

عنوان

مدیریت آموزشی تطبیقی در دانشگاه

www.ketab.ir

مؤلف
سیده آزاده صفرنگلو

زمستان ۱۴۰۱

سرشناسه	: صفریگلو، سیده‌آزاده، ۱۳۵۴ - Seyyede Azadeh, Safarbagloo
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت آموزشی تطبیقی در دانشگاه/ مولف سیده‌آزاده صفریگلو
مشخصات نشر	: تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی اولین‌ها، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۸ ص.: جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۵۵۲۵-۰۶-۱ ریال ۱۳۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۵۴ - ۱۶۸.
موضوع	: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه‌پژوهی Employee empowerment -- Iran -- Case studies دانشگاه‌ها و مدارس عالی -- ایران -- مدیریت -- نمونه‌پژوهی Universities and colleges --Iran -- Administration -- Case studies
رده بندی کنگره	: HD۵۰/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۴۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۱۳۴۵۳۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا

انتشارات اولین‌ها

عنوان: مدیریت آموزشی تطبیقی در دانشگاه

مؤلف: سیده‌آزاده صفریگلو

طراح جلد: خالد کشمیری

صفحه آرا: خالد کشمیری

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۵۲۵-۰۶-۱

قیمت: ۱۳۰۰۰۰ تومان

نوبت چاپ: اول

تیراژ: ۵۰۰

تهران: میدان انقلاب/ بین خیابان ۱۲ فروردین و منیری جاوید / پلاک ۱۳۲۰ طبقه اول

تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۸۰۴۶۸

فهرست مطالب

پیشگفتار	۹
فصل اول: کلیات	۱۱
مقدمه	۱۳
بیان موضوع	۱۴
ضرورت موضوع	۲۰
تعریف متغیرها	۲۶
تعاریف مفهومی	۲۶
فصل دوم: ادبیات موضوع	۲۹
مقدمه	۳۱
مفهوم توانمندسازی و ابعاد آن	۳۱
سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی کارکنان	۳۵
مفروضات توانمندسازی	۳۹
پیامد توانمندسازی	۴۰
رویکردهای توانمندسازی	۴۲
نشانه‌های توانمندسازی	۴۴
سطوح توانمندسازی	۴۶
فواید توانمندسازی	۴۸
غنی‌سازی شغلی:	۴۸
افزایش خودکنترلی	۴۹
افزایش آمادگی کارکنان (توان و تمایل)	۵۰
تواناسازی تجربه‌آموزی	۵۰
تواناسازی در مهارت‌های رفتاری و ارتباطی	۵۰
توسعه حرفه‌ای کارکنان (رشد حرفه‌ای)	۵۱

- ۵۲..... هزینه‌های توانمندسازی
- ۵۳..... توانمندسازی و آموزش کارکنان
- ۵۴..... عوامل موثر در فرایند توانمندسازی کارکنان
- ۵۵..... پیش نیازهای توانمندسازی کارکنان
- ۵۵..... (۱) ویژگی‌های حرفه‌ای:
- ۵۶..... (۲) سبک رهبری:
- ۵۶..... نقش مدیر در ایجاد سازمان توانمند
- ۵۷..... راهکارهای عملی توانمندسازی کارکنان
- ۶۳..... ویژگی‌های سازمان‌های توانمند
- ۶۳..... موانع موجود در سازمان‌ها جهت اجرای توانمندسازی
- ۶۴..... نظریه‌های مرتبط با توانمندسازی
- ۶۵..... دیدگاه‌های مختلف در ارتباط با توانمندسازی
- ۶۸..... مدل‌های توانمند سازی کارکنان
- ۶۸..... دوم: مدل توانمند سازی گلن لاوراک
- ۶۹..... سوم: مدل توانمند سازی والاس و استورم
- ۷۰..... چهارم: مدل توانمند سازی اسپریترز
- ۷۱..... پنجم: مدل توانمند سازی کوئین و اسپریتزر
- ۷۲..... ششم: مدل توانمند سازی اولیو
- ۷۳..... هفتم: مدل توانمند سازی کانتر
- ۷۴..... هشتم: مدل توانمند سازی بیل هارلی
- ۷۵..... نهم: مدل توانمندسازی مگ لاگان
- ۷۶..... دهم: مدل توانمندسازی کانگر و کانگو
- ۷۷..... یازدهم: مدل توانمند سازی رابینز و همکاران
- ۷۸..... دوازدهم: مدل توانمند سازی رایلی، بنتلی و لین

سیزدهم: مدل توانمندسازی گوا.....	۷۹
آموزش و توانمندسازی.....	۸۱
توانمندسازی کارکنان در سازمان های ایرانی.....	۸۲
توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی.....	۸۴
برنامه های مصوب.....	۸۷
تبیین توانمندسازی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی.....	۸۹
توانمندسازی در دانشگاه های کانادا.....	۹۲
مطالعات داخلی و خارجی.....	۹۵
پژوهش های داخلی.....	۹۵
مطالعات خارجی.....	۹۹
جمع بندی و مدل نظری.....	۱۰۱
فصل سوم: روش شناسی.....	۱۰۹
مقدمه.....	۱۱۱
روش پژوهش.....	۱۱۱
جامعه آماری:.....	۱۱۳
نمونه و روش نمونه گیری.....	۱۱۴
ابزار گردآوری داده ها.....	۱۱۴
روش اجرای پژوهش.....	۱۱۵
روش تجزیه و تحلیل داده ها.....	۱۱۶
فصل چهارم: تجزیه تحلیل داده ها.....	۱۱۹
مقدمه.....	۱۲۱
۱. نتایج جمعیت شناختی.....	۱۲۱
۲. نتایج بخش کیفی.....	۱۲۱
الف: ایران.....	۱۲۶

پیشگفتار

با درک نقش کلیدی کارکنان توانمند در موفقیت دانشگاه ها، هدف پژوهش حاضر بررسی تطبیقی توانمند سازی کارکنان دانشگاه های منتخب آزاد اسلامی ایران و دانشگاه های کانادا می باشد. پژوهش حاضر از نظر ماهیت از نوع پژوهش های آمیخته (کیفی - کمی)، از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیر آزمایشی، از نظر هدف در زمره پژوهش های کاربردی و از جهت روش، تطبیقی به شمار می رود. واحد تحلیل و مشاهده، در سطح کلان (بین کشوری)، جامعه آماری در بخش کیفی کتاب عبارتند از کلیه اعضای هیات علمی رشته مدیریت آموزشی دانشگاه های منتخب که از بین آنان، تعدادی به عنوان نمونه پژوهش به روش گلوله برفی انتخاب شده اند. روش جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه عمیق استاندارد از نوع باز می باشد. برای تحلیل داده ها، روش "تئوری زمینه ای" استفاده شد. در بخش کمی، جامعه آماری عبارتند از کلیه کارکنان دانشگاه های منتخب در ایران و کانادا و نمونه پژوهش با بهره گیری از روش اقتضائی تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها در بخش کمی، پرسش نامه محقق ساخته است. یافته های پژوهش در بخش کیفی نشان داد که در دانشگاه آزاد اسلامی هسته اصلی توانمندسازی مبتنی بر "بی ثباتی نسبی" است در حالی که در دانشگاه های کانادا توانمندسازی کارکنان از یک ساختار نظام مند و قانون محور مبتنی بر ثبات نسبی پیروی می کند. هم چنین تفاوت تحلیلی نقش توانمندسازی کارکنان در نظرات دو گروه خبره نشانگر تاکید کارشناسان ایرانی بر تاثیر فردی توانمندسازی و خبرگان کانادایی بر اثرات سازمانی توانمندسازی است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از معادلات ساختاری (SEM) و برای تحلیل سایر سؤالات پژوهش از آزمونهای T تک گروهی و ضریب نزدیکی به الویت بندی استفاده شد. یافته های بخش کمی پژوهش نشان داد هر دو دانشگاه از لحاظ توجه نسبتاً مناسب به مولفه های «مؤثر بودن، معنی داری، احساس شایستگی، قدردانی متناسب، غنی سازی شغلی ارتباطات مؤثر سازمانی، بهینه سازی فرایندها و روش ها، و

فرآیندهای آموزشی» با یکدیگر شباهت دارند. هم چنین یافته های پژوهش مبین تفاوت بین دو دانشگاه است، بدین نحو که میزان توجه به مولفه های «حق انتخاب، تعهد سازمانی، شفافیت در اهداف و دانش و تجارب شغلی» در دانشگاه آزاد اسلامی ایران و میزان توجه به مولفه ی «احیای محیط کاری» در دانشگاه های کانادا برای توانمند سازی روانشناختی کارکنان ضعیف و از مقدار آزمون کمتر می باشد.