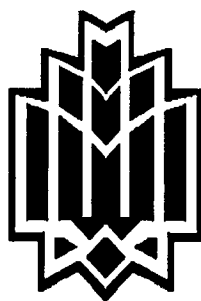




1442.

بسمه تعالی



دانشگاه تربیت معلم
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

موضوع:

بررسی رابطه راهبردهای مدیریتی و شرایط سازمانی با توانمندسازی مدیران
مدارس شهر همدان در سال تحصیلی ۱۳۸۷_۱۳۸۸

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر بیژن عبدالمهی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر نوه ابراهیم

مؤسسه تخصصی
تربیت مدرس

۱۳۸۹ / ۸ / ۲

پژوهشگر:

سکینه اشرفی فشی

تیر، ۱۳۸۸

۱۴۴۵۰۰



دانشگاه تربیت معلم

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی - گروه مدیریت آموزشی

این پایانامه با عنوان "بررسی رابطه‌ی راهبرد های مدیریتی و شرایط سازمانی با توانمند سازی مدیران مدارس شهر همدان" در سال ۱۳۸۷-۸۸ به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی توسط خانم سکینه اشرفی فشی گرد آوری و تهیه شده است، در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۴/۱۴ در حضور هیات داوران پس از دفاع با نمره ۱۸/۳۰ و درجه عالی پذیرفته شد.

اعضا هیات داوران :

استاد راهنما : جناب آقای دکتر بیژن عبد اللهی

استاد مشاور : جناب آقای دکتر عبد الرحیم نوه ابراهیم

داور داخلی : جناب آقای دکتر محمد رضا بهرنگی

داور خارجی : جناب آقای دکتر عزت الله نادری

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

جناب آقای دکتر محمد رضا بهرنگی

ن و القله و ما یصطرون

قسم به قلم و آن چه تا ابد بر لوح محفوظ خواهد نگاشت

سپاس خدایی را که علم و دانایی آفرید و آن گاه برگزیدگان خویش را برانگیخت و بدین وسیله راه تعلیم و تربیت و فرهیختگی را برای انسان گشود تا بتواند طریق رستگاری را پیمایند و آن گاه ندا کرد که آیا آنان که می دانند با آنان که نمی دانند یکسانند؟.

مجموعه حاضر مرهون تلاش و کوشش همه کسانی است که از ابتدا تا کنون مرا در راه کسب علم و دانش یاری کردند تا بتوانم طریق تعلیم و تربیت را فرا گیرم، در این جا لازم می دانم تا از همه آن مهربانان که در این طریق مرا یاری نمودند سپاسگزاری نمایم .

از زحمات بی دریغ، تلاش های بی وقفه و راهنمایی های ارزشمند جناب آقای دکتر بیژن عبدالهی که سهم انکار ناپذیری در به ثمر رسیدن این مجموعه داشته اند از صمیم قلب سپاسگزارم و نیز از مشاورت استاد محترم دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم کمال قدر دانی را دارم .

از پدر بزرگوارم به پاس عاطفه سرشار و گرمای امید بخش وجودش که در این روزگاران بهترین پشتیبان است و به پاس محبت بی دریغش که هرگز فروکش نمی کند سپاسگزارم.

چکیده تحقیق

توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است.

این تحقیق با هدف بررسی رابطه راهبرد های مدیریتی و شرایط سازمانی با توانمندسازی مدیران در مدارس شهرستان همدان انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران مدارس شهر همدان که ۵۷۰ نفر بودند، از این تعداد نمونه ای به حجم ۲۲۰ نفر (۱۱۴ مرد ۱۰۶ زن) با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. روش تحقیق در این مطالعه روش همبستگی است و از یک پرسش نامه محقق ساخته جهت تعیین رابطه شرایط سازمانی و راهبرد های مدیریتی با توانمندسازی و تعیین میزان توانمندسازی مدیران استفاده شده است. از روش روایی محتوایی و آلفای کرباخ به ترتیب برای تعیین روایی و پایایی پرسش نامه استفاده شده است. ضریب پایایی ابعاد توانمندسازی ۰/۹۲۶ و ضریب پایایی شرایط سازمانی و راهبرد های مدیریتی مرتبط با توانمندسازی مدیران ۰/۸۲۴ است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر آمار توصیفی، از روشهای مختلف آمار استنباطی از قبیل آزمون Z ، روش همبستگی پیرسون، و آزمون آنووا و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج تحقیق نشانگر آن است که بین شرایط سازمانی (وجود اهداف روشن، دسترسی به منابع سازمانی، ارزیابی عملکرد و فرهنگ سازمانی) و راهبرد های

مدیریتی (دسترسی به اطلاعات و رهبری تحولی) با توانمندسازی مدیران مدارس شهر همدان

همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

فهرست مطالب

عنوان..... صفحه

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه ۱

بیان مسئله ۱

اهمیت و ضرورت ۶

هدف کلی ۷

اهداف جزئی ۷

سوالات تحقیق ۸

تعریف اصطلاحات ۹

فصل دوم: پیشینه تحقیق

مقدمه ۱۵

اهمیت و ضرورت توانمند سازی ۱۶

تاریخچه توانمند سازی در آموزش و پرورش ۱۸

مفهوم توانمندسازی ۲۱

توانمندسازی و قدرت ۲۵

ابعاد توانمندسازی ۳۴

تصمیم گیری ۳۴

خودکارآمدی ۳۸

۴۱ استقلال
۴۳ مقام و موقعیت
۴۵ رشد حرفه ای
۴۵ موثر بودن
۴۹ مزایایی توانمندسازی مدیران مدرسه
۵۱ توانمندسازی و مدیریت مبتنی بر مدرسه
۵۳ موانع توانمند سازی مدیران مدرسه
۵۷ عوامل مرتبط بر توانمند سازی
۵۹ الف) شرایط سازمانی
۵۹ (۱) اهداف روشن
۶۰ (۲) ساختار سازمانی
۶۴ (۳) ارزیابی عملکرد
۶۷ (۴) فرهنگ سازمانی
۷۰ (۵) دسترسی به منابع
۷۲ ب) راهبرد های مدیریتی
۷۳ (۱) سهیم شدن در اطلاعات
۷۵ (۲) رهبری تحولی
۷۶ الگو های توانمندسازی
۸۰ الگوی دنیس کینلا
۸۱ الگوی توانمندسازی کانگر کانگو

۸۳	الگوی توانمندسازی توماس و ولتهاوس
۸۸	الگوی توانمندسازی اسپریتزر
۹۰	الگوی توانمندسازی فورد و فوتلر
۹۳	الگوی چهار مرحله ای توانمندسازی ویلسون
۹۵	الگوی باندورا
۹۶	الگوی کوئین و اسپریتزر
۹۷	الگوی توانمندسازی فاکس
۹۹	الگوی والاس و استروم
۱۰۰	الگوی توانمندسازی دیوید پیتز
۱۰۱	الگوی سیستمی توانمندسازی
۱۰۳	الگوی توانمندسازی روانشناختی عبدالهی
۱۰۵	پیشینه تحقیق
۱۰۵	پیشینه تحقیق در ایران
۱۰۷	پیشینه تحقیق خارج از ایران
۱۱۵	جمع بندی

فصل سوم: روش تحقیق

۱۱۹	مقدمه
۱۱۹	روش تحقیق
۱۱۹	جامعه آماری
۱۲۰	نمونه و روش نمونه گیری

۱۲۰	روش گردآوری اطلاعات.....
۱۲۲	ابزار های گرد آوری اطلاعات.....
۱۲۵	روایی ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۱۲۵	پایای ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۱۲۷	روش تجزیه و تخیل داده های پژوهش.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل

۱۲۹	مقدمه.....
۱۲۹	بخش اول - تحلیل توصیفی داده ها.....
۱۳۵	بخش دوم - بررسی سوالات پژوهش.....

فصل پنجم: نتیجه گیری

۱۴۶	مقدمه.....
۱۴۶	خلاصه تحقیق.....
۱۴۵	نتایج تحلیل سوالات.....
۱۵۲	پیشنهاد های تحقیق.....
۱۵۳	محدودیت های تحقیق.....
	فهرست منابع.....
	پیوست ها.....

فهرست اشکال

۳۱	شکل شماره (۱-۲) منابع قدرت مدیران آموزشی.....
----	---

- شکل شماره (۲-۲) الگوی توانمندی سازی کینلا..... ۸۱
- شکل شماره (۳-۲) الگوی توانمندی سازی کانگر و کانگو..... ۸۳
- شکل شماره (۴-۲) الگوی توانمندی سازی روانشناختی توماس ولتهاوس..... ۸۷
- شکل شماره (۵-۲) الگوی توانمندی سازی روانشناختی اسپریتزر..... ۸۹
- شکل شماره (۶-۲) الگوی توانمندی سازی فورد و فوتلر..... ۹۲
- شکل شماره (۷-۲) الگوی توانمندی سازی فاکس..... ۹۸
- شکل شماره (۸-۲) الگوی توانمندی سازی والاس و استروم..... ۹۹
- شکل شماره (۹-۲) الگوی سه بعدی ساختار، رفتار، زمینه..... ۱۰۲
- شکل شماره (۱۰-۲) الگوی توانمندی سازی روان شناختی عبدالهی..... ۱۰۴

فهرست نمودار ها

- نمودار شماره (۴-۱) شاخص های درصد فراوانی و نمودار ستونی بر حسب ۱۳۰
- نمودار شماره (۴-۲) شاخص های درصد فراوانی و نمودار ستونی بر حسب نوع مدرسه
..... ۱۳۲
- نمودار شماره (۴-۳) درصد فراوانی و نمودار ستونی بر حسب سطح مدرسه ۱۳۴

فهرست جداول

- جدول شماره (۲-۱) ابعاد توانمندی سازی مدیران..... ۱۱۶
- جدول شماره (۳-۱) جامعه آماری بر اساس جنسیت و سطح مدارس و نوع مدرسه ۱۲۰
- جدول شماره (۳-۲) نمونه آماری بر اساس جنسیت و سطح مدارس و نوع مدرسه ۱۲۲
- جدول شماره (۳-۳) فهرست شاخص های توانمندی سازی مدیران و سئوالات مربوط به آن
..... ۱۲۴

جدول شماره (۳-۴) فهرست شاخص های عوامل مرتبط با توانمندسازی مدیران و سئوالات

مربوط به آن ۱۲۵

جدول شماره (۳-۵) صریب آلفا کرونباخ مقیاس ها و پرسشنامه ۱۲۷

جدول شماره (۴-۱) جدول توزیع فراوانی بر حسب جنسیت ۱۲۹

جدول شماره (۴-۲) جدول توزیع فراوانی بر حسب نوع مدرسه ۱۳۰

جدول شماره (۴-۳) جدول توزیع فراوانی بر حسب دوره تحصیلی ۱۳۱

جدول شماره (۴-۴) میزان توانمندی مدیران به صورت کلی و در هر یک از ابعاد شش گانه

..... ۱۳۳

جدول شماره (۴-۵) ماتریس همبستگی راهبرد های مدیریتی با توانمندسازی مدیران به

صورت کلی و در هر یک از ابعاد شش گانه ۱۳۵

جدول شماره (۴-۶) خلاصه رگرسیون پیش بینی کننده متغیر های مربوط با توانمندسازی

..... ۱۳۶

جدول شماره (۴-۷) B و T سطح معنی داری متغیر های پیش بینی کننده توانمندسازی

..... ۱۳۶

جدول شماره (۴-۸) ماتریس همبستگی شرایط سازمانی با توانمندسازی مدیران به صورت

کلی و در هر یک از ابعاد شش گانه ۱۳۸

جدول شماره (۴-۹) خلاصه رگرسیون پیش بینی کننده متغیر های مربوط با توانمندسازی

..... ۱۳۹

جدول شماره (۴-۱۰) B و T سطح معنی داری متغیر های پیش بینی کننده توانمندسازی

..... ۱۴۰

جدول شماره (۴-۱۱) خلاصه رگرسیون پیش بینی کننده متغیر های مربوط با توانمندی سازی

۱۴۱.....

جدول شماره (۴-۱۲) T و B سطح معنی داری متغیر های پیش بینی کننده توانمندی سازی

۱۴۱.....

جدول شماره (۴-۱۳) میزان توانمندی سازی مدیران مدارس بر اساس دوره های مختلف

تحصیلی..... ۱۴۲.....

جدول شماره (۴-۱۴) جدول میزان توانمندی سازی مدیران بر اساس جنسیت..... ۱۴۳.....

جدول شماره (۴-۱۵) جدول میزان توانمندی سازی مدیران بر اساس نوع مدرسه ۱۴۴

فصل اول :

کلیات تحقیق

نظام های آموزش و پرورش طی دهه های پایانی قرن بیستم، هم جهت با تحولات فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی این دوران به الگوهای مشارکتی و غیر متمرکز گرایش داشته اند (پرداختچی، ۱۳۸۱، ساکی، ۱۳۸۲، بازرگان ۱۳۸۶). این الگوها، به نحوی زاده تحولات محیط و تغییر نگرش و انتظارات جامعه هستند. "ساختار انعطاف پذیر تر آموزش و پرورش نوید بخش مشارکت بیشتر طبقات متفاوت جامعه، والدین، مدیران، معلمان و کارکنان اداری مدارس و دانش آموزان در فرایند تصمیم گیری بوده و اثربخشی و کارآمدی نظام را به ارمغان می آورد. از سوی دیگر از آنجا که این تغییرات بیش از هر چیز بر واگذاری اختیارات بیشتر به مدارس یا تفویض اختیار تصمیم گیری درباره مسائل مربوط به مدارس به خود مدارس و همچنین بر جلب مشارکت افراد و گروه های ذی نفع در هر مدرسه مبتنی بوده، سرانجام استقلال و پاسخ گویی بیشتر مدارس در برابر اهداف مدرسه و جامعه را در پی خواهد داشت" (جعفری مقدم، ۱۳۸۲، ص ۹۸). لازمه ثمربخشی تصمیمات پیچیده در دنیای پر تلاطم کسب و کارهای امروزی مشارکت کارکنان مدرسه در تصمیم گیری است و اگر قرار باشد این تصمیمات به نتایج مطلوب منجر شود، تلاش گروهی همه کارکنان را می طلبد. توانمندسازی پاسخی است به این نیاز سازمان های امروز، در عصر توانمندسازی طرز فکر گذشته چاره ساز نیست. تحقق برنامه های توانمندسازی مستلزم داشتن برنامه، تلاش و شکیبایی است. در واقع توانمندسازی به سفری پر چالش شبیه است.

بیان مسئله

یکی از نهاد های مهم و حساس که وظیفه زمینه سازی ایجاد تغییر و تحول در جامعه را بر عهده دارد نظام آموزش و پرورش است . رسالت این نهاد در راستای ایجاد تغییر و تحول از آن جهت بسیار حساس می باشد که باید در زمینه سازگاری و تطابق با فلسفه و ارزش های حاکم بر جامعه از یک سو و پاسخگویی به نیاز های متنوع دیگر همخوانی ایجاد کند. پیداست که موفقیت آموزش و پرورش در سازگاری و تطابق با محیط پیرامون و نیز زمینه سازی ایجاد تغییر و تحول در جامعه بستگی به آن دارد که نظام آموزشی خود از پویای لازم برخوردار باشد و تغییرات و اصلاحات لازم در آن پیوسته انجام شود . در غیر این صورت تمام تلاش ها منجر به شکست خواهد شد (سنجری، ۱۳۸۲). بهسازی نظام آموزشی از دیر باز موضوعی چالش بر انگیز برای صاحب نظران مدیریت آموزشی و مدیران اجرایی در حوزه آموزش و پرورش به شمار آمده است. تجربه نشان می دهد که اصلاحات از بالا به پایین که از طبقات مختلف اداری می گذرد و به کندی به سطح پایین منتقل می شود هیچ گاه نمی توانند تغییراتی اساسی ایجاد کنند(عبدالهی، ۱۳۸۲).

"در حال حاضر عدم تمرکز و میل به خود گردانی یکی از مشخصه های اصلی کارآمدی مدارس برای پاسخ گویی به نیاز های رو به فزون در جامعه به شمار می آید" (ساکی، ۱۳۸۲، ص ۴۳۰). تفویض اختیار به دیگران طبعاً "مستلزم ترتیبات رسمی جدید در درون مدرسه است که نیازمند تعریف جدیدی از ساختار ها و مسئولیت ها و نقش های افراد مدرسه است (نیکنامی، ۱۳۸۲). نقش مدیریت مدرسه از نقش دستوری مبتنی بر کنترل به نقش رهبری و حمایتی تغییر می کند. در ساختار جدید مدیران نقش مرکزی در ایجاد شرایط تغییر و حمایت از مشارکت معلمان در تصمیم گیریها را بازی می کنند. به منظور موثر بودن مدیران، این نقش ها دوباره باید تعریف شود. مدیر به عنوان

یک رهبر توانمند معلمان را در توسعه مهارت ها و گردآوری اطلاعات، حل مشکل و تصمیم گیری حمایت می کند (رومانش^۱، ۱۹۹۱، به نقل از نیکنامی، ۱۳۸۲). کندی و فنش^۲ (۱۹۹۴) مدیر را به عنوان یک توانا ساز^۳ معرفی می کنند. فلسفه اصلاح گران سیستم آموزشی خواه ناخواه باید به مسئله تواناسازی افراد در مدرسه، اعتماد، سپردن مسئولیت ها و مشارکت فعال آنها تاکید داشته باشد (نیکنامی، ۱۳۸۲). تمرکز بر توانمند سازی راهی برای تغییر مفاهیم اصلاح و رهبری در سازمانهای صنعتی (لاولر^۴، ۱۹۸۹) و آموزش و پرورش (دوک و گان سندر^۵، ۱۹۹۰ شرت و گرر^۶، ۱۹۹۷، مارکس و لویز^۷، ۱۹۹۹) است (اسکرینر و ترول^۸، ۲۰۰۰). تمرکز زدایی و تفویض اختیار در مباحث مدیریت همواره، همراه و ملازم با بحث توانمند سازی است (اندروج دابین^۹، ۱۹۹۸ به نقل از ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶). توانمند سازی و اعطای اختیار به کارکنان یکی از راهبرد های اساسی افزایش عملکرد و تأمین بقاء در سازمان های امروزی است. وتن و کمرون^{۱۰} (۱۹۹۸) اظهار می دارند که توانمند سازی اثر بخشی مدیران را چند برابر می کند. افراد توانمند ابتکارات بیشتر و خدمات کیفی تری ارائه می دهند.

توانمند سازی نیروی انسانی به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های پایین تر سازمان و سهم کردن کارکنان در اطلاعات، دسترسی آنان به منابع سازمانی است (بلانچارد^{۱۱} و همکاران، ۱۹۹۶، ترجمه ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۱، باون و لاولر^{۱۲}، ۱۹۹۲).

-
- 1 - Romanish
 - 2 - Kenedy & finsh
 - 3 - Empowering
 - 4 - lawler
 - 5 - Duke and ganseneder
 - 6 - Shert&greer
 - 7 - Marks & louis
 - 8 - Scribner and Truell
 - 9 - Andrewj. Dubin
 - 10 - Whetten and Cameron
 - 11 - Blanchard & at el
 - 12 - Bowen&lawler

لیث وود^۱ (۱۹۹۳) عقیده دارد که مدیران، معلمان و دانش آموزان باید توانمند سازی را تجربه کنند. توانمندسازی مفهومی چند بعدی است (کوین و اسپریتزر^۲، ۱۹۹۷، توماس ولتهوس^۳، ۱۹۹۰، بورلی و لودمن^۴، ۱۹۹۶). رینهرت و شرت (۱۹۹۲) با استفاده از روش تجربی شش بعد توانمند سازی معلمان را مطرح و اعتبار یابی کردند. این ابعاد عبارتند از تصمیم گیری^۵، رشد حرفه ای^۶، مقام و منزلت کاری^۷ و تأثیر گذاری^۸، استقلال^۹ و خود کارآمدی^{۱۰}. این ابعاد در مطالعات بورلی و لودمن (۱۹۹۶) تأیید شده است و همه آنها در زمینه توسعه آموزش مورد استفاده قرار گرفتند. صاحب نظران و پژوهش گران مدیریت عوامل متعددی را زمینه ساز توانمندی درک شده توسط نیروی انسانی در سازمان می دانند این عوامل عبارتند از: عوامل فردی و شخصی مانند سطح تحصیلات و سابقه خدمت، جنسیت و نژاد، کانون کنترل، ساختار اجتماعی کار و عوامل و شرایط سازمانی مانند دسترسی به منابع، وجود اهداف روشن، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و راهبرد های مدیریتی مانند دسترسی به اطلاعات و رهبری تحولی^{۱۱} (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶، عبد الهی، ۱۳۸۵، جهانیان، ۱۳۸۵، خالوندی، ۱۳۸۵).

رمزدن^{۱۲} (۱۹۹۷) برای توانمند سازی استادان دانشگاه راهبرد های استقلال و آزادی عمل، داشتن اهداف چالش بر انگیز و روشن و حمایت کردن و تفویض اختیار را پیشنهاد می کند. بلانچارد و همکاران (۱۹۹۹) و انگسون^{۱۳} (۲۰۰۳) ساختار سازمانی را مرتبط با توانمند سازی می دانند (عبد الهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). مارکس (۱۹۹۹) اذعان می کند که تصمیم گیری بر اساس تمرکز زدایی

^۱ - Leithwood

^۲ - Quin and Spreitzer

^۳ - Thomas and velthouse

^۴ - Beverly and loadman

^۵ - Decision making

^۶ - Professional growth

^۷ - Status

^۸ - Impact

^۹ - Autonomy

^{۱۰} - Self efficacy

^{۱۱} - Transformational leadership

^{۱۲} - Ramsden

^{۱۳} - Angson

معلمان را توانمند می سازد. مدیران در سازمان ها با منابع سازمانی بیشتر کارکنانشان را توانمند تر خواهند کرد (پیتز^۱، ۲۰۰۵).

کانتر^۲ (۱۹۷۹) پیشنهاد می کند که اظهار نظر داشتن و حق رای برای ایجاد توانمند شدن حائز اهمیت است. ویلیامز^۳ (۱۹۹۰) معتقد است خودمختاری معلمان موجب توانمند سازی معلمان می شود. کانگرو کانانگر (۱۹۸۸) در الگوی توانمند سازی از عوامل سازمانی (نظام پاداش دهی و ماهیت شغل و ساختار سازمانی) و راهبرد های مدیریتی (مدیریت مشارکتی، هدف گذاری، غنی سازی شغل) که موجب خود کارآمدی یا قدرت شخصی می شود، نام می برند. وتن و کمرون (۱۹۹۸)، کانتر (۱۹۸۳)، بندورا (۱۹۸۶) نه راهبرد مدیریتی را برای توانمند سازی کارکنان مطرح می کنند که عبارت اند از (به نقل از عبدالمهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵، ص ۱۷)

"آموزش و پرورش ایران با تمرکز بر قدرت و اختیار در سطوح بالای مدیریت، ساختار اداری وسیع، برنامه های شدیداً متمرکز، قوانین دست و پاگیر و دیوانسالانه موجب ناکارآمدی، و عدم پویایی، انعطاف ناپذیری برنامه ها و اداره مدارس و کلاس ها گشته است. در حرکت آموزش و پرورش به سوی تمرکز زدایی این کنترل و نظارت به واحدهای کوچکتر در سطح مدرسه واگذار می شود" (سلیمی، ۱۳۸۲، ۷۶). بی ثباتی پست های مدیریت آموزشی، حجم زیاد بخشنامه ها و وجود مطالب متضاد در آنها، اختیار محدود در مقابل مسئولیت زیاد، وجود مقررات دست و پاگیر اداری و تمرکز اداری و عدم مشارکت معلمان و دانش آموزان در اداره امور مدرسه از جمله مشکلاتی است که مدیران مدارس با بیش از ده سال سابقه مدیریت ذکر نموده اند" (طباطبایی و عبدالمهی به نقل از ساکی، ۱۳۸۲).

^۱- Pitts

^۲- Kanter

^۳- Williams

بررسی ها نشان می دهد که در کشور ما تحقیقات کمی پیرامون توانمندسازی مدیران آموزشی انجام شده است و ابعاد و عوامل و سازوکار های توانمندسازی مدیران مدارس شناخته نشده است. این پژوهش در پی پاسخگویی به سوالات زیر طراحی شده است : میزان توانمندسازی مدیران مدارس شهر همدان به در چه حدی است ؟ چه عواملی با توانمند سازی مدیران مدارس ارتباط دارد؟

اهمیت و ضرورت :

همزمان با روند تحولات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی که تمامی ابعاد و ارکان سازمان ها را متأثر ساخته و انتظارات و الزامات نوینی را پدید می آورد، نقش و وظیفه مدیران نیز به شدت متحول و دگرگون می شود. روشن است که ایفای نقش و انجام وظایف جدید جز به دست مدیران دانا و توانایی که چالش ها را به روشنی درک کرده و قابلیت شناسایی و بهره ورری از فرصت ها، در آنان پرورش داده شده باشد و به آنان اختیار و قدرت لازم برای اقدام به موقع تفویض شده باشد قابل اجرا و تحقق پذیر نیست.

توانمندسازی یک راه کار مهم برای گسترش سازمان ها و سازگاری با تغییرات خارجی است. محیط کاری امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخ گو باشند. علی رغم بحث های فراوان درباره فرایند توانمندسازی در ادبیات مدیریت، بهره برداری از آن اندک و ناچیز بوده است و شمار رهبرانی که راه رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است و سازمان ها در اجرای آن با مشکل روبه رو هستند (بلانچارد و همکاران ۱۹۹۹). پژوهش ها نشانگر این است که سازمانهایی که فرایند توانمند سازی را انجام داده اند باعث افزایش رضایت، بهبود کیفیت زندگی و خدمات و افزایش