

بررسی رابطه ویژگی های مدیران و توانمندسازی آنها در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه

کیومرث نیازآذری^۱، مریم تقوایی یزدی^{۲*}

(۱) دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه علوم تربیتی، ساری، ایران

(۲) مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه علوم تربیتی، ساری، ایران

*نویسنده مسوول: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۱/۳/۲۲ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۱/۵/۷ تاریخ پذیرش مقاله ۹۱/۶/۱۴

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ویژگی های مدیران و توانمندسازی آنها در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه انجام شده است. این پژوهش توصیفی از نوع زمینه بایی بوده و جامعه آماری آن را رؤسا و معاونین واحدها، رؤسا و معاونین دانشکده ها، مدیران گروه ها، مدیران و مسئولین ادارات دانشکده ها (مسئولین اداری، آموزشی، پژوهشی) در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ که شامل ۷۵۰ نفر می باشند، تشکیل داده اند. حجم نمونه نیز بر اساس فرمول کوکران در ۶ واحد دانشگاهی چالوس، ساری، نور، نکا، بهشهر و محمودآباد، ۲۵۳ نفر انتخاب گردید. روش نمونه گیری آن به صورت تصادفی طبقه ای بود. برای گردآوری داده ها نیز از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی پرسشنامه بسته پاسخ با ۱۰۰ گویه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردید که ویژگی های مدیران (جنسیت، تحصیلات، واحد دانشگاهی، سن، سابقه کار) و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در چهار بعد ساختاری، مدیریتی، انگیزشی و مشارکتی را مورد سنجش و اندازه گیری قرار داده است. داده های جمع آوری شده نیز در محیط SPSS طبقه بندی و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد (۰/۹۶). یافته های پژوهشی حاکی از آن است که میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در زنان و مردان برابر و در افراد با تحصیلات مختلف نیز برابر می باشد. میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد واحدهای مختلف برابر می باشد. بین سن و سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

کلید واژگان: توانمندسازی، ویژگی های مدیران

مقدمه

سایر سازمان ها و جامعه خواهد بود. به دلیل اهمیت نقش و تأثیر مدیران، توانمندسازی آنان در اولویت برنامه های سازمان ها قرار دارد. هدف توانمندسازی بکارگیری حداکثر توانایی های کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی است. توانمندسازی مدیران طی دو دهه گذشته در دنیا و اخیراً در ایران کانون توجه کارشناسان حوزه منابع انسانی قرار گرفته است. تحقیقات انجام شده درباره عوامل مؤثر

تحقق اهداف و انجام مأموریت سازمان ها زمانی می تواند به بهترین وجه انجام شود که کارکنان و به خصوص مدیران آن از کارآمدترین و صالح ترین افراد باشند. مدیران به دلیل تأثیری که بر رفتار زیردستان و افراد مرتبط دارند، می توانند نقش تعیین کننده ای در سازمان داشته باشند. این تأثیر بر چگونگی اجرای مأموریت سازمان، بر رفتار کارکنان و نیز بر نوع تعامل با

اعطا گردد یا در نقش سازمانی او دیده شود «(آقایار، ۱۳۸۲). در این مقاله به بررسی ادبیات و پیشینه توانمندسازی، ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر توانمندسازی مدیران واحدهای دانشگاهی و ویژگی های مدیران پرداخته شده است.

پیشرفت روز افزون تکنولوژی و کاربرد رو به تزاید آن در سازمان های مختلف، وظایف دشواری را بر عهده مدیران گذارده است. در این میان آنچه بقاء و ثبات سازمان های آموزشی و دانشگاهها را تضمین می کند، مدیران توانمندساز هستند. هدف توانمندسازی به کارگیری حداکثر توانایی های کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی و کلید اثربخشی سازمان ها و مدیران است. مدیران برای موفقیت و ایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن نگرش اقتضایی نسبت به متغیرهای محیطی، باید مجهز به مؤلفه ها و شاخص های توانمندسازی باشند. از آنجا که مدیران و رؤسای دانشگاهها مهمترین رکن و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آیند، یکی از مؤثرترین راههای دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن مدیران و رؤسای دانشگاهها است (آقایار، ۱۳۸۶). در طی سالیان گذشته، مدیران دانشگاه آزاد اسلامی فراز و نشیب های زیادی را تجربه کرده اند، بعنوان مثال رقابت وزارت علوم و

بر توانمندسازی مدیران نشان داده است که عوامل مختلفی بر توانمندسازی مدیران مؤثر هستند. این عوامل در حوزه های فردی، سازمانی و محیطی قرار دارند (موی، هنکن و ایگلی^۱، ۲۰۰۵).

توانمندسازی مدیران یکی از تکنیک های مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده ی بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه ی اهداف سازمانی است. پیرامون توانمندسازی مطالعات زیادی انجام شده که از جمله می توان به کانگرکانگو (۱۹۸۸)، توماس و ولتهاموس (۱۹۹۰)، باون و لاولر (۱۹۹۲)، اسپریتزر (۱۹۹۵)، فورد (۱۹۹۵)، مؤسسه گائو (۲۰۰۱)، لاوارک (۲۰۰۳)، والاس و استورم (۲۰۰۳) و در داخل کشور به مطالعات اسکندری (۱۳۸۱)، عبداللهی (۱۳۸۲) و منوریان (۱۳۸۵) اشاره کرد و نیز تعاریف گوناگونی از واژه ی توانمندسازی از سوی صاحب نظران ارائه شده است. زیمرمن^۲ (۱۹۹۵) معتقد است: «توانمندسازی واژه ای است که ارائه ی تعریفی از آن سهل و ممتنع است. هر کسی تصویری از آن را در ذهن خود پرورش می دهد، اما حقیقتاً افراد کمی به آن اشراف دارند». تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ میلادی بر می گردد که در آن توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می دانستند. این اختیار باید به فرد

¹ Moye, J.M, Henkin, B.A & Egley, J.R.

² Zimmerman, M.A.

موجب توانمندسازی آنان می شود. در این زمینه تقویت نگرش مثبت نسبت به محیط کاری بالاترین تأثیر و آزادی عمل کمترین تأثیر را در توانمندسازی آنان داشته است و نیز بین نظر مدیران مدارس در مورد عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران برحسب دوره های تحصیلی تفاوت وجود ندارد، اما برحسب جنسیت و سطح تحصیلات) بجز تقویت نگرش مثبت نسبت به محیط کاری) تفاوت وجود دارد. واعظی، سبزیکاران(۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران" به موارد زیر پرداخته اند: روش پژوهش کاربردی و با شیوه توصیفی - همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۵۶۰ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران - منطقه تهران بوده که به کمک فرمول تعیین حجم نمونه، تعداد ۲۳۰ نفر از آنان بعنوان نمونه انتخاب گردید. از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن، رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق منجر به معرفی ابعاد ساختاری مورد نیاز برای توانمندسازی کارکنان شد و میان توانمندسازی روانشناختی کارکنان با ساختار سازمانی رابطه وجود دارد و توانمندسازی روانشناختی نیز دارای چهار مؤلفه (شایستگی، خود تعیین کنندگی، معنی داری و اثرگذاری) است (مطالعات

دانشگاه های غیرانتفاعی وابسته به آن با دانشگاه آزاد اسلامی. همچنین با توجه به اینکه دانشگاه زمانی می تواند همچنان پیشتاز در مسایل آموزش عالی باشد که دارای کارکنان و هیأت علمی برتر و توانمندتر باشد تا سرآمدی این مرکز آموزشی از استقبال بالایی برخوردار باشد. بنابراین می توان با توجه به نظرات مدیران عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران را شناسایی و رابطه آنها را با ویژگی های آنها مورد بررسی قرار داد. لذا در پژوهش حاضر سعی شده است با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و نیازهای جامعه رابطه میان ویژگی های مدیران و توانمندسازی آنها را در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه بررسی گردد.

رجایی پور، شعبانی، نیازپور(۱۳۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران مدارس شهرستان ایزده" به نتایج زیر دست یافتند: روش پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری، مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان ایزده ۱۴۰ مدیر بود. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته با ۵۰ سؤال بسته پاسخ برحسب طیف پنج درجه ای لیکرت است. یافته های پژوهش نشان داد که براساس نظر مدیران تقویت نگرش مثبت نسبت به محیط کاری، تقویت اعتماد به نفس، خودکنترلی، تعهد شغلی، انگیزش و آزادی عمل بیش از سطح متوسط

داد بین این دو متغیر، رابطه ای معکوس وجود دارد. با توجه به یافته های پژوهش، بین " توانمندسازی کارکنان " و " تمرکز "، " رسمیت " و " پیچیدگی " معاونت هزینه وزارت دارایی، رابطه معنی دار اما معکوس مشاهده شد. بنابراین افزایش تمرکز، رسمیت و پیچیدگی در سازمان مورد بررسی، موجب کاهش احساس توانمندسازی روانشناختی در کارکنان خواهد شد. با توجه به تحقیقات انجام شده در ایران و جهان می توان بیان داشت که ویژگی های مدیران بر توانمندسازی آنها تأثیر داشته است.

سؤالات این پژوهش به شرح زیر بوده است:

سؤال اول: مؤلفه های توانمندسازی مدیران دانشگاه کدامند؟

سؤال دوم: آیا ابعاد توانمندسازی مدیران در زنان و مردان تأثیر دارد؟

سؤال سوم: آیا ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد با تحصیلات مختلف تأثیر دارد؟

سؤال چهارم: آیا ابعاد توانمندسازی مدیران در واحدهای مختلف تأثیر دارد؟

سؤال پنجم: آیا بین سن و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه ای وجود دارد؟

سؤال ششم: آیا بین سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه ای وجود دارد؟

اسپریتزر). نفری، امیدفرد(۱۳۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان (بررسی موردی) معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی" به شرح موارد زیر پرداخته اند: این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی و در آن از روش نمونه گیری تصادفی منظم استفاده شده است. جامعه آماری (۶۰۰ نفر) همه کارکنان معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی و ابزار جمع آوری اطلاعات نیز از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز استفاده گردید. متغیر ساختار سازمانی، سه متغیر فرعی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) و متغیر توانمندسازی نیز با استفاده از چهار شاخص خودآزمایی، مؤثر بودن، حق انتخاب و معنی داری مورد بررسی قرار می گیرد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها، از آزمون همبستگی اسپیرمن، آزمون t مستقل و آزمون (ANOVA) استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که میانگین توانمندسازی روانشناختی (۳/۸۴)، بیانگر توانمندی نسبتاً بالا بوده و ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان معنی دار بوده است. فرضیه اصلی پژوهش درباره وجود رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان، با احتمال ۹۵٪ مورد تأیید قرار گرفت. اما بررسی ها نشان

روش پژوهش

پیشینه پژوهش مجموعه ای از مؤلفه ها و شاخص ها تدوین گردید و پس از اخذ نظرات اساتید راهنما و مشاور و خبرگان، مبانی نظری، مقیاس اندازه گیری و پرسش هایی در خصوص پیشنهادات اصلاحی و مناسب مؤلفه ها و شاخص ها تهیه و مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفته و سپس به مرحله اجرا گذاشته شد. بنابراین برای اطمینان بیشتر پایایی ابزار پژوهش از راه آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. برای این منظور تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار آماری SPSS مقدار آلفای محاسبه شده (۰/۹۶) پایایی ابزار پژوهش را مورد تأیید قرار داد. برای تحلیل داده های استخراج شده حاصل از پرسشنامه ها و متناسب با پرسش های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی چون شاخص های میانگین و انحراف معیار، ارائه جداول فراوانی و نمودارهای ستونی و در سطح آمار استنباطی از آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA)، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید.

روش پژوهش یک روش توصیفی از نوع زمینه یابی بوده است. هدف این پژوهش بررسی رابطه ویژگی های مدیران و توانمندسازی آنها در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه بوده است. جامعه آماری در این پژوهش را رؤسا و معاونین واحدها، رؤسا و معاونین دانشکده ها، مدیران گروه ها، مدیران و مسئولین ادارات دانشکده ها (مسئولین اداری، آموزشی، پژوهشی) در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه که در مجموع ۷۵۰ نفر بودند، شامل شد. حجم نمونه در ۶ واحد دانشگاهی چالوس، ساری، نور، نکا، بهشهر و محمودآباد بر اساس فرمول کوکران، ۲۵۳ انتخاب گردید. روش نمونه گیری این پژوهش به صورت تصادفی طبقه ای بود. برای گردآوری داده ها در این پژوهش، از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه ای از کتاب ها، پایان نامه ها، مقاله پژوهشی، مجله ها و سایت های معتبر علمی به منظور تدوین فصل دوم و نیز شناسایی و تنظیم گویه های پرسشنامه استفاده گردیده است. در روش میدانی از پرسشنامه محقق ساخته بسته پاسخ با ۱۰۰ گویه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است که مؤلفه های توانمندسازی مدیران را مورد سنجش و اندازه گیری قرار داده است. این پرسشنامه در مرحله اول با مطالعه وسیع در مبانی و

یافته های پژوهش

آزاد منطقه سه، از طریق پرسشنامه مورد بررسی و تعیین

سؤال اول: مؤلفه های توانمندسازی مدیران دانشگاه قرار گرفت.

کدامند؟

جهت پاسخگویی به این سؤال پژوهش، پیشینه توانمندسازی شامل مبانی نظری و تحقیقات انجام شده در ایران و جهان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و ابعاد توانمندسازی و مؤلفه های مربوط به آن شناسایی شدند و سپس تأثیر هر یک از مؤلفه های شناسایی شده و ابعاد مورد نظر در ویژگی های مدیران واحدهای دانشگاه

جدول ۱ تحلیل عاملی اکتشافی مبانی نظری

عدد KMO و عدد آزمون بارتلت	نام عامل های بدست آمده به ترتیب اهمیت در واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده
عدد KMO=۰/۷۴ Bartlett=۳۲/۵۳۵۳ Sig= ۰/۰۰۰ ۳۰۰ Df=	۱. چشم انداز، اهداف و مأموریت دانشگاه	۷۲/۸۸ درصد
	۲. ساختار و خط مشی دانشگاه	
	۳. شیوه های آموزش و کسب مهارت و دانش	
	۴. کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات	
	۵. نظام پیشنهادات	
عدد KMO=۰/۷۹ Bartlett=۳۳/۴۳۴۷ Sig= ۰/۰۰۰ ۳۰۰ Df=	۶. افزایش بهره وری دانشگاه	۶۷/۱۳ درصد
	۷. اعتمادسازی، تعهد و پذیرش مسئولیت	
	۸. توسعه و بهبود مستمر عملکرد مدیران	
	۹. راهبردهای مدیریتی، رهبری	
	۱۰. احساس امنیت، رضایت شغلی	

ب.۱

ب.۲ ساختاری

ب.۳ مدیریتی

ادامه جدول ۱ تحلیل عاملی اکتشافی مبانی نظری

۷۲/۸۵ درصد	۱۱. ایجاد انگیزش و عزت نفس	KMO=۰/۸۱	بعد انگیزشی
	۱۲. احترام و اعتبار بخشیدن به مدیران	۳۶/۵۸۴۵ Bartlett=	
	۱۳. عزت نفس، خود باوری و خود شکوفایی	Sig= ۰/۰۰۰	
	۱۴. نظام پرداخت و پاداش	۲۰۰ Df=	
	۱۵. انعطاف پذیری، خود کنترلی و خود ارزیابی		
۷۲/۲۱ درصد	۱۶. آزادی عمل و خودمختاری	KMO=۰/۷۹	بعد مشارکتی
	۱۷. مشارکت گروهی و سهمی بودن در اطلاعات دانشگاه	۵۵/۵۳۷۵ Bartlett=	
	۱۸. تصمیم گیری فرد در دانشگاه	Sig= ۰/۰۰۰	
	۱۹. تقسیم قدرت و تفویض اختیار	۳۰۰ Df=	
	۲۰. اخلاق و رفتار حرفه ای		

جدول ۲ مقایسه میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در زنان و مردان

ردیف	بعد	جنسیت	میانگین	t محاسباتی	درجه آزادی	t بحرانی	مقدار احتمال
۱	ساختاری	زن	۴/۱۱	-۱/۱۳۲	۲۵۱	۱/۹۶	۰/۲۵۹
		مرد	۴/۱۹				
۲	مدیریتی	زن	۴/۱۴	-۱/۶۹۷	۲۵۱	۱/۹۶	۰/۰۹۱
		مرد	۴/۲۵				
۳	انگیزشی	زن	۴/۳۰	-۰/۳۱۲	۲۵۱	۱/۹۶	۰/۷۵۵
		مرد	۴/۳۲				
۴	مشارکتی	زن	۴/۱۲	-۰/۵۹۵	۲۵۱	۱/۹۶	۰/۵۵۳
		مرد	۴/۱۷				

جدول ۳ مقایسه میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد با تحصیلات مختلف

ردیف	بعد	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر محاسباتی	فیشر بحرانی	مقدار احتمال
		/109۰	2	/054۰			
۱	ساختاری	40/242	250	/161۰	/338۰	۳/۰۳۱	/713۰
		40/350	252				
		/446۰	2	/223۰			
۲	مدیریتی	30/780	250	/123۰	1/812	۳/۰۳۱	/165۰
		31/226	252				
		/724۰	2	/362۰			
۳	انگیزشی	53/288	250	/213۰	1/697	۳/۰۳۱	/185۰
		54/011	252				
		/322۰	2	/161۰			
۴	مشارکتی	45/331	250	/181۰	/889۰	۳/۰۳۱	/412۰
		45/653	252				

سؤال دوم: آیا ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در

زنان و مردان تأثیر دارد؟

در این بخش برای بررسی تأثیر ابعاد و مؤلفه های

توانمندسازی مدیران در زنان و مردان، از آزمون t مستقل

استفاده شد.

با توجه به اطلاعات جدول ۲، قدرمطلق مقدار t

محاسباتی در تمامی آزمون ها، کمتر از مقدار t بحرانی با

درجه آزادی ۲۵۱ و سطح معنی داری ۰/۰۵ برابر ۱/۹۶

مقدار آماره KMO یا شاخص کفایت نمونه گیری در

تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۵ بوده و مقدار (Sig) نیز بیش از

سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد. این نشان دهنده این

مطلب است که تحلیل عاملی برای این داده ها مناسب

می باشد. درصد واریانس تبیین شده نیز در ستون آخر

جدول ۱، درصدی از تغییرپذیری سؤالات، که توسط

مؤلفه های استخراجی قابل توضیح است، بیان می کند که

در تمامی ابعاد این درصد بالا می باشد.

است. همچنین مقدار احتمال بدست آمده، بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد ($P > ۰/۰۵$). لذا فرض صفر تأیید شده و میزان تأیید شده و میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در زنان و مردان برابر می باشد.

سؤال سوم: آیا ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در افراد با تحصیلات مختلف تأثیر دارد؟

در این بخش برای بررسی تأثیر ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در واحدهای مختلف از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA) استفاده شد.

با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار احتمال بدست آمده در تمامی آزمون ها، بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵

جدول ۴ مقایسه میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد در واحدهای مختلف

ردیف	بعد	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشور محاسباتی	فیشور بحرانی	مقدار احتمال
۱	ساختاری	561۰/	5	112۰/	697۰/	۲/۲۵۰	626۰/
		39/789	247	161۰/			
		40/350	252				
۲	مدیریتی	526۰/	5	105۰/	846۰/	۲/۲۵۰	518۰/
		30/701	247	124۰/			
		31/226	252				
۳	انگیزشی	863۰/	5	173۰/	802۰/	۲/۲۵۰	549۰/
		53/148	247	215۰/			
		54/011	252				
۴	مشارکتی	1/047	5	209۰/	1/159	۲/۲۵۰	330۰/
		44/606	247	181۰/			
		45/653	252				

جدول ۵ بررسی رابطه بین بعد سن و ابعاد توانمندسازی مدیران

بعد	مقدار همبستگی	مقدار احتمال	سطح معنی داری
ساختاری	-۰/۰۲۷	۰/۶۷۴	۰/۰۵
مدیریتی	۰/۰۶۹	۰/۲۷۵	۰/۰۵
انگیزشی	۰/۰۸۵	۰/۱۷۸	۰/۰۵
مشارکتی	-۰/۰۱۱	۰/۸۵۷	۰/۰۵

جدول ۶ بررسی رابطه بین بعد سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران

بعد	مقدار همبستگی	مقدار احتمال	سطح معنی داری
ساختاری	۰/۰۶۹	۰/۲۷۳	۰/۰۵
مدیریتی	۰/۰۸۱	۰/۱۹۹	۰/۰۵
انگیزشی	۰/۰۸۸	۰/۱۶۴	۰/۰۵
مشارکتی	۰/۰۲۲	۰/۷۳۰	۰/۰۵

بررسی جدول فوق نشان می دهد همبستگی بین سن و تمامی ابعاد مدیریتی بسیار کم می باشد. مقدار احتمال بدست آمده از آزمون همبستگی بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است لذا آزمون معنی دار نیست و فرض صفر تأیید شده و بین سن و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

سؤال ششم: آیا بین سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه ای وجود دارد؟

به منظور بررسی ارتباط بین سن و ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

استفاده می شود.

با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار احتمال بدست آمده در تمامی آزمون ها، بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد ($P > 0/05$). لذا فرض صفر تأیید شده و میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد واحدهای مختلف برابر می باشد.

سؤال پنجم: آیا بین سن و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه ای وجود دارد؟

به منظور بررسی این ارتباط بین سن و ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

بررسی جدول فوق نشان می دهد همبستگی بین سابقه کار و تمامی ابعاد مدیریتی بسیار کم می باشد. مقدار احتمال بدست آمده از آزمون همبستگی بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است لذا آزمون معنی دار نیست و فرض صفر تأیید شده و بین سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیقات انجام شده درباره بررسی رابطه ویژگی های مدیران و توانمندسازی آنها نشان داده است که عوامل مختلفی بر توانمندسازی مدیران مؤثر هستند. این عوامل در حوزه های فردی، سازمانی و محیطی قرار دارند. توانمندسازی مدیران یکی از تکنیک های مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده ی بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه ی اهداف سازمانی است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه ویژگی های مدیران و توانمندسازی آنها در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه، اجرا گردید و یافته های پژوهشی، نشان داد: سؤال اول: مؤلفه های توانمندسازی مدیران دانشگاه کدامند؟ بر اساس یافته ها، تحلیل عاملی برای این داده ها مناسب بود. درصد واریانس تبیین شده نیز، درصدی از تغییرپذیری سؤالات، که توسط مؤلفه های استخراجی قابل توضیح بود، بیان داشت که در تمامی ابعاد این

درصد بالا بوده است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های نوکلینن و روهوتی (۲۰۰۳)، وتن و کمرون (۱۹۹۸)، شرمهورن، هانت و آبرزن (۱۹۹۸)، دالروتن سیریو (۱۹۹۵)، اسپریتزر (۱۹۹۲)، میشر (۱۹۹۲)، وگت و مورل (۱۹۹۰)، کانگر و کانگو (۱۹۸۸)، دنیس کینلا (۱۹۸۴) همسویی دارد. سؤال دوم: آیا ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در زنان و مردان تأثیر دارد؟ بر اساس یافته ها، فرض صفر تأیید شده و میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در زنان و مردان برابر می باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های امینی، پیرعلی و سیادت (۱۳۸۹)، سلیمانی، مطهری (۱۳۸۸) همسویی دارد. سؤال سوم: آیا ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در افراد با تحصیلات مختلف تأثیر دارد؟ بر اساس یافته ها، فرض صفر تأیید شده و میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد با تحصیلات مختلف برابر می باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های گلن لاوراک (۲۰۰۳)، مک نامارد (۲۰۰۱)، گائو (۲۰۰۱)، مورل و مردیت (۲۰۰۰) همسویی دارد. سؤال چهارم: آیا ابعاد و مؤلفه های توانمندسازی مدیران در واحدهای مختلف تأثیر دارد؟ بر اساس یافته ها، فرض صفر تأیید شده و میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی مدیران در افراد واحدهای مختلف برابر می باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های رجایی پور، شعبانی، نیازپور (۱۳۸۹)

— عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی، دیدگاه ها و ابعاد. تهران: سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.

— منوریان، عباس و شیرین، علی (۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی. فصلنامه فرایند مدیریت و تولید موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، شماره ۵۹. صص ۴۶-۵۰.

— Bowen, D.E.; Lawler, E.E. (1992). "The Empowerment of service Workers: What, Why and How". Sloan Management Review. Pp. 9-31.

— Conger, J.A.; Kanengo, R.N. (1988). "The Empowerment process: Integrating Theory and Practice". Academy of Management Review. Vol.13, No.3.

— Ford, R.C.; Fottler, M.D. (1995). "Empowerment a Potent Idea". Academy of Management. Vol.14, No.3.

— Gao (2001) **Human Resource management** in the hospitality industry. Wiley.

— LaVerack, G (2003), **Building Capable Communities Experiences in Rural figin context health promotion internaotial**, Vol 18, no2.

— Moye, J., Melinda, Henkin, B., Alan, & Egly, J. R. (2005). Teacher-principal relationships. Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*, 43(3), 260.

همسویی دارد. سؤال پنجم: آیا بین سن و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه ای وجود دارد؟ بر اساس یافته ها، فرض صفر تأیید شده و بین سن و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های هرسی و گلدشمیت (۱۹۹۷)، بیل هارلی (۱۹۹۷) همسویی دارد. سؤال ششم: آیا بین سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه ای وجود دارد؟ بر اساس یافته ها، فرض صفر تأیید شده و بین سابقه کار و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های ساندرز (۲۰۰۱)، مانیوس (۲۰۰۱) همسویی دارد.

منابع

— آقاییار، سیروس (۱۳۸۶). تواناسازی کارکنان و توانمندسازی سازمانی. ناشر سپاهان.

— آقاییار، سیروس (۱۳۸۲)، توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی، فصلنامه تدبیر، سازمان مدیریت صنعتی شماره ۱۳۵، صص ۲۸-۳۳.

— اسکندری، مجتبی (۱۳۸۱) طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران (بررسی موردی مدیران کاروان های حج جمهوری اسلامی ایران) سازمان حج و زیارت جهان نامه، تهران، دانشگاه تهران.

Psychological Conceptions. American Journal of Community Psychology. Vol. 18, p. 169.

— Spreitzer, G. M. (1995). **Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation.** *Academy of Management Journal*, 38, PP 1442–1465.

— Thomas, Kenneth W; Velthouse, A. Betty (1990). **Cognitive Elements of Empowerment : An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation .** *Academy of Management Journal*. Vol. 15, No. 4, pp. 666-681.

— Wallace , M . & Storm , J, (2003).**Organizational Change in a Regional Lcal council ,Australian Journal of Business & Social inquiry ,** Vol .1.No.2.pp.51-60

— Zimmerman, M. A. (1995). **Taking Aim on Empowerment Research: on the Distinction Between Individual and**

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 3, No. 3, fall 2011, No 11



Journal of Educational
Psychology

Study of the Relationship between managers and empowering them in the third district of Azad University

Kiumars Niaz Azari^{1*}, Maryam Taghvaie Yazdi^{2*}

- 1) Department of Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
- 2) Department of Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

*Corresponding author: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

Abstract

This study investigated relation between features of managers and their empowerment in Islamic Azad Universities, Region 3. This was descriptive research, kind of survey and Its population was consisting of unit's directors and deputies, college's directors and deputies, managers of group, managers and college's officials (administrative, educational and research officers) in Islamic Azad Universities, Region 3 in 2011-2012 which include N = 750. Sample is chosen based on Cochran formula including 253 people. Stratified sampling was used randomly. For collecting data, library and field methods are applied. In field way, responses closed questionnaire with 100 Statements was adjusted in 5-level Likert scale which measure components and features of manager's empowerment. Collected data was classified in SPSS and confidence coefficient was calculated by Cronbach Alpha method (0/96). The effective factors for managers empowerment of academic units in four dimensions, structural, managerial, motivational and participatory identification and the load factor was determined. Research findings showed that Empowerment dimensions of women and men and the different educated persons in the managers is the same. Empowerment dimensions of the different units in the managers is the same. There is no significant relationship between age and experience and managers Empowerment.

Keywords: empowerment, managers features.
