



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

گرایش منابع انسانی

عنوان:

طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور

استاد راهنما:

دکتر علیرضا امیرکبیری

استاد مشاور:

دکتر فرهاد لشگرآرا

پژوهشگر:

عباس کرکه آبادی

تابستان ۱۳۹۰



Islamic Azad University

Central Tehran Branch

faculty of Management, Department of Public Management

Dissertation for (M.A) on human Resources

Title:

Designing Model of Empowering of Human Resources in Ministry of Interiors

Supervisor:

Dr. Alireza Amirkabiri

Advisor:

Dr. Farhad Lashgarara

Researcher:

Abbas Karkeh Abadi

Summer 2011

تشکر و قدردانی:

از استاد راهنما آقای دکتر علیرضا امیرکبیری و استاد مشاور آقای دکتر فرهاد لشگرآرا به خاطر راهنمایی ها و نظرات راهگشا و سازنده اشان کمال تقدیر و تشکر را دارم.

از تمامی عزیزانی که در مراحل مختلف انجام تحقیق مرا یاری نمودند بخصوص جناب آقای ناوندی مدیرکل محترم توسعه منابع انسانی وزارت کشور تشکر و قدردانی می نمایم.

تقديم به:

- پدر و مادر عزیزم به خاطر زحمات بی دریغشان
- همسرم که سایه مهربانیش مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود
- فرزندانم کیمیا و امیررضا که وجودشان شادی بخش و صفایشان مایه آرامش من است

فصل اول: طرح مسأله

۱-۱ مقدمه.....	۱
۲-۱ بیان مسأله.....	۲
۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۳
۴-۱ اهداف تحقیق.....	۴
۵-۱ چهارچوب نظری تحقیق.....	۵
۶-۱ فرضیات تحقیق.....	۷
۷-۱ متغیرهای تحقیق.....	۷
۸-۱ روش تحقیق.....	۷
۹-۱ جامعه آماری.....	۸
۱۰-۱ نمونه آماری.....	۸
۱۱-۱ روش تجزیه و تحلیل آماری.....	۸
۱۲-۱ قلمرو تحقیق.....	۹
۱۳-۱ تعاریف نظری متغیرها و واژه های کلیدی.....	۹
۱۴-۱ محدودیت های تحقیق.....	۱۵

فصل دوم: مرور ادبیات

۱۷	۱-۲ مقدمه.....
۱۸	۲-۲ تعریف توانمندسازی.....
۲۰	۳-۲ تکنیک ها و ابزارها برای ایجاد توانمندسازی در سازمان ها.....
۲۱	۴-۲ ریشه های تاریخی توانمندسازی.....
۲۲	۵-۲ ارزش های اجتماعی نهفته در نظریه توانمندسازی.....
۲۴	۶-۲ گونه شناسی توانمندسا.....
۲۵	۷-۲ توانمندسازی و قدرت.....
۲۷	۸-۲ چرا توانمندس.....
۲۷	۹-۲ برنامه های توانمندسای.....
۳۰	۱۰-۲ فرایند توانمندسازی.....
۳۱	۱۱-۲ ابعاد.....
۳۳	۱۲-۲ تحقق توانمندسای.....
۳۶	۱۳-۲ عوامل مؤثر بر توانمندسازی.....
۳۶	۱۴-۲ مراحل توانم.....
۳۷	۱۵-۲ دستاوردهای توانمندسازی.....
۳۷	۱۶-۲ کنترل های توانمندسازی.....
۳۸	۱۷-۲ محدودیت ها و موانع توانمندسازي.....
۳۹	۱۷-۲ مدل های توانمندسازی.....
۴۰	- مدل توماس و ولتهاوس.....
۴۱	- مدل توانمندسازی باون و لاولر.....
۴۲	- مدل توانمندسازی اسپریتزر.....
۴۵	- مدل توانمندسازی خود اثربخشی باندورا.....
۴۵	- مدل آرمانی توانمندسازی نولر.....
۴۶	- مدل توانمندسازی کوپین و اسپریتزر.....
۴۸	- مدل والاس و ا.....
۴۸	- مدل توانمندسازی کانگر و کان.....

۵۰	مدل چهار مرحله ای توانمندسازی تری ویلسون
۵۱	مدل توانمندسازی بلانچارد و زیگارمی
۵۳	مدل توانمندسازی فورد و فوتلر
۵۵	۱۹-۲ تعریف توانمندسازی منابع انسانی
۵۶	۲۰-۲ استراتژی های اصلی مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی
۵۶	۲۱-۲ شرایط سازمانی
۵۷	داشتن اهداف روشن
۵۸	نظام پاداش
۶۰	ارزیابی عملکرد
۶۱	دسترسی به منابع
۶۲	ساختار سازمانی
۶۳	آموزش
۶۶	۲۲-۲ راهبردهای مدیریتی
۶۸	اعتمادسازی
۶۹	سبک رهبری
۷۰	کارتیمی
۷۱	ارتقاء شغلی
۷۲	دادن استقلال
۷۳	جو مشارکتی
۷۳	۲۳-۲ منابع خودکارآمدی
۷۵	تجربه موفق شغلی
۷۷	حمایت کردن
۷۷	الگوسازی
۷۹	برانگیختگی (انگیزش)
۸۲	تعهد سازمانی
۸۳	خلاقیت
۸۵	بینش محوری (بصیرت)
۸۶	۲۴-۲ پیشینه تحقیق

فصل سوم: روش تحقیق

۹۱	۱-۳ مقدمه
۹۱	۲-۳ روش تحقیق
۹۱	۳-۳ جامعه آماری

۹۲	۴-۳ حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۹۲	۵-۳ ابزار تحقیق.....
۹۳	۶-۳ روایی و پایایی ابزار تحقیق.....
۹۴	۱-۶-۳ روایی ابزار سنجش.....
۹۴	۲-۶-۳ پایایی ابزار سنجش.....
۹۵	۷-۳ متغیرهای تحقیق.....
۹۶	۸-۳ فرضیه های پژوهش.....
۹۶	۹-۳ روش های جمع آوری اطلاعات.....
۹۶	۱۰-۳ روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

۹۹	۱-۴ مقدمه.....
----	----------------

بخش اول: آمار توصیفی

۹۹	۲-۴ ویژگی های شخصی پاسخگویان.....
۱۰۱	۳-۴ دیدگاه کارکنان در خصوص توانمندسازی منابع انسانی.....
۱۰۳	۴-۴ دیدگاه کارکنان درباره میزان تأثیر شرایط سازمانی در توانمندسازی.....
۱۰۶	۵-۴ دیدگاه کارکنان درباره میزان تأثیر راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی.....
۱۰۹	۶-۴ دیدگاه کارکنان درباره میزان تأثیر منابع خودکارآمدی در توانمندسازی.....

بخش دوم: آمار استنباطی

۱۱۲	۷-۴ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق و توانمندسازی.....
۱۱۳	۸-۴ شناسایی عوامل تبیین کننده توانمندسازی منابع انسانی.....
۱۱۴	۹-۴ تبیین مدل علی توانمندسازی از دیدگاه کارشناسان و مدیران عملیاتی.....

فصل پنجم: خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۲۰	۱-۵ خلاصه.....
-----	----------------

۱۲۲	۲-۵ نتیجه گیری.....
۱۲۲	۱-۲-۵ آمار توصیفی.....
۱۲۵	۲-۲-۵ آمار استنباطی.....
۱۲۷	۳-۵ پیشنهادها.....
۱۲۷	الف- ابعاد توانمندسازی.....
۱۲۷	ب- منابع خودکارآمدی.....
۱۲۸	ج- راهبردهای مدیریتی.....
۱۲۸	د- شرایط سازمانی.....
۱۲۹	۴-۵ پیشنهادهای جانبی.....
۱۲۹	۵-۵ پیشنهادها برای تحقیقات آتی.....
۱۳۱	فهرست منابع.....

فهرست جداول

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۳۳	۱-۲- پنج بعد هسته ای توانمندی سازی
۸۱	۲-۲- تئوری های انگیزشی و افزوده های مهم آنها
۹۵	۱-۳- ضریب آلفا کرونیباخ پرسشنامه
۱۰۰	۱-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مقطع تحصیلی
۱۰۱	۲-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع استخدام
۱۰۲	۳-۴- دیدگاه کارشناسان و مدیران در ارتباط با توانمندی سازی منابع انسانی
۱۰۳	۴-۴- اوایت بندی دیدگاه های کارشناسان و مدیران عملیاتی درباره توانمندی سازی
۱۰۴	۵-۴- دیدگاه کارشناسان و مدیران درباره تاثیر شرایط سازمانی در توانمندی سازی
۱۰۵	۶-۴- اولویت بندی دیدگاه ها از میزان تاثیر شرایط سازمانی در توانمندی سازی
۱۰۶	۷-۴- دیدگاه کارکنان در ارتباط با تاثیر راهبردهای مدیریتی در توانمندی سازی
۱۰۸	۸-۴- الویت دیدگاه ها درباره میزان تاثیر راهبردهای مدیریتی در توانمندی سازی
۱۰۹	۹-۴- دیدگاه کارکنان در ارتباط با تاثیر منابع خودکار آمدی در توانمندی سازی
۱۱۱	۱۰-۴- دیدگاه های کارکنان از میزان تاثیر منابع خودکار آمدی در توانمندی سازی
۱۱۲	۱۱-۴- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق با توانمندی سازی
۱۱۳	۱۲-۴- مراحل مختلف ورود متغیرهای مستقل در تحلیل رگرسیون
۱۱۳	۱۳-۴- ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون
۱۱۵	۱۴-۴- محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر توانمندی سازی
۱۱۵	۱۵-۴- اثرات مستقیم و غیر مستقیم راهبردهای مدیریتی و شرایط سازمانی بر منابع خودکار آمدی
۱۱۶	۱۶-۴- اثرات مستقیم و غیر مستقیم منابع خودکار آمدی و شرایط سازمانی بر راهبردهای مدیریتی
۱۱۷	۱۷-۴- محاسبه مستقیم و غیر مستقیم منابع خودکار آمدی و راهبردهای مدیریتی بر شرایط سازمانی
۱۱۷	۱۸-۴- تاثیرات متغیرهای مستقل بر توانمندی سازی منابع انسانی

فهرست اشکال و نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۶	۱-۱- مدل مفهومی تحقیق
۲۴	۱-۲- نمودار گونه شناسی توانمندسازی
۴۱	۲-۲- مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس
۴۲	۳-۲- مدل توانمندسازی باون و لاولر
۴۴	۴-۲- مدل توانمندسازی اسپریتزر
۴۶	۵-۲- مدل توانمندسازی نولر
۴۷	۶-۲- مدل توانمندسازی کویین و اسپریتزر
۵۰	۷-۲- مدل توانمندسازی کانگر و کانگو
۵۵	۸-۲- مدل توانمندسازی فورد و فوتلر
۱۱۸	۱-۴- مدل علی حاصله از تحلیل مسیر

بسمه تعالی

دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۲۱۰۸۸۲۰۴۱
عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد: طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور		
نام و نام خانوادگی دانشجو: عباس کرکه آبادی	تاریخ شروع پایان نامه: بهمن ۱۳۸۹	تاریخ اتمام پایان نامه: تیرماه ۱۳۹۰
شماره دانشجویی: ۸۸۰۶۵۰۶۴۵۰۰		
رشته تحصیلی: مدیریت دولتی - منابع انسانی		
استاد راهنما: علیرضا امیرکبیری		
استاد مشاور: فرهاد لشگرآرا		
آدرس و شماره تلفن: گلبرگ - کرمان جنوبی- کوچه ثامن- پلاک ۳۸- واحد ۱۲		
<p>چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش‌های اجرا و نتایج به دست آمده): در بین عوامل تولید (زمین، فناوری و سرمایه) نیروی انسانی مهمترین و با ارزشترین عامل محسوب می شود. با توجه به اینکه نیروی انسانی نقش کلیدی در توانمندسازی دارد، این تحقیق با هدف طراحی و تبیین مدل علی توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت. این تحقیق کاربردی و به لحاظ روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق ۴۳۹ نفر از کارشناسان و مدیران عملیاتی ستاد مرکزی وزارت کشور می باشد که ۱۴۹ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار عمده تحقیق پرسشنامه می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS19 صورت گرفت. یافته ها نشان داد که دیدگاه اکثر پاسخگویان ۵۷/۷٪ نسبت به توانمندسازی منابع انسانی در حد متوسط می باشد. به نظر اکثر افراد تاثیر منابع خودکارآمدی، شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی بر توانمندسازی منابع انسانی در حد زیادی می باشد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که متغیرهای مذکور حدود ۲۰٪ از واریانس توانمندسازی منابع انسانی را تبیین کردند که در این بین منابع خودکارآمدی بیشترین تاثیر را در توانمندسازی داشته است.</p>		

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است

مناسب نیست

تاریخ و امضاء

فصل اول
طرح مساله

سراسر زندگی امروزی انسان توأم با تحولات و دگرگونی های شگفت انگیز و پیچیده می باشد. در این محیط جدید و دایم التغيير، سازمان ها به عنوان زیر مجموعه ای از این محیط تحت تأثیر این تحولات و دگرگونی ها قرار می گیرند و برای این که بتوانند در این دنیای رقابتی خودشان را حفظ کنند و از گردونه رقابت ها خارج نشوند باید خودشان را برای رویارویی با این تحولات و دگرگونی های عظیم و پیچیده آماده نمایند. عنصر اصلی این آمادگی منابع انسانی سازمان می باشد. امروزه نقش و اهمیت منابع انسانی بر هیچ کس پوشیده نیست، در بین عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، تکنولوژی، سرمایه) با ارزش ترین، کمیاب ترین، نادرترین عامل نیروی انسانی است. عدم توجه به بهره وری منابع انسانی و توجه بیش از اندازه به دیگر عوامل نه تنها باعث کاهش کارایی و اثر بخشی در سازمان می گردد. بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می شود. از مهمترین چالش های مدیران حاضر در سازمان ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه انسانی موجود است در اغلب سازمان ها از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند به عبارتی دیگر افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار بیشتری در محیط سازمانی دارند، اما به دلایلی از این قابلیت ها بهره برداری نمی شود.

توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد. علاوه بر این باعث می شود تا کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود. بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند؛ احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزشمندی را دنبال می کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود (عبدلهی و نوه ابراهیم، ۱۳۵۸).

۱-۲- بیان مسأله

شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت ها و انگیزه هایشان تشکیل می دهد. امروزه برخورداری از چنین ثروتی، از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه پیش رو منشأ اصلی برتری رقابتی در تکنولوژی جدید ریشه نخواهد داشت بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی کار خواهد بود.

در حقیقت توانمندسازی یک راهبرد مؤثر و پیشگام است و برای کارکنان فرصت آفرینی می کند. در واقع بار مسئولیت آنها را افزایش می دهد تا نتیجه بهتر حاصل شود. توان افزایش آسان نیست اما نیروی انسانی با وجود افزایش بار مسئولیت شان از آن استقبال می کنند زیرا شادمانی و نشاط آنها به سبب احساس مشارکت، مالکیت و بالندگی افزایش می یابد. ولی متأسفانه شمار رهبران و گروههایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است. عصاره توان افزایش از استحصال آزاد سازی دانایی، تجربه و نیروی انگیزشی موجود بر کارکنان به دست می آید که پیش از این بخش بزرگی از آن بی استفاده و دست

نخورده باقی می ماند و از آنجایی که منابع انسانی نقش کلیدی در توانمندسازی دارند، در واقع منابع انسانی است که با استفاده از توانایی برای کارکردن به سازمان قدرت آفرینش و خلاقیت می بخشد. مسلماً بدون این نیروی کارآمد، ابزار چیزی جامد و بی جان بیش نبوده و نیستند (اسمیت، ۱۳۸۱، ۱۴).

در این دوره جهانی شدن توانمندسازی کارکنان امری ضروری برای موفقیت و بقای سازمان است (Ongori, 2009, 12).

توانمندسازی یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده که کمتر به آن توجه شده ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است اما علیرغم بحث های فراوان درباره ی فوائد توانمندسازی، بهره برداری از آن اندک و ناچیز است. هر چند توانمندسازی به مدیران این امکان را می دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند اما متأسفانه تعداد مدیران و گروه هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است (بلانچارد و دیگران، ۱۳۷۹، ۱۱).

وزارت کشور به عنوان یک دستگاه حاکمیتی در کشور وظیفه برقراری امنیت داخلی، برگزاری انتخابات، بررسی و برنامه ریزی مسائل اجتماعی، سیاسی، انتظامی و... را بر عهده داشته که در این میان مدیران ستادی و استانی در سطح کشور همانند استانداران، فرمانداران، بخشداران و کارکنان زیر مجموعه آن می بایست توانایی لازم در اجرای امور فوق الذکر را داشته باشند.

سیاستهای تعدیل نیروی انسانی بدون وجود راهبردی مناسب جهت پرورش و توسعه منابع انسانی موجب شد تا بر اساس این تحقیق به یک مدل اجرایی در جهت توانمندسازی منابع انسانی گام برداریم.

لذا این تحقیق به منظور طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور انجام گردیده است.

با توجه به این که رویکرد وزارت کشور ساماندهی نیروی انسانی و افزایش بهره وری منابع انسانی است. توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از راهکارهای مؤثر مدیریتی مطرح شده است لذا طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور و ارائه راهکارهای موضوع مسأله اصلی این تحقیق محسوب می گردد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف پذیری سازمان ها را برای تأمین بقایشان امری ضروری ساخته است و توانمندسازی و دادن آزادی عمل به کارکنان، یکی از راهبردهای اساسی افزایش عملکرد و تأمین بقاء در سازمان های امروزی است (گودرزی و گمینیان، ۱۳۸۱).

توانمندسازی منابع انسانی یکی از ابزارهای مؤثر برای بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آن ها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است.

بنابراین پرورش کارکنانی که دارای توان خود مدیریتی باشند یک پارادایم جدید می باشد که در این پارادایم مزایای توانمندسازی هم کارکنان هم مدیران منتفع خواهند شد. توانمندسازی با ایجاد احساس کفایت نفس و به وجود آمدن فضای آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را به وجود خواهد آورد تا

توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم نمایند. از سوی دیگر توانمندسازی با پرورش کارکنان با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل مناسب نشان دهند.

پیتر دراکر از سده بیست و یکم به عنوان چالش خود مدیریتی یاد می‌کند. به اعتقاد وی تأکید از کنترل مدیریتی کارکنان به سمت عدم تمرکز و مهیا نمودن فرصت لازم برای کارکنان تا از نفوذ بیشتری برخوردار گردند، تغییر یافته است. بسیاری از سازمان‌ها از تلاش برای استفاده کامل از ظرفیت‌های منابع انسانی‌شان با این طرز تفکر که مدیران باید تصمیمات را اتخاذ و کارکنان بدون چون و چرا پذیرفته و اجراء کنند، وداع کرده‌اند (وتن و کمرون، ۱۳۸۱، ۱۵).

تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌هایی که توانمندسازی کارکنان را در پیش گرفته‌اند به مزایای متعددی از جمله (افزایش سطح عملکرد و بهره‌وری، افزایش سطح رضایتمندی کارکنان و ارباب رجوع، افزایش احساس مثبت کارکنان در مورد شغلشان، افزایش احساس تعهد و تعلق کارکنان، افزایش حس خود مدیریتی، افزایش سطح دانش شغلی و مهارت کارکنان) دست یافته‌اند.

و در نهایت، دلیل انتخاب این موضوع استفاده از تکنیک‌های نوین توانمندسازی در راستای طرح ساماندهی منابع انسانی در وزارت کشور برای پرورش نیروی انسانی و استفاده از آن‌ها در بخش‌های مختلف سازمان که بتوانند در جهت اهداف سازمانی یعنی اقدامات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، امنیتی، انتظامی و انتخابات گام بردارند به شدت احساس می‌گردد. لذا طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور امری ضروری می‌باشد.

۴-۱- اهداف تحقیق

اهداف این تحقیق به دو صورت کلی و اختصاصی به شرح ذیل مطرح می‌شود.

هدف کلی این تحقیق طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور می‌باشد.

اهداف اختصاصی تحقیق نیز عبارتند از:

- بررسی همبستگی راهبردهای مدیریتی و توانمندسازی منابع انسانی

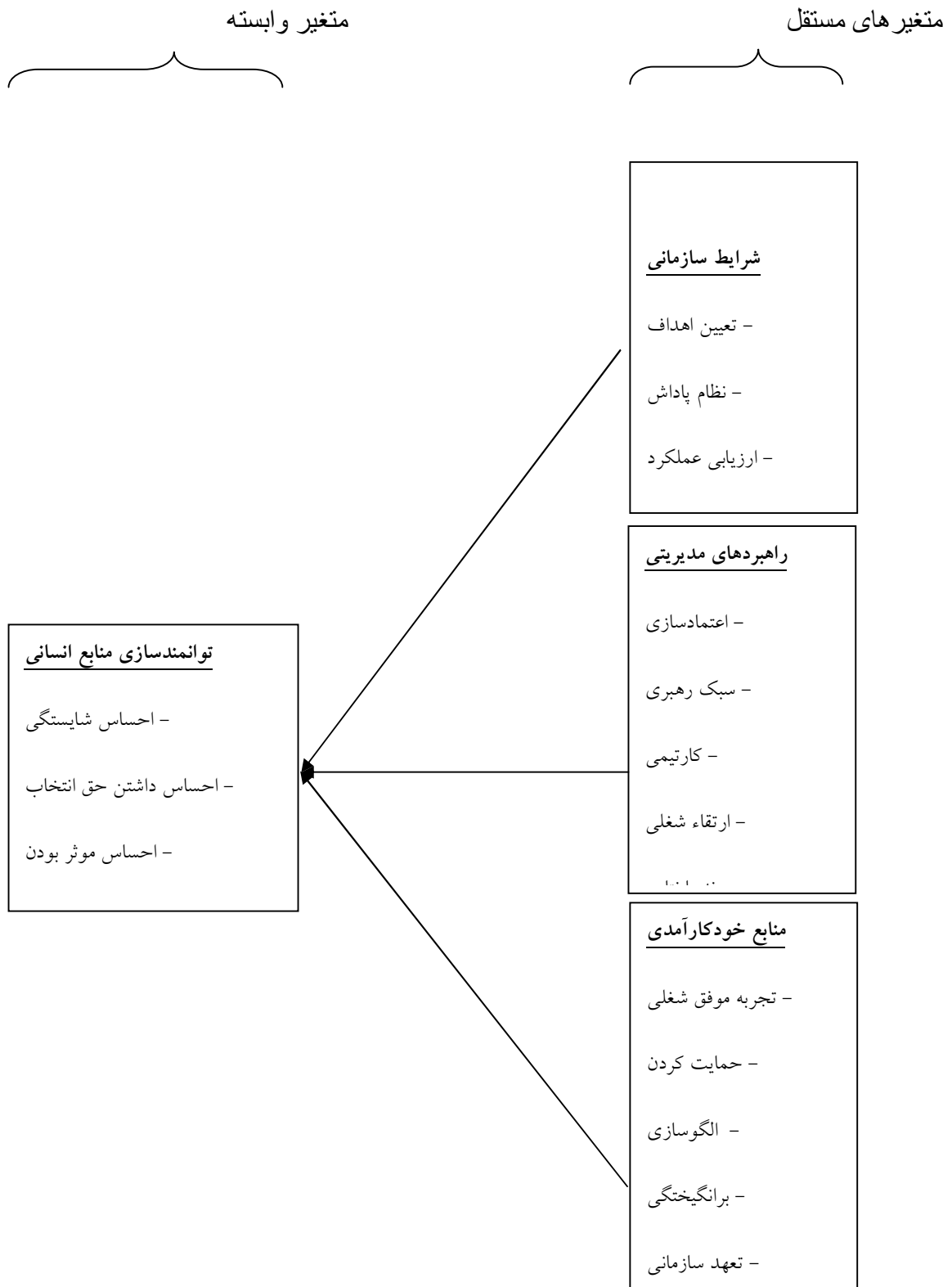
- بررسی همبستگی منابع خودکارآمدی و توانمندسازی منابع انسانی

- بررسی همبستگی شرایط (محیط) سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی

۵-۱- چهارچوب نظری تحقیق

توانمندسازی منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته متأثر از عوامل متعدد محیط سازمانی، راهبردهای مدیریتی، منابع خودکارآمدی می‌باشد. این عوامل متعدّد عبارتند از: بیان روشن اهداف، نظام پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، دسترسی به منابع، ساختار سازمانی، آموزش، اعتمادسازی، سبک رهبری، ارتقاء شغلی، کار تیمی، پیوند با نتایج، استقلال و آزادی عمل، مدیریت مشارکتی، تجربه موفق شغلی، حمایت کردن، الگوسازی، برانگیختگی، تعهد سازمانی، خلاقیت و بصیرت می‌باشد.

در این پژوهش از مدل توانمندسازی کانگر و کانگو به عنوان مدل پایه برای تعیین میزان تأثیر شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و منابع خودکارآمدی بر توانمندسازی منابع انسانی با افزودن چند شاخص بمنظور استفاده مدیران به خصوص مدیرکل منابع انسانی در وزارت کشور استفاده شده است. در این مدل، توانمندسازی منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته متأثر از سه دسته از عوامل (راهبردهای مدیریتی، شرایط (محیط) سازمانی، منابع خودکارآمدی) که هر کدام از این عوامل به عنوان یک متغیر مستقل در نظر گرفته شده اند.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (تعدیل شده از مدل توانمندسازی کانگر و کاننگو (۱۹۹۸))

۱-۶- فرضیات پژوهش

- بین راهبردهای مدیریتی و توانمندسازی منابع انسانی رابطه وجود دارد.
- بین منابع خود کارآمدی و توانمندسازی منابع انسانی رابطه وجود دارد.
- بین شرایط (محیط) سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی رابطه وجود دارد.

۱-۷- متغیرهای تحقیق

۱-۷-۱- متغیر وابسته

متغیر وابسته در این تحقیق توانمندسازی منابع انسانی می باشد که ابعاد آن (احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس معنی دار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران) در قالب طیف ۵ گزینه ای لیکرت سنجیده می شود.

۱-۷-۲- متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل در این تحقیق شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و منابع خود کارآمدی است. به طوری که هر یک از آنها شاخص هایی دارد که این شاخص ها نیز در قالب طیف ۵ گزینه ای لیکرت مورد سنجش قرار می گیرد.

۱-۸- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی است بدان دلیل که نتایج آن برای مدیران، به خصوص مدیر منابع انسانی قابل استفاده است. از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها غیر آزمایشی و از نوع علی است. غیر آزمایشی از آن جهت که دستکاری متغیرهای مستقل امکان پذیر نیست و از آنجائیکه بدنبال بررسی روابط و تبیین مدل علی می باشد، از نوع علی است

۱-۹- جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان و مدیران عملیاتی (رسمی و پیمانی) می باشد که مشتمل بر ۳۵۰ کارشناس و ۸۹ نفر مدیر عملیاتی می باشد که در مجموع شامل ۴۳۹ نفر می باشند.

۱-۱۰- نمونه آماری