

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در

رشته مدیریت آموزشی

عنوان پژوهش:

**بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و کارایی معلمان
زن مقطع ابتدایی مدارس دولتی ناحیه 1 شهرستان ارومیه در سال تحصیلی 92-93.**

استاد راهنمای اول:

دکتر محمد حسینی

استاد راهنمای دوم:

دکتر افشار کبیری

اساتید داور:

دکتر بهناز مهاجران

دکتر علیرضا قلعه ای

پژوهشگر:

سپیده سازگار

مرداد سال 1393

حق چاپ برای دانشگاه ارومیه محفوظ است.

تقدیم به سه وجود مقدس :

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم ؛

آنان که موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم ؛

و آنان که عاشقانه سوختند تا گرمابخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند؛

پدرانمان

مادرانمان

و استادانمان

و خواهران بزرگواری که وجودشان شادی بخش و صفایشان مایه آرامش من است.

تشکر و قدردانی :

بدون شک جایگاه و منزلت معلم، اجل از آن است که در مقام قدردانی از زحمات بی شائبه ی او با زبان قاصر و دست ناتوان چیزی بنگاریم؛

اما از آن جایی که تجلیل از معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تأمین می کند و سلامت امانت هایی که به دستش سپرده اند تضمین، بر حسب وظیفه و از باب " من لم یشکر المنعم من المخلوقین لم یشکر الله عزوجل ":

از پدر و مادر عزیزم، این دو معلم بزرگواری که همواره بر کوتاهی و درستی من، قلم عفو کشیده و کریمانه از کنار غفلت هایم گذشته اند و در تمام عرصه های زندگی یار و یابوری بی چشم داشت برای من بوده اند؛

از استادان با کمالات و شایسته، جناب آقای دکتر محمد حسنی و جناب آقای دکتر افشار کبیری که در کمال سعه صدر با حسن خلق و فروتنی از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این پایان نامه را بر عهده گرفتند؛

واز استادان فرزانه و دلسوز، جناب آقای دکتر علیرضا قلعه ای و سرکار خانم دکتر مهاجران که زحمت داوری را متقبل شدند؛

کمال تشکر و قدردانی را دارم.

چکیده فارسی

هدف اصلی این پایان نامه بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و کارایی معلمان زن مقطع ابتدایی مدارس دولتی ناحیه یک شهرستان ارومیه در سال تحصیلی 93-1392 می باشد. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی مدارس دولتی ناحیه یک شهرستان ارومیه در سال تحصیلی 93-1392 به تعداد 794 نفر بودند که از بین آنان 260 نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی-همبستگی با استفاده از مدل معادلات ساختاری می باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (1995)، فرهنگ سازمانی دنیسون (2000)، رضایت شغلی بریفلیدوورث (1991) و کارایی حاجی زاده (1384)، استفاده شد. ضرایب پایایی این پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب توانمندسازی روانشناختی 0/75، فرهنگ سازمانی 0/79، رضایت شغلی 0/82 و کارایی 0/78 به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از روش مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی و کارایی در میان معلمان زن مقطع ابتدایی مدارس دولتی ناحیه یک شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، کارایی، معلمان زن مقطع ابتدایی.

فصل اول : کلیات تحقیق

1	مقدمه	1-1
2	2-1 بیان مسأله
4	3-1 ضرورت و اهمیت تحقیق
5	4-1 اهداف تحقیق
5	1-4-1 هدف کلی و اصلی
5	فرعی و جزئی اهداف	2-4-1
6	تحقیق های فرضیه و	5-1 سؤالات
6	ها فرضیه تبیین	6-1
6	7-1 تعریف متغیرها
6	1-7-1 تعاریف نظری متغیرها
7	2-7-1 تعاریف عملیاتی متغیرها
8	8-1 چارچوب فصول بعدی
فصل دوم : بررسی ادبیات موضوع و سابقه تحقیق		
9	بخش اول : توانمندسازی روانشناختی
9	مقدمه	1-1
10	انسانی نیروی توانمندسازی تعاریف	2-1
11	3-1 رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی
11	1-3-1 توانمندسازی بر اساس رویکرد مکانیکی
13	2-3-1 توانمندسازی بر اساس رویکرد ارگانیکی
13	4-1 ضرورت و اهمیت توانمندسازی کارکنان در سازمانها
13	رقابت افزایش	1-4-1
14	کار محیط بر فناوری اثرات	2-4-1
14	بالا مهارت با کارکنان به نیاز	3-4-1
15	5-1 عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان
15	سازمان در اختیارات و مسئولیتها، اهداف،	1-5-1 مشخص بودن اهداف، مسئولیتها و اختیارات در سازمان
15	2-5-1 غنی سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان

15	سازمانی	تعلق	و	روحیات	3-5-1
15				4-5-1 اعتماد، صمیمیت و صداقت
15				5-5-1 تشویق و قدردانی
15	کارگروهی		و	مشارکت	6-5-1
15				7-5-1
15	ارتباطات				7-5-1
16	کاری	محیط			8-5-1
16				
16	کار	های	روش	و	فرآیندها
16				9-5-1 بهینه سازی
16	شغلی	مهارت	و	دانش	اطلاعات
16				10-5-1
16	توانمندسازی	مختلف		دیدگاههای	6-1
16				
16	عقلانی	دیدگاه	از	توانمندسازی	1-6-1
16				
16				2-6-1 توانمندسازی از دیدگاه انگیزش
17				3-6-1 توانمندسازی از دیدگاه فوق انگیزشی
17				4-6-1 توانمندسازی از دیدگاه روان- سیاسی
18	نمادین	-	روان	از	توانمندسازی
18				5-6-1
18	(چندبعدی)	ای	رابطه	از	توانمندسازی
18				6-6-1
18				7-6-1 توانمندسازی از دیدگاه روانشناختی
18	توانمندسازی	ابعاد			7-1
18				
19				1-7-1 شایستگی (خود - اثربخشی)
19	انتخاب	حق			2-7-1
19				
20				3-7-1 مؤثر بودن (تأثیر)
20	بودن	دار	معنی	احساس	4-7-1
20				
20				5-7-1 احساس داشتن اعتماد به دیگران
21				8-1 فرآیند توانمندسازی
21				1-8-1 تسهیم اطلاعات
21				2-8-1 خودمختاری و استقلال کاری با تعیین حدودمرزها در سازمان
21	3-8-1	جایگزین	نمودن	تیم	های
21				3-8-1 جایگزین نمودن تیم های خودگردان (کارتیمی)، به جای سلسله مراتب ها
22				9-1 استراتژیهای توانمندسازی

22	گویی	داستان	طریق	از	جمعی	آگاهی	1-9-1
.....							
22	مسأله	حل	های	مهارت	آموزش		2-9-1
.....							
23 آموزش مهارت های پشتیبانی و تجهیز منابع						3-9-1
23	کارکنان	توانمندسازی	های	روش			10-1
.....							
23	مشارکت						1-10-1
.....							
23 درگیر ساختن افراد						2-10-1
24	تعهد		ایجاد				3-10-1
.....							
24	ساختاری		سازی		مسطح		4-10-1
.....							
24 آموزش						5-10-1
24 برنامه های توانمندسازی						11-1
24	شغلی		سازی		غنی		1-11-1
.....							
25	پیشنهادها			نظام			2-11-1
.....							
25 تیم سازی						3-11-1
25 مشارکت در هدف گذاری						4-11-1
26 عدم تمرکز در قدرت						5-11-1
26 پاداش مبتنی بر عملکرد						6-11-1
26 دام های توانمندسازی						12-1
26 دام های درونی						1-12-1
26	حدومرز	بی	اختیارات	معنای	به	قدرت	1-1-12-1
.....							
27	اتکایی	خود	و	قدرت	ارتباط		2-1-12-1
.....							
27	مدیریتی	اختیارات	و	قدرت	ارتباط		3-1-12-1
.....							
27 انتظار تعهد از کارکنان						4-1-12-1
27	برخوردارند	لازم	های	مهارت	از	کارکنان	5-1-12-1
.....							
28	بیرونی		های		دام		2-12-1
.....							
28	ها	سازمان	انسانی	نیروی	تعدیل		1-2-12-1
.....							
28	سازمان	ارشد		مدیریت	تغییر		2-2-12-1
.....							

28	ها	تملك	و	ها	ادغام	3-2-12-1	
.....							
29 13-1 پیامدهای توانمندسازی						
29	توانمندسازی		نگرشی		پیامدهای	1-13-1	
.....							
29	شغلی		رضایت		افزایش	1-1-13-1	
.....							
29	روحي		فشار		کاهش	2-1-13-1	
.....							
29	توانمندسازی		رفتاری		پیامدهای	2-13-1	
.....							
30	تعامل		و		تماس	1-2-13-1	
.....							
30	ها	تیم	و	افراد	توسط	ابتکاری	
.....							
30 3-2-13-1 چالش گری و رویارویی						
30 4-2-13-1 بهبود در عناصر نظام						
31 5-2-13-1 تحقیق و آزمایش						
31	گیری				نتیجه	16-1	
.....							
بخش دوم : رضایت شغلی							
32	مقدمه						1-2
.....							
32 2-2 تعاریف رضایت شغلی						
33 3-2 تم های مستخرج از تعاریف مفهوم رضایت شغلی بر اساس تحلیل محتوای متون						
.....							
33	خوشایند	احساس	یک	عنوان	به	رضایت شغلی	
.....							
34	شغل	به	مثبت	نگرش	یک	رضایت شغلی	
.....							
34 3-3-2 رضایت شغلی به عنوان یک قضاوت						
35	ارزش	یک	عنوان	به	رضایت شغلی	4-3-2	
.....							
36	بعدي	چند	سازه	یک	عنوان	رضایت شغلی	
.....							
36	(پیشایند)	مستقل	متغیر	یک	عنوان	رضایت شغلی	
.....							
37 7-3-2 رضایت شغلی به عنوان یک متغیر وابسته (پیامد)						
37 4-2 عوامل مؤثر بر رضایت شغلی						
37 1-4-2 عوامل سازمانی						

37	مزایا	و	حقوق	1-1-4-2
38	پاداش			2-1-4-2
38	(ترقی)	و	پیشرفت (امکان) ترفیع	3-1-4-2
38	امنیت	و	سلامت	4-1-4-2
39	فردوشغل	تواناییهای	بین تناسب	5-1-4-2
39			سازگاری شغلی	6-1-4-2
40	شغلی	گری	چالش	7-1-4-2
40	سازمانی	های	خط مشی	8-1-4-2
40	محیطی		عوامل	2-4-2
40	سرپرستی		سیک	1-2-4-2
41			گروه کاری	2-2-4-2
41			شرایط کاری	3-2-4-2
41			ماهیت کار	4-2-4-2
42			عوامل فردی	3-4-2
42			سن	1-3-4-2
42	خدمت		سابقه	2-3-4-2
42			انواع رضایت شغلی	5-2
43			رضایت درونی	1-5-2
43			رضایت بیرونی	2-5-2
43			پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی	6-2
43	تشویق			1-6-2
43			غیبت	2-6-2
44	کار	در	تأخیر	3-6-2
44	سلامتی			4-6-2
44	وفاداری			5-6-2
44			نتیجه گیری	7-2

45	مقدمه				1-3			
45	فرهنگ	تعریف			2-3			
47	سازمانی	فرهنگ			3-3			
48				4-3	اهمیت فرهنگ سازمانی			
48				5-3	ویژگی های فرهنگ سازمانی			
49	سازمانی	فرهنگ	ابعاد		6-3			
49				1-6-3	فاصله قدرت			
50				2-6-3	اجتناب از عدم اطمینان			
50				3-6-3	فردگرایی			
50				4-6-3	مردگرایی			
50				7-3	نحوه شکل گیری فرهنگ			
50				1-7-3	نقش مؤسس یا مؤسسان			
50	عالی	مدیریت	نقش		2-7-3			
51				3-7-3	فرهنگ سازمانی از طریق جامعه پذیری انتقال یافته و استمرار می یابد			
52	سازمانی	فرهنگ	های	مؤلفه	8-3			
52				1-8-3	خلاقیت فردی			
52	مدیریت		حمایت		2-8-3			
53				3-8-3	تعلق (هویت) سازمانی			
53				4-8-3	سازش با پدیده تعارض			
53				5-8-3	سبک رهبری			
53	(کنترل)		نظارت		6-8-3			
53				7-8-3	سیستم پاداش			
53				9-3	سطوح فرهنگ سازمانی			
53	مصنوعات		سطح		1-9-3			
54				2-9-3	سطح ارزشها			
54	مفروضات				3-9-3			
55	سازمانی	فرهنگ	شناخت	و	تبیین	الگوهای	10-3	
55							1-10-3	الگوی پارسونز
55							2-10-3	الگوی اوچی

56	آن	الگوهای	و	فرهنگ	تغییر	11-3					
.....											
56	سکستن		و	کیلمن	الگوهای	1-11-3					
.....											
56	مدیریتی			رفتار	الگوی	2-11-3					
.....											
57 کارکرد فرهنگ سازمان					12-3					
57	بخشد	می	هویت	سازمان	کارکنان	به	1-12-3				
.....											
57	سازد	می	آسان	را	گروهی	تعهد	2-12-3				
.....											
57	کند.	می	ترغیب	را	اجتماعی	ثبات	3-12-3				
.....											
57	می	شکل	را	آنان	رفتار	اعضاء،	به	دادن	یاری	با	4-12-3
..... بخشند											
58	سازمانی			فرهنگ		آثار	13-3				
.....											
58 نتیجه گیری					14-3					
..... بخش چهارم : کارایی											
59	مقدمه					1-4					
.....											
60	کارایی	تعریف				2-4					
.....											
60	کارایی	و				اثربخشی	3-4				
.....											
61	مختلف	دیدگاههای				از	کارایی	4-4			
.....											
61	علمی	مدیریت	نظریه				در	کارایی	1-4-4		
.....											
62	گانت	هنری	نظریه				در	کارایی	2-4-4		
.....											
63 نظریه هنری دنیسون					3-4-4					
63	گیلبرت	لیلیان	و	فرانک	نظریه	در	کارایی	4-4-4			
.....											
64 نظریه ماکس وبر					5-4-4					
64	لیکرت	رنسیس	نظریه				در	کارایی	6-4-4		
.....											
65 نظریه روابط انسانی					7-4-4					
65	میو	التون	نظریه				در	کارایی	8-4-4		
.....											

66	9-4-4	کارایی در نظریه جورج هومنز (نظریات گروهی)
67	5-4	راههای افزایش کارایی
67	1-5-4	آموزش
68	2-5-4	چرخش شغلی
68	3-5-4	غنی سازی شغلی
69	کارکنان	4-5-4	تواناسازی
.....			
69	کارکنان	6-4	نقش مدیران در کارایی کارکنان
.....			
بخش پنجم : پیشینه تحقیقات			
70	1-5	پیشینه تحقیقات داخلی
75	خارجی	2-5	پیشینه تحقیقات
.....			
77	6-	خلاصه فصل
.....			
فصل سوم : روش شناسی پژوهش			
78	مقدمه	1-3	
.....			
78	2-3	روش پژوهش
78	آماري	3-3	جامعه
.....			
78	روش	4-3	نمونه آماری(حجم -
.....			
79	5-3	قلمرو زمانی و مکانی تحقیق
79	اطلاعات	6-3	روش جمع آوری
.....			
79	1-6-3	مطالعات کتابخانه ای
79	2-6-3	روش میدانی
79	7-3	ابزار اندازه گیری
79	1-7-3	پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی
80	2-7-3	پرسشنامه فرهنگ سازمانی
80	شغلی	3-7-3	پرسشنامه رضایت
.....			
81	کارایی	4-7-3	پرسشنامه
.....			
81	8-3	مدل اندازه گیری روایی : تحلیل عاملی تأییدی
84	ها	9-3	روش تجزیه و تحلیل داده ها
.....			
85	فصل	10-3	خلاصه
.....			

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

86	مقدمه	1-4
86	شناختی جمعیت های داده توصیف	2-4
86	تحصیلات	1-2-4
87	خدمت سابقه	2-2-4
88 سن	3-2-4
89 یافته های توصیفی	4-2-4
89	پژوهشی سؤال	3-4
90	استنباطی های یافته	4-4
90 مدل اندازه گیری	1-4-4
90 آزمون های ضرایب همبستگی پیرسون	2-4-4
91	ساختاری مدل	3-4-4
94 تحلیل فرضیه ها	5-4
فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری		
.....	مقدمه	1-5
96	پژوهش های یافته	2-5
97 بحث و نتیجه گیری	3-5
99	تحقیق های محدودیت	4-5
99 محدودیت های قابل کنترل	1-4-5
99 محدودیت های غیرقابل کنترل	2-4-5
100	تحقیق پیشنهادهای	5-5
100	کاربردی پیشنهادهای	1-5-5
102	پژوهشی پیشنهادهای	2-5-5
103 فهرست منابع فارسی	
108 فهرست منابع لاتین	
112 چکیده لاتین	

80	1-3 ضرایب پایایی توانمندی روانشناختی و زیر مؤلفه های آن
80	2-3 ضرایب پایایی فرهنگ سازمانی و زیر مؤلفه های آن
81	3-3 ضریب پایایی رضایت شغلی
81	3-4 ضرایب پایایی کارایی و زیر مؤلفه های آن
86	1-4 داده های توصیفی به تفکیک مدرک تحصیلی
87	2-4 داده های توصیفی به تفکیک سابقه ی خدمت
88	3-4 داده های توصیفی به تفکیک سن
89	4-4 میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مورد مطالعه
90	4-5 آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای متغیرهای پژوهش
90	4-6 ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون
92	4-7 شاخص های برازندگی مدل ساختاری کلی

82	1-3 خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تأییدی عامل مکنون توانمندی سازی روانشناختی
83	2-3 خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تأییدی عامل مکنون رضایت شغلی
83	3-3 خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تأییدی عامل مکنون فرهنگ سازمانی
84	4-3 خروجی لیزرل برای تحلیل عاملی تأییدی عامل مکنون کارایی
86	1-4 نمودار ستونی مربوط به سطح تحصیلات
87	2-4 نمودار ستونی مربوط به سابقه ی خدمت
88	3-4 نمودار ستونی مربوط به سن پاسخگویان
93	4-4 خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد
94	5-4 خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t
94	6-4 ضریب مسیر بین توانمندی سازی روانشناختی و رضایت شغلی
95	7-4 ضریب مسیر بین توانمندی سازی روانشناختی و فرهنگ سازمانی
95	8-4 ضریب مسیر بین توانمندی سازی روانشناختی و کارایی

فصل اول: کلیات تحقیق

1 - 1 مقدمه

سازمان های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سالها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه ی رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند. بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمان ها رابطه ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه های مهم بنگاههای اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلقند، باشند. یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه ای که انجام می دهد، احساس مالکیت خواهد کرد.

استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود. در بهره وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد. بنابراین لازمه ی دستیابی به هدف های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع باارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندیهای کارکنان در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحبانظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. همانگونه که سازمان ها به مقابله با چالش های سازمانی برمی خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره وری سازمان به وسیله ی بهره گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه ی دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک ظرفیت های بالقوه ای که برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار می گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می کند.

امروزه مزیتی که سازمان ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند نه در به کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. برای گذر از مرحله های گوناگون، سازمان ها باید خود را با موقعیتهای مختلف سازگار کنند و روشهای جدیدی را فرا گیرند. در این صورت باید به شناسایی مواردی که می تواند در سازندگی محیط کار توانمند و مؤثر باشد، برسند. در سازمان های نو، کارکنان نه تنها برای انجام وظیفه ای که به عهده دارند، بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان احساس مسئولیت می کنند. آنها برای افزایش مستمر عملکرد بهره وری به گونه ای فعال با یکدیگر به کار می پردازند (سامنی، 1390، ص 58).

1-2 بیان مسأله

در دنیای امروز که دنیای سازمان هاست نیروی انسانی به عنوان باارزش ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت های سازمانی به شمار می رود و نقش اساسی را در اعتلای اهداف و آرمان های سازمان ایفا می کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می بخشند و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می آورند. لستر تارو، مهمترین مزیت رقابتی سازمانها در هزاره سوم را میزان هوش ودانایی و دانش خردمندانه انسانی می داند. او معتقد است که دیگر نفت و منابع طبیعی نمی توانند منابع ثروت آفرینی باشند، بلکه هوش و خرد انسانهاست که می تواند جامعه را به سمت رشد و تعالی حرکت دهد. اگر انسانها می خواهند در این چالش جدید، یعنی فرآیند جهانی نقش داشته باشند، هیچ راهی ندارند مگر اینکه به نقش دانایی و هوشمندی در توسعه جامعه خود به صورت تمام عیار اندیشه کنند. در نتیجه بسیاری از سازمانها، ضرورت و اجرای برنامه های توانمندی منابع انسانی را تشخیص داده اند و تلاش کرده اند تا با اجرای این برنامه ها، زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورند. از این رو، توانمندی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده و به یکی از مهم ترین مباحث روز مبدل شده است که می تواند موفقیت سازمانها را تضمین کند. در حقیقت، فلسفه توانمندی بیان می دارد که سازمان می تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال، آنچه را نیاز دارد، به دست آورد. این رابطه می تواند یک رابطه برد - برد باشد (امامی و نظری، 1392، ص 60).

متغیر توانمندسازی نمی تواند به طور مستقل از فرهنگ سازمانی عمل نماید. اگر به بعد توانمندسازی کارکنان توجه شود و ابعاد فرهنگ سازمانی در راستای تقویت آن باشد، افراد با اشتیاق بیشتری در سازمان فعالیت می کنند. از این رو شناسایی ارتباط توانمندسازی (به عنوان یک متغیر داخلی سازمان) با ابعاد فرهنگ سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. با شناسایی عوامل فرهنگی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان می توان در راستای تقویت این عوامل و افزایش بهره وری بیشتر سازمان گام برداشت. استفاده از اصطلاح فرهنگ سازمانی، از اوایل دهه هشتاد قرن بیستم شدت گرفت. در اوایل این قرن که مطالعات مربوط به مسائل سازمانی شروع شد، از واژه های دیگری استفاده می شد. تعاریف مختلفی از فرهنگ سازمانی بیان شده است. برخی فرهنگ سازمانی را یک نظام اعتقادی می دانند که بین اعضای یک سازمان مشترک است. برخی آن را سلسله ای از ارزش های مشترک می دانند که با مفاهیم نمادی چون داستانها، اسطوره ها و تکیه کلام ها منتقل می شود. کاملترین تعریف فرهنگ سازمانی را شاین بدین صورت بیان نمود: «فرهنگ سازمانی الگویی از فرضیه های اساسی است که توسط گروه معینی کشف شده است و یا توسعه یافته است، به طوری که انطباق با محیط خارجی و انسجام درونی را به آنها می آموزد.» (شائمی برزکی و همکاران، 1392، ص 632).

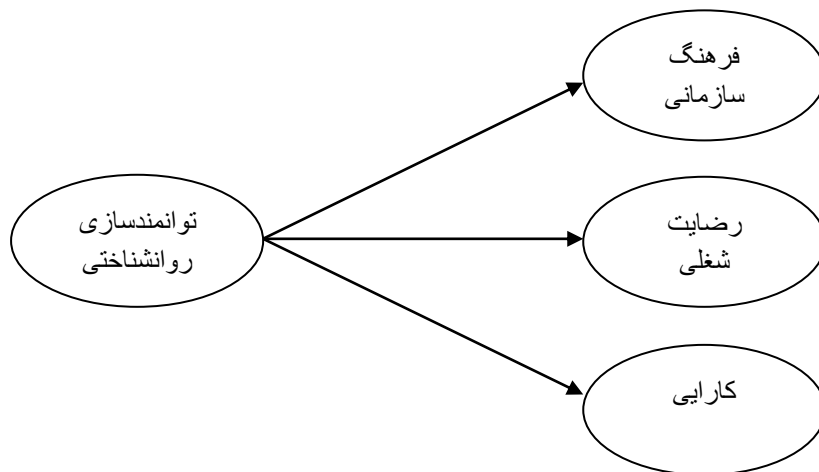
امروزه بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحبزنان بوده است. پژوهشگرانی که به ارزش های انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی کارکنان باید از جمله هدفهای اصلی سازمان باشد و سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند. و راههایی که سبب نارضایتی کارکنان در سازمان می شود را شناسایی و سبب بهره - وری آن شوند. (رجب بیگی، 1385، ص 1) توانمندسازی یکی از مهمترین ابزارهایی است که

منجر به ایجاد این ویژگیها در افراد می شود تا بر ناتوانی های خود در محیط کار فائق آیند. امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف تکنولوژی نیست بلکه در فداکاری، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت تعهد، مسئولیت پذیری و توانایی نیروی کار ریشه دارد. درباره رضایت شغلی تعاریف بسیاری ارائه شده است؛ برخی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده اند، تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند رضایت شغلی عبارت است از یک پاسخ عاطفی یا احساسی که به جنبه های متعدد شغل یک فرد داده می شود، به عبارت دیگر رضایت شغلی یک مفهوم واحد و بهم پیوسته ای نیست، زیرا یک فرد به همان نسبت که در قبال یک جنبه از شغلش می تواند راضی باشد از یک یا چند جنبه دیگر آن می تواند ناراضی باشد (Kreitner, 1999). میرکمالی رضایت شغلی را نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان می داند که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (میرکمالی و همکاران، 1389، ص 19). امروزه حیات مؤثر سازمانها از طریق کارایی کارکنان آگاه، ماهر و توانا میسر می گردد. کارایی عبارت است از انجام درست کارها. کارایی با کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کاری که انجام شده است. کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است و می توان آن را بر حسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام گیرد. اگر سازمانی بتواند در مقایسه با سازمان دیگر با صرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخصی برسد، می گویند که کارایی بیشتری دارد. افزایش کارایی موجب ارتقاء، بهره وری و کمک مؤثر در نیل به اهداف سازمانی خواهد شد (رضاییان، 1386، ص 108). با توجه به تأکید برنامه های توسعه حرفه ای روی افزایش کارایی کارکنان، میتوان گفت برنامه های توانمندسازی می تواند روی میزان کارایی کارکنان نتایج رضایت بخش در پی داشته باشد.

توانمندسازی نیروی انسانی در سازمانهای آموزشی به لحاظ نقش مهمی که در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد متعدد دارد، از اهمیت بالایی برخوردار است. کارکنان محیط های آموزشی دارای استقلال رأی و اعتماد به نفس، سطوح بالای انگیزشی برای انجام کار و مشارکت در امور هستند و از بعد اجتماعی و عاطفی در سطوح بالایی قرار دارند. افرادی با چنین خصوصیتی تمایل به خود مختاری داشته و از انضباط فردی در کارها برخوردارند و انتظار دارند که در محیط کار خود، آزادی عمل داشته باشند. بنابراین می توان گفت اثربخشی و کارایی مؤسسات آموزش عالی به کیفیت کارکنان آن وابسته است.

بنابراین ضروری است که مدیران آموزش و پرورش به منظور حفظ و ارتقای اثربخشی خود با شناسایی عوامل تسهیل کننده توانمند سازی کارکنان و حذف فاکتورهایی که به احساس ناتوانی آنها می انجامد زمینه را برای توسعه توانمند سازی کارکنان فراهم سازند. پژوهش حاضر در نظر دارد به بررسی رابطه ی توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی معلمان زن مقطع ابتدایی مدارس دولتی و همچنین به بررسی میزان توانمندی روانشناختی آنان بپردازد. از نتایج این پژوهش می توان باز خورد لازم را برای مسولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس به منظور آگاهی از اثرات توانمندسازی روانشناختی معلمان را فراهم ساخت تا از این طریق بتوانند برنامه هایی را در جهت تقویت عملکرد مثبت و سازنده ی نظام آموزش و پرورش و مدارس در نظر بگیرند.

بنابراین در پژوهش حاضر این مسئله مورد بررسی قرار می گیرد که بین توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی و کارایی معلمان زن مقطع ابتدایی مدارس دولتی ناحیه یک شهرستان ارومیه در سال تحصیلی 93-1392 چه رابطه ای وجود دارد؟
مدل مفهومی پژوهش روابط بین متغیرها را نشان می دهد :



شکل (1-1) مدل مفهومی پژوهش

1-3 اهمیت و ضرورت مسأله

در عصر جهانی شدن برای پاسخ سریع به هر تغییری در محیط کلان نیاز است که کارکنان توانمند شوند. نتایج حاصل از بررسی ادبیات تحقیق نشان می دهد که در عصر جهانی شدن، توانمندسازی کارکنان جهت پاسخگویی سریع به تغییرات محیط ضروری است. توانمندسازی یک روش انگیزشی است که برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی شده است و اگر بدرستی مدیریت شود باعث خود مختاری و مشارکت بیشتر کارکنان می شود. توانمندسازی کارکنان با اعتماد، انگیزش و تصمیم گیری رابطه دارد و مرزهای درونی بین کارکنان و مدیریت را در هم می شکند. تحقیقات تجربی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و بازدهی کاری را تایید کرده اند و همچنین از لحاظ تجربی مشخص شده است که توانمندسازی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد (میرکمالی و همکاران، 1388). و بررسی پیشینه پژوهش نیز حاکی از آن است که آن دسته از مدیران و کارکنانی که احساس پاسخگویی و مسئولیت پذیری بیشتری دارند می توانند عملکرد بهتری داشته باشند (برزکی و همکاران، 1392).

براساس آنچه که گفته شد مجموعه دلایل مختلفی ضرورت انجام این تحقیق را فرا روی محقق قرار داده است.

1- برای نوسازی علمی و بهسازی سیستم های آموزشی بالاخص معلمان مدارس، باید در امر توانمندسازی یک تحول بنیادی و اساسی ایجاد شود.