۷ ۸-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم: یافته‌ها

۱۳۰ ۱-۴- مقدمه

۱۳۰ ۲-۴- بررسی خصوصیات فردی پاسخگویان

۱۳۲ ۳-۴- بررسی ابعاد مختلف مهارت‌های کوانتومی در پاسخگویان

۱۳۲ ۱-۳-۴- بررسی بعد نگاه کوانتومی پاسخگویان

۱۳۴ ۲-۳-۴- بررسی بعد تفکر کوانتومی پاسخگویان

۱۳۵ ۳-۳-۴- بررسی بعد احساس کوانتومی پاسخگویان

۱۳۷ ۴-۳-۴- بررسی بعد شناخت کوانتومی پاسخگویان

۱۳۹ ۵-۳-۴- بررسی بعد عمل کوانتومی پاسخگویان

۱۴۱ ۶-۳-۴- بررسی بعد اعتماد کوانتومی پاسخگویان

۱۴۳ ۷-۳-۴- بررسی بعد وجود کوانتومی پاسخگویان

۱۴۵ ۸-۳-۴- بررسی میزان مهارت‌های کوانتومی پاسخگویان

۱۴۶ ۴-۴- بررسی رفتار نوآورانه پاسخگویان

۱۴۸ ۵-۴- بررسی توانمندسازی روان‌شناختی پاسخگویان

۱۵۰ ۶-۴- بررسی اثربخشی کار تیمی پاسخگویان

۱۵۳ ۷-۴- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

۱۵۳ ۸-۴- بررسی فرضیات پژوهش

۱۵۸ ۹-۴- نیکویی برازش مدل

۱۶۰ ۱۰-۴- بررسی متغیرهای جمعیت شناختی

۱۶۲ ۱۱-۴- سایر یافته‌های پژوهش

۱۶۲ ۱۲-۴- آزمون نیکویی برازش مدل پیشنهادی

۱۶۴ ۱۳-۴- ماتریس همبستگی کل متغیرها

۱۶۶ ۱۴-۴- بررسی ضرایب تاثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرها

۱۶۹ ۱۵-۴- بخش کیفی پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱-۵- مقدمه ۱۸۷
- ۲-۵- بحث و نتیجه گیری یافته ها ۱۸۷
- ۳-۵- محدودیت های پژوهش ۱۹۳
- ۴-۵- پیشنهادات ۱۹۴

پیوست ها

- پیوست شماره (۱) پرسشنامه مهارت های کوانتومی ۱۹۵
- پیوست شماره (۲) پرسشنامه رفتارهای نوآورانه ۱۹۸
- پیوست شماره (۳) پرسشنامه اثربخشی کار تیمی ۱۹۹
- پیوست شماره (۴) پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی ۲۰۰

منابع و مأخذ

- منابع فارسی ۲۰۱
- منابع لاتین ۲۰۸

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱-۲- ویژگی های یک تیم اثربخش.....	۳۱
جدول شماره ۲-۲- مقایسه رویکرد ساختاری توانمندسازی با	
رویکرد روان شناختی توانمندسازی.....	۴۹
جدول شماره ۳-۲- کایزن در مقایسه با نوآوری.....	۷۲
جدول شماره ۴-۲- ارتباط مهارت‌های کوانتومی با چالش‌های کلیدی محیط کار.....	۸۶
جدول شماره ۱-۳- فهرست مشخصات اطلاع رسانی کلیدی.....	۱۱۱
جدول شماره ۲-۳- آزمون سازگاری درونی طیف‌های آزمون مدل.....	۱۱۶
جدول ۳-۳- بار عاملی گویه های طیف مهارت‌های کوانتومی در ابعاد هفت‌گانه.....	۱۲۰
جدول ۴-۳- تحلیل عامل تاییدی.....	۱۲۲
جدول ۵-۳- ضریب آلفای کرونباخ طیف های بعد از حذف گویه های نامربوط.....	۱۲۴
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس.....	۱۳۰
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن.....	۱۳۰
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مدرک تحصیلی.....	۱۳۱
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت.....	۱۳۱
جدول ۵-۴- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد نگاه کوانتومی.....	۱۳۲
جدول ۶-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از بعد نگاه کوانتومی.....	۱۳۳
جدول ۷-۴: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد تفکر کوانتومی.....	۱۳۴
جدول ۸-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از بعد تفکر کوانتومی.....	۱۳۵
جدول ۹-۴: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد احساس کوانتومی.....	۱۳۶
جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از احساس کوانتومی.....	۱۳۷
جدول ۱۱-۴: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد شناخت کوانتومی.....	۱۳۸
جدول ۱۲-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از شناخت کوانتومی.....	۱۳۹
جدول ۱۳-۴: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد عمل کوانتومی.....	۱۴۰
جدول ۱۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از عمل کوانتومی.....	۱۴۱

- جدول ۴-۱۵: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد اعتماد کوانتومی ۱۴۲
- جدول ۴-۱۶: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از بعد اعتماد کوانتومی ۱۴۳
- جدول ۴-۱۷: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های بعد وجود کوانتومی ۱۴۴
- جدول ۴-۱۸: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از بعد وجود کوانتومی ۱۴۵
- جدول ۴-۱۹: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های طیف مهارت‌های کوانتومی ۱۴۶
- جدول ۴-۲۰: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های طیف رفتار نوآورانه ۱۴۷
- جدول ۴-۲۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از طیف رفتار نوآورانه ۱۴۸
- جدول ۴-۲۲: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های طیف توانمندسازی ۱۴۹
- جدول ۴-۲۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آن‌ها از طیف توانمندسازی ۱۵۰
- جدول ۴-۲۴: نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های طیف اثربخشی تیمی ۱۵۱
- جدول ۴-۲۵: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره از طیف اثربخشی تیمی ۱۵۲
- جدول ۴-۲۶: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ۱۵۳
- جدول ۴-۲۷: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای مهارت‌های کوانتومی و اثربخشی تیمی ۱۵۴
- جدول ۴-۲۸: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای مهارت‌های کوانتومی و توانمندسازی ۱۵۴
- جدول ۴-۲۹: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به مهارت‌های کوانتومی و رفتار نوآورانه ۱۵۵
- جدول ۴-۳۰: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای توانمندسازی و اثربخشی ۱۵۵
- جدول ۴-۳۱: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای رفتار نوآورانه و اثربخشی ۱۵۶
- جدول ۴-۳۲: میزان واریانس تبیین شده و خطای واریانس متغیر اثربخشی تیمی ۱۵۶
- جدول ۴-۳۳: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقدار t مربوط به متغیرهای توانمندسازی روان شناختی و رفتار نوآورانه ۱۵۷
- جدول ۴-۳۴: میزان واریانس تبیین شده و خطای واریانس متغیر رفتار نوآورانه ۱۵۷
- جدول ۴-۳۵: آمارهای نیکویی برازش مدل ۱۵۸
- جدول ۴-۳۶: آزمون t مستقل بین جنسیت کارکنان و اثربخشی تیمی ۱۶۰

- جدول ۴-۳۷- آزمون تحلیل واریانس تک راهه بین سن کارکنان و اثربخشی تیمی ۱۶۰
- جدول ۴-۳۸- آزمون تحلیل واریانس تک راهه بین سطح تحصیلات کارکنان و اثربخشی تیمی ۱۶۱
- جدول ۴-۳۹- آزمون تحلیل واریانس تک راهه بین سابقه خدمت کارکنان و اثربخشی تیمی ۱۶۱
- جدول ۴-۴۰ : آمارهای نیکویی برازش مدل پیشنهادی ۱۶۳
- جدول ۴-۴۱- ماتریس همبستگی مرتبه صفر متغیرهای مدل پیشنهادی تحقیق ۱۶۵
- جدول ۴-۴۲: ضریب تاثیر مستقیم، غیرمستقیم کل متغیرهای مدل بر اثربخشی کار تیمی ۱۶۶
- جدول ۴-۴۳ : میزان واریانس تبیین شده و خطای واریانس متغیر اثربخشی تیمی ۱۶۶
- جدول ۴-۴۴: ضریب تاثیر مستقیم، غیرمستقیم کل متغیرهای مدل بر توانمندسازی روان شناختی ۱۶۷
- جدول ۴-۴۵ : میزان واریانس تبیین شده و خطای واریانس متغیر توانمندسازی روان شناختی ۱۶۷
- جدول ۴-۴۶: ضریب تاثیر مستقیم، غیرمستقیم کل متغیرهای مدل بر رفتار نوآورانه ۱۶۸
- جدول ۴-۴۷ : میزان واریانس تبیین شده و خطای واریانس متغیر رفتار نوآورانه ۱۶۸
- جدول ۴-۴۸ : عناوین موضوعی و مقوله بندی گزاره های استخراج شده
از مصاحبه ها (خلاصه ای از نتایج کدگذاری باز و محوری) ۱۶۹
- جدول ۴-۴۹ : خلاصه ای از نتایج کدگذاری محوری- انتخابی ۱۸۰

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲- تفاوت تیم و گروه.....	۱۴
شکل ۲-۲- تئوری ۵ مرحله‌ای توسعه گروه تاکنن.....	۲۳
شکل ۳-۲- آفت‌های کار تیمی.....	۲۷
شکل ۴-۲- مدل ساندستروم و همکاران.....	۳۶
شکل ۵-۲- مدل تاننبوم و بیرد و سالاس.....	۳۷
شکل ۶-۲- مدل چمپیون و مدسکر و هیگز.....	۳۸
شکل ۷-۲- مدل لافاستو و لارسون.....	۳۹
شکل ۸-۲- مدل راسکر و همکاران.....	۴۰
شکل ۹-۲- مدل لنکیونی.....	۴۱
شکل ۱۰-۲- الگوی شناختی توماس و ولتهوس.....	۵۱
شکل ۱۱-۲- نگرش سیستمی به ابتکار و نوآوری.....	۶۶
شکل ۱۲-۲- نفوذ فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری.....	۷۴
شکل ۱۳-۲- مدل مهارت‌های کوانتومی.....	۷۹
شکل ۱۴-۲- سازمان کوانتومی.....	۸۸
شکل ۱۵-۲- مدل پژوهش.....	۱۰۶
شکل ۴- ۱: مدل برازش شده برای کل نمونه با ضرایب استاندارد.....	۱۵۹
شکل ۴- ۲: مدل پیشنهادی برازش شده برای کل نمونه با ضرایب استاندارد.....	۱۶۲
شکل ۵-۱- مدل بومی شده مهارت‌های کوانتومی.....	۱۹۱
شکل ۵-۲- مدل پیشنهادی مهارت‌های کوانتومی.....	۱۹۲

فصل اول

کلیات