



دانشگاه پیام نور  
پایان نامه  
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد  
در رشته مدیریت منابع انسانی  
دانشکده مدیریت  
گروه علمی علوم انسانی  
عنوان پایان نامه:

**رابطه خصوصی سازی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان بیمارستان های  
دانشگاه علوم پزشکی گیلان**

استاد راهنما:

طاهره فیضی

استاد مشاور:

نرگس عباسی

نگارش:

مرتضی معصومی

تابستان ۱۳۸۹

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## تصویب پایان نامه / رساله

پایان نامه تحت عنوان :

### رابطه خصوصی سازی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گیلان

که توسط مرتضی معصومی در مرکز شیراز تهیه و به هیأت داوران ارائه گردیده است مورد  
تأیید

می باشد. تاریخ دفاع : ۸۹/۵/۶ نمره: ۱۹ درجه ارزشیابی : عالی

اعضای هیأت داوران:

<u>نام و نام خانوادگی</u>	<u>هیأت داوران</u>	<u>مرتبه علمی</u>	<u>امضاء</u>
۱- طاهره فیضی	استاد راهنما	استاد یار	
۲- نرگس عباسی	استاد مشاور	دانش یار	
۳- محسن جاجرمی زاده	استاد داور	استاد یار	
۴- احسان امینی	کارشناس تحصیلات تکمیلی	مربی	

## سپاسگزاری

دروود و سلام بی پایان بر آفریدگاری که صورت انسان را با قلم قدرت خویش بر

اوراق کتاب آفرینش ترسیم کرد، او را با عنوان اشرف مخلوقات بر تمامی آفریدگان برتری داد، لباس کرامت را بر وی پوشاند و تاج کرامت را بر سرش نهاد. سپس با اعطای علم، خرد، اندیشه و بیان، وی را به مطالعه و تأمل و تفکر در کتاب آفاق انفس مامور کرد، تا از رمز و راز هستی آگاه شود و با طی مدارج علمی بر سرچشمه های زلال معرفت دست یابد.

بدینوسیله بر خود واجب میدانم که از زحمات صادقانه و دلسوزانه استاد گرامی سرکار خانم دکتر طاهره فیضی، که با راهنمایی های ارزنده و حکیمانه خود در تمامی مراحل پژوهش اینجانب را یاری فرموده و همواره با روی گشاده و سرشار از مهربانی و محبت راهنمائیم کرده اند، قدردانی و تشکر میکنم.

همچنین از خانم دکتر نرگس عباسی، مشاور محترم این تحقیق به خاطر همه زحمات و نظارت ها و همکاری های صادقانه و صمیمانه ایشان تشکر و قدردانی می نمایم.

و از جناب آقای دکتر موعلی نیز که در طول این مدت زحمات فراوانی را برای بارور نمودن فضیلت علمی بنده مترتب شدند تشکر و قدردانی می نمایم.

چکیده:

در تحقیق حاضر که ترکیبی از مدل‌های متفاوت توانمندسازی روانشناختی و خصوصی سازی است که تا به امروز ارائه شده است، محقق سعی کرده است با بررسی ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر مولفه های شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و منابع خودکارآمدی سنجشی بر میزان توانایی کارکنان جامعه تحقیق داشته باشد. محقق با بررسی میزان خصوصی سازی بیمارستان های جامعه تحقیق، رابطه آن را با توانمند سازی روانشناختی مورد کنکاش قرار داده است. نتیجه حاصل از این تحقیق در جامعه مورد نظر، نشان دهنده موثر بودن مولفه های شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی بر توانمندسازی کارکنان بود، در حالی که مولفه منابع خود کارآمدی نتوانست با توانمند سازی ارتباط برقرار کند. این درحالی است که تمامی عوامل مرتبط با شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و منابع خودکارآمدی توانسته اند با مولفه های خود ارتباط مثبت و معنی دار برقرار کنند.

هم چنین نتیجه این تحقیق نشان داد که بخش خصوصی با اجرای مولفه های خود در مدل تحقیق، از توانمندی بالایی در این مورد برخوردار است. هم چنین تمام مولفه های خصوصی سازی توانستند این شاخص را با نسبت بالایی اندازه گیری کنند.

تقدیم بہ

بانوی بزرگوار عشق

فاطمہ الزہراء (علیہا السلام)

## فهرست مطالب

عنوان

صفحه

### فصل اول: کلیات

۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ بیان مساله
۸	۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	۴-۱ سوال های تحقیق
۱۰	۱-۴-۱ سوال اصلی
۱۰	۲-۴-۱ سوال فرعی
۱۱	۵-۱ اهداف تحقیق
۱۱	۱-۵-۱ هدف اصلی
۱۱	۲-۵-۱ هدف فرعی
۱۲	۶-۱ فرضیه ها
۱۳	۷-۱ جامعه و نمونه آماری
۱۳	۱-۷-۱ روش انجام تحقیق
۱۳	۲-۷-۲ روش گردآوری اطلاعات
۱۴	۸-۱ مدل تحلیلی تحقیق
۱۷	۱-۸-۱ مدل مفهومی تحقیق
۱۷	۹-۱ تعریف اصطلاحات
۱۷	۱-۹-۱ تعریف مفهومی متغیرهای وابسته
۱۹	۲-۹-۱ تعریف عملیاتی متغیرهای وابسته
۱۹	۳-۹-۱ تعریف مفهومی متغیرهای مداخله گر
۲۴	۴-۹-۱ تعریف عملیاتی متغیر های مداخله گر

### فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

۲۹	۱-۲ مقدمه
۳۰	۲-۲ پیشینه تحقیق

۳۲	۳-۲ مفاهیم خصوصی سازی
۳۳	۴-۲ اهداف خصوصی سازی
۳۳	۱-۴-۲ کاهش اندازه
۳۴	۲-۴-۲ انتقال مالکیت و کنترل اقتصادی
۳۵	۳-۴-۲ افزایش کارآیی
۳۶	۴-۴-۲ کاهش کسر بودجه و بدهی های ملی
۳۸	۵-۴-۲ تعدیل یارانه ها و اختلال قیمتها
۳۹	۶-۴-۲ تعدیل مقررات
۳۹	۷-۴-۲ افزایش رقابت
۴۰	۸-۴-۲ ایجاد دلبستگی و علاقه در کارکنان شرکتهای
۴۱	۹-۴-۲ تأمین منافع مصرف کنندگان
۴۲	۱۰-۴-۲ توزیع مناسب درآمد ها
۴۲	۵-۲ دلایل خصوصی سازی
۴۲	۱-۵-۲ فشارهای مالی
۴۳	۲-۵-۲ عملکرد ضعیف مؤسسات عمومی
۴۴	۳-۵-۲ توسعه بخش خصوصی
۴۴	۴-۵-۲ اثرگذاری دیگر نمونه های موفق
۴۵	۶-۲ روشهای خصوصی سازی
۵۴	۷-۲ مدل های خصوصی سازی
۶۳	۱۰-۲ تجربیات خصوصی سازی (گزارشی دیگر از بانک جهانی ۲۰۰۷)
۶۸	۱۲-۲ خصوصی سازی در نظام سلامت ایران
۷۳	۱۳-۲ تعاریف و مفاهیم توانمند سازی
۷۴	۱۴-۲ ابعاد توانمندسازی روانشناختی
۸۲	۱۵-۲ اهداف توانمندسازی
۸۳	۱۶-۲ دلایل توانمندسازی
۸۴	۱۷-۲ علائم توانمندسازی
۸۵	۱۸-۲ پیامدهای توانمندسازی
۸۶	۱-۱۸-۲ پیامدهای نگرشی
۸۶	۲-۱۸-۲ رضایت شغلی



۸۷	۳-۱۸-۲ کاهش استرس
۸۷	۴-۱۸-۲ پیامدهای رفتاری
۸۷	۱۹-۲ موانع توانمندسازی
۸۹	۲۰-۲ روش هایی برای پرورش عوامل شناختی توانمند سازی
۹۲	۲۱-۲ سه دیدگاه سازمانی توانمند سازی
۹۳	۲۲-۲ توانمندسازی از دیدگاه کارکنان
۹۷	۲۳-۲ توانمندسازی از دیدگاه سازمانی
۱۰۲	۲۴-۲ رویکردهای توانمندسازی
۱۰۶	۲۵-۲ مدل مفهومی تحقیق
۱۰۸	۲۶-۲ تاریخچه و معرفی جامعه تحقیق

### فصل سوم: روش اجرای تحقیق

۱۱۴	۳-۱ مقدمه
۱۱۵	۳-۲ نوع و روش تحقیق
۱۱۷	۳-۳ همبستگی تحقیق
۱۱۹	۳-۴ قلمرو تحقیق
۱۲۰	۳-۵ جامعه آماری
۱۲۲	۳-۶ روش و ابزار گرد آوری اطلاعات
۱۲۷	۳-۷ روایی و پایایی ابزار اندازه گیری
۱۳۱	۳-۸ مدل تحلیلی تحقیق
۱۳۵	۳-۹ روش های تجزیه و تحلیل داده های آماری:
۱۳۶	۳-۱۰ تحلیل عاملی
۱۳۷	۳-۱۱ آزمون KMO
۱۳۷	۳-۱۲ جدول میزان اشتراک
۱۳۸	۳-۱۳ ماتریس ابعاد
۱۳۹	۳-۱۴ تحلیل مسیر
۱۴۰	۳-۱۵ نرم افزار لیزرل

### فصل چهارم یافته های تحقیق

۱۴۲	۱-۴ مقدمه
۱۴۲	۲-۴ بخش اول: توصیف داده ها (آمار توصیفی)
۱۴۲	۱-۲-۴: تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی
۱۴۷	۲-۲-۴ تحلیل توصیفی سئوالات پرسشنامه
۱۷۲	۵-۴ تحلیل داده ها (آمار استنباطی)
۱۹۴	۶-۴ معادله ساختاری توانمند سازی
۲۰۴	۷-۴ آزمون فرضیه ها

### فصل پنجم: نتایج تحقیق

۲۱۱	۱-۵ مقدمه
۲۱۱	۲-۵ جمع بندی
۲۱۲	۳-۵ بحث و نتیجه گیری
۲۱۳	۴-۵ نتیجه گیری بر اساس فرضیه ها
۲۴۹	۵-۵ پیشنهادها
۲۵۲	۶-۵ پیشنهادهایی برای محققان آینده

### منابع و ماخذ

۲۵۴	منابع
۲۶۹	پیوستها

### فهرست جدول ها و نمودارها

#### فصل اول

	عنوان
	صفحه
۱۶	نموار شماره ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق

#### فصل دوم

۵۵	شکل ۱-۲: مدل هارتلی و پارکر
----	-----------------------------

۷۵	شکل ۲-۲: مدل توانمندسازی رابینز، کرینو و فرندال
۷۶	شکل ۳-۳: مدل توانمندسازی باون و لاولر
۷۷	شکل ۴-۳: مدل توانمندسازی مک لاگان و نل
۷۸	شکل ۵-۴: مدل توانمندسازی گائو
۸۵	جدول ۱-۲: تفاوت بین کارکنان توانمند و غیر توانمند
۱۰۵	جدول ۲-۲: رویکرد های توانمند سازی
۱۰۶	شکل ۵-۵: مدل مفهومی تحقیق

### فصل سوم

۱۱۸	نمودار ۱-۳: فرآیند پژوهش
۱۲۵	جدول ۱-۳: سوالات پرسشنامه متناظر با سوالات تحقیق
۱۳۰	جدول ۲-۳: مقدار پایایی و روایی متغیرهای تحقیق
۱۳۴	نمودار ۲-۳: مدل مفهومی تحقیق

### فصل چهارم

۱۴۳	جدول و نمودار ۱-۴: جنسیت پاسخگویان
۱۴۳	جدول و نمودار ۲-۴: وضعیت تاهل
۱۴۴	جدول و نمودار ۳-۴: وضعیت سنی پاسخگویان
۱۴۵	جدول و نمودار ۴-۴: میزان تحصیلات پاسخگویان
۱۴۶	جدول و نمودار ۵-۴: مدت سنوات خدمت پاسخگویان
۱۴۷	جدول و نمودار ۶-۴: مدت خدمت در سمت فعلی
۱۴۸	جدول ۷-۴: تحلیل توصیفی سوالات ابعاد توانمندسازی
۱۵۱	جدول ۸-۴: تحلیل توصیفی بعد منابع خود کارآمدی در ابعاد عوامل کنترل موثر بر توانمند سازی
۱۵۴	جدول ۹-۴: تحلیل توصیفی بعد راهبردهای مدیریتی در ابعاد عوامل کنترل موثر بر توانمند سازی
۱۶۰	جدول ۱۰-۴: تحلیل توصیفی بعد شرایط سازمانی در ابعاد عوامل کنترل موثر بر توانمندسازی

- جدول ۴-۱۱: تحلیل توصیفی بعد تامین مالی از ابعاد مالی خصوصی سازی ۱۶۵
- جدول ۴-۱۲: تحلیل توصیفی بعد مانده وجوه اعتباری از ابعاد مالی خصوصی سازی ۱۶۷
- جدول ۴-۱۳: تحلیل توصیفی بعد حق تصمیم گیری از ابعاد اداری خصوصی سازی ۱۶۸
- جدول ۴-۱۴: تحلیل توصیفی بعد پاسخگویی از ابعاد اداری خصوصی سازی ۱۷۰
- جدول ۴-۱۵: تحلیل توصیفی بعد مسئولیت اجتماعی از ابعاد اداری خصوصی سازی ۱۷۱
- جدول ۴-۱۶: آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت شاخص توانمند سازی ۱۷۳
- جدول ۴-۱۷: جدول میزان اشتراک شاخص های مولفه توانمندسازی ۱۷۴
- جدول ۴-۱۸: واریانس کل برای متغیر های توانمند سازی ۱۷۴
- نمودار ۴-۷: توزیع واریانس متغیرهای توانمند سازی ۱۷۵
- جدول ۴-۱۹: ماتریس ابعاد توانمندسازی ۱۷۶
- جدول ۴-۲۰: آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت شاخص منابع خود کار آمدی ۱۷۷
- جدول ۴-۲۱: میزان اشتراک شاخص های منابع خود کار آمدی ۱۷۷
- جدول ۴-۲۲: ماتریس ابعاد منابع خود کار آمدی ۱۷۸
- جدول ۴-۲۳: واریانس کل برای متغیر های منابع خودکارآمدی ۱۷۹
- نمودار ۴-۸: تحلیل واریانس متغیرهای منابع خودکارآمدی ۱۷۹
- جدول ۴-۲۴: آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت شاخص منابع خود کار آمدی ۱۸۰
- جدول ۴-۲۵: میزان اشتراک شاخص های منابع خود کار آمدی ۱۸۰
- جدول ۴-۲۶: واریانس کل برای متغیر های منابع خودکارآمدی ۱۸۱
- نمودار ۴-۹: تحلیل واریانس متغیرهای منابع خودکارآمدی ۱۸۱
- جدول ۴-۲۷: ماتریس ابعاد منابع خود کار آمدی ۱۸۲
- جدول ۴-۲۸: آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت شاخص راهبردهای مدیریتی ۱۸۲
- جدول ۴-۲۹: میزان اشتراک شاخص های راهبردهای مدیریتی ۱۸۳
- جدول ۴-۳۰: واریانس کل برای متغیر های راهبردهای مدیریتی ۱۸۴
- نمودار ۴-۱۰: تحلیل واریانس متغیرهای راهبردهای مدیریتی ۱۸۴
- جدول ۴-۳۱: ماتریس ابعاد راهبردهای مدیریتی ۱۸۵
- جدول ۴-۳۲: آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت شاخص شرایط سازمانی ۱۸۵
- جدول ۴-۳۳: میزان اشتراک شاخص های شرایط سازمانی ۱۸۶
- جدول ۴-۳۴: واریانس کل برای متغیر های شرایط سازمانی ۱۸۷
- نمودار ۴-۱۱: تحلیل واریانس متغیرهای شرایط سازمانی ۱۸۷
- جدول ۴-۳۵: ماتریس ابعاد شرایط سازمانی ۱۸۸
- جدول ۴-۳۶: آزمون کفایت نمونه برداری و بارتلت شاخص خصوصی سازی ۱۸۸
- جدول ۴-۳۷: میزان اشتراک خصوصی سازی ۱۸۹

- ۱۸۹ جدول ۴-۳۸: واریانس کل برای متغیرهای خصوصی سازی
- ۱۹۰ جدول ۴-۳۹: ماتریس ابعاد خصوصی سازی
- ۱۹۰ نمودار ۴-۱۲: هیستوگرام توانمندسازی
- ۱۹۱ نمودار ۴-۱۳: هیستوگرام منابع خودکارآمدی
- ۱۹۱ نمودار ۴-۱۴: هیستوگرام راهبردهای مدیریتی
- ۱۹۲ نمودار ۴-۱۵: هیستوگرام شرایط سازمانی
- ۱۹۲ نمودار ۴-۱۶: هیستوگرام خصوصی سازی
- ۱۹۳ نمودار ۴-۱۷: توزیع نمودار ترسیم توزیعی خطی بودن روابط بین متغیرها و همگنی واریانسها
- ۱۹۵ شکل ۴-۱۸: نمودار مسیر اولیه استاندارد شده برای مدل تاثیر خصوصی سازی بر توانمندسازی
- ۱۹۶ جدول ۴-۴۰: مقادیر مستقیم روابط متغیرها با متغیر توانمندسازی
- ۱۹۷ جدول شماره ۴-۴۱: نشانگرهای برازش مدل مسیرو اولیه مدل خصوصی سازی - توانمندسازی
- ۱۹۸ شکل ۴-۱۹: نمودار مسیر نهایی استاندارد شده برای مدل تاثیر خصوصی سازی بر توانمندسازی
- ۲۰۰ جدول ۴-۴۲: مقادیر مستقیم مدل نهایی
- ۲۰۱ جدول ۴-۴۳: روابط غیر مستقیم متغیرهای بیرونی بر متغیر وابسته
- ۲۰۱ جدول ۴-۴۴: مقادیر اثر کل مستقیم (تاثیر متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزای مدل)
- ۲۰۳ جدول شماره ۴-۴۵: نشانگرهای برازش مدل مسیرنهایی مدل خصوصی سازی - توانمندسازی
- ۲۰۹ جدول شماره ۴-۴۶: آزمون فرضیه ها در یک نگاه

# فصل اول

## بیان مساله

## ۱-۱) مقدمه

از نظر پیچ و کزوبا<sup>۱</sup> توانمندسازی یک فرآیند اجتماعی چندبعدی است که به افراد کمک می‌کند بر زندگی خود کنترل داشته باشند؛ فرآیندی است که به افراد قدرت می‌دهد (یعنی با انجام دادن آنچه برایشان مهم است برای اجرا ظرفیت ایجاد می‌کنند). برای درک مفهوم توانمندسازی، توجه به سه موضوع ضروری است: چندبعدی بودن توانمندسازی، اجتماعی بودن و فرآیندی بودن. چندبعدی است چون ابعاد جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اقتصادی و دیگر ابعاد رخ می‌دهد. توانمندسازی فرآیندی است که به یک مسیر یا سفر شباهت دارد که کار را توسعه می‌دهد. دیگر جنبه‌های توانمندسازی ممکن است هماهنگی زیادی با زمینه خاص و افراد دیگر داشته باشد (پیچ و کزوبا، ۱۹۹۹: ۳). به طور کلی توانمندسازی کارکنان، به عنوان فعالیتی مدیریتی به دو نوع اصلی؛ مستقیم و غیر مستقیم، تقسیم می‌شود. اشکال مستقیم، شامل واگذاری مسولیت بیشتر به اشخاص، و به تیم‌ها برای اجرا و مدیریت کردن وظایفشان، و مشارکت در تصمیم‌گیری است. نمونه‌ای از اشکال مستقیم توانمندسازی، غنی‌سازی شغل و تشکیل تیم‌های کاری خود مدیریتی و بسیاری از جنبه‌های کنترل کیفیت جامع یا بهبود مستمر است. اشکال غیرمستقیم شامل حضور در گستره گروه، از دوایر کیفیت گرفته تا هیات‌های مدیریتی است. البته بیشترین نوآوری‌های توانمندسازی، از روش مستقیم حاصل شده است (لیچ و وال<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۱).

امروزه سازمان‌ها نیاز به مدیران با انگیزه و توانمند دارند تا در برابر محیط رقابتی از خود واکنش مناسب نشان دهند، نیاز به مدیرانی که در شرایط مختلف عملکرد مطلوب داشته باشند و با توانایی‌های خود در شرایط مختلف سر بلند بیرون بیایند، و دچار یاس و ناامیدی نشوند. از سوی دیگر توانمندسازی روانشناختی با پرورش مدیران با انگیزه و توانا به

---

1- Pegh & kezoba

2- Lich & wall

سازمانها این امکان را می دهد تا در برابر پویایی محیط رقابتی واکنش مناسب داشته باشند. افراد توانمند نسبت به افرادی که کمتر توانمند هستند باید عملکرد بهتری داشته باشند (لیدن، وین<sup>۱</sup> و اسپرو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰: ۴۰۷). واژه توانمندسازی<sup>۳</sup> به شکلی از نوآوری و مشارکت افراد اشاره دارد، که از دهه ۱۹۸۰ رایج شده است (ویلکینسون<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸: ۴۰). در نتیجه به دلیل نیاز به نوآوری، خلاقیت، و داشتن انگیزه برای بقای سازمان ها از یک سو و عملکرد نامطلوب سازمان های دولتی از سوی دیگر، بحث خصوصی سازی به عنوان یک راه حل برای موفقیت سازمان ها پیشنهاد شده است. خصوصی سازی به معنای محدود و ساده، تبدیل صنایع و واحدهای دولتی به بخش خصوصی و یا فرآیندی است که در طی آن شرکت ها و تاسیسات دولتی به بخش خصوصی سپرده می شوند، و یا آنگونه که حامیان بین المللی خصوصی سازی اظهار می دارند: "خصوصی سازی اقتصاد، در واقع عبارت از مسئول کردن مردم در فعالیتهای اقتصادی است." اما در مفهوم وسیع خصوصی سازی، عبارت از فرهنگی است که توسط آن دولت و تمام نهادهای تصمیم گیرنده آن به این واقعیت باور می کنند که کار مردم را باید به مردم واگذار کرد. به این معنا که دولت کارهایی را که مردم بهتر انجام می دهند، به مردم واگذار می کند. در کشور ایران سیاست خصوصی سازی در راستای برنامه تعدیل و اصلاحات اقتصادی مطرح شد، و هدف آن این است که کارآیی افزایش، تخصیص منابع بهتر، و ابداع و کارآفرینی پویا نیز افزایش یابد.

در این فصل پس از بیان مساله تحقیق، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف، فرضیات،

روش تحقیق، و تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای مورد مطالعه آورده شده است.

## ۲-۱) بیان مساله

---

3- Liden & Wayne  
4- Sparrowe  
5- Empowerment  
6- Wilkinson



موضوع این تحقیق "رابطه خصوصی سازی و توانمندسازی روانشناختی مدیران در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گیلان" است.

خصوصی سازی فرآیندی است که در آن وظایف بخش دولتی در هر سطحی به بخش خصوصی انتقال داده می شود و با این انتقال، فرهنگی در کلیه سطوح جامعه اشاعه پیدا می کند که طی آن قوای سه گانه مقننه و مجریه و قضاییه و تمامی احاد یک کشور باور می کنند که کار مردم را باید به مردم سپرد (کميجانی، ۱۳۸۲). واژه خصوصی کردن<sup>۱</sup> و خصوصی گرایی<sup>۲</sup> برای اولین بار در زبان انگلیسی در سال ۱۹۸۳ در فرهنگ لغت دانشگاهی وبستر جدید چاپ و رسماً تصویب شد. کاربرد واژه خصوصی سازی برای فروش داراییهای بخش عمومی، پدیده بارز دهه ۱۹۸۰ است. در فرهنگ اقتصادی "پالگریو"<sup>۳</sup> خصوصی سازی به این صورت تعریف شده است: خصوصی سازی یک فعالیت اقتصادی جهت تعادل بخشیدن میان دولت و دیگر بخشهای اقتصادی با ایجاد شرایط رقابت کامل و حصول کارآیی بیشتر اقتصادی و اجتماعی است. در واقع، خصوصی سازی روندی است که در طی آن در هر سطحی، دولت امکان انتقال وظایف و تاسیسات خود را از بخش عمومی به بخش خصوصی بررسی، و در صورت تشخیص و اقتضاء نسبت به چنین انتقالی اقدام می کند. (پالگریو، ۱۹۹۸: ۱۲۲). شوارتز<sup>۴</sup> تعریف خصوصی سازی را برای کشورهای با اقتصاد متمرکز بسیار فراتر از انتقال مالکیت و تعدیل در مقررات می داند و اظهار می دارد: خصوصی سازی به معنی به وجود آوردن نظام جدید براساس بازار و در نتیجه دگرگونی و تحول در ابعاد مختلف اقتصاد می باشد (۱۹۹۲: ۱۳۱). بیس لی و لیتل چایلد<sup>۵</sup> اعتقاد دارند: خصوصی سازی وسیله ای برای بهبود عملکرد فعالیت های اقتصادی از طریق افزایش نقش نیروهای بازار است در صورتی که حداقل ۵۰ درصد از سهام دولتی به

---

7- Privateization

8- Private property

9- Palgryou

10- Shoawrtze

11- Beesly and Little child

بخش خصوصی واگذار شود (۲۱:۱۹۸۳). ولجانوسکی<sup>۱</sup> خصوصی سازی را به معنای انجام دادن فعالیت های اقتصادی توسط بخش خصوصی با انتقال مالکیت دارایی ها به بخش خصوصی می داند. کی وتامپسون<sup>۲</sup> معتقدند: واژه خصوصی سازی روش های متعدد و مختلفی را برای تغییر رابطه بین دولت و بخش خصوص شامل میشود (ولجانوسکی، ۱۹۸۷: ۳۹) از طریق ملی کردن و یا فروش داراییهای متعلق به دولت، مقررات زدایی، حذف ضوابط محدود کننده و معرفی رقابت بر انحصارات مطلق دولتی و پیمانکار، و یا واگذاری تولید کالاها و خدماتی که توسط دولت اداره و تامین شود به بخش خصوصی. سرانجام مایلیک باست<sup>۳</sup> اظهار می دارد: خصوصی سازی واقعی یعنی آنکه مالک، شرکت را اداره کند. اما برای ارائه تعریف خلاصه ای از خصوصی سازی، باید گفت که خصوصی سازی عبارت از اقدام به واگذاری واحدهای اقتصادی دولتی و یا تحت نظارت دولت به بخش خصوصی و مردم از طرق مختلف به منظور بهبود کارایی اقتصاد و مدیریتی آن واحدها. باس<sup>۴</sup> خصوصی سازی را نشانه تعالی تفکر سرمایه داری و اعتماد به کارایی بازار در مقابل عدم اطمینان به کارایی بخش عمومی بیان می کند (دیتر باس، ۱۹۸۱: ۸۷). دونادسون خصوصی سازی را فرآیندی می داند که طی آن دولت در هر سطحی امکان انتقال وظایف و تاسیسات را به بخش خصوصی بررسی، و در صورت اقتضا نسبت به اجرای چنین انتقالی اقدام کند (دونادسون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۵: ۱۴۵). پرکوپنکو<sup>۶</sup> تعریف خصوصی سازی را برای کشورها با اقتصاد متمرکز بسیار فراتر از انتقال مالکیت و تعدیل مقررات می داند و اعتقاد دارد خصوصی سازی به معنای به وجود آوردن نظام جدید براساس بازار، و در نتیجه دگرگونی و تحول در ابعاد مختلف اقتصادی است (پرکوپنکو؛ ۱۹۸۴: ۱۲۱).

---

12- Veljanovski

13- Kay, J.A and Thompson

14- Micle buste

15- Bos

16- Duonadsun

17- Percopenco

توماس و ولتهوس<sup>۱</sup> توانمندسازی را فرآیند انگیزش درونی وظیفه می دانند که در جهت بهبود مستمر عملکرد سازمانی افراد و گروهها است و بر تمام قلمرو وظایف و عملکرد کارکنان و سازمان موثر است. توانمندسازی سازه ای است که از بسیاری از حوزه ها و رشته ها از جمله روان شناسی، اقتصاد، آموزش، مطالعات تحرکات اجتماعات و سازمان ها مشتق شده است (پیچ و کزوبا، ۱۹۹۹: ۳). امروزه محیط های سازمانی کسب و کار های جدید، اغلب با تغییراتی مانند آشفتگی و اغتشاش فوق العاده، پیچیدگی، سرعت و رقابت و تغییر انقلابی توصیف می شود. بنابراین، امروزه سازمانها بایستی خودشان را در وضعیتی قرار بدهند تا بتوانند به تقاضای مشتریان خود پاسخ دهند. برای انجام دادن این عمل، کارکنان و مدیرانی که تقاضای مشتریان را دریافت می کنند باید در عمل توانایی آن را داشته باشند تا بتوانند هر کاری که برای حفظ مشتریان لازم است انجام بدهند.

به نظر می رسد یکی از عوامل مهمی که می تواند منجر به توانمندسازی افراد شود، خصوصی سازی سازمان های دولتی بشدت بوروکراتیک است که این امر می تواند در افراد این انگیزه را ایجاد کند که تلاش بیشتری در کار خود داشته باشند چرا که در سازمان های دولتی بیشتر پست ها معمولا بر اساس نیاز سازمان تعیین می شود که افراد بر اساس شایستگی برای اشغال آنها در نظر گرفته می شوند. ولی در سازمان های خصوصی بیشتر پست ها بر اساس توانمندی و شایستگی افراد تعیین می شوند با خصوصی شدن سازمان کارکنان بیشتر در تصمیم گیری های سازمانی مشارکت داده می شوند، این احساس در آنها به وجود می آید که سازمان برای آنها ارزش قائل است. کارکنان با چنین احساسی، وجود خودشان را در سازمان مهم ارزیابی، و احساس توانمندی می کنند (حسینی، ۱۳۸۳: ۷). امروزه در سازمانها کارکنانی که توانمندی لازم را ندارند عملکرد مطلوبی نیز ندارند، بنابراین توانمندی از عوامل مهمی است که می تواند باعث بهبود عملکرد کارکنان بشود. پس به علت اهمیت خصوصی سازی و

همچنین توجه زیاد به خصوصی سازی در دهه های اخیر در ایران، و به دلیل اینکه توانمندسازی به عنوان یکی از شاخص های اصلی عملکرد مدیران بسیار دارای اهمیت است هدف این تحقیق این است که رابطه بین خصوصی سازی اجرا شده در واحدهای بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گیلان را با توانمندی مدیران بیمارستان ها را مطالعه کند، و به عبارتی محقق در صدد است تا اولاً رابطه ابعاد متغیرهای تواناسازی روانشناختی را بر کارکنان و سپس عوامل تاثیر گذار بر متغیر توانمندسازی کارکنان را بسنجد.

چارچوب نظری این تحقیق در بخش توانمندسازی با توجه به نظریه توماس و ولتهوس (۱۹۹۸) تنظیم شده است. آنان با توجه به عوامل روان شناختی توانمندسازی را بعنوان آزادسازی نیرو های درونی انسان در نظر گرفته اند. توماس و ولتهوس چهاربعد احساس شایستگی، احساس خود ساماندهی، احساس معنی دار بودن و احساس موثر بودن کارکنان را برای توانمندسازی مطرح کرده اند.

اما ابعاد تاثیرگذاری بر آنها وجود دارند که در تحقیق مورد کنترل قرار می گیرند این عوامل کنترلی توانمندسازی براساس مدل کانگر و کانانگو (۱۹۹۸) کارکنان بدین شرح است: راهبردهای مدیریتی: اعتمادسازی، سبک رهبری، تشکیل گروه، پیوند با نتایج، دادن استقلال، جو مشارکتی، تفویض اختیار، اطلاعات.

شرایط سازمانی: تعیین اهداف، نظام پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، منابع، ساختار سازمانی، آموزش.

منابع خودکارآمدی: تجربه موفق شغلی، الگوسازی، حمایت کردن، برانگیختگی هیجانی.

خصوصی سازی برطبق تعریف پارکر و هاردینگ (۲۰۰۳) دارای ابعادی به شرح زیر است:

مالی: مراجعه به بازار ، مدعی مانده وجوه اعتباری.