



دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی

مرکز تهران

پایان نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته: علوم تربیتی

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس

شهرستان میانه

استاد راهنما:

دکتر محمد اورکی

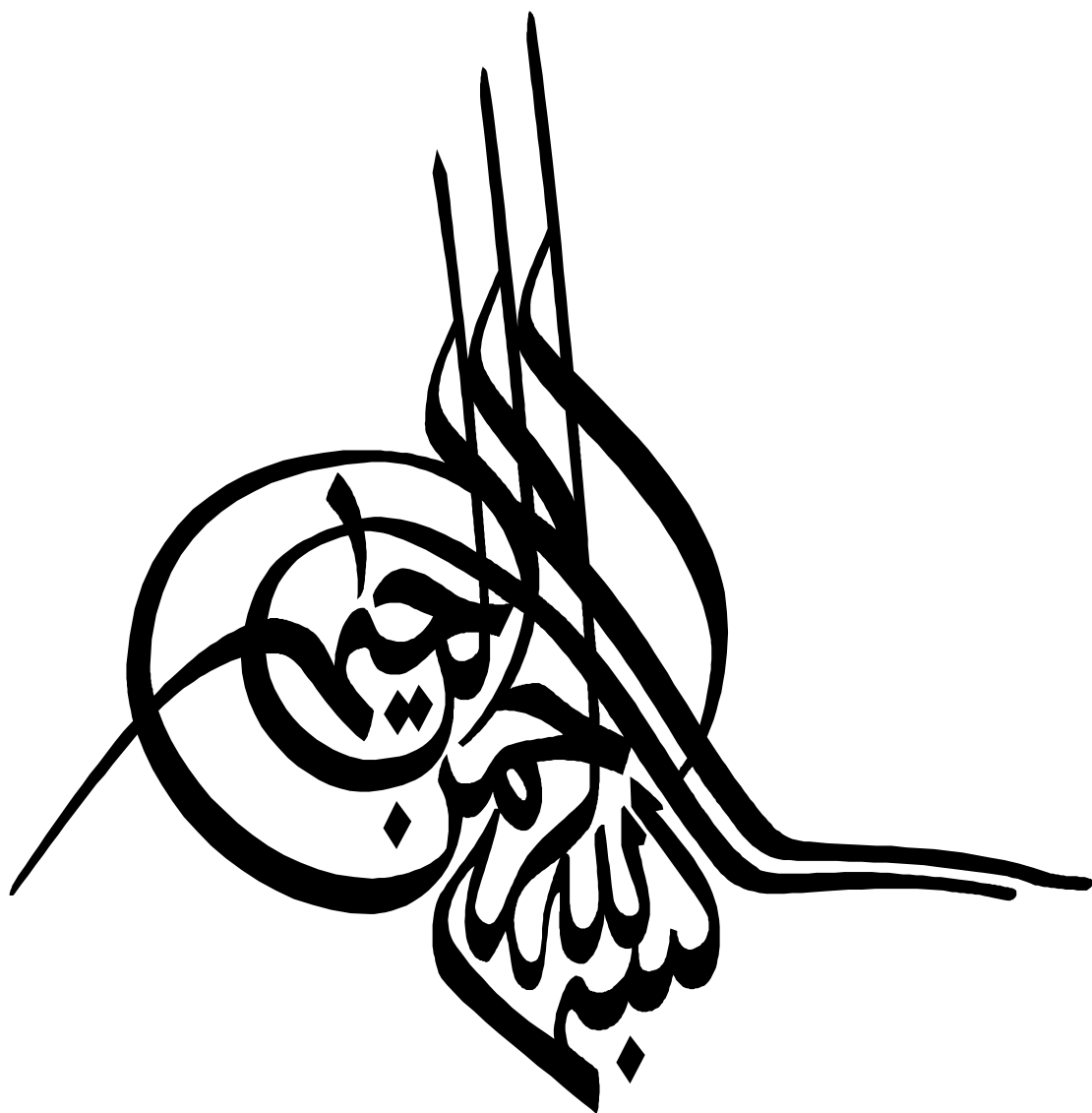
استاد مشاور:

دکتر هاشم نعمتی

نگارنده:

گل سیما عزیزی

اردیبهشت ۱۳۹۲



این پایان نامه تقدیم می شود:

به پدر و مادر عزیزم که در مسیر رشد و شکوفایی

زندگیم زحمات فراوانی متحمل شده اند.

تقدیر و تشکر

بر حسب ادب و احترام لازم می دانم که از راهنمایی دلسوزانه و عالمانه جناب آقای دکتر محمد اورکی و مشاوره های ارزنده و گوهربار جناب دکتر هاشم نعمتی کمال تقدیر و تشکر را داشته باشم شایسته است از مدیر گروه محترم رشته علوم تربیتی دانشگاه پیام نور تهران جنوب جناب آقای دکتر فرج الهی و سایر اساتید گرانقدر تشکر و قدردانی را نمایم.

از خداوند متعال توفیق خدمت روز افزون همه این عزیزان را مسئلت دارم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول کلیات تحقیق
۳	۱-۱ مقدمه
۴	۱-۲ بیان مسئله
۷	۱-۳ اهمیت موضوع
۸	۱-۴ اهداف تحقیق
۸	۱-۵ فرضیه های تحقیق
۹	۱-۶ تعاریف مفهومی عملیاتی
	فصل دوم چارچوب نظری و پیشینه تحقیق
۱۴	۱-۲ مقدمه
۱۶	۲-۲ پیشینه نظری
۱۶	الف) یادگیری سازمانی
۱۶	۲-۲-۱ تعاریف یادگیری
۱۸	۲-۲-۲ نظریه یادگیری سازمانی
۲۱	۲-۲-۳ ابعاد یادگیری سازمانی
۲۷	۲-۲-۴ ویژگی های یادگیری سازمانی
۲۸	۲-۲-۵ سطوح یادگیری
۳۲	۲-۲-۶ انواع یادگیری
۳۷	۲-۲-۷ مهارت های یادگیری
۴۰	۲-۲-۸ فرآیند یادگیری سازمانی
۴۲	۲-۲-۹ عوامل موثر بر یادگیری در سازمان
۴۴	۲-۲-۱۰ موانع یادگیری
۵۰	ب) توانمندسازی
۵۰	۲-۲-۱۱ تعاریف توانمندسازی

۵۴	۱۲-۲-۲ ابعاد روانشناختی توانمندسازی
۶۱	۱۳-۲-۲ اصول توانمندسازی
۶۲	۱۴-۲-۲ محورهای توانمندسازی
۶۲	۱۵-۲-۲ سه کلید توانمندسازی
۷۱	۱۶-۲-۲ مدل سه بخشی توانمندسازی
۷۳	۱۷-۲-۲ تغییرات لازم برای ایجاد توانمندسازی
۷۵	۱۸-۲-۲ فنون و ابزارهای خلق توانمندی در سازمان ها
۷۶	۱۹-۲-۲ عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان
۷۷	۲۰-۲-۲ مزایای توانمندسازی برای کارکنان
۷۷	۲۱-۲-۲ مزایای توانمندسازی برای سازمان
۸۰	۲۲-۲-۲ پیامدهای توانمندسازی
۸۲	۲۳-۲-۲ موانع توانمندسازی
۸۴	۳-۲ پیشینه تحقیق
۹۵	۴-۲ مدل مفهومی تحقیق
۹۶	۵-۲ جمع بندی فصل ۲

فصل سوم روش تحقیق

۹۸	۱-۳ مقدمه
۹۸	۲-۳ روش تحقیق
۹۹	۳-۳ جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری
۹۹	۱-۳-۳ جامعه آماری
۹۹	۲-۳-۳ حجم نمونه
۱۰۰	۳-۳-۳ روش نمونه گیری
۱۰۲	۴-۳ ابزار اندازه گیری و روش اجرای پژوهش
۱۰۴	۵-۳ متغیرهای پژوهش
۱۰۵	۶-۳ روایی و پایایی
۱۰۶	۷-۳ محدوده تحقیق

۱۰۶	۳-۸ روش های آماری
۱۰۶	۳-۸-۱ آمار توصیفی
۱۰۶	۳-۸-۲ آمار تحلیلی و استنباطی
۱۰۷	۳-۸-۲-۱ تحلیل همبستگی
۱۰۷	۳-۷-۲-۲ آزمون کروسکال والیس
۱۰۸	۳-۸-۲-۳ آزمون فریدمن
۱۰۸	۳-۸-۲-۴ آزمون کالماگروف اسمیرنوف

فصل چهارم یافته های تحقیق

۱۱۰	مقدمه
۱۱۰	بخش اول تحلیل توصیفی و معرفی ویژگی های جامعه نمونه
۱۱۱	۴-۱) سوالات زمینه ای و ویژگی های فردی اعضای هیئت علمی و اساتید مدعو
۱۱۱	۴-۱-۱) جنسیت
۱۱۲	۴-۱-۲) سن
۱۱۳	۴-۱-۳) وضعیت تاهل
۱۱۴	۴-۱-۴) سطح تحصیلات
۱۱۶	۴-۱-۵) رشته تحصیلی
۱۱۷	۴-۱-۶) وضعیت اشتغال
۱۱۸	۴-۱-۷) سابقه خدمت
۱۲۱	بخش دوم آمار استنباطی و آزمون فرضیه ها
۱۲۲	۴-۲-۱) بین ویژگی های فردی مدیران، معاونین و یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد
۱۲۴	۴-۲-۲) بین ویژگی های فردی مدیران، معاونین و توانمندسازی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
	۴-۲-۳) بین ابعاد ۵ گانه توانمندسازی به تفکیک (احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن شغل و احساس اعتماد میان همکاران) و یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.
۱۲۶	

- ۴-۲-۴ بین ابعاد هفت گانه یادگیری سازمانی به تفکیک (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی های کارکنان) و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس رابطه معنی داری وجود دارد. ۱۲۷
- ۴-۲-۵ بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه رابطه معنی داری وجود دارد. ۱۲۹
- ۴-۲-۶ بین یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس بر حسب مقطع مشغول به خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد. ۱۳۰
- ۴-۲-۷ بین توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس بر حسب مقطع مشغول به خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد. ۱۳۱
- ۴-۲-۸ بین یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس با ویژگی های فردی آنان تفاوت معنی داری وجود دارد. ۱۳۲
- ۴-۲-۹ بین توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس با ویژگی های فردی آنان تفاوت معنی داری وجود دارد. ۱۳۴
- ۴-۲-۱۰ از نظر مدیران و معاونین ابعاد یادگیری سازمانی دارای تاثیر و اهمیت یکسانی نیستند. ۱۳۶
- ۴-۲-۱۱ از نظر مدیران و معاونین ابعاد توانمندسازی دارای تاثیر و اهمیت یکسانی نیستند. ۱۳۷

فصل پنجم خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهادهای

- ۱-۵ مقدمه ۱۳۹
- ۲-۵ خلاصه، بحث و نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق ۱۳۹
- ۳-۵ محدودیت های تحقیق ۱۴۸
- ۴-۵ پیشنهادهای ۱۴۹
- ۵-۵ پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده ۱۵۰
- منابع ۱۵۱
- پیوست ۱۶۱
- چکیده انگلیسی ۱۶۶

صفحه	عنوان
۳۱	جدول ۱-۲ نتایج یادگیری فردی، گروهی و سازمانی
۷۲	جدول ۲-۲ مدل سه بخشی توانمندسازی
۷۹	جدول ۲-۳ مقایسه کارکنان توانمندشده و کارکنان توانمند نشده
۱۰۱	جدول ۱-۳ مقاطع تحصیلی و تعداد نمونه آماری
۱۰۴	جدول ۲-۳ متغیرهای پژوهش
۱۱۱	جدول ۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت
۱۱۲	جدول ۲-۴ فراوانی پاسخگویان بر حسب طبقه سن
۱۱۳	جدول ۳-۴ فراوانی بر حسب تاهل
۱۱۴	جدول ۴-۴ پراکنش پاسخ گویان بر حسب سطح تحصیلات
۱۱۶	جدول ۴-۵ پراکنش پاسخ گویان بر حسب رشته تحصیلی
۱۱۷	جدول ۴-۶ پراکنش پاسخ گویان بر حسب وضعیت اشتغال
۱۱۸	جدول ۴-۷ فراوانی سابقه خدمت یا تدریس
۱۱۹	جدول ۴-۸ فراوانی بر حسب مقطع تدریس
۱۲۳	جدول ۴-۹ همبستگی بین ویژگی های فردی و یادگیری سازمانی
۱۲۵	جدول ۴-۱۰ همبستگی بین ویژگی های فردی و توانمندسازی
۱۲۶	جدول ۴-۱۱ رابطه بین ابعاد پنج گانه توانمندسازی و یادگیری سازمانی
۱۲۸	جدول ۴-۱۲ رابطه بین ابعاد هفت گانه یادگیری سازمانی و توانمندسازی
۱۲۹	جدول ۴-۱۳ رابطه بین ابعاد یادگیری سازمانی و توانمندسازی
۱۳۰	جدول ۴-۱۴ تفاوت بین مقطع مشغول به خدمت و یادگیری سازمانی با استفاده از آزمون کروسکال والیس
۱۳۱	جدول ۴-۱۵ تفاوت بین مقطع مشغول به خدمت و یادگیری سازمانی با استفاده از آزمون کروسکال والیس

- جدول ۴-۱۶ تفاوت ویژگی های فردی مدیران و معاونین مدارس و یادگیری سازمانی و با استفاده از کالماگروف اسمیرنوف ۱۳۲
- جدول ۴-۱۷ تفاوت ویژگی های فردی مدیران و معاونین مدارس و یادگیری سازمانی و با استفاده از آزمون کروسکال والیس ۱۳۳
- جدول ۴-۱۸ تفاوت ویژگی های فردی مدیران و معاونین مدارس و توانمندسازی با استفاده از کالماگروف اسمیرنوف ۱۳۴
- جدول ۴-۱۹ تفاوت ویژگی های فردی مدیران و معاونین مدارس و توانمندسازی با استفاده از آزمون کروسکال والیس ۱۳۵
- جدول ۴-۲۰ رتبه بندی و معنی داری تفاوت میانگین ها ابعاد یادگیری سازمانی ۱۳۶
- جدول ۴-۲۱ رتبه بندی و معنی داری تفاوت میانگین ها ابعاد توانمندسازی ۱۳۷

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۳۰	شکل ۱-۲ چرخه یادگیری فردی و سازمانی
۳۲	شکل ۲-۲ یادگیری انطباقی
۳۴	شکل ۳-۲ چرخه کامل یادگیری
۳۵	شکل ۴-۲ یادگیری یک حلقه ای
۳۶	شکل ۵-۲ یادگیری یک حلقه ای
۳۸	شکل ۶-۲ اثر مدل ذهنی
۴۲	شکل ۷-۲ فرایند یادگیری سازمانی
۷۳	شکل ۸-۲ فرایند توانمند سازی
۹۵	شکل ۹-۲ مدل مفهومی تحقیق
۱۱۱	شکل ۱-۴ نمودار فراوانی بر حسب جنسیت
۱۱۳	شکل ۲-۴ نمودار پراکنش سن پاسخگویان بر حسب طبقات سنی
۱۱۴	شکل ۳-۴ نمودار فراوانی پاسخگویان بر حسب تاهل
۱۱۵	شکل ۴-۴ نمودار سطح تحصیلات
۱۱۶	شکل ۵-۴ نمودار رشته تحصیلی
۱۱۷	شکل ۶-۴ نمودار وضعیت اشتغال
۱۱۹	شکل ۷-۴ نمودار سابقه خدمت یا تدریس
۱۲۰	شکل ۸-۴ مقطع تدریس

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه می باشد. از نظر رویکرد جمع آوری اطلاعات از نوع کمی است و این تحقیق از یک جهت از نوع تحقیقات توصیفی است و از یک جهت از نوع تحقیقات همبستگی است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری در این تحقیق مدیران و معاونین مدارس (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) دولتی و غیر دولتی شهرستان میانه می باشد بر اساس آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان ۱۸۵ مدیر و ۴۹۲ معاون در کلیه مدارس شهری و روستایی و در سه مقطع (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ مشغول به خدمت هستند. حجم نمونه محاسبه شده از طریق فرمول کوکران ۸۸ به دست آمد که برای دقت بیشتر در مجموع ۱۱۰ پرسشنامه با دقت بالایی تکمیل گردید. در تحقیق حاضر از روش نمونه گیری چند مرحله ای آزمودنیها استفاده گردیده است. در تحقیق حاضر با توجه به نوع تحقیق و متغیرهای موجود از دو نوع روش اسنادی و میدانی برای جمع آوری اطلاعات به شرح زیر بهره گرفته شد. برای جمع آوری اطلاعات لازم در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد که به منظور سنجش توانمندی و یادگیری سازمانی تدوین شده، استفاده گردیده است. میزان، پایایی ابزار اندازه گیری با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برای هر دو پرسشنامه برابر با ۰/۹۱۲. به دست آمده است. در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون؛ اسپیرمن و مجذور اتا و در کنار آن از آزمون های ناپارامتری چون آزمون فریدمن، کروسکال والیس و آزمون کالماگروف اسمیرنوف جهت تجزیه و تحلیل داده های پرسشنامه استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس و احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن شغل، احساس اعتماد میان همکاران رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین توانمندسازی و ابعاد چشم انداز مشترک و توسعه شایستگی های کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی و فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش و تفکر سیستمی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۵ مشاهده شد. رهبری مشارکتی و کار و یادگیری گروهی رابطه معنی داری با توانمندسازی نداشتند. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. بررسی ابعاد توانمندسازی از طریق آزمون فریدمن نشان داد که تفاوت معنی داری در سطح ۹۹ درصد بین ابعاد توانمندسازی وجود دارد همچنین بررسی ابعاد یادگیری سازمانی از طریق آزمون فریدمن نشان داد که تفاوت معنی داری در سطح ۹۹ درصد بین ابعاد یادگیری سازمانی وجود دارد.

کلمات کلیدی: یادگیری سازمانی، توانمندسازی، شایستگی، اثر بخشی، شهرستان میانه

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

توانمندسازی انسان‌ها ظرفیت‌های بالقوه را برای بهره‌گیری از سرچشمه توانایی‌های پایان‌ناپذیر و بالفعل درآوردن در صحنه عمل فعال می‌سازد. سازمان‌های پیچیده و سازمان‌های یادگیرنده متکی به یادگیری توأم با عمل هستند، برای اینکه یادگیری با عمل همراه شود، دادن اختیارات تام به کارکنان و شرکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی ضرورت دارد. این مشارکت و واگذاری مسئولیت و اختیارات موجب افزایش خلاقیت و نوآوری و بروز استعدادهای بالقوه کارکنان در مدیریت می‌شود. به این ترتیب توان بالقوه یا تقویت آگاه‌سازی و پرورش آزاد اندیشی کلید گشایش‌گر دانایی‌ها می‌شود و مهارت‌ها و اندیشه‌ها در سطوح افقی و عمودی بین عناصر مختلف، عملیاتی می‌شود.

به یقین یادگیری منشأ اصلی مزیت رقابتی است. یادگیری برای تغییر است، به عبارتی یادگیری در هر سازمان باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود، در این راستا سازمان‌های موفق برای نیل به اهداف خود، نکات و راهکارهای ویژه‌ای را سرلوحه فعالیت‌های اقتصادی خود قرار داده‌اند، که از این میان، پایبندی به تفکر خدمت به مشتری یا مشتری‌مداری و دارا بودن فرهنگ سازمانی برخوردار از بصیرت را می‌توان نام برد. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و برای پرورش نیروی انسانی ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه کارکنان آن برای بالابردن توانمندی خود بکوشند و وظیفه مدیر فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند است. یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط یادگیری برای اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته‌اند، همت می‌گمارند.

۲-۱ بیان مسئله

در جهان رقابتی امروز، مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمانی منابع انسانی می باشد، از این رو یکی مهمترین ابزارهای ایجاد تحول در هر سازمانی، توانمندسازی نیروی انسانی است و یکی از راهبردهای توانمندسازی نیز یادگیری و آرایه آموزش ها و مهارت های مورد نیاز کارکنان می باشد که این امر از طریق تشکیل ساختارها، فرایندها و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات محقق می شود. بنابراین یادگیری سازمانی ضمن امکان توسعه مهارت های شغلی و اثبات صلاحیت جدید افراد و گروه ها، باعث توانمندسازی آنان شده و این مهم تمایل بیشتر آنان را برای یادگیری بر می انگیزد که نتیجه این فرایند تعاملی بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی، افزایش توانایی های فردی و سازمانی برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی در جهت دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر و نهایتا تحقق اهداف سازمانی است (سیف، ۱۳۷۵). از سوی دیگر یادگیری سازمانی به طور فزاینده ای در میان سازمان هایی که به افزایش مزیت های رقابتی، نوآوری و اثر بخشی علاقمند هستند مورد توجه جدی قرار گرفته که این فرایند سازمان ها را قادر می سازد تا به سرعت با تغییرات سازگاری حاصل نموده و با تولید دانش جدید بهبود کارایی در سازمان را ایجاد نمایند و در کنار آن توانمند سازی کارکنان علاوه بر ایجاد تعهد درونی نسبت به سازمان موجب بهبود عملکرد و ارتقای بازدهی می شود (زانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). ابعاد سازمانی مورد استفاده در این پژوهش بر اساس دیدگاه سگنه و نیف طرح ریزی شده که عبارتند از: دورنمای مشترک، تسلط فردی، الگوهای ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی، اشتراک دانش، رهبری

مشارکتی و توسعه شایستگی های کارکنان و فرهنگ سازمانی است و ابعاد توانمندسازی نیز بر اساس نظریه توماس و ولت هاس^۱ (۱۹۹۰) و میشرا^۲ (۱۹۹۲) که توانمندسازی را در ۵ بعد روانشناختی که عبارتند از حوزه شناختی، احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی دار و بعد اعتماد در این تحقیق مورد بررسی و مطالعه قرار خواهد گرفت. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه می باشد. در این تحقیق سوالات زیر مطرح گشته و محقق درصدد پاسخ دادن به سوالات پرسیده شده در فرایند تحقیق می باشد.

۱. آیا بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین ابعاد ۵ گانه توانمندسازی به تفکیک (احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی داری و اعتماد) و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس بر حسب مقطع مشغول به خدمت تفاوت وجود دارد؟
۴. آیا بین ابعاد توانمندسازی و مقطع مشغول به خدمت مدیران و معاونین مدارس تفاوت وجود دارد؟
۵. آیا یادگیری سازمانی بر احساس شایستگی در شغل مدیران و معاونین مدارس مؤثر است؟

1 -Thomas and Velthouse

2 - Mishra

۶. آیا یادگیری سازمانی بر احساس استقلال در شغل مدیران و معاونین مدارس مؤثر است؟
۷. آیا یادگیری سازمانی بر احساس مؤثر بودن در شغل مدیران و معاونین مدارس مؤثر است؟
۸. آیا یادگیری سازمانی بر احساس معنی دار بودن شغل برای مدیران و معاونین مدارس مؤثر است؟
۹. آیا یادگیری سازمانی بر احساس اعتماد میان مدیران و معاونین مدارس مؤثر است؟

امروزه داشتن کارکنانی خلاق و متعهد، به عنوان مهمترین منبع سازمان در نظر گرفته می شود. نیروی انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان است. سازمان های سنتی با تأکید بر فعالیت جسمی کارکنان، مایل بودند که کارها در چارچوبی تعریف شده انجام شود و آنان وظایف خود را سریع و بدون هیچ گونه پرسشی انجام دهند، اما محیط های کاری امروزی نیاز به کارکنانی دارد تا تصمیم های مناسب بگیرند و برای مشکلات موجود، راه حل هایی سازنده ارائه دهند، در نتیجه کارکنان یک سازمان باید توانمند باشند و مسئولیت نتایج حاصله را نیز بر عهده گیرند.

مفهوم توانمندسازی بیان می کند که در یک فرایند فراگیر و نسبتاً طولانی با در نظر گرفتن اصولی نظیر سهیم کردن کارکنان در اطلاعات، ایجاد خودمختاری با تعیین حدود و مرزها و جایگزینی تیم های کاری بجای سلسله مراتب، می توان به سازمانی دست یافت که در عین برخورداری از بهره وری بالا، قابلیت پویایی و انعطاف پذیری، کارکنان آن، سازمان را متعلق به خود بدانند و با شور و اشتیاق و احساس مباحات و سربلندی کار کنند (ساجدی و امیدواری، ۱۳۸۶).

در سازمان های توانمند کارکنان در قالب تیم های کاری تصمیم گیرنده هستند، هر کس بطور مستمر چیزی یاد می گیرد و مهارت های خود را افزایش می دهد. کارکنان نه تنها در مقابل کار خود مسئولیت دارند بلکه نسبت به کل سازمان احساس مسئولیت می کنند.

تصور چنین سازمانی با مزایای بیان شده به قدری جذاب است که وجود مدارس با این مشخصات، انجام یک تحقیق دانشگاهی را طلب می کند.

۴-۱ اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه می باشد.

برای دستیابی به هدف کلی تحقیق اهداف اختصاصی به شرح زیر ارائه می شود:

- ۱- شناخت ویژگی های فردی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه
- ۲- توصیف منظم و مدون ابعاد توانمندسازی و یادگیری سازمانی و ارتباط بین این دو

۵-۱ فرضیه های تحقیق

- ۱- بین ویژگی های فردی مدیران، معاونین و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی های فردی مدیران، معاونین و توانمندسازی آنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین ابعاد ۵ گانه توانمندسازی به تفکیک (احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن شغل و احساس اعتماد میان همکاران) و یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس رابطه وجود دارد.
- ۴- بین ابعاد هفت گانه یادگیری سازمانی به تفکیک (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی های کارکنان) و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس رابطه وجود دارد.
- ۵- بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس شهرستان میانه رابطه وجود دارد.
- ۶- بین یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس بر حسب مقطع مشغول به خدمت تفاوت وجود دارد.
- ۷- بین توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس بر حسب مقطع مشغول به خدمت تفاوت وجود دارد.
- ۸- بین یادگیری سازمانی مدیران و معاونین مدارس با ویژگی های فردی آنان تفاوت وجود دارد.

۹- بین توانمندسازی مدیران و معاونین مدارس با ویژگی های فردی آنان تفاوت وجود دارد.

۱۰- از نظر مدیران و معاونین ابعاد یادگیری سازمانی دارای تاثیر و اهمیت یکسانی نیستند.

۱۱- از نظر مدیران و معاونین ابعاد توانمندسازی دارای تاثیر و اهمیت یکسانی نیستند

۱-۶ تعاریف مفهومی و عملیاتی

۱-۶-۱ تعاریف مفهومی

* یادگیری: یادگیری را می توان یک تغییر نسبتاً دائمی رفتار یا رفتار بالقوه که نتیجه تجربه مستقیم یا غیرمستقیم باشد (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۷۷)

* سازمان: عبارت است از مجموعه ای از منابع که در یک چهار چوب تعریف شده و هماهنگ به دنبال دستیابی به یک سری اهداف خاص می باشد.

* یادگیری سازمانی: در تعریفی که توسط جورج هوبر^۲ ارائه شده است ، یادگیری به گونه ای تعریف شده که می تواند در هر سطح از تجزیه و تحلیل برای فرد، گروه و یا سازمان به کار رود. به نظر هوبر یک هویت زمانی یاد می گیرد که از طریق پردازش اطلاعات محدوده رفتار بالقوه اش تغییر کند (هوبر، ۱۹۹۱).

1 -- Moorhead & Griffen

2 - Huber