



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

موضوع:

بررسی نقش توانمند سازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی

فردی کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱

اساتید راهنما:

دکتر علیرضا حسین پور

دکتر محمد حسنی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل قاسم زاده

اساتید داور:

دکتر علی عیسی زادگان

دکتر بهناز مهاجران

پژوهشگر:

صابر فتحی

زمستان ۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

موضوع:

بررسی نقش توانمند سازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی

فردی کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱

اساتید راهنما:

دکتر علیرضا حسین پور

دکتر محمد حسنی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل قاسم زاده

اساتید داور:

دکتر علی عیسی زادگان

دکتر بهناز مهاجران

پژوهشگر:

صابر فتحی

زمستان ۹۱



فرم شماره ۱۴

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه آقای صابر فتحی به شماره دانشجویی ۸۹۱۵۵۲۰۰۱ تحت عنوان " بررسی نقش توانمند سازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ " به تاریخ ۹۱/۱۱/۱۵ و شماره ثبت ۲۱۳-۲ الف مورد پذیرش هیات محترم داوران با رتبه ۴ و نمره ۱۹ اقرار گرفت.
نزد دفتر

امضاء	نام و نام خانوادگی	کمیته دفاع
	دکتر محمد حسنی	(۱) استاد راهنما و رئیس هیات داوران
	دکتر علیرضا حسین پور	(۲) استاد راهنمای دوم
	دکتر ابوالفضل قاسم زاده	(۳) استاد مشاور (در صورت وجود)
	دکتر علی عیسی زادگان	(۴) داور خارجی
	دکتر بهناز مهاجران	(۵) داور داخلی
	دکتر بهمن نزهت	(۶) نماینده تحصیلات تکمیلی

حق چاپ و نشر برای دانشگاه ارومیه محفوظ می باشد.

" اطلبوا العلم من المهد الى الحد "

زگهواره تا گور دانش بجوی "

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم

و

تمامی کسانی که از آنها علم و درس زندگی آموختم و آنان که در راه گسترش دانش و سعادت انسان تلاش می کنند.

تشکر و قدردانی

در اینجا به رسم ادب بر خود لازم می دانم که از زحمات اساتید گرانقدر جناب آقای دکتر محمد حسنی و دکترعلیرضا حسین پور که در نهایت لطف و بزرگواری راهنمایی پایان نامه بنده را تقبل نمودند و در تمامی مراحل کار پایان نامه، با صبر و حوصله و با راهنمایی های ارزشمندشان مرا یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم.

از استاد بزرگوار و گرامی جناب آقای دکتر ابوالفضل قاسم زاده که مشاوره پایان نامه را برعهده داشتند و با راهنمایی های ارزنده خود راهگشای من در انجام این پژوهش بودند کمال تشکر را دارم.

از خانواده عزیزم که همواره در طول زندگی و در راه کسب علم، مشوق و همراه من بوده اند نهایت تشکر و قدردانی را دارم.

از تمامی دوستانم خصوصا جناب آقای مهدی کاظم زاده و رحیم قوی که در زمینه پایان نامه مرا یاری فرمودند، بسیار سپاسگزارم.

و در نهایت از تمامی اساتید گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه ارومیه، که در طول دوران تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد از محضرشان کسب علم کرده ام و همچنین از اساتید عزیز جناب آقای دکتر عیسی زادگان و سرکار خانم دکتر مهاجران که زحمت شرکت در جلسه دفاعیه و داوری پایان نامه را تقبل نمودند، صمیمانه متشکرم و همچنین از همکاری تمامی کارکنان اداری دانشگاه تشکر ویژه ای دارم.

و توفیق تمامی بزرگواران را از درگاه ایزد منان خواستارم.

صابر فتحی

زمستان ۱۳۹۱

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی کارکنان دانشگاه ارومیه می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش کلیه کارکنان زن و مرد اداری رسمی، پیمانی و قراردادی دانشگاه ارومیه بوده که در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ در خدمت دانشگاه بودند که تعداد این کارکنان طبق آمار کارگزینی پرسنلی دانشگاه ۵۰۰ نفر بودند و از بین آنان ۲۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش و به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شدند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی با استفاده از مدل معادلات ساختاری می باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های توانمندسازی روانشناختی براساس الگوی توماس و ولتهوس، اسپریتز و وتن و کمرون و عملکرد شغلی پاترسون و پاسخگویی فردی هوچوارتر و همکاران استفاده شد. ضرایب پایایی این پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب توانمندسازی روانشناختی ($\alpha=0/81$)، عملکرد شغلی ($\alpha=0/91$) و پاسخگویی فردی ($\alpha=0/74$) می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل و همچنین آزمونهای رگرسیون استفاده شده است. نتایج مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی کارکنان مثبت و معنادار بود و نتایج آزمونهای رگرسیون نیز رابطه خطی برای پیش بینی عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی از روی مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی را تایید کرد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، عملکرد شغلی، پاسخگویی فردی و کارکنان دانشگاه ارومیه.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش.....	۱
۱-۱ مقدمه.....	۱
۲-۱ بیان مساله.....	۲
۳-۱ اهمیت و ضرورت مساله.....	۶
۴-۱ اهداف پژوهش.....	۷
۱-۴-۱ هدف کلی.....	۷
۲-۴-۱ اهداف جزئی.....	۷
۵-۱ سوالات و فرضیه های پژوهش.....	۷
۶-۱ تبیین متغیرها.....	۸
۷-۱ تعاریف متغیرها.....	۸
۱-۷-۱ تعریف نظری و مفهومی متغیرها.....	۸
۲-۷-۱ تعریف عملیاتی متغیرها.....	۹
۸-۱ چهارچوب فصول بعدی.....	۱۰
فصل دوم: پیشینه پژوهش.....	۱۲
بخش اول: توانمندسازی روانشناختی.....	۱۲
۱-۲ مقدمه.....	۱۲
۲-۲ تعاریف توانمندسازی نیروی انسانی.....	۱۳
۱-۲-۲ توانمندسازی بعنوان تفویض اختیار.....	۱۳
۲-۲-۲ توانمندسازی بعنوان ایجاد انگیزش.....	۱۴
۳-۲-۲ توانمندسازی روان شناختی.....	۱۴
۳-۲ ریشه های توانمندسازی.....	۱۴
۴-۲ اهمیت و ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان ها.....	۱۵
۵-۲ رویکردهای توانمندسازی.....	۱۶
۱-۵-۲ رویکرد مکانیکی.....	۱۶
۲-۵-۲ رویکرد ارگانیکی.....	۱۷
۶-۲ دیدگاههای مختلف توانمندسازی.....	۱۸
۱-۶-۲ توانمندسازی از دیدگاه عقلانی.....	۱۸
۲-۶-۲ توانمندسازی از دیدگاه انگیزشی.....	۱۸

۳-۶-۲ توانمندسازی از دیدگاه فوق انگیزشی	۱۹
۴-۶-۲ توانمند سازی از دیدگاه روان - سیاسی	۱۹
۵-۶-۲ توانمندسازی از دیدگاه روان - نمادین	۱۹
۶-۶-۲ توانمندسازی از دیدگاه رابطه ای (چند بعدی)	۲۰
۷-۶-۲ توانمند سازی از دیدگاه روانشناختی	۲۰
۷-۲ مدل های توانمند سازی روانشناختی کارکنان	۲۰
۱-۷-۲ مدل توانمند سازی اسپریترز	۲۰
۲-۷-۲ مدل توانمندسازی کانتر	۲۱
۳-۷-۲ مدل توانمندسازی رایلی و همکاران	۲۱
۴-۷-۲ مدل توانمندسازی اولیو و همکاران	۲۲
۵-۷-۲ مدل توانمندسازی عبداللهی و نوه ابراهیم	۲۳
۶-۷-۲ مدل توانمندسازی مفهومی	۲۴
۷-۷-۲ مدل سیستمی توانمندسازی	۲۵
۸-۲ ابعاد توانمندسازی روانشناختی	۲۶
۱-۸-۲ احساس خود اثربخشی (شایستگی)	۲۶
۲-۸-۲ احساس خود مختاری	۲۶
۳-۸-۲ احساس تاثیرگذاری	۲۷
۴-۸-۲ احساس معنی دار بودن	۲۷
۵-۸-۲ احساس اعتماد	۲۷
۹-۲ فرآیند توانمند سازی کارکنان	۲۹
۱-۹-۲ تسهیم اطلاعات	۲۹
۲-۹-۲ استقلال کاری	۲۹
۳-۹-۲ جایگزینی گروههای خودگردان بجای ساختار سنتی	۲۹
۱۰-۲ شرایط سازمانی زمینه ساز توانمندسازی نیروی انسانی	۲۹
۱-۱۰-۲ داشتن اهداف روشن و بینش روشن	۲۹
۲-۱۰-۲ ساختار سازمانی	۳۰
۳-۱۰-۲ ارزیابی عملکرد	۳۱
۴-۱۰-۲ نظام پاداش دهی	۳۱
۵-۱۰-۲ رشد حرفه ای کارکنان	۳۲

۳۲	۱۱-۲ الگوها و عوامل موثر بر توانمندسازی
۳۲	۱-۱۱-۲ الگوی آلبرت بندورا
۳۳	۲-۱۱-۲ الگوی اسکات و ژافه
۳۳	۳-۱۱-۲ الگوی روان شناسان جامعه نگر
۳۴	۱۲-۲ اهداف توانمندسازی
۳۴	۱۳-۲ اصول توانمندسازی
۳۵	۱۴-۲ فرهنگ توانمندسازی
۳۶	۱۵-۲ مزایا و فواید توانمندسازی نیروی انسانی
۳۶	۱-۱۵-۲ مزایای سازمانی
۳۶	۲-۱۵-۲ مزایای فردی
۳۷	۱۶-۲ علل گرایش سازمانها به توانمندسازی
۳۷	۱-۱۶-۲ بهره وری
۳۷	۲-۱۶-۲ ایجاد تحول در سازمان
۳۷	۳-۱۶-۲ امنیت شغلی
۳۸	۴-۱۶-۲ تاثیر فناوری بر محیط های کاری
۳۸	۵-۱۶-۲ ضرورت انعطاف پذیری سازمانها
۳۸	۶-۱۶-۲ افزایش انتظارات مشتریان
۳۸	۷-۱۶-۲ قوانین و مقررات دولتی
۳۹	۱۷-۲ چالش های موجود در توانمندسازی نیروی انسانی
۳۹	۱-۱۷-۲ چالش های مدیریتی
۳۹	۱-۱-۱۷-۲ نبود باور پذیری
۳۹	۲-۱-۱۷-۲ تهدید امنیت مدیریت
۳۹	۳-۱-۱۷-۲ تخصیص نیافتن اعتبارات کافی
۴۰	۲-۱۷-۲ چالش های پیامدی
۴۰	۱-۲-۱۷-۲ تغییر سبک مدیریتی
۴۰	۲-۲-۱۷-۲ تغییر عملکرد کارکنان
۴۰	۳-۲-۱۷-۲ تغییر ساختار سازمانی
۴۰	۱۸-۲ توانمندسازی کارکنان و مدیریت آینده

عنوان

صفحه

بخش دوم: عملکرد شغلی.....	۴۱
۱۹-۲ مقدمه.....	۴۱
۲۰-۲ مفاهیم و ابعاد عملکرد شغلی.....	۴۲
۲۱-۲ اهمیت ارزشیابی عملکرد شغلی.....	۴۳
۲۲-۲ مزایای ارزشیابی عملکرد شغلی.....	۴۴
۲۳-۲ اهداف ارزشیابی عملکرد شغلی.....	۴۵
بخش سوم: پاسخگویی.....	۴۷
۲۴-۲ مقدمه.....	۴۷
۲۵-۲ تعریف پاسخگویی.....	۴۸
۲۶-۲ مفهوم پاسخگویی.....	۴۹
۲۷-۲ جنبه های مهم پاسخگویی.....	۵۲
۲۸-۲ انواع پاسخگویی.....	۵۳
۲۹-۲ دیدگاه اسلام درباره ی پاسخگویی.....	۵۴
۳۰-۲ مسئولیت و پاسخگویی.....	۵۵
۳۱-۲ مدل‌های مطرح شده در خصوص پاسخگویی.....	۵۶
۱-۳۱-۲ مدل مدیریت مبتنی بر ارزشهای اسلامی.....	۵۶
۲-۳۱-۲ مدل چند بعدی پاسخگویی.....	۵۶
۳-۳۱-۲ مدل جامع پاسخگویی.....	۵۸
۴-۳۱-۲ مدل چارچوب مکعبی فرایندهای ارزشیابی و پاسخگویی.....	۵۹
۵-۳۱-۲ مدل چارچوب فناوری اطلاعات.....	۶۰
۳۲-۲ انواع سیستم های پاسخگویی در دانشگاهها.....	۶۰
۱-۳۲-۲ سیستم مبتنی بر رعایت قوانین و مقررات.....	۶۰
۲-۳۲-۲ سیستم مبتنی بر پیروی از روال حرفه ای.....	۶۰
۳-۳۲-۲ سیستم خروجی محور.....	۶۰
۳۳-۲ ویژگی اصلی سیستم های پاسخگویی.....	۶۱
۳۴-۲ کژکارکردهای پاسخگویی.....	۶۲
بخش چهارم : پیشینه پژوهش.....	۶۴

عنوان

صفحه

۳۵-۲	پیشینه پژوهش داخلی	۶۴
۳۶-۲	پیشینه پژوهش خارجی	۶۷
۳۷-۲	خلاصه فصل	۶۹
	فصل سوم: روش پژوهش	۷۱
۱-۳	مقدمه	۷۱
۲-۳	روش تحقیق	۷۱
۳-۳	جامعه آماری	۷۱
۴-۳	نمونه آماری (حجم - روش)	۷۲
۵-۳	قلمرو زمانی و مکانی تحقیق	۷۲
۶-۳	روش جمع آوری اطلاعات	۷۳
۱-۶-۳	مطالعات کتابخانه ای	۷۳
۲-۶-۳	روش میدانی	۷۳
۷-۳	ابزار اندازه گیری	۷۳
۱-۷-۳	مقیاس توانمندسازی روانشناختی	۷۳
۲-۷-۳	مقیاس پاسخگویی	۷۶
۳-۷-۳	مقیاس عملکرد شغلی	۷۸
۸-۳	خلاصه طیف مورد استفاده در پرسشنامه های پژوهش حاضر	۷۹
۹-۳	روش تجزیه و تحلیل داده ها	۸۰
۱۰-۳	محدودیت های تحقیق	۸۰
۱-۱۰-۳	محدودیت های غیرقابل کنترل	۸۰
۲-۱۰-۳	محدودیت های قابل کنترل	۸۱
۱۱-۳	خلاصه فصل	۸۱
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها	۸۳
۱-۴	شاخص های توصیفی متغیرهای اندازه گیری شده	۸۳
۱-۱-۴	جنسیت	۸۳
۲-۱-۴	آخرین مدرک تحصیلی	۸۴
۳-۱-۴	سابقه خدمت	۸۵

۸۶	۴-۱-۴. سن:
۸۷	۴-۱-۵. وضعیت تاهل:
۸۸	۴-۱-۶. یافته های توصیفی
۸۹	۴-۲-۲ تحلیل های استنباطی
۸۹	۴-۲-۱ آزمون الگوی نظری و فرضیه های پژوهش
۹۰	۴-۲-۲ اثرات مستقیم
۹۲	۴-۲-۳ خلاصه و جمع بندی نتایج پژوهش بر اساس فرضیه های تحقیق
۹۲	۴-۳ بررسی و تحلیل آزمونهای رگرسیون
۹۶	۴-۴ خلاصه فصل
۹۸	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۹۸	۵-۱ مقدمه
۹۸	۵-۲ نحوه شکل گیری سوالات و فرضیات
۹۹	۵-۳ روش شناختی پژوهش
۹۹	۵-۴ یافته های تحقیق
۱۰۱	۵-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۰۴	۵-۶-۱ پیشنهادهای تحقیق
۱۰۴	۵-۶-۱ پیشنهاد های کاربردی بر پایه یافته های تحقیق
۱۰۵	۵-۶-۲ پیشنهادهایی برای پژوهشهای بعدی
۱۰۷	فهرست منابع
۱۰۷	منابع فارسی
۱۱۱	منابع انگلیسی
۱۱۶	Abstract

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی	۱۵
جدول ۱-۳: توزیع فراوانی جامعه آماری بر حسب نوع قرارداد	۷۲
جدول ۲-۳: مشخصه های نکویی برازش مقیاس توانمندسازی روانشناختی	۷۵
جدول ۳-۳: بارهای عاملی سوالات مقیاس توانمندسازی	۷۵
جدول ۴-۳: مشخصه های نکویی برازش مقیاس پاسخگویی	۷۷
جدول ۵-۳: بارهای عاملی سوالات مقیاس پاسخگویی	۷۷
جدول ۶-۳: مشخصه های نکویی برازش مقیاس عملکرد	۷۹
جدول ۷-۳: بارهای عاملی سوالات عملکرد	۷۹
جدول ۸-۳: مقیاس درجه بندی سوال های پرسشنامه توانمندسازی و پاسخگویی بر اساس مقیاس لیکرت	۷۹
جدول ۹-۳: مقیاس درجه بندی سوال های پرسشنامه عملکرد	۸۰
جدول ۱-۴: داده های توصیفی به تفکیک جنسیت	۸۳
جدول ۲-۴: داده های توصیفی به تفکیک مدرک تحصیلی	۸۴
جدول ۳-۴: داده های توصیفی به تفکیک سابقه خدمت	۸۵
جدول ۴-۴: داده های توصیفی به تفکیک سن	۸۶
جدول ۵-۴: داده های توصیفی به تفکیک وضعیت تاهل	۸۷
جدول ۶-۴: میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مورد مطالعه	۸۹
جدول ۷-۴: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش	۹۰
جدول ۸-۴: برآورد ضرایب اثرات مستقیم	۹۱
جدول ۹-۴: شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر	۹۲
جدول ۱۰-۴: بررسی فرضیه های تحقیق	۹۲
جدول ۱۱-۴: رگرسیون چند گانه برای پیش بینی عملکرد شغلی از روی مولفه های توانمندسازی روانشناختی	۹۳
جدول ۱۲-۴: آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)	۹۳
جدول ۱۳-۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیر های مستقل معنی دار	۹۳
جدول ۱۴-۴: رگرسیون چند گانه برای پیش بینی پاسخگویی از روی مولفه های توانمندسازی روانشناختی	۹۴
جدول ۱۵-۴: آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)	۹۵
جدول ۱۶-۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیر های مستقل معنی دار	۹۵

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

۸۳.....	نمودار ۱-۴: نمودار ستونی مربوط به جنسیت پاسخگویان
۸۴.....	نمودار ۲-۴: نمودار ستونی مربوط به مدرک تحصیلی پاسخگویان
۸۵.....	نمودار ۳-۴: نمودار ستونی مربوط به سابقه خدمت پاسخگویان
۸۶.....	نمودار ۴-۴: نمودار ستونی مربوط به سن پاسخگویان
۸۷.....	نمودار ۵-۴: نمودار ستونی مربوط به تفکیک وضعیت تاهل

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۵.....	شکل ۱-۱: مدل مفهومی پژوهش.....
۲۱.....	شکل ۱-۲: مدل توانمندسازی اسپریترز.....
۲۲.....	شکل ۲-۲: مدل توانمندسازی رایلی و همکاران.....
۲۳.....	شکل ۳-۲: مدل توانمندسازی اولیو و همکاران.....
۲۴.....	شکل ۴-۲: مدل توانمندسازی مفهومی.....
۲۵.....	شکل ۵-۲: مدل سیستمی توانمندسازی.....
۲۸.....	شکل ۶-۲: ابعاد کلیدی توانمندسازی.....
۵۷.....	شکل ۷-۲: ابعاد پاسخگویی با تاکید بر میزان استقلال و منبع نظارت.....
۵۸.....	شکل ۸-۲: ابعاد مدل جامع پاسخگویی.....
۵۹.....	شکل ۹-۲: چهارچوب ارزشیابی اثربخش در پاسخگویی.....
۷۶.....	شکل ۱-۳: بارهای عاملی سوالات مقیاس توانمندسازی.....
۷۸.....	شکل ۲-۳: بارهای عاملی سوالات مقیاس پاسخگویی.....
۹۱.....	شکل ۱-۴: مدل آزمون شده تحقیق.....

فصل اول

کلیات پژوهش

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

در راستای توصیه های مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی) مبنی بر تحول و توانمندی کارکنان در سازمانها و دانشگاهها و با توجه به اینکه هدف نهایی سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران این است که تا سال ۱۴۰۴ ایران تبدیل به کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و موثر در روابط بین الملل تبدیل شود (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۹۰/۷/۵). بر همین مبنا دانشگاهها نقش حیاتی در کمک به جامعه برای تحقق این چشم انداز دارند و برای کمک به این امر بایستی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی خودشان استفاده کافی ببرند.

برای بهره برداری مطلوب مدیران دانشگاهها از قابلیت های منابع انسانی، رهبری از بالا به پایین کافی نیست و این شیوه رهبری موفقیت مدیریتی را در محل کاری جدید، بویژه دانشگاهها نمی تواند تضمین کند بلکه به چیز بیشتری نیاز است. چیزی که فرصت برای توانمندسازی منابع انسانی دانشگاهها را شامل می شود. رهبران توانمند ساز می دانند که وقتی افراد احساس قدرت کنند تمایل بیشتری پیدا می کنند که تصمیم بگیرند و اقدام لازم را برای انجام موفقیت آمیز کارهایشان به عمل آورند. آنها همچنین درک می کنند که قدرت در سازمان کمیتی نیست که جمع جبری آن مساوی صفر شود، یعنی برای اینکه فرد قدرت به دست آورد، لازم نیست شخص دیگری آنرا از دست بدهد (باقری کراچی، ۱۳۹۱).

در واقع برای غلبه بر پیچیدگیها و شتاب چالشهایی که در محیط امروزی با آنها مواجه می شویم، موفقیت یک سازمان به احتمال زیاد وابسته به این است که تا چه حد می توان کارکنان را توانمند کرد. توانمند سازی^۱ مفهومی نسبتا جدید در ادبیات مدیریت و سازمان است و شاید یکی از بحث انگیزترین مباحث بوده باشد. نظرات صاحب نظران درباره آن متفاوت و گاهی متناقض می باشد. بعضی ها توانمند سازی را به سبب

^۱ Empowerment

تاثیری که بر افراد و عملکرد سازمان دارد بعنوان راه حل جدیدی برای مواجهه با شرایط کنونی که سازمانها در آن قرار گرفته اند می دانند و از آن بعنوان امر مقدس یاد می کنند. توانمند سازی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمانها و انطباق با تغییرات خاص است. محیط کار امروز به افرادی نیاز دارد که بتوانند تصمیمات جدید بگیرند و راه حل ارایه نمایند. بنابراین باید به گونه ای رفتار کنند که هم انتظارات نیروی انسانی و هم اهداف سازمان برآورده شود که این امر از طریق توانمند سازی نیروی انسانی محقق می شود و در صورت بهره گیری از آن، نه تنها تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان بیشتر می شود بلکه در آنها احساس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی و در نتیجه ایجاد یک محیط کاری مثبت می شود (گمینیان، ۱۳۸۵، ص ۱۱۳).

در حال حاضر فاصله اصلی و عمیق میان ملت ها، از حیث دانایی و نادانی است نه دارایی و ناداری. چالش اصلی، نیروی انسانی است و قدرت رقابتی ملتها در گرو کیفیت سرمایه انسانی آنهاست (مرتضوی، ۱۳۷۸، ص ۲۴۲).

یکی از مهمترین چالشهای مدیران عصر حاضر در سازمانها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیتهای بالقوه منابع انسانی است. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را بعنوان راهبردی اثرگذار بر بهبود عملکرد و بهسازی کارکنان معرفی نموده اند و معتقدند توانمندسازی کارکنان یکی از نگرشهای عصر جدید است که امروزه توسط سازمانها بکار گرفته می شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (کنیلا، دنیس^۱، ۱۳۸۳).

توانمند سازی کارکنان مبحث جدیدی است که از دهه ی ۱۹۸۰ در آموزش عالی مورد استفاده قرار گرفته و بر اساس آن، دیگرتنها مدیران و مسئولین آموزش در مقام رهبر آموزشی خدمت نمی کنند و مسئولیت و اختیار پاسخگویی میان او و دیگر کارکنان تقسیم شده است. بنابراین کارکنان دانشگاهها می توانند با پویایی، خلاقیت و نوآوری و با تقویت روحیه تحقیق، تعقل، تفکر، نقد و ابتکار، نقش با عظمت خود را در پیشرفت جامعه ایفا کنند (بابایی، علی اکبر و همکاران، ۱۳۸۰).

۱-۲ بیان مساله

ناتوانی های موجود در انجام وظایف شغلی از مشکلاتی است که جهت بهبود عملکرد شغلی و پاسخگویی افراد در قبال اعمالشان باید بر آن فائق آمد. توانمندسازی یکی از مهمترین ابزارهایی است که منجر به ایجاد این ویژگیها در افراد می شود تا بر ناتوانی های خود در محیط کار فائق آیند. امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف تکنولوژی نیست بلکه در فداکاری، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت تعهد، مسئولیت

¹ Kenila & danis