





دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت
گرایش: آموزشی

عنوان:

رابطه توانمند سازی و کارآفرینی با اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان

استاد راهنما:

دکتر عبدالله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:

صالح دهقانی

تابستان ۱۳۹۱

تقدیر و تشکر:

باسپاس و تشکر فراوان از استاتید گرانقدر جناب دکتر احمدی و خانم دکتر امیریان زاده که در طول دوران تحصیل درسهای فراوانی از ایشان یاد گرفته و مرا در تهیه و تنظیم این پایان نامه یاری دادند

و همچنین تشکر فراوان از جناب دکتر صالحی و دکتر اوجی نژاد که به عنوان داوران داخلی و خارجی اینجانب را همراهی نمودند، همچنین تشکر فراوان از کلیه دوستان بالاخص آقای امیر حمزه کشاورز که در نگارش و تهیه این پایان نامه مرا یاری نمودند.

تقدیم به:

«تقدیم به گل زهرا حضرت صاحب الزمان عجل الله تعالی فرج»

تقدیم به پدر و مادر عزیزم که همچون شمع در جهت پرورشم سوختند و از اعماق وجودشان گوهر تعلیم و تربیت را در نهادم پروراندند
تقدیم به معلمان و اساتید بزرگواری که از بدو علم آموزی تا بحال به پای این نهال نو شکفته گوهر معرفت و حکمت ریخته اند

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه توانمند سازی و کارآفرینی با اثر بخشی می باشد. بدین منظور ۱۶۵ نفر از جامعه ۳۱۲ نفری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان به شیوه‌ی طبقه بندی نسبتی انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر (۱۹۹۵)، کارآفرینی پارسونز (۱۹۹۸) و اثربخشی پارسونز (۱۹۹۸)، جمع آوری شد، که اعتبار آنها از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۵، تعیین گردید. داده های جمع آوری شده از طریق آزمون های همبستگی، رگرسیون چند متغیره و تی تست گروه های مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین کلیه ابعاد توانمند سازی و اثر بخشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین ابعاد صرفه جویی و تاکید بر شیوه های نوین از ابعاد کارآفرینی و اثر بخشی رابطه مثبت و معنادار، و بین بعد قوانین دست و پا گیر از ابعاد کارآفرینی و اثر بخشی رابطه منفی و معنادار داری وجود دارد، و بین سایر ابعاد کارآفرینی با اثر بخشی رابطه ای مشاهده نمی شود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد توانمند سازی و کارآفرینی قدرت پیش بینی مثبت و معناداری برای اثر بخشی دارند.

در قسمت بررسی تفاوت ها که از طریق آزمون تی گروه های مستقل صورت گرفت نتایج نشان داد بین اثر بخشی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه ها : توانمند سازی، کارآفرینی، اثر بخشی و کارکنان.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: طرح پژوهش

مقدمه

1.....

مساله	بیان	
.....
		۳.....
	اهمیت و ضرورت تحقیق	
6.....	اهداف تحقیق	
.....	8.....
تحقیق	فرضیه های	
8.....
	تعاریف نظری و عملیاتی	
9.....	

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

	مبانی نظری	
.....	مقدمه.....
		۱۰.....
بخشی	نظری	مبانی
.....
		۱۰
اثر	تعاریف	بخشی.....
.....
		۱۰
/.....	های	ملاک
اثر بخشی.....
		۱۵.....
نظری	مبانی	کارآفرینی.....
.....
		۲۰.....

	مفاهیم	
	کارآفرینی.....	
۲۰.....		
	مکاتب	کارآفرینی
	
	
		۲۱
	مکتب	انسانی.....
۲۱.....		
	مکتب	محیطی
	
	
		۲۲.....
	مکتب	
	ریسکی.....	
۲۲.....		
	دیدگاه های مختلف نسبت به	
۲۲.....	کارآفرینی.....	
	دیدگاه اقتصاددانان.....	
	
		۲۲.....
علوم	دیدگاه	محققین
۲۵.....	رفتاری.....	
	انواع	
	کارآفرینی.....	
	
		۲۹
	کارآفرینی	
	مستقل.....	
۲۹.....		

کارآفرینان	ویژگی	مستقل	۳۱
		کارآفرینی	۳۶
		انواع	۳۸
	کارآفرینی	اجتماعی و اقتصادی	۴۰
	سازمانی	کارآفرینی	۴۱
		موانع	۴۲
		موانع	۴۳
		موانع	۴۴
		موانع	۴۵
		موانع	۴۷
		موانع	۴۷
		موانع	۵۱

عنوان

صفحه

عنوان	به	توانمندسازی	
اختیار.....	۵۱.....		
رویکردها	ی	توانمندسازی.....	
	۵۲.....		
رویکرد		مکانیکی.....	
	۵۳.....		
راهبرد	های	ضمینی	توانمندسازی
			از دیدگاه
			مکانیکی.....
			۵۳.....
			ارگانیک
			رویکرد
		
			۵۵
راهبرد	های	ضمینی	رویکرد
			ارگانیک.....
			۵۵.....
شرایط	سازمانی	زمینه	ساز
			توانمندسازی... ..
			۵۷.....
ویژگی	های		سازمان
			یادگیرنده.....
			۶۰.....
توانمندسازی	مدیران	و	معلمان
			و ابعاد آن... ..
			۶۰.....
			معناداری.....
			۶۱.....
			قسمت دوم: پیشینه پژوهش
پژوهش	های	خارج	کشور
			۶۲.....
پژوهش	های	داخل	کشور
			۶۴.....

جمع	بندی	و	نتیجه	گیری
				۶۷.....

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

طرح	تحقیق

..... ۶۹.....

جامعه

..... آماری.....

..... ۶۹.....

نمونه	و	روش	نمونه	گیری
				۶۹.....

ویژگی	های	جمعیت	شناختی
			۷۰.....

ابزار

پژوهش
..... ۷۲.....

..... مقیاس توانمندسازی اسپیترز.....

..... ۷۲.....

مقیاس	کارآفرینی	پارسونز.
		۷۴.....

مقیاس	اثربخشی	پارسونز.....
		۷۵.....

روش	اجرای
 پژوهش.....

..... ۷۶.....

روش	تجزیه	و	تحلیل	اطلاعات
				۷۶.....

فصل چهارم : یافته های پژوهشی

توصیفی	های	یافته
۷۷
۷۹	یافته های استنباطی
۷۹	یافته های مربوط به فرضیه اول
۸۰	یافته های مربوط به فرضیه دوم
۸۱	یافته های مربوط به فرضیه سوم
۸۲	یافته های مربوط به فرضیه چهارم
پنجم	فرضیه	به
	مربوط	های
۸۳	یافته

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۴	خلاصه پژوهش
		نتیجه
		گیری.....
		۸۵
۹۱	دستاوردهای اصلی پژوهش
۹۱	محدودیت های پژوهش
		عنوان
		صفحه
۹۲	پیشنهادهای پژوهشی
۹۳	پیشنهاد های کاربردی.....
۹۴	منابع فارسی
۱۰۰	منابع لاتین
۱۰۲	پیوست ها
		پیوست الف: پرسشنامه توانمند سازی سازمانی
		پیوست ب: پرسشنامه کارآفرینی
		پیوست ج: پرسشنامه اثربخشی
		پیوست د: جداول خروجی Spss
		فهرست جداول

جدول ۲-۱	بعضی ویژگی های رفتاری (صفات مشخصه) کارآفرینان	۲۱.....
جدول ۲-۲	فهرستی از ویژگی های کارآفرینان مستقل	۳۶.....
جدول 3-1	فراوانی و درصد فراوانی جنسیت کارکنان	۶۸.....
جدول 3-2	فراوانی و درصد فراوانی سن کارکنان	۶۸.....
جدول ۳-۳	فراوانی و درصد فراوانی سطح تحصیلات کارکنان	۶۹.....
جدول 3-4	فراوانی و درصد فراوانی سابقه کاری کارکنان	۶۹.....
جدول 3-5	فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تاهل کارکنان	۷۰.....
جدول ۳-۶	ابعاد و سوالات مربوط به توانمندسازی	۷۱.....
جدول ۳-۷	ابعاد و سوالات مربوط به ابعاد کارآفرینی	۷۲.....
جدول ۳-۸	ابعاد و سوالات مربوط به ابعاد اثربخشی	۷۳.....
جدول ۴-۱	شاخص های آماری، توانمند سازی،	کارآفرینی..... 75
جدول ۴-۲	شاخص های آماری،	اثربخشی..... ۷۶
جدول ۴-۳	ماتریس همبستگی اثربخشی و ابعاد توانمندسازی	۷۶.....
جدول ۴-۴	ماتریس؛ همبستگی اثربخشی و ابعاد	کارآفرینی..... ۷۷

جدول شماره ۴-۵: رگرسیون اثربخشی بر

توانمندسازی.....۷۸

جدول شماره ۴-۶: رگرسیون اثربخشی بر

کارآفرینی.....۷۹

جدول ۴-۷: آزمون تی گروه های مستقل برای بررسی تفاوت اثربخشی در دو گروه مردان و

زنان.....۷۹

صاحب‌نظران سازمان و مدیریت بر این باورند که افراد زمانی اثر بخشند که نتایج کارشان تحقق هدف‌های خود و سازمان ذی نفع باشد. به نظر می‌رسد مسؤلان آموزشی دارای ویژگی‌های کارآفرینی^۱ افرادی اثر بخش^۲ هستند، که در همه زمینه‌ها این اثر بخشی را به میزان لازم و کافی از خود بروز می‌دهند، بنابراین برون داد حضور چنین افرادی در سازمان و بالاخص سازمانی وسیع و گسترده همچون آموزش و پرورش که نقشی گسترده و فراگیر در بحث آموزش دارد می‌تواند به واسطه تاثیر و تاثیر که بر زندگی افراد دارد، دانش‌آموختگانی به جامعه تحویل دهد که، دارای ویژگی‌های کارآفرینی از جمله نوآوری و خلاقیت^۳ در ایجاد مشاغل جدید هستند (فقیهی و کاشی، ۱۳۸۹).

با شروع دهه ۹۰ میلادی، پس از سالهای زیادی تجربه و سیر جوامع بشری از مرحله سنتی به مرحله صنعتی و فرا صنعتی و روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی و پیشرفت شگرف و عمیق در تکنولوژی و علوم و فنون گوناگون و تاثیرات عمیق آن در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های اداری، تولیدی و خدماتی و موسسات و سازمانها، اکثر سازمانهای دنیا به این نتیجه رسیدند که جهت حفظ و بقای خود تلاش گسترده‌ای را برای تغییرات عمیق در ساختار اساسی خود آغاز کنند و از قالبهای غیر پویا خارج شوند، در این میان اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

از دغدغه‌های مهم مراکز و موسسات خدماتی و اقتصادی موفق جهان گردآوری سرمایه‌های انسانی فرهیخته‌ای است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که با آن تعلق دارند، باشند تا به واسطه رشد این توانایی‌ها بتوانند بر میزان اثربخشی خود و سازمانها بیفزایند. با تغییرات و تحولات جهانی و تغییر اقتصاد صنعتی به اقتصاد خدماتی و توسعه سریع سازمانهای خدماتی، نقش سازمانهای خدماتی در رشد و توسعه‌ی جوامع افزایش یافته است. سازمانهای خدماتی در ایران به عنوان پشتوانه‌ی سازمانهای تولیدی نقش مهمی در موفقیت و یا شکست نظام تولیدی ایفاء میکنند و بهبود بهره‌وری آنها تاثیر زیادی بر تعالی اقتصاد کشور گذاشته و کیفیت سطح زندگی افراد جامعه را متعالی می‌سازد. علاوه بر این جامعه‌ی ایران در طول چند دهه‌ی اخیر شاهد تغییرات قابل توجه و شگرف در عرصه‌های مختلف بوده است، این تغییرات از جهت گستردگی، پیچیدگی،

^۱- entrepreneurship

^۲- efficiency

^۳-creativity

شدت و سرعت در عصر انفجار اطلاعات، دولت‌ها را تحت تاثیر قراردادها و فشار فزایندهای جهت بهره‌وری بیشتر بر آن‌ها وارد آورده است (فقیهی و کاشی، ۱۳۸۹).

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد میشود و بدلیل کارا بودن و تاثیری که بر روند پیشرفت جامعه دارد، بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص میدهد (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

صاحب‌نظران سازمان و مدیریت بر این باورند که پرسنل سازمان زمانی اثر بخشند که نتایج کارشان تحقق هدف‌های سازمان باشد. به نظر می‌رسد دست‌اندرکاران آموزش، دارای ویژگی‌های کارآفرینی، افرادی اثر بخشند، بنابراین دانش‌آموختگانی که به جامعه تحویل می‌دهند، دارای ویژگی‌های کارآفرینی از جمله، نوآوری و خلاقیت در ایجاد مشاغل جدید هستند. «اصطلاح کارآفرینی» برخاسته از فرهنگ فرانسوی است که با واژه‌ی «کارآفرینی» معادل‌سازی شده است. این واژه تعهد نسبت به انجام کاری را می‌رساند، بنابراین کارآفرین کسی است که، تعهد می‌کند تا سازماندهی و مدیریت کسب‌کار جدیدی را که توأم با ریسک است، بپذیرد (احمدپور داریانی و مقیمی، ۱۳۸۰).

پژوهش حاضر در راستای بررسی توانمندسازی^۴ و کارآفرینی و رابطه آنها با اثربخشی کارکنان ارائه شده و به دنبال یافتن رابطه بین متغیرهای ذکر شده در جامعه آماری این پژوهش می‌باشد.

بیان مسئله

اثربخشی یک سازه محوری در مدیریت است و برای سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است، مفهوم این سازه عبارت است از، میزان دست‌یابی به اهداف از پیش تعیین شده در سازمان‌ها (بیگ زاده، ۱۳۸۷).

آنچه امروزه بر همه جهانیان ثابت شده آن است که شکوفایی و بهروزی همه افراد به نوعی به مدیریت در منابع چه انسانی و چه طبیعی می‌باشد، بی‌شک در این راستا، راه‌ها و روش‌هایی که برای بکارگیری این منابع استفاده می‌شود تاثیر مستقیمی بر کل اعضا جامعه گذاشته و جامعه‌ای پویا، منسجم، با قابلیت انطباق و رقابت در جامعه جهانی ایجاد می‌کند، این همان چیزی است که ما آن را در واژه اثربخشی خلاصه می‌کنیم، این توقع می‌رود که بواسطه ایجاد شرایط

^۴ - empowerment

مناسب مقدمات توفیق و بهبود روز افزون و افزایش اثربخشی خود، افراد جامعه و سازمان هایی مربوطه که در این راستا اثرگذارند را فراهم کنیم. پس می توان اثربخشی را به عنوان فاکتوری مهم و اساسی در سازمان ها معرفی کرد و در پی انجام برنامه هایی در راستای افزایش و بهبود میزان این سازه در سازمانها و علاوه بر آن در کل جامعه بود.

از دید دراکر^۵ (۱۹۸۵)، اثربخشی، یعنی انجام دادن «کارهای درست» که کلید موفقیت سازمان بشمار می آید و سازمان اثربخش سازمانی است که به هدف ها یا نتایج بهینه خود نایل آید.

عوامل متعددی بر اثر بخشی سازمانها تأثیر گذارند که از آن جمله می توان به اجرای مدیریت کیفیت فراگیر و فرهنگ سازمانی (صالحی، قلتاش، ابراهیمی، ۱۳۸۷)، مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری و ارزشیابی عملکرد (حقیقی، ۱۳۸۰) آنها اشاره کرد. علی رغم اهمیت متغیر های ذکر شده، کار آفرینی نیز به عنوان فرایند کشف فرصت ها و توصیف این که چرا بعضی ها در کشف آنها بهتر از دیگران عمل میکنند (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸). و همچنین توانمند سازی کارکنان به عنوان شیوه ای برای ایجاد روحیه مشارکت در آنها از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت، کارکنان را تشویق می کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند اشاره کرد. (خاطری، ۱۳۸۵).

شین^۶ (۲۰۰۳)، کارآفرینی سازمانی را فعالیت های رسمی و غیررسمی برای ایجاد کسب و کار جدید و توسعه بازار از طریق نوآوری در فرایند یا محصول می داند و بیان می کند این فرایند در راستای رسیدن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده از طریق درونی کردن فرهنگ های سازمانی همچون صرفه جویی در بکارگیری منابع، شکوفا کردن خلاقیت ها و شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، روند رسیدن به اهداف سازمان را تسهیل می کند (به نقل از؛ احمدپور داریانی و مقیمی، ۱۳۸۰). همچنین پژوهش ها نشان داده اند که سازمان ها به فرایند توانمندسازی کارکنان نیاز دارند. زیرا توانمندسازی آنان باعث افزایش توانایی در تصمیم گیری و

^۵ -Deracker
Shane-^۶

خودکارآمدی، کارآفرینی و در نتیجه افزایش توان اثر بخشی در آنها می شود (هاوسبند و شورت^۷، ۱۹۹۴؛ به نقل از اعرابیان، ۱۳۸۳).

امروزه کارآفرینی و توانمند سازی به عنوان ابزار های مهم توسعه سازمان محسوب می شوند، چراکه انسانهای کارآفرین و توانمند باعث ایجاد بستر موفقیت در سازمان می شوند، همچنین با افزایش سریع رقبا ی جدید و ایجاد حس بی اعتمادی به شیوه های مدیریت سنتی در سازمان ها، نیاز به توانمند سازی و کارآفرینی در کارکنان سازمان به مراتب بیشتر احساس می شود، در این زمینه وظیفه سازمان های پویا و فعال پرورش افراد خلاق، کارآفرین و توانمند است (خاطری، ۱۳۸۵).

از این رو می توان گفت اصلی ترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از نظر " دراکر^۱" رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمند سازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکز زدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان ها می باشد. توانمند کردن افراد موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمند سازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بیالند. بدون توانمند سازی، نه مدیران و نه سازمان نمی توانند در درازمدت کامیاب باشند. در این راستا رشد، پیشرفت شکوفایی و ارتقای توانمندیهای کارکنان، در سالیان اخیر تحت عنوان توانمند سازی مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. توانمند سازی کارکنان یکی از تکنیکهای نوین و موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه و بهره گیری از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنها در راستای بهره وری و اهداف سازمانی است. بدین تعبیر توانمند سازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها، به بهبود و بهینه سازی مستمر عملکرد کمک می شود. توانمند سازی از بهترین و بزرگترین راهبردهای توسعه و شکوفایی سازمان است (ابطحی و عا بسی، ۱۳۸۶).

لذا با توجه به اهمیت اثر بخشی سازمان و کارآفرینی کارکنان برای مدیریت سازمان و نقش و تاثیر توانمند سازی نیروی انسانی و اثر مستقیم آن در افزایش سطح بهره وری و اثر بخشی سازمان، در این پژوهش، هدف محقق پاسخ گویی به این سوال است که آیا بین توانمند سازی کارکنان و کارآفرینی با اثربخشی آنها رابطه معناداری وجود دارد؟

^۷ -Havsbend & Short

با توجه به این موضوع که سازمان و افراد شاغل در آن می بایست هماهنگی های لازم را با یکدیگر در جهت رسیدن به اهداف سازمان داشته باشند می توان گفت، پژوهش هایی از این دست و ابزارهایی که برای سنجش سازه مورد نظر در آنها استفاده می شود، در صورتی که از نتایج آنها در سازمان های ذی نفع استفاده شود می توانند، بطور مستقیم یا غیر مستقیم کمک شایان توجه ای به پیشبرد صحیح اهداف سازمان کنند.

لذا با توجه به موضوع پژوهش که به تبیین رابطه متغیرهای توانمندسازی، کارآفرینی و اثربخشی می پردازد می توان گفت، چنانچه نتایج حاصل از تحلیل داده با یافته های پیشین مطابقت داشته باشد و یا محقق بتواند استدلال های منطقی و مناسبی در زمینه روابط احتمالی بین متغیرها بیان کند، همچنین شرایط مناسب برای اعمال نتایج این پژوهش و سایر پژوهش های شبیه آن در سازمان های مختلف فراهم باشد، می توان امیدوار بود در آینده ای نه چندان دور سازمانهای موجود در کشور ما اهم از تولیدی و خدماتی بتوانند شرایط مناسبی را جهت رقابت با بازارهای جهانی فراهم کنند و کشور را از نظر سطح اقتصادی و علمی همگام با سایر کشور های دنیا قرار دهد(محقق).

تغییر و تحولات سریع جهان که در محافل بین المللی از آن به عنوان سپیده دم مدرنیت یاد می شود نتایج و عواقب بسیار گسترده ای را در سازمان ها به جای گذاشته، یکی از بارزترین نمونه های این تحولات، پدیده جهانی شدن است، چالشی که کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مجبور به پذیرش آن هستند، برای رویارویی با این چالش ها اکثر کشورهای توسعه یافته، در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی و توانمند سازی کارکنان خود می باشند. تغییر در محیط و وضعیت نامعلوم، سازمانها را به طور مداوم با خطرات و فرصت های غیر مترقبه رو در رو قرار می دهد و سازمانها برای اینکه بتوانند ادامه حیات دهند، به مراقبت از خود در مقابل خطرات و توان ارزیابی فرصت ها نیازمند هستند (سیدعباس زاده، ۱۳۸۰).

توانمند سازی کارکنان به عنوان یکی از تکنیکهای نوین و موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه و بهره گیری از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنها در راستای بهره وری و اهداف سازمانی است. همچنین مطالعه کارآفرینی و اثربخشی و عوامل اثر گذار بر آنها و تاثیراتی که گسترش این سازه ها بر روند طبیعی و استاندارد سازمان ها دارد، ضرورت و اهمیت انجام پژوهش هایی از این نوع را که بیانگر تاثیر مستقیم برخی از سازه ها من جمله توانمندسازی کارکنان و اجرای کارهای منتج به افزایش کار آفرینی بر اثربخشی به عنوان فرایند رسیدن به اهداف سازمان(بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸، بهبود عملکرد(زارعی، ۱۳۹۰) و.. بیش از پیش نشان می دهد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

تبیین رابطه توانمند سازی و کارآفرینی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان.

اهداف فرعی:

۱. تبیین رابطه ابعاد توانمند سازی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و

پرورش استان هرمزگان.

۲. تبیین رابطه ابعاد کار آفرینی و اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و

پرورش استان هرمزگان.

۳. پیش بینی اثر بخشی بر مبنای ابعاد توانمند سازی کارکنان اداره کل

آموزش و پرورش استان هرمزگان.

۴. پیش بینی اثر بخشی بر مبنای ابعاد کارآفرینی کارکنان اداره کل آموزش و

پرورش استان هرمزگان.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی:

بین توانمند سازی و کارآفرینی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان

هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین ابعاد توانمند سازی و اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش

استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین ابعاد کار آفرینی و اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش

استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

۳. ابعاد توانمند سازی به طور معناداری قادر به پیش بینی اثر بخشی

کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان است.

۴. ابعاد کار آفرینی به طور معناداری قادر به پیش بینی اثر بخشی کارکنان

اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان است.

تعاریف متغیرها

الف) تعاریف نظری

توانمند سازی

یاد دادن چیزهایی به دیگران که می توانند انجام دهند تا به شما کمتر متکی باشند یا اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات لازم بدون آن که در ابتدا توسط سطوح بالاتر مدیریت مورد نظارت و کنترل واقع شوند (اتروز،^۸ ۱۹۹۷؛ به نقل از؛ زارعی، ۱۳۹۰). کارآفرینی

کار آفرینی به عنوان فرایند کشف فرصت ها و توصیف این که چرا بعضی ها در کارشان بهتر از دیگران عمل میکنند، تعریف می شود (پارسونز، ۱۹۹۸^۹، به نقل از؛ بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

اثر بخشی

میزان دست یابی به اهداف از پیش تعیین شده در سازمان ها را اثر بخشی می گویند. (سیستانی، ۱۳۸۰). به عبارت دیگر اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده و نشان می دهد که تا چه میزان، تلاش های انجام شده منجر به نتیجه شده است (پارسونز، ۱۹۹۸، به نقل از؛ بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

ب) تعاریف عملیاتی

توانمند سازی

^۸ -Otrooz

^۹ -Parsons

منظور از توانمندسازی در این تحقیق میزان نمره ایست که فرد از پرسشنامه ی اسپریتزر^{۱۰} (۱۹۹۵) که توسط نعامی در سال ۱۳۸۵ به ایران آورده شد و ترجمه شده است بدست می آورد (به نقل از زارعی، ۱۳۹۰).

کار آفرینی

منظور از کار آفرینی در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه ۳۱ سوالی پارسونز (۱۹۹۸) بدست می آورد (پارسونز، ۱۹۹۸، به نقل از؛ بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

اثر بخشی

منظور از اثر بخشی در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه ۳۵ سوالی پارسونز (۱۹۹۸) بدست می آورد (پارسونز، ۱۹۹۸، به نقل از؛ بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

فصل دوم

^{۱۰} -Espritzer