



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان شرکت انتقال گاز

استاد راهنما:

دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور:

دکتر حمید رحیمیان

استاد داور:

دکتر مصطفی نیکنامی

دانشجو:

مسلم پیری زمانه

شهریور ۱۳۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



چکیده:

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان شرکت انتقال گاز است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که به روش میدانی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق کارکنان رسمی شرکت انتقال گاز با تعداد ۲۴۰ نفر بود. تعداد نمونه بر اساس جدول کرسچی و مورگان برابر با ۱۴۵ نفر محاسبه شد. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه توانمندسازی که حاوی ۱۸ سوال بود که برای سنجش چهار بعد اول (معنی داری، شایستگی، حق انتخاب، تاثیر) از پرسشنامه روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و برای سنجش بعد اعتماد از پرسشنامه اعتماد میشر (۱۹۹۴) استفاده شد. برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیفه (۲۰۰۱) که حاوی ۳۱ سوال بسته در مقیاس لیکرت بود، استفاده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه‌های توانمندسای و یادگیری سازمانی از طریق الفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰۷ و ۰/۷۹۶ بدست آمد. نتایج تحقیق نشان داد که بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در سطح ۱٪ $p \leq$ رابطه معنی دار (۴۸۱/۲=) وجود دارد و همچنین بین ابعاد توانمندسازی شامل شایستگی، حق انتخاب، موثر بودن، اعتماد به همکاران در سطح ۱٪ $p \leq$ به ترتیب رابطه معنی دار (۲۷۷/۲=، ۴۴۲/۲=، ۴۵۱/۲=، ۵۷۸/۲=) و بین بعد معنی داری توانمندسازی و یادگیری سازمانی در سطح ۵٪ $p \leq$ رابطه معنی دار (۱۷۸/۲=) بدست آمد.

تقدیر و تشکر:

((من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق))

کسب معرفت و طی طریق در مسیر درست زندگی و کشف رموز اسرار برای انسان ،
بدون راهنمایی و هدایت و مشورت امکان پذیر نیست .

لذا در اینجا بر خود وظیفه می دانم که از استاد محترم و ارزشمندم جناب آقای دکتر
عباس عباس پور(استاد راهنما) و جناب آقای دکتر حمید رحیمیان(استاد مشاور) که با
راهنمایی و هدایت آگاهانه و مشاوره‌های ارزشمندشان در پربار کردن این پروژه
تحقیقاتی همّت گمارده اند، صمیمانه تشکر نمایم .

تقدیم به:

پدرم، که صادقانه و عاشقانه با تلاش و زحمات شبانه‌روزی سعی وافر در رشد و تکامل علمی و انسانی‌ام داشته‌اند.

و مادرم، که همیشه با محبت‌ها و فداکاری‌های پاک خود نقش اصلی و محوری را در زندگی‌ام ایفا نموده‌اند.

و تقدیم به همه کسانی که دوستشان دارم.....

فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۲.....	چکیده.....
۱۷.....	فصل اول: کلیات پژوهش.....
۱۸.....	مقدمه.....
۲۰.....	بیان مسئله.....
۲۱.....	اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۲۳.....	اهداف تحقیق.....
۲۳.....	سوال های تحقیق.....
۲۳.....	فرضیه های تحقیق.....
۲۴.....	تعاریف واژگان.....
۲۵.....	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش.....
۲۶.....	مقدمه.....
۲۷.....	بخش اول: توانمندسازی کارکنان.....
۲۷.....	مفاهیم و تعاریف.....
۲۹.....	پیشینه توانمندسازی در جهان.....

- ۳۰.....پیشینه توانمندسازی در نظام اداری ایران.....
- ۳۱.....الزامات توانمندسازی.....
- ۳۲.....دلایل توانمندسازی.....
- ۳۴.....دلایل تمایل نداشتن مدیران به توانمندسازی.....
- ۳۴.....فرایند توانمندسازی کارکنان.....
- ۳۶.....رویکردهای توانمندسازی.....
- ۳۷.....توانمندسازی از دیدگاه رابطه ای.....
- ۳۷.....توانمندسازی از دیدگاه روانشناختی.....
- ۳۹.....پیامدهای توانمندسازی روانشناختی.....
- ۴۲.....مزایای توانمندسازی.....
- ۴۳.....سطوح توانمندسازی.....
- ۴۴.....برنامه‌های توانمندسازی.....
- ۴۴.....برنامه‌های توانمندسازی کلیفورد.....
- ۴۴.....برنامه‌های توانمندسازی ریچارد دفت.....
- ۴۵.....برنامه‌های توانمندسازی بلانچارد.....
- ۴۶.....برنامه‌های توانمندسازی کانتر، باندورا و هاگمن.....
- ۴۷.....الزامات برنامه‌های توانمندسازی.....
- ۴۷.....مدل‌های توانمندسازی.....
- ۴۸.....مدل توانمندسازی باون و لاولر.....

۴۸.....	مدل توانمندسازی رایینز و کرینو و فرندال.....
۴۹.....	مدل توانمندسازی مک لاگان و نل.....
۵۰.....	مدل توانمندسازی گائو.....
۵۱.....	مدل توانمندسازی وگت و مارل.....
۵۱.....	مدل توانمندسازی مالاک و کارزتو.....
۵۲.....	مدل توانمندسازی خود اثربخشی باندورا.....
۵۲.....	مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس.....
۵۳.....	مدل توانمندسازی کانگر و کانگو.....
۵۴.....	مدل آرمانی توانمندسازی نولر.....
۵۵.....	مدل توانمندسازی هارلی.....
۵۵.....	مدل توانمندسازی گلن لاوراک.....
۵۶.....	مدل توانمندسازی اسپریتزر.....
۵۷.....	علایم توانمندسازی.....
۵۸.....	عوامل موثر بر توانمندسازی.....
۵۸.....	دستاوردهای برنامه‌های توانمندسازی.....
۶۰.....	بخش دوم یادگیری سازمانی.....
۶۰.....	یادگیری.....
۶۰.....	تعاریف یادگیری سازمانی.....
۶۱.....	تاریخچه یادگیری سازمانی.....

- انواع یادگیری سازمانی.....۶۲
- سطوح یادگیری.....۶۶
- ویژگی‌های یادگیری سازمانی.....۶۸
- یادگیری سازمانی.....۶۸
- یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....۶۹
- تعاریف سازمان یادگیرنده.....۷۰
- طبقه‌بندی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.....۷۲
- ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.....۷۳
- ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده.....۷۵
- مقایسه نظام اداری سنتی و نظام اداری یادگیرنده.....۷۵
- مدل‌های یادگیری سازمانی.....۷۷
- مدل یادگیری سازمانی کرایتنر و همکاران.....۷۷
- مدل یادگیری سازمانی توماس.....۷۸
- مدل یادگیری سازمانی هیت.....۷۹
- مدل یادگیری سازمانی دنتون.....۸۰
- مدل یادگیری سازمانی مارکوارت.....۸۰
- مدل یادگیری سازمانی یونگ.....۸۱
- مدل یادگیری سازمانی پیتز سنگه.....۸۱

۸۲	بخش سوم: پیشینه تجربی تحقیق.....
۸۲	تحقیقات داخل کشور.....
۸۴	تحقیقات خارج از کشور.....
۸۹	چارچوب نظری پژوهش.....
۹۴	مدل تحلیلی پژوهش.....
۹۵	فصل سوم: روش شناسی پژوهش.....
۹۶	مقدمه.....
۹۶	روش پژوهش.....
۹۷	متغیرهای پژوهش.....
۹۷	روش‌های جمع آوری اطلاعات.....
۹۸	روایی و پایایی پرسشنامه.....
۹۸	تعیین پایایی.....
۹۹	تعیین روایی.....
۱۰۰	جامعه و نمونه آماری.....
۱۰۰	جامعه آماری.....
۱۰۰	قلمرو مکانی پژوهش.....
۱۰۰	قلمرو زمانی پژوهش.....
۱۰۰	نمونه آماری و روش محاسبه آن.....

۱۰۰	روش‌های نمونه‌گیری.....
۱۰۰	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۱۰۱	ضریب همبستگی.....
۱۰۲	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۱۰۳	مقدمه.....
۱۰۳	اطلاعات جمعیت شناختی.....
۱۰۷	یافته‌های توصیفی متغیرها.....
۱۱۳	تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش.....
۱۲۱	فصل پنجم: نتیجه‌گیری کلی و پیشنهادات.....
۱۲۲	مقدمه.....
۱۲۲	فرایند پژوهش.....
۱۲۳	نتیجه‌گیری.....
۱۲۳	نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی.....
۱۲۳	نتیجه‌گیری از فرضیات فرعی.....
۱۲۳	فرضیه فرعی اول.....
۱۲۴	فرضیه فرعی دوم.....
۱۲۴	فرضیه فرعی سوم.....
۱۲۵	فرضیه فرعی چهارم.....

۱۲۵..... فرضیه فرعی پنجم

۱۲۶..... نتیجه گیری کلی

۱۲۷..... پیشنهادات

۱۲۷..... پیشنهادات در رابطه با بهبود یادگیری سازمان

۱۲۷..... الف - چشم انداز

۱۲۹..... ب- فرهنگ سازمانی

۱۳۰..... محدودیت های پژوهش

۱۳۱..... توصیه به سایر پژوهشگران

۱۳۲..... منابع و ضمایم

۱۳۳..... منابع

۱۴۱..... ضمایم

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: ویژگی‌های رفتاری افراد توانمند شده و افراد توانمند نشده..... ۵۸
- جدول ۲-۲: انواع سازمان یادگیرنده..... ۷۱
- جدول ۲-۳: طبقه بندی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده..... ۷۳
- جدول ۲-۴: الگوی دوگانه اروپایی و آمریکایی ایجاد سازمان یادگیرنده..... ۷۴
- جدول ۲-۵: تفاوت سازمان‌های سنتی و یادگیرنده..... ۷۷
- جدول ۲-۶: تلفیق مدل‌های توانمندسازی کارکنان..... ۹۰
- جدول ۲-۷: تلفیق مدل‌های یادگیری سازمانی..... ۹۱
- جدول ۳-۱: ترکیب سوالات پرسشنامه..... ۹۱
- جدول ۴-۱: مربوط به جنسیت افراد نمونه..... ۱۰۳
- جدول ۴-۲: مربوط به سطح تحصیلات افراد نمونه..... ۱۰۴
- جدول ۴-۳: مربوط به سن افراد نمونه..... ۱۰۵
- جدول ۴-۴: مربوط به سابقه خدمت افراد نمونه..... ۱۰۶

- جدول ۴-۵: یافته‌های توصیفی متغیر توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن.....۱۰۷
- جدول ۴-۶: یافته‌های توصیفی متغیر یادگیری سازمانی و خرده مقیاس‌های آن.....۱۰۸
- جدول ۴-۷: توانمندسازی در شرکت کنندگان.....۱۰۹
- جدول ۴-۸: میزان یادگیری سازمانی در شرکت.....۱۱۰
- جدول ۴-۹: میزان برخورداری کارکنان از ویژگی معنی داری.....۱۱۱
- جدول ۴-۱۰: میزان برخورداری کارکنان از میزان شایستگی در کار.....۱۱۱
- جدول ۴-۱۱: میزان برخورداری کارکنان از ویژگی حق انتخاب در شغل.....۱۱۲
- جدول ۴-۱۲: میزان برخورداری کارکنان از ویژگی تاثیر.....۱۱۲
- جدول ۴-۱۳: میزان اعتماد کارکنان به همدیگر.....۱۱۳
- جدول ۴-۱۴: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف.....۱۱۴
- جدول ۴-۱۵: ضریب همبستگی بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی.....۱۱۵
- جدول ۴-۱۶: ضریب همبستگی بین مولفه معنی داری شغل و یادگیری سازمانی.....۱۱۶
- جدول ۴-۱۷: ضریب همبستگی بین مولفه شایستگی در شغل و یادگیری سازمانی.....۱۱۷
- جدول ۴-۱۸: ضریب همبستگی بین مولفه احساس داشتن حق انتخاب و یادگیری سازمانی.....۱۱۸
- جدول ۴-۱۹: ضریب همبستگی بین مولفه موثر بودن و یادگیری سازمانی.....۱۱۹
- جدول ۴-۲۰: ضریب همبستگی بین مولفه اعتماد به همکاران و یادگیری سازمانی.....۱۲۰

فهرست نمودارها

- نمودار ۲-۱: الگوی مدیریت فرایند توانمندسازی کارکنان..... ۳۴
- نمودار ۲-۲: مدل توانمندسازی باون و لاولر..... ۴۸
- نمودار ۲-۳: مدل توانمندسازی رایینز، کرینو و فرندال..... ۴۹
- نمودار ۲-۴: مدل توانمندسازی مک لاگان و نل..... ۵۰
- نمودار ۲-۵: مدل توانمندسازی گائو..... ۵۰
- نمودار ۲-۶: مدل توانمندسازی وگت و مارل..... ۵۱
- نمودار ۲-۷: مدل توانمندسازی مالاک و کارزتو..... ۵۲
- نمودار ۲-۸: مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس..... ۵۳
- نمودار ۲-۹: مدل توانمندسازی کانگر و کانگو..... ۵۴
- نمودار ۲-۱۰: مدل توانمندسازی نولر..... ۵۴
- نمودار ۲-۱۱: مدل توانمندسازی هارلی..... ۵۵
- نمودار ۲-۱۲: مدل توانمندسازی لاوراک..... ۵۶
- نمودار ۲-۱۳: مدل توانمندسازی اسپریتزر..... ۵۷

- نمودار ۲-۱۴: چرخه یادگیری انطباقی..... ۶۲
- نمودار ۲-۱۵: چرخه کامل یادگیری..... ۶۴
- نمودار ۲-۱۶: یادگیری تک حلقه ای..... ۶۴
- نمودار ۲-۱۷: یادگیری دو حلقه ای..... ۶۵
- نمودار ۲-۱۸: یادگیری سه حلقه ای..... ۶۵
- نمودار ۲-۱۹: چرخه یادگیری فردی و گروه..... ۶۶
- نمودار ۲-۲۰: چرخه یادگیری فردی و تیمی سنگه..... ۶۷
- نمودار ۲-۲۱: ابعاد تحقق سازمان یادگیرنده به نقل از پیتر سنگه..... ۷۲
- نمودار ۲-۲۲: مقایسه سازمان‌های سنتی و یادگیرنده از نظر یادگیری سازمانی..... ۷۶
- نمودار ۲-۲۳: مدل یادگیری سازمانی کرینر و همکاران..... ۷۸
- نمودار ۲-۲۴: مدل یادگیری سازمانی توماس..... ۷۸
- نمودار ۲-۲۵: مدل یادگیری سازمانی هیت..... ۷۹
- نمودار ۲-۲۶: مدل یادگیری سازمانی دنتون..... ۸۰
- نمودار ۲-۲۷: مدل یادگیری سازمانی مارکوارت..... ۸۰
- نمودار ۲-۲۸: مدل یادگیری سازمانی یونگ..... ۸۱
- نمودار ۲-۲۹: مدل یادگیری سازمانی سنگه..... ۸۱
- نمودار ۲-۳۰: مدل هیتز..... ۸۴
- نمودار ۲-۳۱: مولفه‌های توانمندسازی کارکنان..... ۹۲
- نمودار ۲-۳۲: مولفه‌های یادگیری سازمانی..... ۹۳