





دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

پایان نامه جهت دریافت درجه ی کارشناسی ارشد «M.A»

رشته ی مدیریت دولتی

عنوان :

بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن – شعب
شمال غرب شهر تهران

استاد راهنما :

دکتر علیرضا جزینی درچه

نگارش :

مهران ارزشی

زمستان ۱۳۹۳

سپاس و تقدیر:

حمد و ستایش خالق یکتا را که ذوق و توانایی تحصیل علم را در وجودم نهاد و درود بی پایان بر رسول گرامی اسلام حضرت محمد مصطفی (ص) و ائمه اطهار (ع) که سراسر عمر و مساعی خویش را در جهت تعلیم و ارشاد جوامع مصروف داشتند.

حال که با الطاف بی نهایت الهی مراحل کار این پژوهش به اتمام رسیده بر خود واجب می دانم که از:

استاد راهنمای ارجمندم جناب آقای دکتر علیرضا جزینی درجه که با بزرگواری و سعه صدر در تمامی مراحل انجام پژوهش و تدوین پایان نامه مشوق و راهنمای بنده بوده اند تشکر و قدردانی نمایم. که با نکته سنجی های دقیق و پیشنهادات ارزنده ی خود در تمام مراحل پژوهش مرا یاری فرمودند تقدیر و تشکر می نمایم

و همچنین اساتید محترم جناب آقای دکتر عباس صالح اردستانی و جناب آقای دکتر امیر بابک مرجانی که زحمت قرائت و داوری پایان نامه را بر عهده گرفته اند تقدیر و تشکر را دارم.

تقدیم به :

ساحت مقدس « پدر و مادر و همسر مهربان و فداکارم » که در تمام
مراحل زندگی همراه و همگام من بوده و بی منت و با تمام وجود در حقم
فداکاری کرده اند.

فهرست مطالب

عنوان
صفحه

چکیده [Error! Bookmark not defined.](#)

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله تحقیق	۲
۳-۱- ضرورت و اهمیت انجام تحقیق	۴
۴-۱- اهداف تحقیق	۵
۱-۴-۱- هدف کلی	۵
۲-۴-۱- اهداف جزئی	۵
۵-۱- فرضیه های تحقیق	۵
۱-۵-۱- فرضیه اصلی	۵
۲-۵-۱- فرضیه های فرعی	۵
۷-۱- مدل تحلیلی پژوهش	۶
۸-۱- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها	۶
۹-۱- قلمرو پژوهش:	۸

فصل دوم: ادبیات و مستندات، چارچوب ها و مبانی، سابقه و پیشینه تحقیق

۱-۲- مقدمه	۱۰
۲-۲- توانمندسازی کارکنان	۱۰
۱-۲-۲- تعریف توانمندسازی کارکنان	۱۰
۲-۲-۲- ضرورت و اهمیت توانمندسازی نیروی انسانی	۱۴
۳-۳-۲۲- مزایای توانمندسازی نیروی انسانی	۱۴
۴-۲-۲- موانع و چالش های اجرای برنامه های توانمندسازی	۱۵
۵-۲-۲- برنامه های توانمندسازی	۱۸
۲-۲-۲- الگوهای توانمندسازی	۱۸

۱۹	۲-۳- عوامل موثر در توانمندسازی کارکنان
۲۲	۲-۴- مدیریت توانمند
۲۴	۲۲-۳- تعریف توانمندسازی کارکنان
۲۸	۲-۵- عوامل سوق دهنده و محرک توانمندی کارکنان
۳۰	۲-۶- عوامل بازدارنده توانمندسازی کارکنان
۳۰	۲-۷- عوامل انگیزشی
۳۰	۲-۸- فرایند راهبردی توانمندسازی منابع انسانی
۳۱	۲-۹- فرایند تجزیه و تحلیل وضعیت منابع انسانی
۳۲	۲-۱۰- تجزیه و تحلیل سازمانی
۳۳	۲-۱۱- رویکردهای توانمندسازی
۴۲	۲-۱۲- ویژگی های سازمان ها و کارکنان توانمند
۴۵	۲-۱۳- دستاوردهای حاصل از اجرای توانمند سازی در سازمان
۴۷	۲-۱۴- مدل های توانمندسازی و سوابق تحقیقاتی
۵۲	۲-۱۵- یادگیری سازمانی
۵۲	۲-۱۵-۱- سازمان یادگیرنده
۵۵	۲-۱۵-۲- تاریخچه و پیشینه مفهوم پردازش سازمان یادگیرنده:
۵۷	۲-۱۵-۳- مدل ها و الگوهای سازمان یادگیرنده
۶۴	۲-۱۶-۴- تئوری های یادگیری
۶۶	۲-۱۶-۶- تغییر و سازمان های یادگیرنده
۶۷	۲-۱۶-۷- ایجاد یک سازمان یادگیرنده
۶۹	۲-۱۶-۸- یادگیری در سازمان ها
۷۲	۲-۱۷- پیشینه تحقیق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۷۷	۳-۱- مقدمه
۷۷	۳-۲- روش تحقیق
۷۷	۳-۳- جامعه آماری مورد بررسی
۷۸	۳-۴- شیوه تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری
۷۹	۳-۵- ابزار اندازه گیری

۶-۳ تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه گیری ۷۹

۷-۳ شیوه جمع آوری اطلاعات ۸۰

۸-۳ روشهای تجزیه و تحلیل آماری ۸۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل و بیان نتایج حاصل از تحقیق

۱-۴ یافته های توصیفی ۸۴

۲-۴ یافته های استنباطی (تحلیل فرضیات) ۹۰

فصل پنجم: بحث و تفسیر و نتیجه گیری و جمع بندی

۱-۵ مقدمه ۱۰۲

۲-۵ تفسیر نتایج آمار توصیفی ۱۰۲

۳-۵ پیشنهادات ۱۰۵

۲-۳-۵ پیشنهادات پژوهشی ۱۰۵

۲-۳-۵ پیشنهادات کاربردی ۱۰۷

۴-۵ محدودیت های تحقیق ۱۰۷

فهرست ۱۰۸

پیوست الف: پرسشنامه ۱۱۳

پیوست ب: خروجی های نرم افزار spss ۱۱۵

چکیده انگلیسی ۱۱۹

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت	۸۵
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن	۸۶
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات	۸۷
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات	۸۷
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت	۸۵
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن	۸۶
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات	۸۷
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان سابقه کاری	۸۸
جدول (۵-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تاهل	۸۹

جدول (۴-۶) شاخص های مرکزی متغیره های یادگیری سازمانی و توانمند سازی کارکنان.....	۹۰
جدول (۴-۷) نتایج آزمون کولمگروف- اسمیرنوف.....	۹۰
جدول ۴-۸- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی.....	۹۱
جدول ۴-۹- خلاصه مدل رگرسیون.....	۹۱
جدول ۴-۱۰- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه.....	۹۲
جدول ۴-۱۱- نتایج ضریب رگرسیون تک متغیره.....	۹۲
جدول ۴-۱۲- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی.....	۹۳
جدول ۴-۱۳- خلاصه مدل رگرسیون.....	۹۳
جدول ۴-۱۴- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه.....	۹۴
جدول ۴-۱۵- نتایج ضریب رگرسیون تک متغیره.....	۹۴
جدول ۴-۱۶- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی.....	۹۵
جدول ۴-۱۷- خلاصه مدل رگرسیون.....	۹۵
جدول ۴-۱۸- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه.....	۹۶
جدول ۴-۱۹- نتایج ضریب رگرسیون تک متغیره.....	۹۴
جدول ۴-۲۰- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی.....	۹۷
جدول ۴-۲۱- خلاصه مدل رگرسیون.....	۹۷
جدول ۴-۲۲- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه.....	۹۸
جدول ۴-۲۳- نتایج ضریب رگرسیون تک متغیره.....	۹۸
جدول ۴-۲۴- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی.....	۹۹
جدول ۴-۲۵- خلاصه مدل رگرسیون.....	۹۹
جدول ۴-۲۶- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه.....	۱۰۰
جدول ۴-۲۷- نتایج ضریب رگرسیون تک متغیره.....	۱۰۰
جدول ۴-۲۸- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره.....	۱۰۱

فهرست نمودار

صفحه	عنوان
۴۹	نمودار (۱-۲) مدل توانمندسازی رایبیز، کرینو و فرنдал.....
۵۰	نمودار (۲-۲) مدل توانمندسازی باون و لاولر.....

۵۱	نمودار (۳-۲) مدل توانمندسازی مک لاگان و نل
۵۲	نمودار (۴-۲) مدل توانمند سازی گائو
۸۵	نمودار (۱-۴) جنسیت پاسخگویان
۸۶	نمودار (۲-۴) سن پاسخگویان
۸۷	نمودار (۳-۴) میزان تحصیلات پاسخگویان
۸۸	نمودار (۴-۴) سابقه خدمت پاسخگویان
۸۹	نمودار (۵-۴) وضعیت تاهل پاسخگویان
۸۵	نمودار (۱-۴) جنسیت پاسخگویان

چکیده :

هدف از این پژوهش بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران بود. روش این پژوهش توصیفی - همبستگی بود، بدین منظور رابطه ابعاد یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان مورد سنجش قرار گرفت. پژوهش حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش عملی، به شیوه میدانی از طریق پرسشنامه بدست آمد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران بود که به طور کلی مشتمل بر تعداد ۶۱۴ پرسنل است و نمونه آماری (۲۳۷ نفر از کارکنان بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران به روش نمونه گیری تصادفی) جمع‌آوری شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره و تک متغیره انجام گرفته است و لذا نتایج یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که؛ یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی و چشم انداز با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و همچنین نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیر ساختار بیشتر از بقیه متغیر وابسته توانمند سازی را پیش بینی می کند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، توانمندسازی کارکنان، بانک مسکن، تهران

فصل اول

کلیات تحقیق

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف ها و رسالت های مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند، منابع انسانی است. کامیابی سازمانی، به آمیزه ای اثربخش از پول، مواد، ماشین و منابع انسانی برای دستیابی به هدف های کوتاه مدت و بلندمدت بستگی دارد و به علت پیچیدگی، گوناگونی و یگانگی سازمان ها، زمینه های تخصصی بسیاری پدید آمده اند تا منافع بالقوه هر یک از اجزای سازنده را به حداکثر برسانند.

نیروهای رقابتی و تمایلات پویای مشتریان به ویژه در زمینه بانکداری، سازمان ها و بانک ها را مجبور به سازگاری برای تغییر به جهت باقی ماندن و موفقیت می نماید. در چنین شرایطی، بسیاری از مدیران دریافته اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان ها، در گرو سرمایه های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجزین شده، تمایل به یادگیری و توسعه دانش داشته باشند و نیل به اهداف سازمان را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی موفق شود (ارتورک، ۲۰۱۰).

۱-۲- بیان مسأله:

ویژگی سازمان های امروزی، پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است. سازمان ها دائما از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. با درک این مهم که تغییر، جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی نیز ضرورت می یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی سازمان و کارکنان از طریق کسب دانش و مهارت است. از سوی دیگر، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی های حیاتی سازمان به حساب می آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمان ها، شرکت ها و بنگاه های اقتصادی به دنبال خواهد داشت (بزاز جزایری، ۱۳۸۱)

با توسعه دانش و فناوری و گسترش حیطه های کسب و کار از جمله سازمان های مجازی، بنگاه های اقتصادی گسترش یافته و محیط کسب و کار به محیطی رقابتی و پرچالش تبدیل شده است. در این منظر پارادایم های جدیدی ظاهر شده که بقا را برای بسیاری از بنگاه ها مشکل ساخته است. در چنین محیطی طبیعی است که امتیازهای رقابتی تغییر شکل دهند (علی احمدی و دیگران، ۱۳۸۹). بزرگترین امتیاز رقابتی در پارادایم های جدید کسب و کار، یادگیری است (گرینسون و ویسر، ۲۰۱۱). از این رو،

مرکزیت پارادایم جدید، یادگیری است. در واقع در شرایط فعلی، سازمان هایی موفق ترند که زودتر، سریع تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده ای داشته است. سازمان ها باید به جای رفتارها و حرکت های سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگیرنده آموزش نیز می بود، تبدیل به سازمانی شوند که همواره یاد می گیرند و کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می گیرند (علی احمدی و دیگران، ۱۳۸۹). همچنین این سازمان ها در کنار توجه به مفهوم یادگیری، باید توجه ویژه ای به توانمندسازی نیز نمایند. چرا که این مفهوم یکی از کلیدی ترین و ضروری ترین مفاهیم مدیریت منابع انسانی در دنیای فعلی کسب و کار است که می تواند مزایای بیشماری را برای سازمان ها به بار آورد.

سازمان ها بعنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگوئی به تغییرات محیطی هستند. از آنجایی که منابع انسانی مهم ترین عامل و محور سازمان ها محسوب می شوند، تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفرزاده، ۱۳۸۶). در این بین، بسیاری از سازمان ها راه حل این مسأله را اجرای برنامه های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند.

توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک های مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه اهداف سازمانی است، اما علی رغم بحث های بیشماری که پیرامون مزایای توانمندسازی وجود دارد، تعداد مدیرانی که آن را درک کرده باشند، اندک است. از طرف دیگر مقوله یادگیری سازمانی نیز یکی از مباحث پراهمیت در زمینه رویارویی با محیط متغیر و پیچیده دنیای کسب و کار می باشد. در سیستم بانکداری نیز در حال حاضر به دلیل تعداد رقبای بسیار زیاد، بانک ها چه دولتی و چه خصوصی باید تلاش کنند تا نسبت به بقیه رقبا یادگیرنده تر و توانمندتر باشند. در این راستا، بانک ها باید از کارکنانی بهره ببرند که قدرت یادگیری و توانمندی شغلی بالایی داشته باشند. بانک مسکن نیز به عنوان یکی از بنام ترین بانک های ایران، باید به امر توانمندسازی کارکنان خود و همچنین یادگیری سازمانی توجه ویژه ای نماید. علی رغم اینکه در این بانک برنامه هایی برای توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت اجرا می گردد، لیکن به نظر می رسد هنوز استراتژی یادگیری سازمانی انچنان که باید و شاید در این بانک نهادینه نشده است. اساسی ترین دلیل

توجه این بانک به مبحث یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان به دلیل وجود رقبای بسیار زیادی است که این بانک در حال حاضر با آنها به رقابت می پردازد. لذا به لحاظ اهمیت دو مقوله یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان، در این تحقیق به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران پرداخته شده است. بر این اساس، مسئله پژوهش حاضر این است که آیا بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش:

از آنجا که منابع انسانی باارزش ترین عامل تولید، مهم ترین سرمایه و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آید، یکی از مؤثرترین راه های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر شدن و کارآمدتر کردن کارکنان سازمان هاست. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی شود، بلکه باید از راه های گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان پذیر نخواهد بود. انسجام در برنامه های توسعه منابع انسانی مستلزم توسعه برنامه های توانمندسازی کارکنان است که مدیریت منابع انسانی نقش بسزایی در یکپارچه سازی و تلفیق این برنامه ها برای ارائه الگوی مناسب توانمندسازی کارکنان ایفا می کند (طالبیان و وفایی، ۱۳۹۰). همچنین یادگیری سازمانی نیز یکی دیگر از الزاماتی است که در کنار توانمندسازی کارکنان، مدیران منابع انسانی باید به آن توجه نموده و زمینه ها و بسترهای لازم آن را در سازمان فراهم نمایند؛ چرا که یادگیری به سیستم پویایی می بخشد و هوشمندی را ارتقاء می دهد (تقوا و دیگران، ۱۳۹۳).

واقعیت این است که اگر سازمان ها از وجود انسان های خلاق، دانشگر، فرصت شناس و تبیین گر مسائل بی بهره باشند، بسیاری از فرصت ها و موقعیت ها را از دست خواهند داد. برای رسیدن به هدف سازمانی و یا حتی بقا در محیط رقابتی، پرورش و توانمندسازی نیروها به منظور ادامه راه رشد و ترقی الزامی است. اینگونه است که تغییر و دگرگونی در نیروی انسانی و ساختار سازمانی اجتناب ناپذیر می شود؛ به طوری که دانشمندان علم مدیریت بر این باورند که تغییر و تحول در نیروی انسانی، ریشه تمام موفقیت های سازمانی است. بدیهی است اگر در مدیریت منابع انسانی تغییری حاصل نشود، صنعت محکوم به فنا حتمی است. در این استا، برنامه ریزی در راستای توسعه منابع انسانی و طراحی برنامه های توانمندسازی منابع انسانی و نهادینه سازی یادگیری سازمانی، یکی از راهکارهای اساسی رسیدن به اثربخشی و کارایی است که مدیران منابع انسانی در آن نقش بسزایی دارند. در واقع، لزوم توانمندسازی

کارکنان و همچنین لزوم وجود بسترها و زمینه های یادگیری سازمانی به حد بسیار خوب در هر سازمانی بر هیچ مدیری پوشیده نیست.

با عنایت به عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان و تغییر مستمر در تقاضاهای بازار، استراتژی های مشتری، تکنولوژی و دانش، سازمان ها باید به سمت یادگیری حرکت کنند. این یادگیری از راه فرآیندهای تجزیه و تحلیل منابع انسانی و ایجاد بسترهای لازم ایجاد می شود. علاوه بر آن در هر سازمانی، توانمندسازی ضروری است؛ زیرا کارکنان در سازمان های امروزی به آزادی عمل برای ایجاد خلاقیت و تیم های خلاق و تغییر دادن خواسته های مشتریان نیازمندند. سازمان ها نیز نیازمند انعطاف، چابکی و توانایی کارکنان، برای پذیرش انجام کار هستند، بنابراین برنامه ریزی در راستای توانمندسازی منابع انسانی، جزء برنامه های راهبردی است و یادگیری سازمانی می تواند سنگ زیربنای آن باشد

۱-۴- اهداف پژوهش:

۱-۴-۱- هدف کلی:

- تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران

۱-۴-۲- اهداف ویژه:

- تعیین رابطه بین "ساختار سازمانی" و توانمندسازی .
- تعیین رابطه بین "فرهنگ سازمانی" و توانمندسازی کارکنان .
- تعیین رابطه بین "استراتژی" و توانمندسازی .
- تعیین رابطه بین "چشم انداز" و توانمندسازی کارکنان .

۱-۵- سوالات پژوهش:

۱-۵-۱- سوال کلی:

- آیا بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران رابطه وجود دارد؟

۱-۵-۲- سوالات ویژه:

۱. آیا رابطه بین "ساختار سازمانی" و توانمندسازی رابطه وجود دارد؟
۲. آیا رابطه بین "فرهنگ سازمانی" و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد؟

۳. آیا رابطه بین "استراتژی" و توانمندسازی رابطه وجود دارد؟
۴. آیا رابطه بین "چشم انداز" و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد؟
- ۱-۶- فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی:

بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

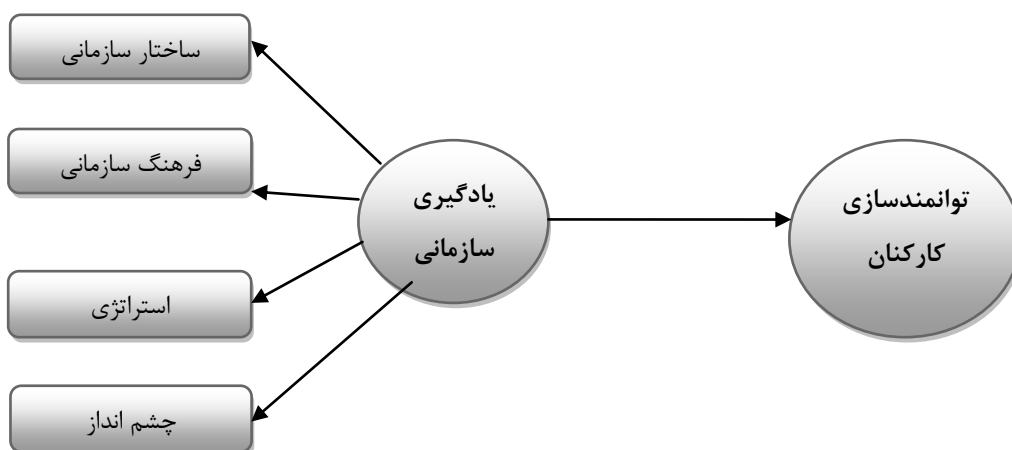
فرضیات فرعی:

- بین "ساختار سازمانی" و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین "فرهنگ سازمانی" و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین "استراتژی" و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین "چشم انداز" و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۱-۷- مدل تحلیلی پژوهش

مدل مفهومی مورد نظر برای انجام این تحقیق

در این تحقیق، یادگیری سازمانی به عنوان متغیر مستقل اصلی و توانمندسازی کارکنان نیز متغیر وابسته اصلی است. همچنین شاخص های یادگیری سازمانی مشتمل بر "ساختار سازمانی"، "فرهنگ سازمانی"، "استراتژی" و "چشم انداز" به عنوان متغیرهای مستقل فرعی اند. بر این اساس، الگوی تحلیلی تحقیق به قرار شکل ۱ می باشد:



شکل ۱. مدل تحلیلی تحقیق (شاخص های یادگیری سازمانی برگرفته از علی احمدی و دیگران، ۱۳۸۹ به نقل از پروبست و باشل،

۱۹۹۷)

۱-۸- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

تعاریف مفهومی :

تعریف توانمندی سازی کارکنان: توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند (گرین و مکاندرو، ۱۹۹۹: ۲۵۹).

یادگیری سازمانی: به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم هاست (اسمیت، ۱۹۹۹).

ساختار سازمانی : ساختار یک سازمان را می توان مجموعه راههایی دانست که طی آن فعالیت های سازمان به وظیفه های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه ها هماهنگی تأمین شود. (علی احمدی و دیگران، ۱۳۸۹)

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی عمومی رفتارها، باورها، تلقی های مشترک و هم چنین ارزش هایی که اکثر اعضای سازمان در آن سهیم و شریکند (زمینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۷).

استراتژی: الگویی بنیادی از اهداف فعلی و برنامه ریزی شده، بهره برداری و تخصیص منابع و تعاملات یک سازمان با بازارها، رقبا و دیگر عوامل محیطی است. طبق این تعریف یک استراتژی باید سه چیز را مشخص کند: ۱. چه اهدافی باید محقق گردد. ۲. روی کدام صنایع، بازارها و محصولات باید تمرکز کرد. ۳. چگونه برای بهره برداری از فرصت های محیطی و مواجهه با تهدیدهای محیطی به منظور کسب یک مزیت رقابتی منابع تخصیص یابد و چه فعالیت هایی انجام گیرد. (همان: ۱۳۸۸)

چشم انداز: چشم انداز آرزوهای مدیریت برای کسب و کار را توصیف کرده، تصویری از مقصد آینده سازمان را ترسیم کرده و منطق چگونگی مناسب بودن این مطلب برای شرکت را شرح می دهد این اعلامیه به سه سؤال اساسی زیر پاسخ می گوید. (همان: ۱۳۸۸)

تعاریف عملیاتی:

توانمندسازی کارکنان: پرسشنامه توانمندسازی کارکنان توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) طراحی شده است. پرسشنامه چهار بعد موثر بودن (۳گویه)، معنی داری (۳گویه)، احساس شایستگی (۳گویه) و حق انتخاب (خود تعیینی) (۳گویه) را می سنجد.

خلاصه ابعاد توانمندسازی را در جدول زیر می‌توان شاهد بود:

تعداد سوالات	مؤلفه	بعد
۳	احساس شایستگی شخصی	خوداثربخشی
۳	احساس انتخاب شخصی	خودسامانی
۳	احساس توان تأثیرگذاری	پذیرفتن شخصی نتیجه
۳	احساس ارزشمندی کار	معنی‌دار بودن

چهار بعد هسته‌ای توانمندسازی

یادگیری سازمانی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد نیف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد این پرسشنامه شامل ۲۱ پرسش می‌باشد و از چهار بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- ساختار سازمانی ۲- فرهنگ سازمانی ۳- استراتژی ۴- چشم انداز و از مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه‌ی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد. (زمینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۷).

ساختار سازمانی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه نیف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد متغیر ساختار سازمانی از سوال ۱۱-۱۵ می‌باشد.

فرهنگ سازمانی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه نیف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد متغیر فرهنگ سازمانی از سوال ۶-۱۰ می‌باشد.

استراتژی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد نیف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد متغیر استراتژی سازمانی از سوال ۱۶-۲۱ می‌باشد.

چشم انداز: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد نیف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد متغیر چشم انداز سازمانی از سوال ۱-۵ می‌باشد.

۹-۱- قلمرو پژوهش:

الف) قلمرو موضوعی پژوهش: موضوع این پژوهش « بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران » است.

ب) قلمرو مکانی پژوهش: این پژوهش از نظر مکانی کارکنان بانک مسکن - شعب شمال غرب شهر تهران انجام می‌شود.

ج) قلمرو زمانی پژوهش: این پژوهش از نظر زمانی نیمه دوم سال ۱۳۹۳ را تحت پوشش قرار می‌دهد.

فصل دوم

ادبیات موضوع