

دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد راه کارهای مؤثر بر توانمندسازی ایشان و تدوین پرسشنامه‌ای ساختارمند

ابراهیم رحیمی*، علی دهقانی، رسول بهارلو

چکیده

مقدمه: به منظور فهم فرایند توانمندسازی اعضای هیأت علمی و افزایش ظرفیت دانشگاه در ایجاد جوی توانمند، بررسی راه کارها و عوامل تأثیرگذار بر توانمندی ایشان ضروری می‌نمود. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی این عوامل، انجام و از این رهگذر به تهیه پرسشنامه‌ای ساختارمند برای ارزیابی توانمندسازی هیأت علمی یک دانشکده یا دانشگاه رهنمون خواهد شد.

روش‌ها: در مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی با روش نمونه‌گیری در دسترس مبتنی بر هدف، دیدگاه ۵۳ عضو هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی شیراز و جهرم، بررسی شد. ابتدا، از طریق مستندات موجود و همچنین نظر خبرگان، لیست اولیه راه کارها تهیه و روا و سپس، پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین و پایا گردید (۰/۸۵=آلفای کرونباخ) و در اختیار افراد مورد پژوهش گذارده شد. از تحلیل عامل اکتشافی جهت تعیین ساختار زیربنایی پرسشنامه و برای ارزیابی کفایت تعداد نمونه و تناسب تحلیل برای شناسایی ساختار به ترتیب از شاخص KOM و آزمون بارتلت استفاده شد. برای محاسبه میانگین رتبه نظرات از نتیجه‌ی فرعی آزمون فریدمن استفاده گردید.

نتایج: متغیرهای "مشارکت‌دهی در فعالیت‌ها"، "پاداش متناسب با پیشرفت کاری"، و "پاداش به نوآوری‌ها" با میانگین رتبه به ترتیب ۱۷/۶۸، ۱۶/۷۹ و ۱۶/۴۲، دارای بیشترین تأثیر و سیستم ارزشیابی عملکرد از طرف دانشجویان (میانگین رتبه: ۹/۸۶) و گروه آموزشی مرتبط (میانگین رتبه: ۷/۷) دارای کم‌ترین تأثیر بودند. نتایج تحلیل بارتلت و اندازه‌گیری مقدار شاخص KOM نشان داد که داده‌های موجود برای تحلیل مناسب هستند. ۹ عامل دارای مقدار ویژه بیش از یک شدند که در مجموع، ۷۴/۵٪ از کل واریانس متغیرها را تبیین کردند.

نتیجه‌گیری: راه کارهای متعددی در توانمندی اعضای هیأت علمی در محیط کار ضروری هستند که از آن جمله می‌توان دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، حمایت و پشتیبانی و منابع را نام برد. انگیزش مؤثر به همراه احساس ارزشمندی و اثربخشی می‌تواند مسیر توانمندی را تسهیل کند؛ که در این زمینه مدیریتی کارآمد و مبتنی بر اصول دموکراتیک و مشارکت می‌تواند بسیار راه‌گشا باشد.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، اعضای هیأت علمی، عوامل مرتبط، پرسشنامه ساختارمند

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / فروردین ۱۳۹۲؛ ۱۳(۱): ۲۹ تا ۳۸

مقدمه

نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی یک سازمان و مبنایی برای پویایی و بهره‌وری است (۲۰۱). در محیط رقابتی

سازمان‌ها که با تحولات بسیار همراه است، مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار نداشته و باید برخی وظایف را به خود آنان واگذار کنند. انجام وظایف محوله بدین طریق، نیازمند شناخت اهداف سازمانی، داشتن مهارت، دانش، توانایی و ایجاد انگیزه لازم می‌باشد (۳).

یکی از مفاهیمی که در زمینه مدیریت منابع انسانی و در راستای بالندگی آنان مطرح گردیده، "توانمندی" است. توانمندسازی منابع انسانی به معنی قدرت بخشیدن

*نویسنده مسئول: ابراهیم رحیمی (مری)، گروه بهداشت عمومی، دانشکده پیراپزشکی ممسنی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. (rahimie@sums.ac.ir)
علی دهقانی (مری)، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی جهرم، جهرم، ایران. (ali_dehghani1388@yahoo.com)
رسول بهارلو (مری)، گروه ایمونولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی جهرم، جهرم، ایران. (r.baharlou@yahoo.com)
تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۴/۲۳، تاریخ اصلاحیه: ۹۱/۸/۹، تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۹

(اصطلاحی در برابر واژه Empowerment)، یک اصل اساسی سازمانی و یکی از استراتژی‌های مهم مدیریت به سمت نتیجه محوری است و به معنی ایجاد ظرفیت‌های لازم در کارکنان در جهت قادرسازی آنان به ارزش افزوده و ایفای نقش توأم با کارسازی و اثربخشی با کمترین نظارت است (۲ و ۵). محوری‌ترین تعریف برای توانمندی، واگذاری قدرت و اختیار، افزایش مشارکت، ایجاد حس مسئولیت و انگیزش است (۶). برخی توانمندی در موقعیت‌های آموزشی را، فرصت‌های مدرسان برای استقلال، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیمات می‌دانند (۷ و ۵).

از دو زاویه می‌توان به مقوله توانمندسازی نگریست: باور افراد و محیط (یا جو) توانمند. از طریق باور توانمندی است که انگیزش درونی نسبت به ایفای وظایف شغلی افزایش و مهارت‌ها و دانش بهبود و مطابق آن عمل می‌شود. از این دیدگاه توانمندی مفهومی است چند بعدی و جهت‌گیری شخصی نسبت به شغل و نقش فرد در سازمان را منعکس می‌کند. از طرف دیگر، برای این که افراد احساس توانمندی کنند باید شرایط و بسترهای لازم نیز در سازمان فراهم گردد (۶ و ۷). جوهره چنین مفهومی در پژوهش حاضر مدنظر قرار گرفته است.

در برخی پژوهش‌ها، با نگاهی متفاوت، "استاد توانمند" را از منظر برخی معیارها از جمله تسلط بر موضوع درسی، مقررات حین تدریس، قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی، حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی، داشتن سعه صدر و حسن خلق، حرکات و طرز راه رفتن، تجربه و داشتن اطلاعات روزآمد می‌نگرند که منعکس‌کننده دیدگاه دانشجویان در این زمینه است که با تعریف توانمندی به عنوان یک عضو از سازمان تا حدودی متفاوت است (۸ و ۹).

علاوه بر این، Thorndyke و همکاران (۴) معتقدند که مدل توانمندساز اعضای هیأت علمی شامل دو مؤلفه "کوریکولوم آموزشی جامع" و "برنامه حمایتی استاد-مرشدی (Mentoring Program)" است. اولی، دانش، مهارت و منابع مورد نیاز در راستای ارتقای شغلی، آموزش و پژوهش و

سایر موضوعات بالینی مخاطب قرار می‌دهد و دومی، تسهیل‌کننده ارتباطات و حمایت‌های لازم خواهد بود.

مقوله توانمندسازی و عوامل مؤثر بر آن طی دهه‌های اخیر در محیط‌های علمی-آموزشی توجه بسیاری از صاحب‌نظران، محققان و کارگزاران مؤسسات آموزش عالی را به خود معطوف داشته است.

در مطالعه عبدالهی، عوامل مرتبط با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی را در ۴ حیطه؛ مدیریت مشارکتی، پاداش مبتنی بر عملکرد، غنی‌سازی شغلی، و الگوبرداری از عملکرد مطلوب دانسته و نشان داده شده است که فقط متغیرهای مدیریت مشارکتی و غنی‌سازی شغل با توانمندسازی رابطه معناداری داشتند (۷).

اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندی ایشان بر عملکرد آموزش تأثیر مستقیم داشته و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه بیشتر در جهت حل مسائل کاری می‌شود (۷ و ۱۰).

به منظور فهم فرایند توانمندسازی اعضای هیأت علمی و افزایش ظرفیت دانشگاه برای ایجاد جوی توانمند در این خصوص، بررسی دیدگاه ایشان در مورد مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندی ضروری می‌نمود. با عنایت به وظیفه مهم اساتید در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی با کیفیت، طبیعتاً به روز بودن توانایی‌های اساتید به منظور پاسخ‌دهی مناسب به نیازهای دانشگاه، یک اولویت حیاتی محسوب می‌شود (۱۱). علی‌رغم این ادعا تحقیقات اندکی در این مورد انجام گرفته است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی انجام و از این رهگذر به تهیه پرسشنامه‌ای ساختارمند رهنمون خواهد شد. تهیه این ابزار در نوع خود، با توجه به نحوه نگرش به توانمندی هیأت علمی و گستردگی راه کارهای مرتبط، ایده جدیدی می‌نماید که می‌تواند مسیر ارزیابی ابعاد توانمندسازی را هموار و به شناخت و حذف شرایطی که زمینه ناتوانی را فراهم می‌کند، بیانجامد.

روش‌ها

در این مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی با روش نمونه‌گیری در دسترس و مبتنی بر هدف، از دیدگاه و نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی شیراز و جهرم در طول سال تحصیلی ۱۳۹۰ جهت بررسی راهکارها و عوامل مؤثر بر توانمندسازی ایشان و در راستای تدوین پرسشنامه‌ای ساختارمند استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی شیراز و جهرم و نمونه پژوهش، با توجه به هدف مطالعه از بین ایشان انتخاب شدند. نخست، از طریق مستندات، متون و تحقیقات انجام شده قبلی راهکارهای تأثیرگذار شناسایی و لیست اولیه متغیرهای تأثیرگذار بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی تهیه گردید. سپس لیست تهیه شده در اختیار اعضای هیأت علمی و صاحب‌نظران دانشگاه، گذاشته شد تا پیشنهادات مرتبط اضافه گردد و با توجه به نقطه‌نظرات ارائه شده، روایی محتوای (Content validity) ابزار تهیه شده تأمین گردید. در مجموع ۲۷ متغیر به عنوان فاکتورها یا راهکارهای مرتبط با توانمندی اعضای هیأت علمی مشخص گردید؛ که در بخش نتایج به آن پرداخته شده است. با استفاده از این لیست، پرسشنامه‌ای در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از درجه خیلی کم (یک) تا خیلی زیاد (پنج)، تدوین و پایایی (Reliability) آن با انجام مطالعه پایلوت بر روی تعدادی از اعضای هیأت علمی (در حدود ۲۰ نفر) از طریق تعیین ضریب آلفای کرونباخ و حذف متغیرهای کاهنده ضریب پایایی، تأمین گردید. بدین گونه، همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه اولیه مورد تأیید قرار گرفت (۰/۸۵=ضریب آلفای کرونباخ). این پرسشنامه به صورت حضوری به اعضای هیأت علمی داده شد و داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS15 گردید.

جهت تعیین درجه تأثیرگذاری راهکارهای توانمندساز، از آزمون فریدمن با خروجی میانگین رتبه (Mean Rank) و برای تعیین ساختار زیربنایی پرسشنامه (روایی سازه (Construct Validity) از تحلیل عامل اکتشافی (Exploratory factor analysis) استفاده گردید. از آنجا که

تعیین نظرات در مورد راهکارهای تأثیرگذار بر توانمندی، در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت سازمان‌دهی شده بود، به طوری که بالاترین امتیاز به تأثیرگذاری بیشتر تعلق می‌گرفت؛ بنابراین، جهت تفسیر درجه تأثیرگذاری راهکارهای توانمندساز اعضای هیأت علمی با توجه به خروجی میانگین رتبه، در سنجش حاضر، میانگین رتبه‌ی بیشتر، معادل درجه تأثیرگذاری بالاتر تفسیر می‌شد.

تحلیل عاملی (Factor analysis) اساساً برای کاهش داده‌ها با هدف حذف متغیرهای اضافی (با همبستگی زیاد) و یا شناسایی ساختار جهت بررسی روابط پنهان بین متغیرها به کار می‌رود. این تحلیل سعی در شناسایی متغیرهای اساسی یا عامل‌ها (factors) به منظور تبیین همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده دارد. عامل، متغیر جدیدی است که از طریق ترکیب خطی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده، برآورد می‌شود (۷). تحلیل عاملی بر دو نوع است که شامل تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی می‌باشد. در تحلیل عامل اکتشافی (Exploratory factor analysis) محقق در صدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه‌ی بزرگی از متغیرهاست و پیش‌فرض اولیه محقق آن است که هر متغیری ممکن است با هر عاملی مرتبط باشد (۷). در مطالعه حاضر، چنین منطقی پیش‌رو بود.

در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی، روایی سازه پرسشنامه بررسی شد؛ منطق این بود که با توجه به خروجی اشتراکات (Communalities)، اشتراک استخراجی هر متغیری که کمتر از ۰/۵ باشد آن متغیر حذف و تحلیل دوباره واریانس با ما بقی متغیرها ادامه یابد تا این که اشتراک تمامی متغیرها بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ گردد. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگ‌تر باشد، عامل استخراج شده، متغیرها را بهتر نمایش می‌دهد. بدین ترتیب، مجموعه متغیرها به مجموعه کوچک‌تری از متغیرهای اساسی به نام "عامل"، تقلیل و ساختار زیر بنایی مجموعه، شناسایی می‌گردد.

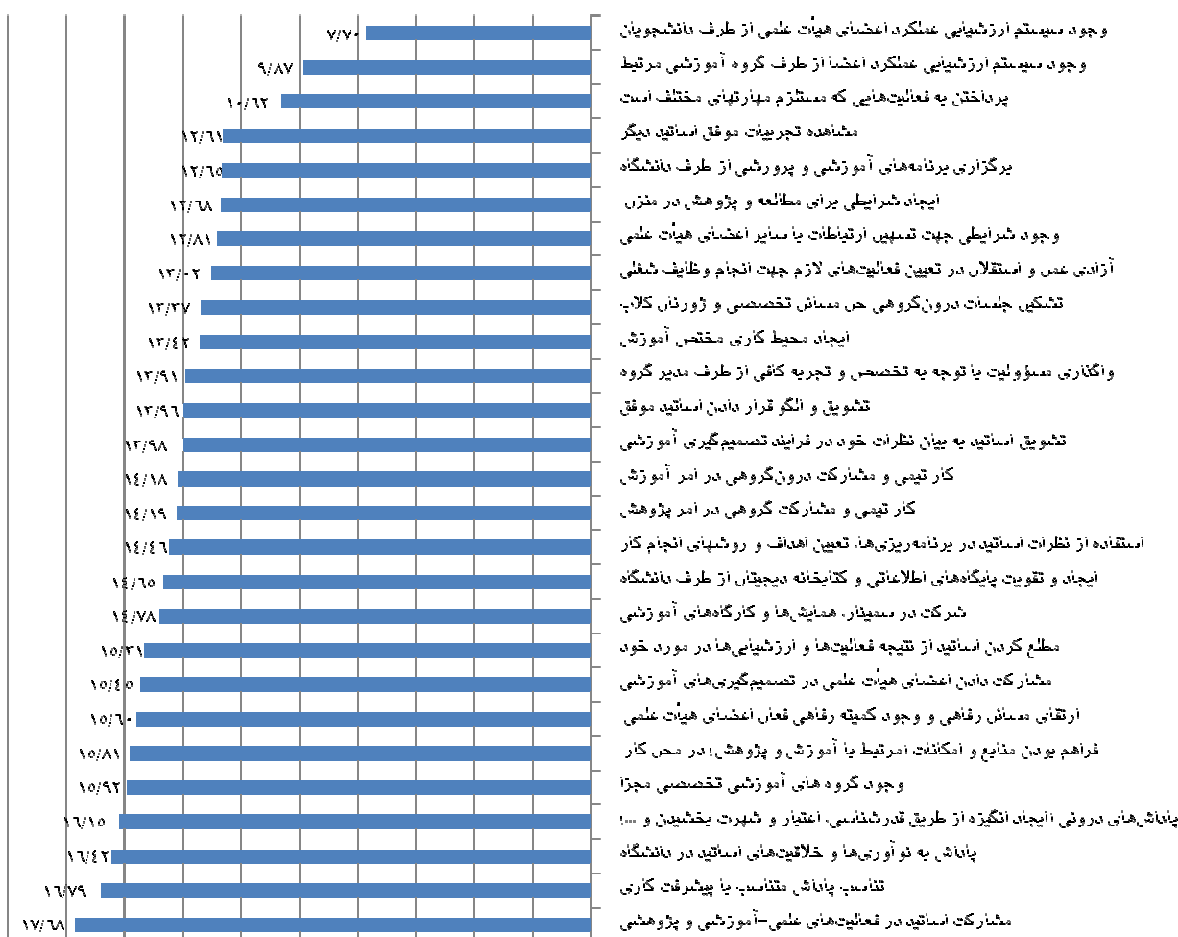
در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که می‌توان از داده‌های موجود برای تحلیل استفاده کرد.

شناخته بودن ماتریس همبستگی رد می شود (۱۲).

نتایج

در مجموع ۵۳ عضو هیأت علمی (۶۰/۴٪ از دانشگاه علوم پزشکی جهرم و بقیه از اعضای هیأت علمی در دسترس علوم پزشکی شیراز) در پژوهش مشارکت داشتند که از این تعداد ۶۳/۳٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. گروه آموزشی ۵/۶۶٪ آناتومی، ۱۳/۲۱٪ میکروب و ایمنی شناسی، ۳۹/۶۲٪ پرستاری، ۷/۵۵٪ پزشکی اجتماعی، ۵/۶۶٪ فیزیولوژی، ۳/۷۷٪ بیوشیمی، ۱/۸۹٪ آمار حیاتی، ۵/۶۶٪ زبان انگلیسی، ۵/۶۶٪ معارف اسلامی و ۱۱/۳۲٪ بالینی بود.

به عبارت دیگر از تناسب تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی اطمینان حاصل نمود. بدین منظور از شاخص KOM (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) و آزمون بارتلت استفاده شد. KOM شاخصی جهت تعیین کفایت تعداد نمونه و نشان می دهد که نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر مناسب است یا خیر؟ این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار داشته و مقدار نزدیک به یک مبین مناسب بودن داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی است؛ در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده ها چندان مناسب نیست. مقدار معناداری آزمون بارتلت (کوچکتر از ۵ صدم) نشان می دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب بوده و فرض



نمودار ۱: میانگین نمره اولویت بندی راه کارها و عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی از دیدگاه ایشان

ضرایب بیشتر باشد، عامل مربوطه نقش بیشتری در تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی انجام و از این رهگذر به تهیه پرسشنامه‌ای ساختارمند رهنمون شد. تهیه این ابزار در نوع خود، با توجه به نحوه نگرش به توانمندی هیأت علمی و گستردگی راهکارهای مرتبط، ایده جدیدی می باشد که می تواند مسیر ارزیابی ابعاد توانمندسازی را هموار نموده و منجر به شناخت و حذف شرایطی که زمینه ناتوانی را فراهم می کند، شود.

با توجه به مطالعه اولیه انجام گرفته در این پژوهش، فاکتورهای توانمندساز هم سو با وظایف محوله اعضای هیأت علمی شامل عواملی است که از یک طرف منجر به ایجاد جوی توانمند شود که استقلال و مسئولیت پذیری را در افراد پرورش داده و باعث خواهد شد شرایط برای تسهیل ارتباطات، مشارکت در تصمیم گیری ها و انگیزش مهیا گردد. از طرفی دیگر، مشتمل بر عواملی است که باور توانمندی را تقویت کرده و بدین وسیله مهارت ها و دانش افراد، بهبود یافته و مطابق آن عمل شود.

در ادامه و در بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی، مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر توانمندی ایشان مدیریت مشارکتی و مشاوره‌ای و مسائل انگیزشی بود که از این بین می توان به مشارکت در فعالیت ها و تصمیم گیری ها و ارائه پاداش متناسب با فعالیت، قدرشناسی و اعتبار بخشی، ارزشمندی و ارج نهادن به نوآوری ها، فراهمی منابع و امکانات و همچنین در نظر داشتن مسائل رفاهی اشاره داشت.

سبک مدیریت به خصوص مدیریت مشاوره‌ای و مشارکتی زیر ساخت های لازم برای توانمندی را فراهم می کند به طوری که همه افراد در این سبک از رهبری، فعال هستند.

نتایج تحلیل بار تلت و اندازه گیری مقدار شاخص KOM بر روی داده های جمع آوری شده نشان داد که می توان از داده های موجود برای تحلیل عاملی استفاده کرد. با توجه به نتایج، مقدار شاخص KOM برابر ۰/۶۴ و مقدار معناداری آزمون بار تلت کوچکتر از ۰/۰۵ ($P < ۰/۰۰۰۱$) بود که نشان دهنده کفایت تعداد نمونه (پاسخ دهندگان) و مناسب بودن نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر و شناسایی ساختار بود.

نمودار ۱ میانگین رتبه دیدگاه اعضای هیأت علمی را در مورد راهکارها و عوامل مؤثر بر توانمندسازی ایشان نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، از نقطه نظر اعضای هیأت علمی، متغیرهای مشارکت در فعالیت های علمی-آموزشی و پژوهشی، اختصاص پاداش متناسب با پیشرفت کاری، و پاداش به نوآوری ها و خلاقیت با میانگین رتبه به ترتیب ۱۷/۶۸، ۱۶/۷۹ و ۱۶/۴۲، در رتبه بالایی قرار دارند. از طرفی؛ سیستم ارزشیابی عملکرد از طرف دانشجویان (میانگین رتبه: ۹/۸۶) و گروه آموزشی مرتبط (میانگین رتبه: ۷/۷) در انتهای این لیست به عنوان عوامل دارای کمترین تأثیر بر توانمندی مدنظر قرار گرفته شده است.

با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و روش مؤلفه های اصلی (Principle component) و چرخش وریماکس (Varimax)، در خروجی اشتراکات، اشتراک استخراجی تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۵ بود؛ بنابراین، هیچ متغیری حذف نگردید. در ادامه، ۹ عامل شامل؛ عوامل انگیزشی، تسهیل ارتباطات تخصصی، مشارکت در فرایند آموزش، تخصص گرایی، مسائل مرتبط با آموزشی، آموزش حرفه ای و حل مشکل، غنای شغلی، آزادی عمل و اختیار (خودکنترلی)، اطلاعات و روزآمدی دارای مقدار ویژه بیش از یک شدند که در مجموع، ۷۴/۵٪ از کل تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را تبیین می کردند (جدول ۱).

جدول ۱، بارهای عاملی هر متغیر در عامل های باقی مانده پس از چرخش را نشان می دهد. هرچه مقدار قدر مطلق این

جدول ۱: بارهای عاملی راه کارها (متغیرها)ی مؤثر بر توانمندی اعضای هیأت علمی در عامل های باقی مانده پس از چرخش

راه کارهای مؤثر بر توانمندی اعضای هیأت علمی		عوامل						
عامل ۱: عوامل انگیزشی	عامل ۲: تسهیل ارتباطات تخصصی	عامل ۳: مشارکت در فرایند آموزش	عامل ۴: تخصص گرایی	عامل ۵: عوامل مرتبط با محیط آموزشی	عامل ۶: آموزش حرفه ای	عامل ۷: غنای شغلی	عامل ۸: خود رکنگ	عامل ۹: اطلاعات و روزآمدی
۰/۷۶۵	تناسب پاداش متناسب با پیشرفت کاری							
۰/۷۵۰	ایجاد انگیزه از طریق پاداش های درونی							
۰/۶۹۴	پاداش به نوآوری ها و خلاقیت اساتید در دانشگاه							
۰/۷۸۹	فراهمی منابع و امکانات در محل کار							
۰/۶۱۳	تشویق و الگو قرار دادن اساتید موفق							
۰/۴۱۱	ارتقای مسائل رفاهی و وجود کمیته رفاهی فعال							
۰/۳۴۵	مشاهده تجربیات موفق اساتید دیگر							
۰/۷۴۹	وجود شرایطی جهت تسهیل ارتباطات با سایر اعضای							
۰/۶۳۹	کار تیمی و مشارکت درون گروهی در امر آموزش							
۰/۵۴۷	شرکت در سمینار، همایش ها و کارگاه های آموزشی							
۰/۴۹۷	کار تیمی و مشارکت گروهی در امر پژوهش							
۰/۷۵۲	برگزاری برنامه های آموزشی و پرورشی جهت ارتقای							
	آگاهی و عملکرد از طرف دانشگاه							
۰/۶۹۰	تشویق به بیان نظرات در فرایند تصمیم گیری آموزشی							
۰/۶۷۹	مشارکت در تصمیم گیری های آموزشی							
۰/۷۵۱	وجود گروه های آموزشی تخصصی مجزا							
۰/۷۱۵	واگذاری مسئولیت با توجه به تخصص و تجربه							
۰/۸۶۵	وجود سیستم ارزشیابی عملکرد از طرف دانشجویان							
۰/۵۹۷	وجود سیستم ارزشیابی عملکرد از طرف گروه آموزشی مرتبط							
۰/۵۳۷	ایجاد محیط کاری مختص آموزش							
۰/۷۶۱	مشارکت در فعالیت های علمی-آموزشی و پژوهشی							
۰/۴۹۴	تشکیل جلسات درون گروهی حل مسائل تخصصی							
۰/۷۶۸	استفاده از نظرات در برنامه ریزیها							
۰/۷۲۲	پرداختن به فعالیت های مستلزم مهارت های مختلف							
۰/۸۳۸	ایجاد شرایط مطالعه و پژوهش در منزل							
۰/۵۳۶	تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری							
۰/۷۴	تقویت پایگاه های اطلاعاتی و کتابخانه دیجیتال							
۰/۶۸	اطلاع از نتیجه فعالیت ها و ارزشیابی های خود							

علاوه بر این، انگیزه به معنی تمایل به اختصاص سطح بالایی از تلاش‌ها در جهت اهداف سازمانی نیز در اکثر مطالعات جزء لاینفک توانمندسازی (۷۳) بوده و شامل توجه به نیازهای اولیه (فیزیولوژیک) و ثانویه (نیاز به منزلت، قدرت، تعلق) می‌شود. در محیط‌های سازمانی نیازهای ثانویه (درونی) مهم‌ترین عامل در سطح فرد است که می‌تواند بر رفتار تأثیر گذارد (۳). چنین تعبیری از توانمندی و ارتباط آن با انگیزش و مدیریت مشارکتی در مطالعه عبدالمی در مورد عوامل مرتبط با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی نیز مطرح شده بود؛ که با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سو است. هر چند متغیرهای الگوبرداری و پاداش مبتنی بر عملکرد با توانمندی ایشان مرتبط نبودند (۷).

در مطالعه حاضر، علاوه بر عامل "مشارکت‌دهی اعضای هیأت علمی در فعالیت‌های علمی و آموزشی"، "ارائه پاداش متناسب با فعالیت"، "قدرشناسی و اعتباربخشی"، "ارزشمندی و ارج نهادن به نوآوری‌ها" نیز تأثیرگذارترین عوامل توانمندساز از دید اعضای هیأت علمی بودند. تلقین احساس ارزشمندی و این که اعضای هیأت علمی بدانند به ازاء عملکرد مفید، دانشگاه قدرشناس آنهاست به عنوان فاکتورهای مهم مؤثر بر توانمندی شناخته می‌شوند. در این زمینه، مدیریت کارآمد که علاوه بر مسائل مدیریتی، بر مسائل رهبری و انگیزشی نیز اشراف دارد بسیار راه گشاست. مدیریت هیأت علمی با توجه به اقتدار و قدرت حرفه‌ای ناشی از مهارت و دانش تخصصی ایشان بایستی مبتنی بر اصول دموکراتیک، استقلال و مدیریت مشارکتی بوده و با ساختار و الگوی اقتدار از بالا به پایین متفاوت باشد (۷). مدیران مشارکتی با القای احساس مؤثر بودن، تسهیل‌کننده فرایند توانمندسازی‌اند. از طرفی، وجود سیستم ارزشیابی عملکرد از طرف دانشجویان و گروه آموزشی مرتبط که توجه صرف به جنبه‌های آموزشی داشته و منعکس‌کننده تسلط بر موضوع درسی، مقررات حین تدریس، قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی، حرکات

و طرز رفتار است و با تعریف توانمندی به عنوان یک عضو از سازمان تا حدودی متفاوت می‌باشد، از نقطه نظر اساتید مسیر انحرافی به سمت باور توانمندی است. بنابراین، مشارکت در تصمیم‌گیری، در کنار ایجاد انگیزه و آرامش فکر تسهیل‌کننده مسیر توانمندی و وجود یک سیستم کنترلی صرف، محل باور توانمندی است. پاداش مبتنی بر عملکرد بر احساس افراد از شایستگی خود تأثیر گذاشته و باعث خواهد شد افراد در حوزه کاری و سازمانی خود مؤثر و تأثیرگذار باشند. از این دیدگاه، توانمندی مفهومی است چند بعدی و شامل احساس‌های؛ خوداثربخشی (Self-effectiveness)، خودمختاری (Self-determination)، تأثیرگذاری (Impact)، معنادار بودن (Meaning)، اعتماد (Trust in others) می‌شود که جمعاً جهت‌گیری شخصی نسبت به شغل و نقش فرد در سازمان را منعکس می‌کنند (۶ و ۷ و ۱۳ تا ۱۵). از طرفی، همان‌گونه که از یافته‌ها بر می‌آید در کنار مسائل انگیزشی، فراهمی منابع و امکانات نیز می‌تواند نقش مهمی در این راستا ایفا نماید. برای این که افراد احساس توانمندی کنند باید شرایط و بسترهای لازم نیز در سازمان فراهم گردد. محیط‌های توانمند، سازمان‌هایی هستند که برای پیشرفت و به ظهور رساندن شایستگی‌ها، فرصت‌ها و بسترهایی برای انتخاب و استقلال و تثبیت شایستگی‌های اعضای خود فراهم می‌کند (۷).

در این پژوهش و بر اساس یافته‌های تحلیل عاملی اکتشافی، ساختار زیربنایی راه کارهای مؤثر بر توانمندی، در جهت تدوین پرسشنامه ساختارمند، نیز مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به موضوعیت متغیرهای مرتبط برای هر عامل (شامل راه کارهای مختلف) و ادبیات مربوطه، می‌توان حیطه‌های مختلفی که شامل زیر مجموعه‌ای از راه کارهای مرتبط می‌باشد را به قرار زیر نام گذاری کرد و از آن در جهت تدوین پرسشنامه‌ای ساختارمند، سود جست. این حیطه‌ها شامل؛ عوامل انگیزشی، تسهیل ارتباطات تخصصی، مشارکت در فرایند آموزش،

تخصص گرایی، مسائل مرتبط با محیط آموزشی، آموزش حرفه‌ای و حل مشکل، غنای شغلی، آزادی عمل و اختیار (خودکنترلی)، اطلاعات و روزآمدی بودند از این پرسشنامه می‌توان جهت ارزیابی توانمندی اعضای هیأت علمی در یک دانشکده یا دانشگاه استفاده کرد. در پایان متذکر می‌شویم که انجام پژوهش‌هایی با ابعاد وسیع تر و دارای تعداد نمونه بزرگ‌تر می‌تواند در هرچه بهتر و پربارتر شدن پرسشنامه حاصل مفید واقع گردد.

موفقیت سازمانی را به همراه خواهد داشت. ارتباطات مؤثر با همکاران با تجربه، فراهمی منابع در محل کار و حمایت سازمانی از دیگر عوامل توانمندساز بوده که به ایفای نقشی توأم با کارسازی و اثربخشی می‌انجامد. علاوه بر این‌ها، انگیزش مؤثر به همراه احساس ارزشمندی و اثربخشی می‌تواند مسیر توانمندی را تسهیل کند؛ که در این زمینه مدیریتی کارآمد و مبتنی بر اصول دموکراتیک و مشارکت می‌تواند بسیار راه‌گشا باشد.

نتیجه‌گیری

راه کارهای متعددی برای توانمندی اعضای هیأت علمی در محیط کار ضروری هستند که از آن جمله می‌توان دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، حمایت و پشتیبانی و منابع را نام برد. فرصت‌ها موجب رشد و ارتقا در سازمان شده و دسترسی به آنها حداکثر اثربخشی و

قدردانی

نویسندگان این مقاله، بر خود لازم می‌دانند از مشارکت صمیمانه مدیریت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی جهرم در قسمتی از طرح و همچنین اعضای هیأت علمی که با دقت و شکیبایی در پیشبرد اهداف طرح همکاری داشته‌اند کمال تشکر و سپاس‌گزاری را به عمل آورند.

منابع

1. Jafari AG, Mohammadpur F, Alam Tabriz A, Khadivi R. [Effective strategies for empowerment of experts staff in health deputy of Shahrekord University of Medical Sciences]. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 2008; 10(2): 72-80. [Persian]
2. Toorani S, Yazdi Feyzabadi V, Gohari MR. [A study on empowerment atmosphere in relation with empowerment perception on Kerman teaching hospital's personals]. Journal of Health Administration. 2008; 11(31): 17-26. [Persian]
3. Jazini AR. [Factors related to NAJA Officers' empowerment]. Daneshe Entezami. 2007; 8(4): 9-25. [Persian]
4. Thorndyke LE, Gusic ME, George JH, Quillen DA, Milner Rj. Empowering junior faculty: Penn state's faculty development and mentoring program. Acad Med. 2006; 81(7): 668-673.
5. Paaktinat E, Fathizadeh A. [Tavanmand saziye karkonan: zaroorat'ha va rah'karha]. Pajoohesh'gar (fasnameh Modiriat). 2008; 5(11): 33-47. [Persian]
6. Abdollahi B. [Psychological empowerment of employees: dimensions and validation based on structural equation model]. Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education. 2005; 11(1): 37-63. [Persian]
7. Abdollahi B, Heydari S. [Avamele mortabet ba tavanmandsazi azae heyat elmi daneshgah: motale moredi daneshgahe Tarbiyat Moaleme Thehran]. amozeshe aaliye Iran. 2009; 2(1): 111-135. [Persian]
8. Navabi N, Jahanian I, Haji Ahmadi M, Parvaneh M. [Criteria for a disireble teacher from the view point students of Babol University of Medical Sciences]. Journal of Babol University of Medical Sciences. 2010; 12(Suppl 1): 7-13. [Persian]
9. Dargahi H, Hamouzadeh P, Sadeghifar J, Raadabadi M, Roshani M, Salimi M, et al. [Criteria Assessment of a Expect Teacher for Effective Teaching]. Payavarde Salamat. 2010; 4(3-4): 91-98. [Persian]
10. Parasteh Ghombavani F, Bijandi MS. The Role of Higher Education Policy in Empowering the International Universities' Academic Staffs. International Journal for the Advancement of Science & Arts. 2010; 1(2): 64-72.
11. Gholifar E, Hedjazi SY, Hoseini SM, Rezaei MH, Rezaei A. Human resource development: Faculty

- members' psychological empowerment in Iran's colleges. *African Journal of Business Management*. 2011; 5(31): 12249-12255.
12. Momeni M, Fa'al Ghayyumi A. [Statistical analysis using SPSS]. 3th ed. Tehran: Ketabe no; 2011. [Persian]
13. Casey M, Saunders J, O'Hara T. Impact of critical social empowerment on psychological empowerment and job satisfaction in nursing and midwifery settings. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(1): 24-34.
14. Mirkamali SM, Nastiezaie N. [The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel]. *Bimonthly Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty*. 2010; 8(2): 104-113. [Persian]
15. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive Elements of Empowerment - an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. 1990; 15(4): 666-681.

Faculty Members' Viewpoints on their Empowering Factors and Developing a Structured Questionnaire

Ebrahim Rahimi¹, Ali Dehghani², Rasool Baharlou³

Abstract

Introduction: Study of faculty members' viewpoints seems to be necessary in order to understand the empowering procedure of faculty members and university development to create a potent atmosphere. Therefore, this study was conducted to assess, recognize and prioritize these factors and accordingly a guide to develop a structured questionnaire, to be used for assessing faculty empowerment in a school /university.

Methods: In a descriptive-analytical study, using purposive convenience sampling method, the viewpoints of 53 faculty members of Shiraz and Jahrom medical universities were evaluated. First, using existing literature as well as experts' opinions, the initial list of strategies was developed and validated; then, a questionnaire based on 5-point Likert-scale was developed and its reliability was confirmed (Cronbach's Alpha Coefficient=.85); then it was delivered to study population. Underlying structure of questionnaire was determined by exploratory factor analysis. Bartlett test and KOM index were respectively used for evaluating the sampling adequacy and appropriateness of analysis for structure identification. Friedman test was used for calculating viewpoints' mean scores.

Results: The variables of "Participation in academic activities", "allocating rewards according to professional progress", and "allotting rewards for innovations" showed the highest effectiveness (the means were 17.68, 16.79 and 16.42 respectively). On the other hand, performance evaluation by the students (Mean Rank: 9.87) and the relevant department (Mean Rank: 7.7) showed a minimal effect. The results of Bartlett's analysis and KOM measure showed that the collected data was appropriate for factor analysis. Nine factors having value more than 1 were identified which elucidated 74.5% of total variance of all variables.

Conclusion: Several strategies are necessary for faculty members' empowerment and to enforce workplace development such as access to opportunities, information, support, and resources. Moreover, effective motivation along with sense of being valued and efficient could facilitate the empowerment process. Hence, a well-organized administration based on democratic and collaborative principles could ease this procedure.

Keywords: Empowerment, faculty members, related factors, structured questionnaire.

Addresses:

¹ Instructor, Department of Public Health, Mamasani School of Allied Health Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. Email: rahimie@sums.ac.ir

² Instructor, Department of Nursing, School of Nursing and Paramedics, Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran. Email: ali_dehghani1388@yahoo.com

³ Instructor, Department of Immunology, School of Medicine, Jahrom University of Medical Sciences, Jahrom, Iran. Email: r.baharlou@yahoo.com