

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

نشر اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، مادران دانشجویان و اعضاء هیئت 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 پژوهشگران (انسان، 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 منفعت 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 نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشتهار نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانگیختگی: التزام به برانگیختگی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبهه های غیر علمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب فرهاد هنر دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۰۴/۱۶ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و جو سازمانی با توانمند سازی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز" با کسب نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و 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: فرهاد هنر

تاریخ و امضاء:



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت آموزشی

عنوان

**رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و جو سازمانی با توانمند سازی
کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز**

استاد راهنما
دکتر نادرشاهمت

استاد مشاور
دکتر احمد رضا اوجی نژاد

نگارش
فرهاد هنر

تابستان ۹۲



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

نام و نام خانوادگی دانشجو: فرهاد هنر در تاریخ ۱۳۹۲/۰۴/۲۶ رشته : مدیریت آموزشی از
پایان نامه خود به عنوان : **رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و جو سازمانی با توانمندسازی
کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز با درجه عالی و نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده است.**

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری	سمت	امضاء اعضای هیات داوری
۱- دکتر نادر شهامت	استاد راهنما	
۲- دکتر احمد رضا اوجی نژاد	استاد مشاور	
۳- دکتر رضا زارعی	استاد داور	

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم بہ:

تقدیم بہ ساحت مقدس حضرت ولی عصر (عج)، و تمام کسانی کہ در این راہ مددیارم بودند. در نہایت تقدیم می کنم این

را بہ ہمسرمہربان و فرزندان عزیزم کہ با صبر و شکیبایی خود راہ را بر من ہموار و مرتفع ساختند.

تقدیر و تشکر

سپاس خداوند بلند مرتبه به خاطر لطف و عنایت بی‌کرانش که تنها یاریگر در تمام مراحل زندگی است.

در این رساله بر خود لازم می‌دانم که از استاد ارجمند جناب آقای دکتر شهاست استاد راهبنا، که با تلاش و کوشش و صفت نپذیر خود این جانب

را ارشاد و راهنمایی نمودند، تقدیر و تشکر نمایم و همچنین از استاد گرامی جناب آقای دکتر اوجی نژاد استاد مشاور که مدیار و یاریگر من در این پژوهش

بودند کمال سپاس و قدردانی را دارم. و از استادان محترم و داوران عزیز داخلی و خارجی که هر دو عزیز با انتقادهای سازنده خود این جانب را

همراهی و ارشاد نمودند نهایت قدردانی و تشکر را دارم و از همه کسانی که حق استادی بر گردن اینجانب دارند تشکر نموده و توفیق روز افزون برای

آنان از خداوند منان خواستارم.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

چکیده ۱

فصل اول : طرح پژوهش

مقدمه ۳

بیان مسئله ۵

اهمیت و ضرورت پژوهش ۸

اهداف پژوهش ۱۲

فرضیه های پژوهش ۱۳

تعاریف مفاهیم واصطلاحات ۱۳

تعاریف نظری ۱۳

تعاریف عملیاتی ۱۴

فصل دوم : ادبیات و پیشینه ی پژوهش

مبانی نظری ۱۷

توانمندسازی ۱۷

تاریخچه توانمندسازی ۱۷

تعاریف توانمندسازی نیروی انسانی	۱۹
رویکردهای توانمندسازی	۲۳
ضرورت ودلائل توانمندسازی کارکنان	۲۷
هدف های توانمند سازی	۲۸
دیدگاه های توانمند سازی	۲۹
مدل های توانمند سازی	۲۹
شرایط سازمانی زمینه ساز توانمند سازی کارکنان	۳۱
توانمند سازی مدیران و معلمان و ابعاد آن	۳۲
مولفه های توانمند سازی	۳۳
جوسازمانی	۳۷
تعریف جو سازمانی	۳۷
عوامل موثر بر جو سازمانی	۳۹
جو سازمانی مدارس	۴۱
انواع جو سازمانی از نظر هالپین وکرافت	۴۳
مدل های جو سازمانی	۴۵
ابعاد جو سازمانی از نظر هالپین وکرافت	۴۶
شخصیت	۴۷
انواع گونه های شخصیت	۴۸
تعریف شخصیت	۴۹
تاریخچه رویکردی شخصیت	۵۳
تعیین کننده های شخصیت	۵۵

.....	طبقه بندی شخصیت	۵۶
.....	الگوی رفتاری گونه های A و B	۵۸
.....	شخصیت نوع A و B	۵۹
.....	ویژگی های شخصیتی گونه های A و B	۶۰
.....	اختلالات شخصیت	۶۳
.....	نظریه های شخصیت	۶۴
.....	پیشینه پژوهش	۶۶
.....	تحقیقات انجام شده در ایران	۶۶
.....	تحقیقات انجام شده در جهان	۷۰
.....	جمع بندی	۸۱

فصل سوم : روش تحقیق

.....	روش تحقیق	۸۴
.....	جامعه آماری	۸۴
.....	نمونه و روش نمونه گیری	۸۴
.....	ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه	۸۵
.....	ابزار گردآوری اطلاعات	۸۵
.....	مقیاس توانمند سازی	۸۶
.....	پایایی و روایی پرسشنامه توانمند سازی	۸۷
.....	مقیاس ویژگی شخصیتی	۸۷
.....	پایایی و روایی پرسشنامه ویژگی های شخصیتی	۸۸

مقیاس جو سازمانی	۸۸
پایایی و روایی پرسشنامه جو سازمانی	۸۹
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۸۹
ملاحظات اخلاقی	۹۰

فصل چهارم : یافته های تحقیق

داده های توصیفی.....	۹۲
یافته های استنباطی.....	۹۴
فرضیه اصلی.....	۹۵
فرضیه های فرعی	۹۶

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

خلاصه پژوهش.....	۱۰۱
بحث و نتیجه گیری	۱۰۲
نتیجه گیری	۱۰۸
محدودیت های پژوهش	۱۰۹
پیشنهادها	۱۱۰
پیشنهادهای کاربردی	۱۱۰
پیشنهادهای پژوهشی	۱۱۰

فهرست منابع و مأخذ

۱۱۲.....منابع فارسی

۱۲۰.....منابع غیرفارسی

۱۲۳.....پیوست

۱۲۹.....چکیده انگلیسی

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱-۲ تعاریف توانمند سازی	۲۲
جدول شماره ۲-۲ دیدگاه‌ها و متغیرهای معرفی شده توسط صاحب‌نظران	۲۹
جدول شماره ۳-۲ ویژگی‌های جو باز و جو بسته	۴۵
جدول ۴-۲ جو سازمانی	۴۶
جدول شماره ۱-۳ فراوانی و درصد گروه نمونه به تفکیک جنسیت	۸۵
جدول شماره ۲-۳ - فراوانی و درصد گروه نمونه به تفکیک	
میزان تحصیلات و سابقه خدمت و	۸۵
جدول شماره ۳-۳ شش مولفه‌های توانمندسازی و گویه‌های مربوط به آن	۸۶
جدول شماره ۴-۳ مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و گویه‌های مربوط به آن	۸۷
جدول شماره ۵-۳ ابعاد جو سازمانی و گویه‌های مربوط به آن	۸۸
جدول شماره ۱-۴ میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه	۹۲
جدول شماره ۲-۴ میانگین و انحراف معیار ابعاد توانمندسازی	۹۳
جدول شماره ۳-۴ میانگین و انحراف معیار ابعاد جو سازمانی	۹۳
جدول شماره ۴-۴ میانگین و انحراف معیار ابعاد ویژگی‌های شخصیتی	۹۴
جدول شماره ۵-۴ ماتریس همبستگی و سطح معنا داری متغیرهای مورد مطالعه	۹۵
جدول شماره ۶-۴ ماتریس همبستگی ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با توانمندسازی	۹۶

جدول شماره ۴-۷ ماتریس همبستگی ابعاد جوسازمانی با توانمندسازی ۹۷

جدول شماره ۴-۸ نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد ویژگی شخصیتی و سطح معنا داری ۹۸

جدول شماره ۴-۹ نتایج تحلیل رگرسیون توانمندسازی از روی ابعاد جو ۹۹

فهرست شکل ها و نمودارها

صفحه	عنوان
۲۷	شکل شماره ۱-۲ رویکردهای توانمندسازی
۴۱	شکل شماره ۲-۲ پیوستار جو مدرسه از نظر هالپین و کرافت
۴۲	شکل شماره ۳-۲ فرآیند ایجاد جو سازمانی در رویکرد تعاملی
۴۳	شکل شماره ۴-۲ عوامل موثر بر تعیین جو مدارس

چکیده

هدف از این پژوهش ، تبیین رابطه ویژگی های شخصیتی و جوسازمانی با توانمند سازی کارکنان آموزش و پرورش بوده است . جامعه آماری این پژوهش ، شامل ۱۳۵ نفر از کارکنان اداری آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز بوده است که با روش سرشماری کلیه کارکنان مورد بررسی قرار گرفته اند . روش پژوهش فوق همبستگی است و برای گرد آوری اطلاعات از سه مقیاس توانمند سازی (ایران تژاد پاریزی ، ۱۳۸۶) و ویژگیهای شخصیتی (جنکینس ، زیزانسکی و روزنمن ، ۱۹۷۱ ، به نقل از پارسا ، ۱۳۷۵) و جوسازمانی (هالپین و کرافت ، ۱۹۶۳) استفاده گردید . ضریب پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ، مقیاس توانمندسازی ۰/۹۵ ، مقیاس ویژگی شخصیتی ۰/۸۵ ، مقیاس جو سازمانی ۰/۷۶ بوده است . نتایج نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی و جو سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد . همچنین میان ابعاد ویژگی شخصیتی با توانمندسازی رابطه معناداری وجود ندارد . بین ابعاد جوسازمانی با توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد . همچنین نتایج حاصل از رگرسیون نشانگر آن است که ابعاد ویژگی شخصیتی کارکنان پیش بینی کننده معناداری برای توانمندسازی نمی باشد و نتایج حاصل از پیش بینی تمام ابعاد جوسازمانی بر توانمند سازی نشان داد که تمام ابعاد جو سازمانی به طور معنی داری پیش بینی کننده توانمند سازی می باشند .

واژگان کلیدی: توانمندسازی ، ویژگی های شخصیتی ، جو سازمانی ، کارکنان

فصل اول

کلیات پژوهش

حیات و بقاء هر سازمان تا حد زیادی به توانایی‌ها، مهارت‌ها، آگاهی‌ها، دانش و تخصص‌های مختلف منابع انسانی، به ویژه مدیران آن سازمان بستگی دارد و هرچه افرادآمدگی بیشتری داشته باشند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند.

امروزه که تمام سازمان‌ها به نوعی از پیشرفت سریع تکنولوژی متأثر هستند، برای حفظ و ادامه حیات خویش ناگزیرند دگرگونی‌هایی همسو با این پیشرفت رادار همه‌ی ابعاد سازمان خود بوجود آورند. زیربنا و نقطه‌ی شروع همه‌ی این تغییر و تحولات، توانمندسازی و به‌کارگیری صحیح منابع انسانی می‌باشد. توانمندسازی یکی از نوید بخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده که کمتر به آن توجه شده، ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است. به‌رغم بحث‌های فراوان درباره‌ی فواید توانمندسازی، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است. هرچند توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند اما تعداد مدیران و گروه‌هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است (بلانچارد¹ و همکاران، ۱۹۹۹).

در آستانه هزاره سوم سازمان‌ها به انعطاف‌پذیری بیشتری برای پاسخگویی به فشارها و تهدیدات درون و برون سازمان نیاز دارند و مدیران مجبور به بازنگری و بازاندیشی در سبک‌ها، روش‌ها و رفتارهای مدیریتی خویش هستند یکی از راهبردهای بقای سازمان و افزایش عملکرد در برابر این تهدیدات، توانمندسازی منابع انسانی تشخیص داده شده است (تقی پورظهیر، جهانیان، ۱۳۸۸). در عصر کنونی، شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیتهای زندگی ضرورت پیدا می‌کند. شخصیت مدیران در فرایند و انتخاب روش حل تعارض و سبک مدیریت تاثیر گذار است. تحقیقات نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک مدیریت و توانمندسازی، رابطه معناداری وجود دارد. مدیر خونسرد از کنار مسئله گذشته و آنرا

¹ - Blanchard

نادیده می‌گیرد، درحالی که مدیر دیگر واکنش شدیدی از خود نشان می‌دهد (اوسیف بونی^۱، ۲۰۰۵). بنابراین برای دستیابی به اهداف سازمان، توجه به این عوامل ضرورت دارد. چرا که هرمدیری با هرتیپ شخصیتی از سبک مدیریتی خاصی پیروی می‌کند (صالحی، ۲۰۰۸). تفاوت‌های شخصیتی مدیران می‌تواند منبع توسعه و خلاقیت یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و برعمل، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان تاثیر گذارد (روزیل^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

فرانک^۳ و همکاران به نقل از کمپل^۴ و همکارانش (۱۹۸۰) درباره جوسازمانی اظهار می‌دارند که «جو سازمان، شیوه برخورد سازمان را با اعضاء نشان می‌دهد و بنابراین می‌توان آن را شخصیت سازمان فرض کرد» (به نقل از گودرزی، گمینیان، ۱۳۸۱).

هنگامی که از جو صحبت می‌شود و افراد عادی تصویری از جو زمین که همچون هاله ای تمام وجوه زندگی آنها را احاطه کرده است به ذهنشان متبادر می‌شود. از نظر لغوی جو عبارتست: «از اطراف و یا آنچه که بر چیز دیگری احاطه دارد (فضا، مابین زمین و آسمان)» شناخت مسائل و مشکلات آموزش و پرورش ضروری است و تحقیق بهترین راه شناخت و ارائه راه حل‌های مناسب است. از طریق یافته‌های تحقیق می‌توان مشکلات را که در راه پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت وجود دارد شناسایی کرد و برای برطرف کردن آن‌ها به صورت علمی به چاره اندیشی پرداخت (قاسمی، ۱۳۹۰).

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیر بنای 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).

¹ - Osif Bonnie

² - Rose BL

³ - Franc

⁴ - Campbell

لذا مدیران آموزشی با راهبرد ها و اقداماتی مانند فراهم نمودن اطلاعات ، مدیریت مشارکتی ، استقلال دادن به کارکنان و توانمند سازی ، باید بستر ها و شرایط برای انجام وظایف سازمانی را طوری فراهم کنند تا کارکنان آنچه را که می خواهند با تعهد ، رغبت و انگیزه درونی انجام دهند . مدیران باید کنترل ها و محدودیت ها را کاهش دهند و به جای استفاده از راهبرد های هل دادن ، از راهبرد های جذب کردن استفاده کنند . با به کارگیری راهبرد های جذب کردن ، توانا سازی کارکنان و با استفاده از فنون و راهبرد های مدیریت مشارکتی ، مدیران محیط سازمانی را به گونه ای شکل می دهند که موجبات اشتیاق درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف و تعهد سازمانی فراهم گردد (ایران زاده و بابایی هروی، ۱۳۸۹) .

بنابراین در این تحقیق به بررسی رابطه ویژگی شخصیتی و جو سازمانی با توانمند سازی کارکنان پرداخته شد تا بتوان از نتایج به دست آمده در جهت بهبود وضعیت آموزش و پرورش در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت استفاده کرد .

بیان مساله

یکی از مهمترین چالش های مدیران عصر حاضر در سازمان ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی است . در اغلب سازمان ها از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت های بالقوه آنان را به کارگیرند . به عبارت دیگر، با اینکه افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند ، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود .

اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش های عصر جدید است که امروز توسط سازمان ها به کارگرفته می شود و درواقع پاسخ به نیاز حیاتی