

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
گروه بنیادهای آموزش و پرورش

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

بررسی عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی

دانشگاه تربیت معلم تهران

استاد راهنما: دکتر مصطفی عسکریان

استاد مشاور: دکتر بیژن عبدالهی

تقدیر و تشکر از
معاونات و همکاران

سریده حیدری

۱۳۸۸ / ۳ / ۲۴

خرداد ۱۳۸۷



دانشگاه تربیت معلم

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
گروه بنیادهای آموزش و پرورش

این پایان نامه تحت عنوان «بررسی عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران» به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی توسط خانم سریه حیدری در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ تهیه و تدوین شده است و در جلسه مورخ ۸۷/۳/۵ در حضور هیأت داوران پس از دفاع با نمره ۱۹/۷۵ و درجه عالی مورد قبول واقع شده است.

استاد راهنما: جناب آقای دکتر مصطفی عسکریان

استاد مشاور: جناب آقای دکتر بیژن عبدالحی

داور داخلی: جناب آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

داور خارجی: سرکار خانم دکتر آل آقا

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

جناب آقای دکتر مجید علی عسگری

تقدیم به پیشگاه مقدس؛

بقیه الله الاعظم

حضرت مهدی

(عج الله تعالی فرجه)

این روزها که میگذرد هر روز در انتظار آمدنت هستم

با من بگو من نیز در روزگار آمدنت هستم!

پدر و مادرم

بر دستان خسته‌تان بوسه میزنم

و

پاس میدارم عشق و محبتی را که سالها نثارم کردید.

تقدیر و سپاس

سپاس فراوان تقدیم جناب دکتسه عسکریان که از ابتدا تا انتهای این رساله با راهنماییهای خود یارگیر من بوده اند.

همچنین مراتب سپاس قلبی و ارادت خود را محضر جناب آقای دکتسه عبدالهی که صبورانه از هیچ راهنمایی دریغ

نکرده اند ابراز می دارم.

مراتب ادب و امتنان خود را خدمت جناب آقای دکتسه نوه ابراهیم که افتخار شاگردی ایشان را نیز داشته ام و زحمت

داوری این رساله را کشیده اند ابراز می دارم.

همچنین از خانم دکتسه آل آقا که بر من منت گذاشته و داوری این رساله را پذیرفته اند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

قرار گرفتن من در این جایگاه مدیون محبت و تلاشهای بی بدیل اساتید فرهیخته دوره کارشناسی و اساتید محترم

دانشگاه تربیت معلم می باشد که از حریمات همه اساتید کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از جناب آقای دکتسه فرزاد و همچنین از آقایان کبیری، سنگری و دوست خوبم خانم سمانه اقدسی که با صمیمیت و

مهربانی مرا همراهی کردند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از کلیه اساتید محترم دانشگاه تربیت معلم که صبورانه و با دقت نظر به پرسشنامهها پاسخ دادند تشکر می کنم.

والاثرین سپاس خود را به محضر پدر و مادر بزرگوارم که همواره دریای بیکران مهر خویش را بی دریغ بر من

ارزانی داشتند تقدیم می نمایم به امید آنکه قطره ای از دریای بیکران محبتشان را پاسخگو باشم.

باتشکر

سریه حیدری

چکیده

امروزه توانمندسازی یکی از ابزارهای مدیران در نوآفرینی و تمرکز زدایی در سازمانها می باشد. توانمندسازی باور فردی است که بوسیله آن مهارتها و دانش های افراد بهبود می یابد و برطبق آن عمل می کنند. تحقیق حاضر در جستجوی پاسخ به سه مساله کلیدی اعم از: اعضاء هیأت علمی در کدامیک از ابعاد توانمندسازی (خوداثربخشی، خودمختاری، معنی داربودن، موثربودن و اعتماد) قویتر هستند؟ آیا مدیریت مشارکتی، الگوبرداری از عملکرد مطلوب، یاداش مبتنی برعملکرد و غنی سازی شغل با توانمندسازی اعضاء هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران رابطه دارد؟ و کدامیک از این عوامل سهم بیشتری در واریانس توانمندسازی اعضاء هیأت علمی دانشگاه تبیین می کنند؟

در راستای پاسخ به مساله اول از روش آماری آزمون فریدمن استفاده شده است و مساله دوم از روش همبستگی پیرسون، همین طور برای پاسخ به سوال آخر از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یاتوجه به نتایج بدست آمده اعضاء هیأت علمی دانشگاه در بعد معنی داربودن توانمندسازی از دیگر ابعاد قویتر هستند ولی در بعد اعتماد از دیگر ابعاد توانمندسازی پایتتر می باشند. از بین چهار عامل مورد بررسی در پژوهش حاضر عامل های الگوبرداری و یاداش مبتنی برعملکرد با توانمندسازی اعضاء هیأت علمی دانشگاه رابطه ای ندارند، اما دو عامل غنی سازی شغل و مدیریت مشارکتی با توانمندسازی ارتباط دارند که از بین این دو عامل، متغیر غنی سازی شغل $53/3$ درصد و متغیر مدیریت مشارکتی $1/5$ درصد از توانمندسازی را تبیین می کند. به عبارت دیگر متغیر مدیریت مشارکتی مقدار بسیار ناچیزی با توانمندسازی در جامعه مورد بررسی ارتباط دارد. جامعه آماری تحقیق حاضر اعضاء هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران می باشد که از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده شده است.

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه ۲

بیان مسأله ۴

اهمیت و ضرورت تحقیق ۸

اهداف و سوالات تحقیق ۱۰

تعریف مفهومی و عملیاتی ۱۱

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه ۱۶

مفهوم توانمندسازی ۱۷

تاریخچه توانمندسازی ۱۸

توانمندسازی اعضای هیات علمی ۳۰

ابعاد توانمندسازی

خودآثر بخشی ۳۸

خود سامانی ۳۹

۴۰..... مؤثر بودن

۴۲..... معنی دار بودن

۴۳..... اعتماد

۴۶..... مدل‌های توانمندسازی

عوامل مرتبط با توانمندسازی

۵۸..... پاداش مبتنی بر عملکرد

۶۱..... مدیریت مشارکتی

۶۴..... غنی سازی شغل -

۷۱..... الگو برداری از عملکرد مطلوب

۷۵..... موانع توانمندسازی

پیشینه تحقیق

۷۹..... پیشینه تحقیق در داخل کشور

۸۳..... پیشینه تحقیق در خارج از کشور

۸۹..... جمع بندی

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

۹۱..... مقدمه

۹۱..... روش تحقیق

جامعه آماری ۹۲

نمونه و روش نمونه‌گیری ۹۲

روش جمع‌آوری داده‌ها ۹۴

ابزار جمع‌آوری داده‌ها ۹۴

روایی

روایی پرسشنامه توانمندسازی ۹۶

روایی پرسشنامه عوامل مرتبط با توانمندسازی ۱۰۱

پایایی

پایایی پرسشنامه توانمندسازی ۱۰۴

پایایی پرسشنامه عوامل مرتبط با توانمندسازی ۱۰۵

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱۰۶

ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱۰۷

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه ۱۰۹

توصیف اطلاعات ۱۰۹

تحلیل اطلاعات ۱۱۳

فصل پنجم: خلاصه بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۲۰	مقدمه
۱۲۰	خلاصه تحقیق
۱۲۱	نتایج تحقیق
۱۲۷	پیشنادهای پژوهش
۱۲۸	محدودیتهای پژوهش

فهرست منابع

۱۳۱	منابع فارسی
۱۳۳	منابع انگلیسی

فهرست جداول

- جدول (۱-۲) مقایسه قدرت و توانمندی سازی ۲۲
- جدول (۲-۲) مقایسه توانمندی سازی در پارادیم جدید و قدیم انگیزش ۲۴
- جدول (۳-۲) ابعاد توانمندی سازی و نتایج آن ۳۸
- جدول (۴-۲): عواملی که باعث بی قدرتی و ناتوانی می شود از دیدگاه کانگر و گانگو ۴۹
- جدول (۵-۲) اقدامات لازم جهت غنی سازی شغل ۶۷
- جدول شماره (۱-۳): توزیع جامعه آماری به تفکیک رتبه دانشگاهی و دانشکده ۹۲
- جدول شماره (۲-۳): توزیع نمونه آماری به تفکیک دانشکده ها ۹۳
- جدول (۳-۳): چگونگی انطباق سوالات پرسشنامه با هریک از مؤلفه های اساسی تحقیق ۹۵
- جدول (۴-۳): چگونگی انطباق سوالات پرسشنامه عوامل مرتبط با توانمندی سازی ۹۵
- جدول (۵-۳) ماتریس چرخش یافته پرسشنامه توانمندی سازی ۹۸
- جدول شماره (۶-۳) پارامترهای اندازه گیری توانمندی سازی ۱۰۱
- جدول (۷-۳): شاخص کفایت نمونه برداری و نتایج آزمون بارتلت ۱۰۲
- جدول (۸-۳): ماتریس چرخش یافته پرسشنامه عوامل مرتبط با توانمندی سازی ۱۰۳
- جدول (۹-۳): مقدار ضریب آلفای به تفکیک هر یک از ابعاد توانمندی سازی ۱۰۴
- جدول (۱۰-۳): مقدار ضریب آلفای به تفکیک هر یک از عوامل مرتبط با توانمندی سازی ۱۰۵

- جدول (۴-۱): فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری به تفکیک رتبه علمی ۱۱۰
- جدول (۴-۲) فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت ۱۱۱
- جدول شماره (۴-۳): فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری به تفکیک رشته تحصیلی ۱۱۲
- جدول (۴-۴) میانگین و انحراف استاندارد توانمندی و ابعاد آن ۱۱۳
- جدول (۴-۵): رتبه هریک از ابعاد زیر اساس آزمون فریدمن ۱۱۴
- جدول (۴-۶): ماتریس همبستگی عوامل مرتبط با توانمندی ۱۱۵
- جدول (۴-۷): خلاصه رگرسیون برای پیش بینی عوامل مرتبط با توانمندی ۱۱۷
- جدول (۴-۸) معادله رگرسیون برای پیش بینی ۱۱۷
- جدول (۴-۹) جدول بتا و تی ۱۱۸

فهرست شکلها و نمودارها

- شکل (۱-۲) مراحل الگوی توانمندی سازی کانگر و کانگو ۴۸
- شکل شماره (۲-۲) الگوی توانمندی سازی روان شناختی توماس و ولتهوس ۵۱
- شکل (۳-۲) الگوی توانمندی سازی روانشناختی اسپریتزر ۵۴
- شکل شماره (۴-۲) مدل سه بعدی ساختار، رفتار، زمینه ۵۷
- شکل (۵-۲) سلسه مراتب مازلو و مراحل توانمندی سازی از دیدگاه مک کوی ۶۰
- شکل (۶-۲): مدل ویژگیهای شغلی ۶۹
- شکل شماره (۷-۲): موانع توانمندی سازی ۷۸
- نمودار (۱-۴): فراوانی نمونه آماری به تفکیک رتبه علمی ۱۱۰
- نمودار (۱-۴): فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت ۱۱۱

فصل اول :

کلیات

مقدمه

بسیاری از سازمانها در تلاش برای استفاده کاملتر از منابع انسانی خود با این طرز تفکر که مدیران باید تصمیمات را اتخاذ و کارکنان آنها را بدون چون و چرا پذیرفته و اجرا کنند، وداع کرده‌اند و خود مدیریتی^۱ را دامن زده‌اند. دراکر^۲ (۱۹۹۹) "از سده بیست و یکم به عنوان چالش خود مدیریتی یاد می‌کند خود مدیریتی عبارتست از افزایش اعتماد به ظرفیتهای فکری و قوه خلاقه کارکنان نه کارفیزیکی شان" (ترجمه طلوع، ۱۳۷۸: ۱۰). بنابراین لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده توانمندسازی^۳ نیروی انسانی به عنوان یک اصل جدید مورد توجه قرار گیرد.

توانمندسازی یک راهکار مهم برای گسترش سازمانها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. کارکنان امروزی نیز از سازمان خود توقع بیشتری دارند، طالب کار با معنی هستند بنابراین مسئولان سازمانها باید به گونه‌ای رفتار کنند که هم انتظارات کارکنان و هم اهداف سازمان را برآورده سازند.

وتن و کمرون^۱ (۱۹۹۸) "توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن می‌دانند، بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند" (ترجمه اورعی، ۱۳۸۱: ۱۷).

توانمندسازی به عنوان ابزاری برای باز گذاشتن دست کارکنان است تا بدین وسیله آنها بتوانند برای آنچه که فکر می‌کنند بهترین است بدون ترس از مورد قبول واقع نشدن آن توسط مدیران خود از آزادی

^۱ - Self - Management

^۲ - Deraker

^۳ - Empowerment

عمل برخوردار گردند -

توانمندسازی در مراکز علمی و دانشگاهها به معنی قدرت بخشیدن به اعضاء هیأت علمی است تا بتوانند تصمیمات و اقدامات خود را برعهده بگیرند و نیروهای خلاق خود را پرورش دهند و کیفیت کار علمی خود را بالا ببرند و احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و " همانطور که بویر^۲ می گوید موجبات تحقیق اصولی و ترکیب دانش با عمل را برای دانشجویان فراهم نمایند" (رمزدن^۳ ۱۹۹۷، ترجمه نوه ابراهیم و همکاران ۱۳۸۰: ۸۴). در عصر حاضر نیاز به آن است که توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شود که موجبات اثر بخشی و پویایی دانشگاهها را فراهم آورد.

^۱ - Whetten & Cameron

^۲ - Boir

^۳ - Ramsden

بیان مساله

ثروت هر سازمانی از دانش، مهارت و آگیزه‌های کارکنان آن سازمان تشکیل می‌شود. امروزه برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت اهمیت دارد که سازمانها در عملکرد نیروی انسانی باهم به رقابت می‌پردازند و این امر تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی افراد سازمان می‌باشد. سازمانها به هنگام رویارویی با چالشهای آینده به منظور نیل به بهره‌وری بالا چاره‌ای جز جلب حمایت، مشارکت و تعهد کارکنانشان نخواهند داشت.

از مهم‌ترین چالشهای مدیران عصر حاضر در سازمانها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیتهای بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمانها از تواناییهای کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیتهای بالقوه آنان را بکارگیرند به عبارت دیگر افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیتها به طور مطلوب بهره‌وری نمی‌شود.

توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرشهای مهم و جدید است که امروزه توسط سازمانها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به حیات حیات مدیریت معاصر است. وتن و کمرون (۱۹۹۸) "توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن می‌دانند، بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند" (ترجمه اورعی، ۱۳۸۱: ۱۷). همچنین اسمیت توانمندسازی را اینگونه تعریف می‌کند: "توانمندسازی افراد به معنی تشویق آنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیریهایی است که بر فعالیت‌های آنان تأثیر می‌گذارد یعنی اینکه فرصتهای را برای افراد فراهم کنیم تا افراد بتوانند ایده‌های خوبی را خلق کنند و آنها را به عمل برسانند"

(اسمیت^۱، ۲۰۰۰).

از تعاریف فوق و تعاریف دیگری از توانمندسازی اینطور استنباط می‌شود که توانمندسازی به ایجاد یک حس درونی در افراد که می‌تواند به طور مستقل تصمیماتی را در فرایند کاری خویش اتخاذ نمایند اطلاق می‌گردد، در تمامی تعاریف به وجود یک قدرت درونی و استقلال در تصمیم‌گیری اشاره شده است و توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و بوجود آوردن فضای آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا تواناییها و مهارت‌هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم آورند.

همچنین توانمندسازی مفهومی چند بعدی است که با بهره‌گیری از پنج بعد اصلی خود یعنی احساس خوداثربخشی^۲، خودمختاری^۳، موثر بودن^۴، معنادار بودن^۵ و اعتماد^۶ قادر خواهد بود به ترتیب در کارکنان احساس شایستگی، احساس داشتن جق انتخاب، احساس توان تأثیرگذاری، احساس ارزشمندی در کار و احساس امنیت نسبت به هم ایجاد کند. یافته‌های نظری پژوهشی مربوط به هر یک از این پنج بعد نشان می‌دهد که اگر افراد احساس توانمندی کنند هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل می‌شود (عبداللهی، ۱۳۸۵).

توانمندسازی نیروی انسانی در سازمانهای آموزشی به لحاظ نقش مهمی که در توسعه جوامع در ابعاد متعدد دارد از اهمیت بیشتری برخوردار است. دانشگاهها نیز بعنوان سازمانهای آموزشی و پژوهشی برنامه‌های مختلفی برای توانمندسازی کارکنان و اعضاء هیأت علمی خود طراحی کرده و درصدد اجرای آن

1 - Smit
2 - self-effectiveness
3 - self-determination
4 - impact
5 - meaning
6 - trust

هستند. از آنجائیکه موفقیت هر برنامه تا حدود زیادی به شرایط و مقتضیات و اجرای صحیح آنها بستگی دارد. بنابراین لازم است که دانشگاهها نیز با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب را جهت توانمندسازی اعضای هیأت علمی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن بسیج نمایند. اعضای هیأت علمی دانشگاهها بعنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاهها، کلید پویایی مراکز علمی محسوب می-شوند که می توانند نگاه به علم و تحقیق و ساماندهی آنها را بهبود بخشند.

در محافل دانشگاهی کیفیت کار علمی عم از تحقیق و تدریس بیش از هر چیز به پویایی مدرسان آن دانشگاه بستگی دارد. "برطبق الگوی کار دانشگاهی ارنست بویر، تحقیق اصولی و پایه‌ای، ترکیب دانش، کاربرد دانش در عمل و تدریس فرایندهای همستند برای کمک به دانشجویان تا درک و تجربه خویش را بهبود بخشند" (رمزدن، ۱۹۹۷، ترجمه نوه ابراهیم و همکاران ۱۳۸۰: ۸۴)، که در این فرایند دانشکده‌ها و دانشگاههایی که فعال و شکوفا هستند به هیأت علمی کمک می کنند که در طی دوره حیات خویش نیرو و توانایی خویش را بسازند و نیروهای خلاق خود را زنده نگه دارند.

رمزدن (۱۹۹۷) پرورش تعهد و قدرت هیأت علمی را از طریق، اهداف چالش برانگیز که بطور واضح در رزوها بیان شده است، مشارکت قوی کارکنان در تصمیمات مربوط به این اهداف، چگونگی دستیابی به اهداف، الگوبرداری فرد از اقدامات مطلوب، قدرشناسی و پاداش دادن به موفقیت و عمل کردن فراسوی عوامل محیطی که مانع افراد شده یا مانع از ترغیب افراد به مشارکت کارآمد در انجام وظایف می گردد می داند (رمزدن ۱۹۹۷، ترجمه نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۰: ۲۱۰). همچنین عبدالهی (۱۳۸۳) از سه دسته عوامل زمینه ساز توانمندسازی (شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی، منابع خودکارآمدی) نام برده است.

با توجه به مطالب فوق عوامل و متغیرهای متعددی می تواند زمینه ساز توانمندسازی اعضای هیأت علمی