مقاله پژوهشی

مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد قم: یک مطالعه کیفی

سعید بهادری، غلامرضا شریفی‌راد*، سیف‌الله فضل‌الهی قمشی

چکیده

مقدمه: اجرای برنامه‌های مربوط به توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی، یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش عالی می‌باشد. از آنجا که دانشگاه آزاد به‌عنوان نهاد توسعه‌دهنده منابع انسانی تخصصی در مسیر دستیابی به توسعه پایدار ، نقش حساسی را بر عهده دارد، ضرورت بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در آن انکارناپذیر است. لذا هدف از پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد قم است.

روش‌ها: این مطالعه کیفی از نوع گراندد تئوری بوده و از نظر روش گردآوری داده‌ها، کیفی از نوع داده‌بنیاد و جامعه آماری پژوهش، خبرگان حوزه توانمندسازی در دانشگاه آزاد قم و روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. پس از ۱۵مصاحبه اشباع نظری حاصل شد. از این‌رو نمونه انتخاب شده برابر ۱۵نفر، روش تحلیل داده‌ها، کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بود.

نتایج: بر طبق یافته‌ها در کدگذاری باز ۱۱ مقوله اصلی و مفاهیم مرتبط با این مقوله‌ها مورد شناسایی قرار گرفت. همچنین در مرحله کدگذاری محوری و انتخابی، مقوله‌ها پالایش و مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه آزاد تعیین شد. در مدل ارائه شده، شرایط علّی شامل عوامل شخصی، عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط به کار و حرفه است. عوامل زمینه ای، شامل مقوله‌های تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفه‌ای و عوامل مداخله‌گر در برگیرنده تغییرات محیطی و بسترهای قانونی–توسعه‌ای است. راهبردها در مدل طراحی شده شامل راهبردهای فردی، مدیریتی–سازمانی و پیامدها در برگیرنده پیامد نگرشی و رفتاری است.

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان داد عوامل شخصی، مدیریتی و عوامل مرتبط با کار و حرفه مؤلفه‌های علّی مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی می‌باشند. لذا پیشنهاد می‌شود مسوولین توانمندسازی برای توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد قم با استفاده از راهبردهای فردی و مدیریتی–سازمانی نسبت به پیاده‌سازی برنامه اقدام نمایند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی اساتید، اعضای هیأت‌علمی، مدل داده بنیاد، مطالعه کیفی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ اسفند ۱۴۰۲؛ ۲۳ (۳۸): ۲۵۳ تا ۲۶۷

DOI:10.48305/23.0.253

مقدمه

در سازمان‌های امروزی، نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اصلی را ایفا می‌کند(۱). در دانشگاه‌ها و مراکز

* **نویسنده مسؤول:** دکتر غلامرضا شریفی‌راد (استاد)، گروه بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران. dr.sharifirad@gmail.com

سعید بهادری (دانشجوی دکتری)، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. (Bsaeid92@yahoo.com)؛ دکتر سیف‌الله فضل‌الهی قمشی (دانشیار) گروه برنامه‌ریزی درسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. (fazlollahigh@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۵/۲۶، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۲/۱۰/۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۳

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

آموزش‌عالی اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیأت‌علمی تشکیل می‌دهند، این جایگاه بسیار والا است؛ چرا که در این‌گونه سازمان‌ها، فعالیت‌های اصلی و تخصصی، توسط اعضای هیأت‌علمی انجام می‌شود و توجه به آن به‌منزله اهمیت به سرمایه انسانی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی است(۲). توانمندی اعضای هیأت‌علمی یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه می‌باشد. اعضای هیأت‌علمی به‌عنوان سرمایه‌های ارزشمند جامعه، نقش بسیار حساس و مهمی در تربیت نیروی انسانی متخصص ایفا می‌نمایند(۳). بدون تردید یکی از مهمترین عوامل مؤثر روی کارایی و اثربخشی نظام آموزش عالی از جمله دانشگاه آزاد که مورد تأکید قرار گرفته است، کیفیت و توانمندی اعضای هیأت‌علمی می‌باشد که در موفقیت و اثربخشی نظام آموزش و دانشگاه‌ها نقش اساسی دارند. نظام‌های آموزشی و دانشگاه‌های موفق و بزرگ دنیا، توانمندسازی(Empowerment) اعضای هیأت‌علمی را به‌عنوان یکی از عوامل موفقیت دانشگاه خود می‌دانند(٤). نیروی انسانی توانمند، یک سازمان توانمند خلق می‌کند(٥). بر این اساس توانمندسازی کارکنان یکی از مهم‌ترین ابزارهای مورد استفاده سازمان‌های مدرن برای دستیابی به عملکرد سازمانی است(٦) که سازمان‌ها را قادر می‌سازد منعطف‌تر و پاسخگوتر باشند(۷).

کندی(Kennedy) معتقد است توانمندسازی، تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به‌وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است که به افراد اجازه می‌دهد دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و نقش خود را برای ارتقای خلاقیت در شغل افزایش دهند و در جست‌وجوی راه‌های خلاقانه برای اصلاح خطاها و بازسازی فرایندهای کاری باشند(۸). بر این اساس توانمندسازی در نظام‌های آموزشی و آینده‌نگر مشتمل است بر: ۱-ویژگی‌های حیاتی آموزش شامل (تعیین برنامه درسی، آموزش دانشجو و...) ۲-سواد چندگانه (سواد اطلاعات و ارتباطات مجازی، سواد رسانه‌ای و...) ۳- مهارت‌های قرن بیست‌ویکم (تفکر انتقادی، حل مسئله و چابکی)(۹). توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی به لحاظ نقش مهمی که در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد متعدد دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. بنابراین لازم است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، ساز و کارهای مناسب جهت توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی شناسایی و کلیه امکانات را برای آن بسیج نمایند(۱۰). در یکی از بهترین مطالعات تجربی انجام شده در زمینه توانمندسازی تا به امروز، که توسط دانشمندانی چون توماس و ولتهوس(Wolthaus&Thomas)، صورت گرفته است(۱۱)، پنج بعد کلیدی توانمندسازی کارکنان شناسایی شده است(شکل ۱). برای این که مدیران بتوانند دیگران را با موفقیت توانمند سازند، باید این پنج ویژگی را در آنان ایجاد کنند.



شکل۱- پنج بعد کلیدی توانمندسازی کارکنان

در عصر حاضر دانشگاه آزاد بیش از هر زمان دیگری به اعضای هیأت‌علمی توانمند و اثربخش نیاز دارند. گاهی اساتید و اعضای هیأت‌علمی این دانشگاه کار آموزش و پژوهش و مدیریت را از طریق آزمایش و خطا انجام می‌دهند که این نوع مدیریت و شیوه کار بسیار پرهزینه و مخاطره‌آمیز است. از دیگر مسائل و مشکلات اعضای

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

هیأت‌علمی دانشگاه آزاد، اشتباهات در فرآیندهای کاری، اجرایی و اداری و فرآیندهای یاددهی-یادگیری، افت کیفیت آموزش و پژوهش، به‌روز نبودن منابع درسی کارآمد، فقدان تعاملات، شکست در توسعه مهارت‌های لازم، عملکرد ضعیف، انحراف از کار و... این مسائل و چالش‌ها بر لزوم توجه به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه تأکید دارد(۱۲). پژوهش‌های زیادی در زمینه توانمندسازی در دانشگاه‌ها به‌صورت پژوهش کمی انجام شده است، فیض و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر اشتراک دانش در توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت‌علمی با توجه به نقش واسطه (واسطه‌گر) حافظه سازمانی در دانشگاه سمنان پرداختند. یافته‌های انان نشان داد اشتراک دانش بر توانمندسازی تأثیر معنی‌داری دارد. آنها همچنین نشان دادند حافظه سازمانی در تأثیرگذاری دانش در زمینه توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند(۱۳). حسینی و همکاران نیز پژوهشی به‌منظور مقایسه ابعاد توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی انجام دادند؛ یافته‌ها نشان داد که ابعاد توانمندسازی حرفه‌ای عبارتند از: اعتمادسازی، تیم‌سازی، دانش، ارتباطات و فرهنگ سازمانی. ابعاد شاخص‌های تراز جهانی عبارتند از: پژوهشی، آموزشی و بین‌المللی(۳). همچنین سعیدی‌پور و همکاران پژوهشی در زمینه توانمندسازی و شایستگی حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد واحد دزفول با استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام دادند. در این پژوهش، مؤلفه توانمندسازی بر اساس مدل باون و لاولر(Bowen and Lawler) و مؤلفه شایستگی حرفه‌ای براساس رویکرد دیکوم(Dicom) مورد سنجش قرار گرفت. نتایج آزمون‌ها نشان داد که مؤلفه توانمندسازی با شایستگی حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد(۷).

کالیسیچی چلیک و کیرال(Calisici Celik & Kiral) پژوهشی با عنوان «راهبردهای توانمندسازی مدیران و دلایل عدم تحقق توانمندی معلمان، پیشنهادات و راه‌حل‌ها» انجام دادند. نتایج نشان داد که راهبردهای توانمندسازی مدیران مدارس در قالب حمایت جسمی و روانی، ارتباط، عملکرد مدرسه و استقلال معلم طبقه‌بندی می‌شوند و دلایل عدم توانمندسازی معلمان توسط مدیران مدارس به دلایل شخصی، اداری، مالی و اختیارات محدود مربوط می‌شود(۱٤).

گوناوان و همکاران(Widodo & Gunawan) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی سازمانی بر رفتارهای نوآورانه و خلاقیت تدریس اعضای هیأت‌علمی پرداختند. روش پژوهش، همبستگی و از معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد توانمندسازی سازمانی بر خلاقیت تدریس و رفتارهای نوآورانه اساتید عضو هیأت‌علمی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. خلاقیت تدریس بر رفتارهای نوآورانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد(۱۵).

راتنولو(Wrahatnolo) پژوهشی با عنوان «مهارت‌های موردنیاز توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی» در اندونزی انجام داد. نتایج پژوهش مهارت‌های مورد نیاز اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها در نظام‌های آموزشی قرن ۲۱ را چنین عنوان کرده است: برنامه‌ریزی زندگی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، ابتکار عمل و خودمدیریتی، کارآفرینی، تعامل اجتماعی و فرهنگی، بهره‌وری و پاسخگویی، رهبری، تفکر انتقادی، حل مسئله، ارتباط، همکاری و کار گروهی، یادگیری مادام العمر، سواد دیجیتالی(۱٦).

بالکار(Balkar) پژوهشی با عنوان «توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی و اساتید دانشگاه و نقش آن در عملکرد آموزش» انجام داد(۱۷). نتایج نشان داد، اساتید و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها به آموزش بیشتر در حوزه فناوری‌های آموزشی و توسعه مواد آموزشی، راهنمایی و مدیریت کلاس نیاز دارند. همچنین، توسعه توانایی‌های شخصی مانند کنترل و مدیریت استرس،

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

مهارت‌های ارتباطی و روش‌های حل مسئله از مواردی هستند که اساتید و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها نیاز به آموزش در خصوص آن‌ها دارند.

همان‌طور که مطالعات گذشته نشان می‌دهد در زمینه توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی کار کیفی اندکی صورت گرفته است. از آنجا که در پژوهش کیفی زمینه‌ها و بستر تحقیق ساختگی نیست و کاملا طبیعی و واقعی است و درک درست از وقایع تنها با توجه به بستری که در آن اتفاق می‌افتند امکان‌پذیر است، بینش عمیقی درباره موضوعاتی که به‌خوبی درک نشده‌اند، ایجاد می‌شود. لذا این پژوهش کیفی در زمینه توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه آزاد قم انجام شد. به‌علاوه تاکنون تلاش هدفمندی برای توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در نظام آموزش عالی در دانشگاه‌ها به‌طور اعم و در دانشگاه آزاد استان قم به‌صورت اخص صورت نگرفته است. بر این اساس هدف از پژوهش حاضر، ارایه مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه به‌صورت یک مطالعه‌ی کیفی در دانشگاه آزاد استان قم بود.

روش‌ها

روش تحقیق این مطالعه کاربردی، کیفی از نوع گراندد تئوری بوده و بر اساس روش گردآوری داده‌ها کیفی از نوع داده بنیاد بود. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه و مراکز پژوهشی وابسته به دانشگاه آزاد دارای مدرک دکترای تخصصی(با مرتبه دانشیار) بودند، که در زمینه توانمندسازی، کار پژوهشی(تهیه کتاب و حداقل ۲ الی ۳ مقاله علمی–پژوهشی) انجام داده بودند. به‌منظور انجام نمونه‌گیری در مرحله نخست پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور استفاده شد. در این نمونه‌گیری از نمونه‌هایی مصاحبه به‌عمل آمد که از لحاظ هدف‌های پژوهش دارای اطلاعات غنی بوده و دارای ملاک‌هایی چون: داشتن تجربه لازم در دانشگاه آزاد، متخصص وخبره در حوزه پژوهش، دارا بودن طرح، کتاب و مقاله در حوزه مورد مطالعه بود. پس از انجام ۱۵ مصاحبه، اشباع نظری حاصل شد و کفایت مصاحبه‌ها اعلام گردید. قبل از انجام مصاحبه، هدف پژوهش برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و جهت ضبط مصاحبه‌ها از آنها رضایت گرفته شد. با توجه به اینکه در نمونه‌گیری هدفمند، نیاز به انتخاب افرادی بود که دارای تجربه در زمینه توانمندسازی بودند و علاوه بر تمایل، قادر باشند جزئیات اطلاعات تجربی خود را درباره پدیده مورد مطالعه با مصاحبه‌کننده مطرح کنند، بدین‌ترتیب شرکت‌کننده اول از اساتید دانشگاه آزاد قم انتخاب شد و اطلاعات به‌دست‌آمده از این مصاحبه به انتخاب شرکت‌کننده بعدی کمک کرد. پس از پدیدارشدن درون‌مایه‌های اولیه، انتخاب شرکت‌کننده بعدی بر این سؤال استوار بود که مصاحبه‌شونده بعدی چقدر می‌تواند به روشن شدن هرچه بیشتر مفاهیم در حال پدیدارشدن کمک کند.

در تحقیق حاضر برای رسیدن به داده‌های غنی از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سؤال‌ها در یک راهنمای مصاحبه، با تمرکز بر روی مسائل یا حوزه‌ای که باید پوشش داده شود و مسیرهایی که باید پی‌گیری شود گنجانده شد. در این روش مصاحبه‌گر سؤالات را در ذهن خود دارد یا ممکن است بر روی برگه‌ای برای خود نوشته باشد ولی خود را ملزم به رعایت ترتیب خاصی در پرسیدن نمی‌داند. در این پژوهش با رجوع به مستندات تحقیق و بر اساس محتوای مصاحبه‌های اکتشافی، داده‌ها به‌صورت گام‌به‌گام جمع‌آوری شد. سؤالات مصاحبه از قبل طراحی شده و مشخص شدند. شیوه پاسخ‌دهی به سؤالات نیز به‌صورت باز پاسخ طراحی شد تا پاسخ‌ها داخل مقولات از پیش طراحی شده جای گیرند. جهت انجام مصاحبه مراحل زیر توسط محقق انجام پذیرفت:

۱- ابتدا چک‌لیستی از شرکت‌کنندگان واجد صلاحیت در مصاحبه تهیه شد.

۲-در ادامه با مراجعه به افراد مورد نظر در تحقیق،

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

مشارکت‌کنندگان از موضوع و هدف تحقیق مطلع گردیدند.
۳-محل انجام مصاحبه در محلی امن و آرام که توسط شخص پیشنهاد می‌گردید؛ انجام پذیرفت.
٤-زمان مصاحبه بین ۷۰-٤٥ دقیقه به‌طول انجامید و با آگاهی مصاحبه‌شونده تمامی موارد ضبط شده و سپس بر روی کاغذ پیاده گردید.
٥-در نهایت با بررسی پاسخ‌ها و رسیدن اطلاعات به حد اشباع، مصاحبه‌ها به پایان رسید.

جهت اطمینان از روایی پژوهش، محققان از روش‌های بررسی توسط اعضای، مثلث‌سازی منابع داده‌ها و بازبینی توسط همکاران استفاده کردند. در تحقیق کنونی از روش بازآزمون و روش توافق درون‌موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد. برای محاسبه پایایی بازآزمون، از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی مشخص توسط خود پژوهشگر، دوبار کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر مصاحبه انتخابی با هم مقایسه شدند. در هر کدام از مصاحبه‌های انتخابی، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه بودند با عنوان کدهای توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان کدهای عدم توافق مشخص شدند. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون‌موضوعی دوکدگذار، از یک دانشجوی مقطع دکتری درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. سپس محقق به همراه این‌فرد، تعداد چهار مصاحبه را کدگذاری نموده و درصد توافق درون موضوعی (توافق بین دو کدگذار) محاسبه گردید. روش تحلیل داده‌ها کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بود. در این روش، تجزیه و تحلیل داده‌ها به معنی مقایسه مستمر داده‌ها با هدف مفهوم‌سازی است و همه مراحل از کدگذاری تا طبقه‌بندی را در بر می‌گیرد. برای تحلیل داده‌ها از دو نوع کدگذاری استفاده می‌شود: کدگذاری محوری وکدگذاری انتخابی (گزینشی) بود. هدف از کدگذاری محوری(Axial coding) ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است. این عمل معمولا بر اساس الگوی پاردایم انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرآیند نظریه‌پردازی را به سهولت انجام دهد. اساس ارتباط‌دهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد(۱۸). برای کدگذاری محوری، کدهای بدست آمده در بخش کدگذاری آزاد مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و کدهای مرتبط و مشابه با هم در دسته‌ها یا مقوله‌های بزرگتری دسته‌بندی شدند. لذا پس از مقایسه مفاهیم استخراج شده، مفاهیم مرتبط در یک مقوله کلی دسته‌بندی شد و براساس عناوین موجود در نظریه‌هایی مرتبط یا مفاهیم به‌دست آمده از پژوهش، عناوین کلی برای مقولات در نظر گرفته شد. بدین‌ترتیب پس از مقایسه مداوم پاسخ‌های حاصل از مصاحبه، پاسخ‌های مشابه تنظیم و مفاهیم مشابه از آنها استخراج شد. بنابراین دسته‌بندی اصلی (مانند ایده یا رویداد محوری) بعنوان پدیده(Phenomenon) تعریف می‌شود و سایر دسته‌بندی‌ها با این دسته‌بندی اصلی مرتبط می‌شوند. شرایط علّی(Causal conditions)، موارد و رویدادهایی هستند که منجر به ایجاد و توسعه پدیده می‌گردند. زمینه(Context) به مجموعه‌ای ویژه از شرایط و شرایط مداخله‌گر(Intervening conditions) به مجموعه گسترده‌تری از شرایط اشاره دارند که پدیده در آن قرار دارد. راهبردهای کنش یا تقابل(Action Interaction Strategies/)، به اقدامات و پاسخ‌هایی اشاره می‌کنند که به‌عنوان نتیجه پدیده رخ می‌دهند و در نهایت ستاده‌های خواسته یا ناخواسته این اقدامات و پاسخ‌ها به پیامدها(Consequences) اشاره دارند. در مرحله کدگذاری محوری با توجه به نقش مفاهیم به‌دست آمده، مجموع مقوله‌های مستخرج از داده‌های خام، در قالب

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

شرایط علّی(علل ایجاد پدیده اصلی) راهبرد (کنش یا کنش‌های متقابل که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شود،) زمینه (شرایط بسترساز مؤثر در راهبرد)، شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها (نتایج به کارگیری راهبردها) مشخص می‌شوند.

نتایج

ویژگی‌های جمعیت شناختی ۱۵ فرد مورد مصاحبه در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول 1-مشخصات شرکت‌کنندگان در پژوهش به تفکیک رشته تحصیلی، وضعیت جنسیت

گروه مورد مطالعه	رشته تحصیلی	جنسیت		میانگین سابقه خدمت	میانگین سن
		زن	مرد		
نخبگان و اعضای هیأت‌علمی	مدیریت آموزشی	۳	۳	۲۱ ± ۲/۲۸	٤٨/٣٢ ± ٤/٥١
	مدیریت دولتی	۲	۳	۱۸ ± ۳/۱٦	٤٢/٧٣ ± ٣/١٤
	مدیریت صنعتی	۲	۲	١٦ ± ٢/٩٤	٤٦/٨٥ ± ٤/٢٢

در جریان کدگذاری باز، با تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا مفاهیم شناسایی و در قالب ۲۹ مقوله فرعی قرار گرفتند و سپس از مقوله‌های فرعی ۱۱ مقوله اصلی حاصل گردید.

بر اساس نتایج حاصل، محقق ۳ مقوله اصلی در بعد عوامل علّی؛ ۲ مقوله اصلی عوامل زمینه‌ای؛ ۲ مقوله اصلی در بعد عوامل مداخله‌گر؛ ۲ مقوله اصلی در بعد راهبردها و ۲ مقوله اصلی در بعد پیامدها حاصل از تدوین الگوی توانمندسازی اعضای هیات علمی را شناسایی نمود(جدول۲).

بر اساس مؤلفه‌ها، پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از فاز کیفی با ۱۳٤ گویه براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی‌زیاد٥، زیاد٤، متوسط۳، کم۲، خیلی‌کم۱) طراحی شد که روایی صوری آن توسط تعدادی از نمونه آماری و روایی محتوایی آن توسط تعدادی از متخصصان تأیید گردید. این سوالات برگرفته از مفاهیم استخراج شده از مقوله‌های اصلی پژوهش طراحی شد و با توجه به اینکه ۱۱مقوله اصلی در مصاحبه‌ها بدست آمد برای هر مقوله و مفاهیم استخراج شده و برای شناسایی تأثیر هر یک از مفاهیم به ازای هر مقوله بین ۱۰تا۲۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی انتخاب که در مجموع یک نمونه ۲۲۰ نفری انتخاب و پرسشنامه به اعضای انتخاب شده تحویل و پس از جمع‌آوری، پرسشنامه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت و اعتبار مؤلفه‌های مستخرج از مدل اصلی تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل و مورد بررسی قرار گرفت. پایایی ابزار نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی مقوله‌ها بالاتر از ۰/۷ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از آمار توصیفی و تحلیل عامل تأییدی بهره گرفته شد.

جدول۲- کدگذاری محوری توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد

	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
عوامل علّی	عوامل شخصی	احساس ناکارآمدی	۱-احساس بی‌کفایتی شغلی ۲-نداشتن تسلط در کار ۳-عدم کنترل روی کار
		احساس عدم پیشرفت	۴-کاهش اشتیاق شغلی ۵-در جا زدگی شغلی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

			۶-فلات شغلی
			۷-فقدان کنترل شغلی
			۸-روشن نبودن مسیر شغلی
		کسالت شغلی	۹-روزمرگی شغلی
			۱۰-احساس بیهودگی
			۱۱-برآورده نشدن انتظارات شغلی
		تمایل به بهبود کیفیت شغلی	۱۲-تمایل به متفاوت بودن در شغل
			۱۳-کسب رضایت شغلی
			۱۴-تمایل به اطمینان شغلی
			۱۵-تمایل به ریل‌گذاری شغلی و مشخص بودن مسیر و هدف
			۱۶-تمایل به رقابت‌گرایی
			۱۷-تمایل به درهم بافتگی شغلی
			۱۸-کمال‌طلبی شغلی
	عوامل مدیریتی	نگرش‌های مدیریت	۱۹-عدم مسئولیت‌پذیری
			۲۰-احساس بی‌تجربگی
			۲۱-گرانباری شغلی
		رفتارهای مدیریتی	۲۲-پرهیز از واگذاری مسئولیت
			۲۳-عدم مشارکت دادن همکاران
			۲۴-مقاومت مدیران در برون‌سپاری وظایف
			۲۵-عدم تمایل به ورود همکاران به حوزه مسئولیت خود
			۲۶-عدم امنیت شغلی
			۲۷-کنترل‌گری مدیریتی
	عوامل مرتبط با کار و حرفه	پیچیدگی کاری	۲۸-تنوع مهارت‌های شغلی
			۲۹-تغییرات شغلی مستمر
			۳۰-چالشی شدن مشاغل
		الزامات شغلی	۳۱-درهم تنیدگی شغل و فن‌آوری
			۳۲-فضای رقابتی مشاغل
			۳۳-دانش‌محور بودن مشاغل امروزی
عوامل زمینه‌ای	تغییر محیط سازمانی	یادگیری سازمانی	۳۴-یادگیری به عنوان پدیده‌ای ارزشمند
			۳۵-تعهد مدیریت برای توانمندسازی و یادگیری
			۳۶-دید سیستمی مدیریت
			۳۷-تمایل به تغییر رفتار کارکنان
		محیط دانشی	۳۸-وجود فضای باز و آزمایشگری
			۳۹-تمایل به خلق و تولید دانش سازمانی
			۴۰-وجود ظرفیت‌های دانشی
	تغییر تمایلات حرفه‌ای	پویایی‌گرایی	۴۱-تمایل به بهره‌ور بودن
			۴۲-تمایل به شایستگی
			۴۳-رشد شخصی
			۴۴-تمایل به استقلال حرفه‌ای
			۴۵-تمایل به خودتنظیمی
			۴۶-مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی
		تمایل به ماندگاری	۴۷-قابلیت‌گرایی
			۴۸-تمایل به بقاء
			۴۹-کنترل بر آینده
			۵۰-تعهد به تغییر و رشد مستمر
			۵۱-انطباق با تغییرات برون‌سازمانی
عوامل مداخله‌گر	تغییرات محیطی	رقابت‌گرایی محیطی	۵۲-ساختارهای فزاینده رقابت

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

راهبردهای توانمندسازی			۵۳-گروه‌های فشار
			۵۴-کمبود منابع
			۵۵-انتخاب کارکنان اصلح
		تغییرات بازار و مشتری	۵۶-تغییر در ترجیحات مشتریان
			۵۷-تنوع‌طلبی مشتری
			۵۸-افزایش دامنه توقعات مشتری
		محیط فن‌آورمحور	۵۹-سرعت‌بخشی به کار
			۶۰-دقت‌افزایی محیط‌های تکنولوژیک
			۶۱-تغییرات مهارتی ناشی از فن‌آوری
	بسترهای قانونی-توسعه‌ای	قوانین درونی حمایتگر	۶۲-تاکید قوانین خدمات کشوری بر مهارت‌افزایی
			۶۳-ارائه مشوق‌های خاص
			۶۴-ارائه رویکردهای جلب مشارکت
			۶۵-تشکیل کمیته‌های تخصصی توانمندسازی
			۶۶-لزوم برخورداری افراد از سرانه آموزش
		اصلاح ساختار عمومی	۶۷-کوچک‌سازی دولت و سازمان‌ها
			۶۸-چابک‌سازی عمومی
			۶۹-تغییر در مفهوم امنیت شغلی
	فردی	انگیزش‌بخشی	۷۰-ارتقاء انگیزه تسلط
			۷۱-ارتقاء انگیزه اثرگذاری
			۷۲-ارتقاء انگیزه شایستگی
			۷۳-مدیریت دانش فردی
			۷۴-ایجاد اعتقاد به تغییر در کار
			۷۵-ارتقاء انگیزه خودتعیین‌گری
		توانمندسازی روانشناختی	۷۶-احساس خودکفایتی
			۷۷-ارتقاء احساس خوداستقلالی
			۷۸-ارتقاء احساس مؤثر بودن
			۷۹-ارتقاء احساس معنی‌دار بودن
	مدیریتی-سازمانی	رویکرد توسعه و بهسازی	۸۰-واگذاری اختیارات مدیریتی به افراد
			۸۱-واگذاری نقش‌های کنترلی
			۸۲-واگذاری مهارت‌های مربی‌گری
			۸۳-تدارک آموزش‌های عملی
			۸۴-تدارک موقعیت‌های آزمایشی
			۸۵-ارائه آموزش‌های فراگیر
			۸۶-وضع مقررات حمایت‌کننده
			۸۷-پرداخت عملکردمحور
			۸۸-تمرکز بر استراتژی خودگردانی
		مشارکت فراگیر	۸۹-نظرخواهی در تصمیمات تاکتیکی
			۹۰-مشارکت در هدف‌گذاری
			۹۱-مشارکت در تدوین چشم‌انداز
			۹۲-مشارکت در کامیابی سازمانی
			۹۳-مشارکت در تصمیمات استراتژیک
			۹۴-تاکید بر تشکیل شوراهای کار
			۹۵-رونق‌بخشی به نظام پیشنهادات سازمانی
			۹۶-تشکیل گروه‌های بهبود کیفیت
			۹۷-توسعه شایستگی از طریق تجربه
		گروه‌گرایی	۹۸-تشکیل تیم‌های خودگردان
			۹۹-تشکیل تیم‌های مسئله‌محور

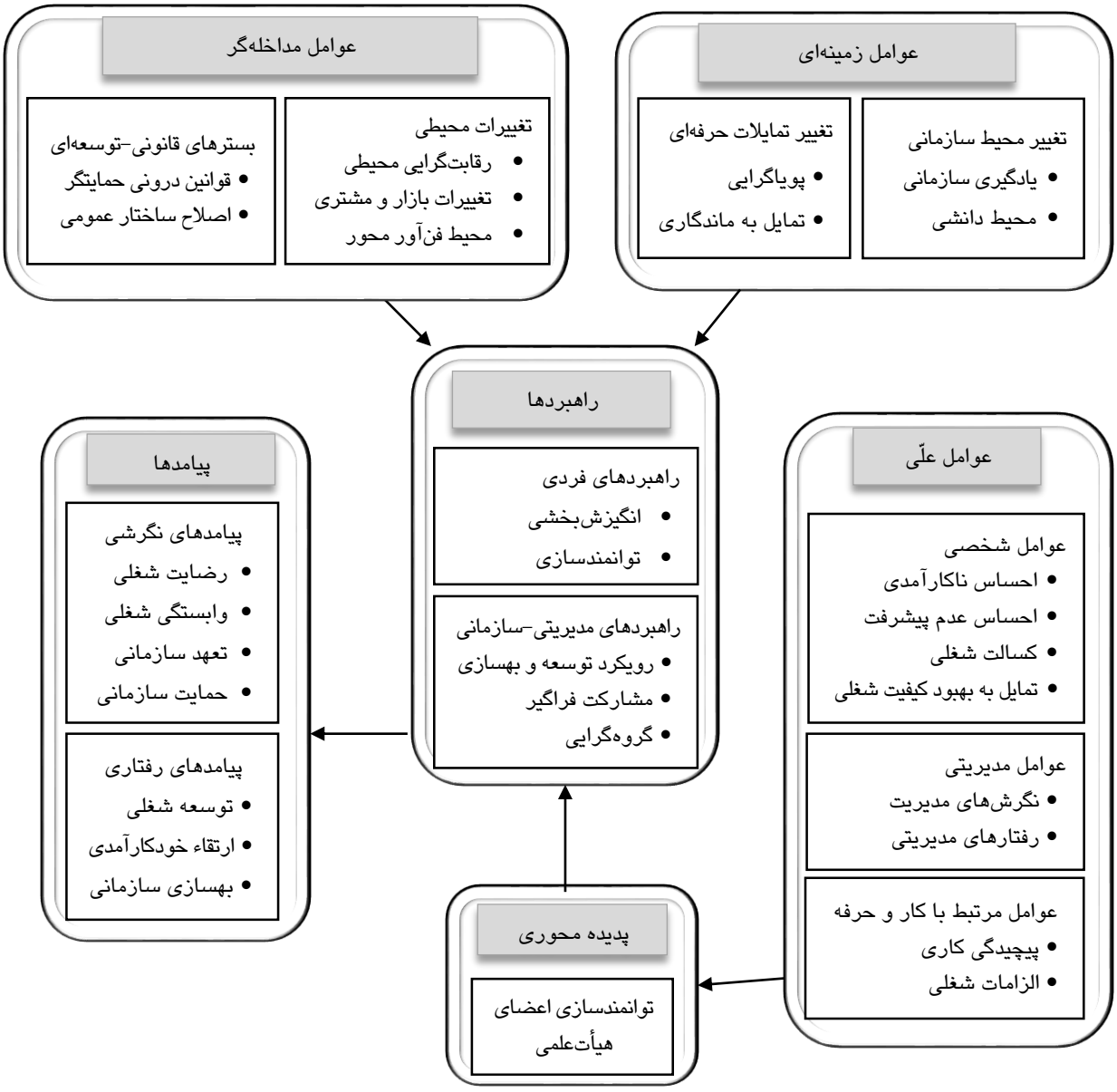
[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

پیامدهای توانمندسازی	پیامدهای نگرشی	رضایت شغلی	۱۰۰-تشکیل تیم‌های مذاکره شغلی
			۱۰۱-ایجاد پایگاه سیستم دانش
			۱۰۲-تشکیل تیم‌های دانشی در سازمان
			۱۰۳-تشکیل گروه‌های مباحثه‌ای
			۱۰۴-رضایت از حسن انجام کار
			۱۰۵-رضایت از پیشرفت کار
			۱۰۶-رضایت از احترام سازمانی و شغلی
			۱۰۷-رضایت از تناسب کار با ویژگی‌های شخصیتی
			۱۰۸-رضایت از چالشی شدن کار
		وابستگی شغلی	۱۰۹-تمایل به ماندگاری در شغل
			۱۱۰-همانندی با شغل
			۱۱۱-هویت‌گیری از طریق شغل
			۱۱۲-عزت نفس ناشی از شغل
			۱۱۳-تعلق خاطر به شغل
			۱۱۴-تبدیل شغل به عنوان علاقه محوری
		تعهد سازمانی	۱۱۵-پذیرش ارزش‌های شغلی
			۱۱۶-کسب اعتبار از شغل
			۱۱۷-احساس خوشبختی بواسطه شغل
		حمایت سازمانی	۱۱۸-جلب حمایت همکاران
			۱۱۹-افزایش تبادلات اجتماعی
			۱۲۰-کسب حمایت عاطفی از سازمان
	پیامدهای رفتاری	توسعه شغلی	۱۲۱-افزایش مسئولیت‌های فرد
			۱۲۲-افزایش سطح اختیارات فردی
			۱۲۳-مرجعیت شغلی
			۱۲۴-ارتقاء کارایی فردی
		ارتقاء خودکارآمدی	۱۲۵-خودپذیری
			۱۲۶-ارتقاء باور فرد به قابلیت‌های خود
			۱۲۷-احساس و ادراک فراشایستگی
			۱۲۸-افزایش اعتماد به خود
			۱۲۹-افزایش توان خودمدیریتی
		بهسازی سازمانی	۱۳۰-توان‌افزایی سازمان در رویارویی با تحولات
			۱۳۱-افزایش ظرفیت‌های سازمانی
			۱۳۲-چابکی سازمانی
			۱۳۳-افزایش توان رقابتی سازمانی
			۱۳۴-ماندگاری سازمانی

در پاسخ به شرایط علّی عوامل شخصی، عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط با کار و حرفه استخراج شد. در پاسخ به زمینه، مقوله‌های تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفه‌ای استخراج شد. در پاسخ به عوامل مداخله‌گر، تغییرات محیطی و بسترهای قانونی-توسعه‌ای استخراج شد. در پاسخ به راهبردها، راهبردهای فردی و راهبردهای مدیریتی و سازمانی استخراج گردید و در پاسخ به پیامدها، پیامدهای نگرشی و پیامدهای رفتاری فردی استخراج شد. در مرحله کدگذاری گزینشی پژوهش حاضر، ارتباط مقوله اصلی با سایر مقولات مشخص شد. در این مرحله، طبقات اصلی و فرعی با یکدیگر مرتبط شدند تا مفاهیم نظری به‌منظور ارائه مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد استان قم توسعه یابند. این اقدامات باعث شد تا پژوهشگر بتواند مفاهیم به‌دست آمده در مراحل کدگذاری باز و محوری را یکپارچه کند و از آنها به‌منظور ارائه مولفه‌های

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

توانمندسازی اعضای هیات‌علمی دانشگاه آزاد استان قم استفاده کند. بر این اساس مدل پارادایمی در شکل(۲) ارائه شده است.



شکل ۲- مدل مفهومی پژوهش

بحث

این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد قم از دیدگاه خبرگان حوزه مورد پژوهش انجام شد. یافته‌های حاصل از مطالعه، نشانگر تأثیر عوامل شخصی، مدیریتی و عوامل مرتبط با کار و حرفه از گروه عوامل علّی، بر توانمندسازی اساتید بود.

عوامل شخصی بیشتر مربوط به وضع و شرایط خود فرد است. احساسات منفی اعضای هیأت‌علمی، پیامدهای نامطلوبی را برای فرد و دانشگاه به ارمغان می‌آورد. در عین حال تمایل آنان به بهبود کیفیت کاری، موجب انگیزش بیشتری برای بهبود عملکرد کاری می‌شود. این شرایط لزوم توجه به اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی را بیش از پیش نشان می‌دهد(۱۹).

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

از عوامل مدیریتی، دو عامل علّی نگرش‌های مدیریت و رفتارهای مدیریتی در بروز توانمندسازی تاثیرگذارتر بودند. نگرش‌های منفی مدیران نسبت به زیرمجموعه خود مقدمه بروز رفتارهای مدیریتی منفی می‌شود. بنابراین نیاز به تغییر نگاه و سبک مدیریتی از دیگر دلایل اجرای برنامه‌های توانمندسازی است(۲۰).

چیانگ(Chiang) عوامل فردی را به‌عنوان یکی از عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی دانسته‌اند(۲۱). بخش امین و همکاران در مطالعه خود اشاره می‌کنند که توانمندسازی کارکنان به سطح اطمینان شخصی مدیر به کارمندان بستگی دارد(۲۲). این پژوهش همچنین با تحقیق کالیسیچی چلیک و کیرال(Calisici Celik & Kiral) همخوانی دارد. در این پژوهش دو مقوله تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفه‌ای از عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار و مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی بودند. عوامل محیطی حاکم بر دانشگاه‌ها به سرعت در حال تغییرهستند؛ از این‌رو دانشگاه‌ها جهت حفظ بقا باید تغییراتی در خود ایجاد نمایند. یادگیری سازمانی و محیط دانشی در حرکت به سمت توانمندسازی نقش بسزایی دارند؛ زیرا توانایی‌های سازمان را در برابر این تغییرات افزایش می‌دهند. امروزه تمایلات شغلی اعضای هیأت‌علمی به‌منظور دستیابی به موفقیت، ارتقاء شغلی و از دست ندادن جایگاه شغلی خود تغییر پیدا کرده است. پویاگرایی و تمایل به ماندگاری به افراد کمک کند تا به طیف وسیعی از مهارت‌ها و توانایی‌ها دست یابند(۲۳).

برطبق نتایج، دو مقوله تغییرات محیطی و بسترهای قانونی توسعه‌ای از عوامل مداخله‌گر مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه بودند. در حال حاضر دانشگاه‌ها تحت تاثیر عواملی از قبیل رقابت‌گرایی محیطی، تغییرات بازار و مشتریان و محیط فن‌آور محور قرار دارند. لذا ضرورت توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی به‌منظور پاسخگویی به تغییرات محیطی بیشتر احساس می‌شود(۳). در شرایط متغیر فعلی کمبود منابع، یک موضوع کلیدی محسوب می‌شود که باعث عدم کنترل بر رویدادهای محیطی شده است. رقابت گرایی محیطی دانشگاه‌ها را مجبور کرده برای حفظ بقا و موجودیت خود به‌دنبال اعضای هیأت‌علمی توانمند باشند. دانشگاه‌ها در محیط فن‌آور محور دنیای امروز، راهی جز بهره‌گیری از فناوری و توجه به تواناسازی اعضای خود ندارند. بسترهای قانونی-توسعه‌ای از جمله قوانین درونی حمایت‌گر و اصلاح ساختار عمومی روند اجرای راهبردهای توانمندسازی را تسریع می‌بخشند. به‌طوری که اعضای هیأت‌علمی ملزم به افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود اقدام نمایند و دانشگاه‌ها نیز ملزم به تدوین و طراحی قوانین و ساز و کارهای مناسب برای توانمندسازی اعضای خود هستند.

برخی از یافته‌های مطالعه حاضر همسو با نتایج مطالعه باقری و همکاران، سینا و همکاران، فرمانی و همکاران بود که هریک در نتایج پژوهش خود به اهمیت یادگیری سازمانی در توانمندسازی اشاره کردند. همچنین یافته‌های حسینی و همکاران، ابوالوش و همکاران(Abualoush et al)، فریز و همکاران(Freez and Barney) و کالتن برونر و همکاران(Kaltenbrunner and Reichel) مورد مبنی بر رابطه معناداربین توانمندسازی و مدیریت دانش بود(۲۴تا۳۰).

راهبردهای شناسایی شده در این پژوهش در دو مقوله اصلی فردی و مدیریتی-سازمانی مطرح شده‌اند. راهبردها اقدامات هدفمندی هستند که چگونگی دستیابی به پدیده مورد نظر را بیان می‌کنند. مبنای ایجاد توانمندسازی در خود فرد است. راهبرد فردی شامل دو مقوله فرعی انگیزش‌بخشی و توانمندسازی روانشناختی است. از آن‌جا که انگیزش عامل مولد و هدایت‌کننده رفتار است، با تقویت تمایلات انگیزشی افراد و افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف محول شده، آنان احساس توانمندی می‌کنند(۲۰). در راهبرد مدیریتی-سازمانی دانشگاه باید قادر باشد همواره برای اعضای هیأت‌علمی خود فرصت‌های جدیدی ایجاد کند، زیرا آنان نیاز به رشد و پیشرفت دارند. رویکرد توسعه و بهسازی به‌عنوان راهبردی است که بر بالا بردن توانایی‌های اساتید توجه دارد و سبب اصلاح و بهبود عملکرد می‌شود. از طرفی دیگر

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/23.0.253]

مدیران بایستی برای تحقق توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی، مشارکت فراگیر و گروه گرایی را در سازمان اشاعه دهند. بنابراین مشارکت و کار گروهی منعکس‌کننده نقش فعال اساتید در فرآیند دستیابی به توانمندسازی است(۳).

برخی از نتایج در این بخش با برخی از نتایج مطالعات خسروی‌پور و همکاران(۳۱)، کیم و بهر(Kim and Beehr)(۳۲)، کانگ و موریس(Kang and Morris)(۳۳) که نشان دادند همبستگی مثبت و معناداری بین عوامل مدیریتی-سازمانی و توانمندسازی وجود دارد و داهو و حسنی(Dahu and Hosni)(۳٤) مبنی بر اینکه قدرت تصمیم‌گیری تاثیر مثبتی بر توانمندسازی کارکنان دارد و بخشی از نتایج تحقیق الگامل(Elgamal)(۳۵) که نشان داد آموزش اثربخش رابطه‌ی قوی و معنی‌داری با توانمندسازی دارد هم‌راستا بود.

پیامدهای توانمندسازی که ره‌آورد به‌کارگیری راهبردها است، در دو مقوله نگرشی و رفتاری بررسی شد. در بعد نگرش، هنگامی که افراد توانمندسازی را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته باشند، برای دستیابی به اهداف سازمان حداکثر تلاش خود را انجام می‌دهند. اعضای هیأت‌علمی توانمند نگرش و ارزشیابی مثبتی درباره جنبه‌های محیط کاری خود دارند که این امر سبب افزایش رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی می‌شود. در بعد رفتاری: با اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی می‌توان به پیامدهای رفتاری مانند توسعه شغلی، ارتقاء خودکارآمدی و بهسازی سازمانی دست یافت. توانمندسازی، فرایند توسعه است. فرایندی که موجب توسعه شغلی می‌شود. آثار آن عبارتند ازافزایش مسوولیت‌ها و سطح اختیارات فرد، مرجعیت شغلی و ارتقاء کارایی فردی.

نتایج مطالعه خراسانی و همکاران(۳٦) نشان دادد که انگیزش شغلی بر توانمندسازی تأثیر دارد و بخشی از نتایج جبارزاده و همکاران(۳۷) مبنی بر این که سازوکارهای انگیزشی تأثیر بالایی بر ارتقای توانمندی دارد نیز با این نتایج منطبق بود. همچنین با برخی از نتایج صدری و همکاران(۳۸) که نشان دادند مشارکت اعضای هیأت‌علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی از جمله عوامل اصلی در زمینه توانمندسازی ایشان است، نیز هم‌خوانی داشت.

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده پیشنهاد می‌گردد جهت توانمندسازی مؤثر اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌ها، مقوله‌های شناسایی‌شده در پژوهش حاضر مدنظر قرار گرفته و جهت پیاده‌سازی مدل توانمندسازی به شرایط علّی شناسایی‌شده شامل عوامل شخصی، عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط با کار و حرفه توجه کافی گردد. در این صورت است که می‌توان پیامدهای مورد انتظار که شامل پیامدهای نگرشی و رفتاری است را شاهد بود. پیشنهاد می‌شود به‌منظور پرهیز از سوگیری‌های احتمالی در تحقیقات آتی از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب افراد استفاده به‌عمل آید. همچنین پیشنهاد می‌شود نظرات سایر اعضای هیأت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به‌همراه تأثیر عوامل دموگرافیک در حوزه مورد مطالعه گردآوری و نتایج با تحقیق حاضر مقایسه گرد.

نتیجه‌گیری

بررسی یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان داد که عوامل شخصی، مدیریتی و عوامل مرتبط با کار و حرفه از جمله عوامل علّی هستند که ضرورت توجه به توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی را گوشزد می‌کند. ضمن این که توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی، پیامدهای نگرشی و رفتاری قابل توجهی برای فرد و سازمان دارد. راهبردهای فردی و مدیریتی-سازمانی از جمله اقداماتی هستند که برای دستیابی به توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی مورد نیاز است. اجرای موفقیت‌آمیز راهبردها نیاز به عوامل زمینه‌ای چون تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفه‌ای دارد. از طرفی توجه به عوامل مداخله‌گری از قبیل تغییرات محیطی و بسترهای قانونی-توسعه‌ای بر انتخاب، تسهیل و تسریع راهبردهای توانمند سازی کارکنان اثرگذار است.

قدردانی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

این مقاله از رساله دکترا با عنوان ارائه الگوی توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد قم با کد اخلاق IR.IAU.QOM.REC.1402.174 استخراج گردیده است

و بدین‌وسیله از واحد آموزش دانشگاه آزاد قم و کلیه عزیزانی که در انجام پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به‌عمل می‌آید.

منابع

1. Khosravipour B, Masoudizadeh F, Sawari Mambani A. [Naghsh Sarmayeh Ejtemaee dar Tvanmandsazi Karkonan Mohit Zist]. Journal of Human Capital Empowerment. 2021; 5(4): 319-328.[Persian]
2. AmirGhodsi S, Maleki A, Bonyadi Naeeni A, Esfandiari MJ. [Investigating the influence of knowledge management practices on the psychological empowerment of human resources by moderating role of demographic variables in Iranian Central Oil Fields Company (I. C. O. F. C)]. Strategic Studies in The Oil and Energy Industry. 2017; 8(32) :154-180.[Persian]
3. Hosseini Kashani F, Chenari A, Ahmadi A, Parsa Moin K. [Presenting A Model in Order to Improve the Professional Capabilities of Academic Faculty Members of Islamic Azad University Units in Tehran Province with A Global Level]. New Approaches in Educational Administration. 2021; 11(46): 203-222.[Persian]
4. Kundu SC, Kumar S,Gahlawat N. Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. Management Research Review. 2019; 42(5): 605–624.
5. Dabo Z, Ndan RT. Impact of Employee Empowerment On Organization Performance: Evidence from Quoted Bottling Companies in Kaduna. International Journal of Economics, Business and Management Research. 2018; 2(1): 360-369.
6. Baird K, Wang H. Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors. Personnel Review. 2010; 39(5): 574-599.
7. Saeidipour B, Mohammadipour A. [Baresiye Modelha Va Olgoohaye Tavanmandsaziye Niroohaye Ensani Dar Sazmanha]. Journal of Industrial Management and Engineering. 2019; 2(2): 41-55.[Persian]
8. Kennedy S, Hardiker N, Staniland K. Empowerment an essential ingredient in the clinical environment: A review of the literature. Nurse Educ Today. 2018; 35(3): 487-492.
9. Ghahremani M, Gholami M, Roholahi A, Mehri D. [Evaluation Of Organizational Intelligence On The Empowerment Of Faculty Members (Study Case: Shahid Sattari University Of Aeronautical Sciences And Technology)]. Journal of Educational Measurement & Evaluation Studies. 2016; 6(14): 143-163.[Persian]
10. Fotouhi M, Akbari A, Cherabin M, Maaghul A. [Eraeye Olgooy Tavanmand Saziye Azay Heyat Elmi Daneshgah Farhangian]. Journal Educational Developement of Jundishapour. 2019; 11(2): 219-232.[Persian]
11. Shafiee S, Sharifzadeh M. [Baresiye Tavanmand Saziye Karkonan Madares]. Journal of Contemporary Research in Science and Research. 2019; 2(12): 35-47.[Persian]
12. Eslami N,Hossini M, Makarem A, Gholami H.[A Survey on the Effect of In-Service Training Courses on The Satisfaction, Educational, and Assessment Skills of the Academic Staff of Mashhad University of Medical Sciences]. Journal of Mashhad Dental School. 2020; 44(1): 3-13.[Persian]
13. Faiz D, Dehghani Soltani M, Farsizadeh H, Gholamzadeh R. [Assessing the effect of knowledge sharing on employees' psychological empowerment by clarifying mediating role of organizational memory and electronic collaborative learning in national library and archives of I.R of Iran]. Iranian Journal of Information Processing Management. 2017; 32(3): 731-760.[Persian]
14. CalisiciCelik N, Kiral B. Teacher Empowerment Strategies: Reasons For Nonfulfillment And Solution Suggestions. Journal of Qualitative Research in Education. 2022; 29: 179-202.
15. Gunawan RMB, Widodow W. Analyzing The Effect of Knowledge Management and Teaching Creativity On Innovative Work Behavior: The Organizational Empowerment Perspective. Management Science Letters. 2021;11(2): 619-626.
16. Wrahatnolo T. 21st Centuries Skill Implication On Educational System. Proceedings of the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, Volume 296, The Consortium of Asia-Pacific Education Universities (CAPEU); 22–23 May 2017; Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; 2017.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

17. Balkar B. Defining an Empowering School Culture (ESC): Teacher Perceptions. Issues in Educational Research. 2015; 25(3): 205-225.
18. Cheung C, Baum T, Wong A. Relocating Empowerment as Amanagement Concept for Asia. Journal of Business Research. 2012; 65(1): 36- 41.
19. Amichai YH, Katelyn YA, Samuel A. Assessment of organizational involvement in implementing empowerment. Journal of Computers in Human Behavior. 2018; 3(42): 98-109.
20. Rad R, Hesaam S, Jadidi R. [Identify Factors Affecting Human Resource Empowerment in Ardabil University of Medical Sciences Headquarters]. Journal of Health. 2018; 8(5): 596-606.[Persian]
21. Chiang CF, Jang SC. The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The Case of Taiwan's Hotel Companies. Journal of Hospitality and Tourism Research. 2008; 32(1): 88-90.
22. Bakhsh Amin M, Reshadat Joo F, Jamali A. Determining the Dimensions and Components of Elites Empowerment in Interaction with the Business Environment Based on Knowledge Economy and Technology. Interdiscip J Virtual Learn Med Sci. 2018; 9(3): e80371.
23. Moradi Nia S, Turkian Tabar M, Hasoumi T. [relationship between organizational learning and librarian empowerment of public libraries in Markazi Province]. Journal of Educational Management Innovations. 2018; 14(1): 131-141.[Persian]
24. Baghri M, Shayan Sh, Jokar F. [Empowerment of Educational Administrators of Medical Universities: Content Analysis of Texts]. Journal of Medicine and Cultivation. 2019; 29(2): 128-142.[Persian]
25. Sina FS, Khaleghi Rostami N. [Determine the relationship between organizational learning and empowerment of employees with the mediating role of using information technology in faculty members and employees]. Information and Communication Technology in Educational Sciences. 2019; 10(2): 49-67.[Persian]
26. Farmani M, Ravangard R. [The relationship between employee empowerment and organizational learning among employees, Shiraz University of Medical Sciences in 2013]. Journal of Health Information Management. 2014; 11(6): 789- 798.[Persian]
27. Hosseini SH, Nohi M, Hazrati M.[Asibshenasiye Tavanmandsaziye Karkonan Va Erae Rahkarhaye Behbood Asarbakhsh]. Naja Human Resources Quarterly. 2012; 7(29): 57-73.[Persian]
28. Abualoush SH, Obeidat AM, Tarhini A, Masa'deh R,Al-Badi A. The Role of Employees' Empowerment as An Intermediary Variable Between Knowledge Management And Information Systems On Employees' Performance. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. 2018; 48(2): 217-237.
29. Freez J, Barney U. Employee empowerment: an integrative psychological approach. Applied Psychology – an International Review. 2017; 3(21): 66-89.
30. Kaltenbrunner K, Reichel A. Crisis response via dynamic capabilities: A necessity in NPOs' capability building. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 2018; 29(5): 994-1007.
31. Khosravipour B, Masoudizadeh F, Savari Mombeni A. [The Role of Social Capital in Empowering the Employees of the Environment Organization (Case Study: Ahvaz County)]. Journal of Human Capital Empowerment. 2020; 5(4): 319-328.[Persian]
32. Kim M, Beehr TA. Organization-based selfesteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2018; 25(4): 385-98.
33. Kang SC, Morris SS,Snell SA. Relational Archetypes, Organizational Learning, and Value Creation: Extending the Human Resource Architecture. Academy of Management Review. 2007; 32(1): 236-256.
34. Dahou K, Hacini I. Successful Employee Empowerment: Major Determinants in The Jordanian Context. Eurasian Journal of Business and Economics. 2018;11(21): 49-68.
35. Elgamal MA. Dynamic organizational capabilities: the joint effect of agility, resilience and empowerment. Journal of Human Resource Management. 2018; 6(2): 44-59.
36. Khorasani A, Zamani Manesh H. [Naghsh Angizesh Shghli dar Yadgiri Sazemani v tavanmand Saziye Ravani be Manzor Behbod Amalkard Eghtesadi Karkonan Shahrdari]. Urban Economics and Management. 2017; 5(3): 98-111.[Persian]
37. Jabarzadeh Y, ShahMohammadzadeh A, Sarvari R, Hosseini SS. [Eraeeyeh olgooye Tavanmand Saziye Farmandehan va Modiran Amoozeshi Nirooye Entezami]. Police Management Studies Quarterly. 2019; 14(2): 259-279.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

38. Sadri D, Jahanbani J, Fayazi M, Rokhsari S, Naraghian N. [Evaluation of views of faculty members on effective strategies of empowerment and related factors in the Dental Branch of Islamic Azad University in 2014]. Journal of Research in Dental Sciences. 2016; 12(4): 193-201.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]

Factors Affecting the Empowerment of Faculty Members of Qom Azad University: A Qualitative Study

Saeid Bahadori[1], Gholamreza Sharifirad[2], Saifullah Fazlolahi Qomshi[3]

Abstract

Introduction: *Implementation of programs related to the empowerment of faculty members is one of the important channels for creating change and transformation in the higher education system, especially Azad University. Because Azad University, as the main specialized human resource development institution, has played a critical role in achieving sustainable development based on globalization, the necessity of examining the factors affecting the empowerment of academic members in it is undeniable. Therefore, this study endeavors to present the effective components on empowering the faculty members of Islamic Azad University, Qom branch.*

Methods: *This study was a qualitative grounded theory research. Data gathering was also qualitative database and the population were experts in the field of empowerment in Azad University. The sampling method was purposeful. In-depth and semi-structured interviews were used to collect information. After 15 interviews, theoretical saturation was achieved. Therefore, the selected sample is equal to 15 individuals, the method of data analysis is theoretical coding according to the grounded theory approach.*

Results: *The findings showed 11 main categories and concepts through open coding. Besides, in the central and selective coding stage, refined categories and effective components on the empowerment of faculty members in Azad University were presented. In the presented model, the causal conditions included personal factors, managerial factors, work-related factors and profession. The context included the categories of changing the organizational environment and changing professional tendencies and intervening factors including environmental changes and legal-developmental platforms. The strategies in the designed model included individual, managerial-organizational strategies and consequences including attitudinal and behavioral consequences.*

Conclusion: *The results indicated that personal, managerial, and professional factors are effective components on the empowerment of Azad University faculty members. Considering the fact that empowerment is an integral part of today's educational systems and organizations, it is suggested that Azad University also take serious action to implement the empowerment program among its faculty members.*

Keywords: Empowerment, Academic Staff Members, Foundation Data Model, Qualitative Study

Addresses:

1. Ph.D student, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. Email: Bsaeid92@yahoo.com
2. (✉) Professor, Faculty of Health, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran. Email: dr.sharifirad@gmail.com
3. Associate Professor, Department of Curriculum planning group, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. Email: fazlollahigh@yahoo.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/23.0.253]