

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

سعید بهادری، غلامرضا شریفی‌راد*، سیف‌الله فضل‌الهی قمشی

چکیده

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

روش‌ها: این مطالعه کیفی از نوع گراند 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 ۱۵ مصاحبه اشباع نظری حاصل شد. از این‌رو نمونه انتخاب شده برابر ۱۵ نفر، 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 هیأت علمی در دانشگاه آزاد تعیین شد. در مدل ارائه شده، شرایط علی شامل عوامل شخصی، عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط به کار و حرفة است. عوامل زمینه‌ای، شامل مقوله‌های تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفة‌ای و عوامل مداخله‌گر در برگیرنده تغییرات محیطی و بسترها 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 حرفة مؤلفه‌های علی مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی می‌باشند. لذا پیشنهاد می‌شود مسوولین توانمندسازی برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد قم با استفاده از راهبردهای فردی و مدیریتی-سازمانی نسبت به پیاده‌سازی برنامه اقدام نمایند.

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

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / اسفند ۱۴۰۲: ۲۳-۲۶۷

DOI:10.48305/23.0.253

مقدمه

بالرتبه‌ترین سرمایه، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اصلی را ایفا می‌کند^(۱). در دانشگاه‌ها و مراکز

در سازمان‌های امروزی، نیروی انسانی به عنوان

قمشی (دانشیار)، گروه برنامه‌ریزی درسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
(fazlollahigh@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۲۶، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۲/۱۰/۲، تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۱۲/۱۳

* 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

(سواد اطلاعات و ارتباطات مجازی، سواد رسانه‌ای و...).
 ۳- مهارت‌های قرن بیست و یکم (تفکر انتقادی، حل مسئله و چاپکی)(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 آن راستای ایجاد کنند.



شکل ۱- 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

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 به منزله 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 به عنوان 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 به عنوان یکی از عوامل موفقیت دانشگاه خود می‌دانند(۴). نیروی انسانی توانمند، یک سازمان توانمند خلق می‌کند(۵). بر این اساس توانمندسازی کارکنان یکی از مهم‌ترین ابزارهای مورد استفاده سازمان‌های مدرن برای دستیابی به عملکرد سازمانی است(۶) که سازمان‌ها را قادر می‌سازد منعطف‌تر و پاسخ‌گوی‌تر باشند(۷). کندی(Kennedy) معتقد است توانمندسازی، تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله 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 جستجوی راههای خلاقانه برای اصلاح خطاهای 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

پژوهشی با عنوان «راهبردهای توامندسازی مدیران و دلایل عدم تحقق توامندی معلمان، پیشنهادات و راه حل‌ها» انجام دادند. نتایج نشان داد که راهبردهای توامندسازی مدیران مدارس در قالب حمایت جسمی و روانی، ارتباط، عملکرد مدرسه و استقلال معلم طبقه‌بندی می‌شوند و دلایل عدم توامندسازی معلمان توسط مدیران مدارس به دلایل شخصی، اداری، مالی و اختیارات محدود مربوط می‌شود(۱۴).

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

راتنولو(Wrahatnolo) پژوهشی با عنوان «مهارت‌های موردنیاز توامندسازی اعضای هیأت علمی» در اندونزی انجام داد. نتایج پژوهش مهارت‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی 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 کارگروهی، یادگیری مدام‌العمر، سواد دیجیتالی(۱۶).

بالکار(Balkar) پژوهشی با عنوان «توامندسازی اعضای هیأت علمی و اساتید دانشگاه و نقش آن در عملکرد آموزش» انجام داد(۱۷). نتایج نشان داد، اساتید و اعضای هیأت علمی 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،

هیأت علمی 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 توامندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه تأکید دارد(۱۲). پژوهش‌های زیادی در زمینه توامندسازی در دانشگاه‌ها به صورت پژوهش کمی انجام شده است، فیض و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر اشتراک دانش در توامندسازی روانشناسی اعضای هیأت علمی با توجه به نقش واسطه (واسطه‌گر) حافظه سازمانی در دانشگاه سمنان پرداختند. یافته‌های انان نشان داد اشتراک دانش بر توامندسازی تأثیر معنی‌داری دارد. آنها همچنین نشان دادند حافظه سازمانی در تأثیرگذاری دانش در زمینه توامندسازی اعضای هیأت علمی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند(۱۳). حسینی و همکاران نیز پژوهشی به منظور مقایسه ابعاد توامندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی انجام دادند؛ یافته‌ها نشان داد که ابعاد توامندسازی 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 توامندسازی و شایستگی حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد واحد درزful با استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام دادند. در این پژوهش، مؤلفه توامندسازی 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 توامندسازی با شایستگی حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد(۷).

کالیسیچی چلیک و کیرال(Calisici Celik & Kiral)

متخصص و خبره 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، بدین ترتیب شرکت‌کننده اول از اساتید دانشگاه آزاد قم انتخاب شد و اطلاعات به دست آمده از این مصاحبه به انتخاب شرکت‌کننده بعدی کم کرد. پس از پذیدارشدن درون‌مایه‌های اولیه، انتخاب شرکت‌کننده بعدی بر این سؤال استوار بود که مصاحبه‌شونده بعدی چقدر می‌تواند به روشن شدن هرچه بیشتر مفاهیم در حال پذیدارشدن 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 نوشه 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 به صورت گام‌به‌گام جمع‌آوری شد. سؤالات مصاحبه از قبل طراحی شده و مشخص شدند. شیوه پاسخ‌دهی به سؤالات نیز به صورت 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،

مهارت‌های ارتباطی و روش‌های حل مسئله از مواردی هستند که اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نیاز به آموزش در خصوص آن‌ها دارند. همان‌طور که مطالعات گذشته نشان می‌دهد در زمینه توانمندسازی اعضای هیأت علمی کارکیفی اندکی صورت گرفته است. از آنجا که در پژوهش کیفی زمینه‌ها و بستر تحقیق ساختگی نیست و کاملاً طبیعی و واقعی است و درک درست از وقایع تنها با توجه به بستری که در آن اتفاق می‌افتد امکان‌پذیر است، بینش عمیقی درباره موضوعاتی که به خوبی درک نشده‌اند، ایجاد می‌شود. لذا این پژوهش کیفی در زمینه توانمندسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد قم انجام شد. به علاوه تاکنون تلاش هدفمندی برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی در نظام آموزش عالی در دانشگاه‌ها به‌طور اعم و در دانشگاه آزاد استان قم به صورت اخص صورت نگرفته است. بر این اساس هدف از پژوهش حاضر، ارایه مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه به صورت یک مطالعه‌ی کیفی در دانشگاه آزاد استان قم بود.

روش‌ها

روش تحقیق این مطالعه کاربردی، کیفی از نوع گراند تئوری بوده و بر اساس روش گردآوری داده‌ها کیفی از نوع داده بنیاد بود. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان و اعضای هیأت علمی دانشگاه و مراکز پژوهشی وابسته به دانشگاه آزاد دارای مدرک دکترای تخصصی (با مرتبه دانشیار) بودند، که در زمینه توانمندسازی، کار پژوهشی (تئیه کتاب و حداقل ۲ الی ۳ مقاله علمی-پژوهشی) انجام داده بودند. به منظور انجام نمونه‌گیری در مرحله نخست پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور استفاده شد. در این نمونه‌گیری از نمونه‌هایی مصاحبه به عمل آمد که از لحاظ هدف‌های پژوهش دارای اطلاعات غنی بوده و دارای ملاک‌هایی چون: داشتن تجربه لازم در دانشگاه آزاد،

را در بر می‌گیرد. برای تحلیل داده‌ها از دو نوع کدگذاری استفاده می‌شود: کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی (Axial coding) (گزینشی) بود. هدف از کدگذاری محوری (Axial coding) ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است. این عمل معمولاً بر اساس الگوی پارهای 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 عنوانین موجود در نظریه‌هایی مرتبط یا مفاهیم به دست آمده از پژوهش، عنوانین کلی برای مقولات در نظر گرفته شد. بدین ترتیب 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) (عنوان پدیده) (Phenomenon) تعریف می‌شود و سایر دسته‌بندی‌ها با این دسته‌بندی اصلی مرتبط می‌شوند. شرایط علی (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 گستردگتری از شرایط اشاره دارند که پدیده در آن قرار دارد. راهبردهای کنش یا تقابل (Action Strategies) به اقدامات و پاسخ‌هایی اشاره می‌کنند که به عنوان 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 به دست آمده، مجموع مقوله‌های مستخرج از داده‌های خام، در قالب

- مشارکت‌کنندگان از موضوع و هدف تحقیق مطلع گردیدند.
- ۳- محل انجام مصاحبه در محلی امن و آرام که توسط شخص پیشنهاد می‌گردید؛ انجام پذیرفت.
- ۴- زمان مصاحبه بین ۴۵-۷۰ دقیقه به طول انجامید و با آگاهی مصاحبه‌شونده تمامی موارد ضبط شده و سپس بر روی کاغذ پیاده گردید.
- ۵- 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 به عنوان 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 دوکدگار، از یک دانشجوی مقطع دکتری درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. آموzesها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. سپس محقق به همراه این فرد، تعداد چهار مصاحبه را کدگذاری نموده و درصد توافق درون‌موضوعی (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

نتایج

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

شرایط علی (علل ایجاد پدیده اصلی) راهبرد (کنش یا کنش‌های مقابل 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.

جدول ۱-مشخصات شرکت‌کنندگان در پژوهش به تفکیک رشته تحصیلی، وضعیت جنسیت

گروه مورد مطالعه	رشته تحصیلی	زن	مرد	جنسیت		میانگین سابقه خدمت	میانگین سن
				نخبگان و اعضای هیأت علمی	مدیریت آموزشی		
نخبگان و اعضای هیأت علمی	مدیریت آموزشی	۳	۳	۲۱ ± ۲/۲۸	۴۸/۳۲ ± ۴/۵۱		
مدیریت دولتی	مدیریت دولتی	۲	۳	۱۸ ± ۳/۱۶	۴۲/۷۳ ± ۳/۱۴		
مدیریت صنعتی	مدیریت صنعتی	۲	۲	۱۶ ± ۲/۹۴	۴۶/۸۵ ± ۴/۲۲		

گردید. این سوالات برگرفته از مفاهیم استخراج شده از مقوله‌های اصلی پژوهش طراحی شد و با توجه به اینکه ۱۱ مقوله 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 ۰-۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی انتخاب که در مجموع یک نمونه ۲۰۰ نفری انتخاب و پرسشنامه به اعضای انتخاب شده تحويل 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. پایابی ابزار نیز با استفاده از ضرب‌التفای کرونباخ برای تمامی مقوله‌ها بالاتر از ۰/۷ برابر گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از آمار توصیفی و تحلیل عامل تأییدی بهره گرفته شد.

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 علی؛ 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 هیأت علمی را شناسایی نمود(جدول ۲).

بر اساس مؤلفه‌ها، پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از فاز کیفی با ۱۳۴ گویه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاده، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) طراحی شد که روایی صوری آن توسط تعدادی از نمونه آماری و روایی محتواهی آن توسط تعدادی از متخصصان تأیید

جدول ۲-کدگذاری محوری توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد

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

۱۱-برآورده نشدن انتظارات شغلی	کمال طلبی شغلی	عوامل مدیریتی	عوامل زمینه‌ای
۱۲-تمایل به متفاوت بودن در شغل	تمایل به بهبود کیفیت شغلی	رفتارهای مدیریتی	عوامل مرتبط با کار و حرفه
۱۳-کسب رضایت شغلی	نگرش‌های مدیریت	پیچیدگی کاری	تغییر محیط سازمانی
۱۴-تمایل به اطمینان شغلی		الزامات شغلی	محیط دانشی
۱۵-تمایل به ریل گذاری شغلی و مشخص بودن مسیر و هدف			تغییر تمايلات حرفه‌ای
۱۶-تمایل به رقابت‌گرایی			پویایی گرایی
۱۷-تمایل به درهم بافتگی شغلی			تمایل به ماندگاری
۱۸-کمال طلبی شغلی			تغییرات محیطی
۱۹-عدم مسئولیت‌پذیری			عوامل مداخله‌گر
۲۰-احساس بی‌تجربگی			
۲۱-گرانباری شغلی			
۲۲-پرهیز از واکذاری مسئولیت			
۲۳-عدم مشارکت دادن همکاران			
۲۴- مقاومت مدیران در بروز سیاری و خلایف			
۲۵-عدم تمایل به ورود همکاران به حوزه مسئولیت خود			
۲۶-عدم امنیت شغلی			
۲۷-کنترل گری مدیریتی			
۲۸-تنوع مهارت‌های شغلی			
۲۹-تبییرات شغلی مستمر			
۳۰-چالشی شدن مشاغل			
۳۱-درهم تبیدگی شغل و فن‌آوری			
۳۲-فضای رقابتی مشاغل			
۳۳-دانش محور بودن مشاغل امروزی			
۳۴-یادگیری به عنوان پدیده‌های ارزشمند			
۳۵-تهدهد مدیریت برای توانمندسازی و یادگیری			
۳۶-دید سیستمی مدیریت			
۳۷-تمایل به تغییر رفتار کارکنان			
۳۸-وجود فضای باز و آزمایشگری			
۳۹-تمایل به خلق و تولید دانش سازمانی			
۴۰-وجود ظرفیت‌های دانشی			
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			
۴۷-قابلیت گرایی			
۴۸-تمایل به بقاء			
۴۹-کنترل بر آینده			
۵۰-تعهد به تغییر و رشد مستمر			
۵۱-انطباق با تغییرات بروز سازمانی			
۵۲-ساخтарهای فزاینده رقابت			

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

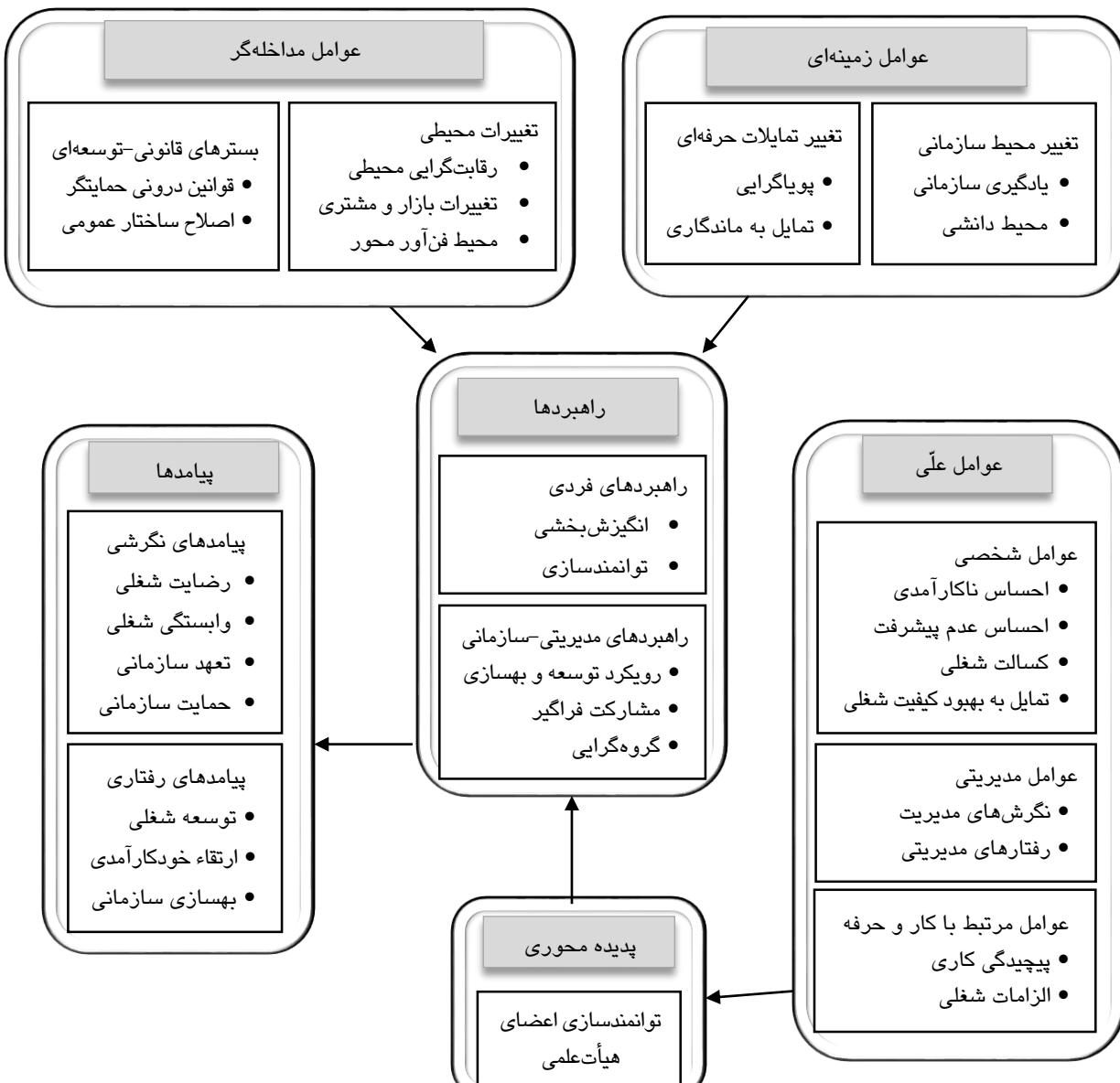
پیامدهای توانمندسازی	
پیامدهای نگرشی	۱۰۰- تشکیل تیم‌های مذاکره شغلی
پیامدهای رفتاری	۱۰۱- ایجاد پایگاه سیستم دانش
تمامیت سازمانی	۱۰۲- تشکیل تیم‌های دانشی در سازمان
تمامیت سازمانی	۱۰۳- تشکیل گروههای مباحثه‌ای
تمامیت سازمانی	۱۰۴- رضایت از حسن انجام کار
تمامیت سازمانی	۱۰۵- رضایت از پیشرفت کار
تمامیت سازمانی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

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 به منظور ارائه مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد استان قم توسعه یابند. این اقدامات باعث شد تا پژوهشگر بتواند مفاهیم به دست آمده در مراحل کدگذاری باز و محوری را یکپارچه کند و از آنها به منظور ارائه مولفه‌های

در پاسخ به شرایط علی عوامل شخصی، عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط با کار و حرفة استخراج شد. در پاسخ به زمینه، مقوله‌های تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفة‌ای استخراج شد. در پاسخ به عوامل مداخله‌گر، تغییرات محیطی و بسترها 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

ارائه شده است.

توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد استان قم استفاده کند. بر این اساس مدل پارادایمی در شکل (۲)



شکل ۲- مدل مفهومی پژوهش

عوامل شخصی بیشتر مربوط به وضع و شرایط خود فرد است. احساسات منفی اعضای هیأت علمی، 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 هیأت علمی را بیش از پیش نشان می‌دهد.^(۱۹)

بحث
 این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی 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 علی، بر توانمندسازی استادی بود.

گرایی محیطی دانشگاهها را مجبور کرده برای حفظ بقا و موجودیت خود به دنبال اعضای هیأت علمی توانمند باشند. دانشگاهها در محیط فن آور محور دنیای امروز، راهی جز بهره‌گیری از فناوری و توجه به توانانسازی اعضای خود ندارند. بسترهای قانونی-توسعه‌ای از جمله قوانین درونی حمایت‌گر و اصلاح ساختار عمومی روند اجرای راهبردهای توانمندسازی را تسريع می‌بخشد. به طوری که اعضای هیأت علمی 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(Abuloush et al)، فریز و همکاران(Kaltenbrunner and Reichel) مورد مبنی بر رابطه معناداری‌بین توانمندسازی و مدیریت داشت بود(۲۰ تا ۳۰). 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. در راهبرد مدیریتی-سازمانی دانشگاه باید قادر باشد همواره برای اعضای هیأت علمی خود فرصت‌های جدیدی ایجاد کند، زیرا آنان نیاز به رشد و پیشرفت دارند. رویکرد توسعه و بهسازی به عنوان راهبردی است که بر بالا بردن توانایی‌های اساتید توجه دارد و سبب اصلاح و بهبود عملکرد می‌شود. از طرفی دیگر

از عوامل مدیریتی، دو عامل علی 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 به عنوان 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 هیأت علمی 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 هیأت علمی 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 هیأت علمی در دانشگاه بودند. در حال حاضر دانشگاه‌ها تحت تاثیر عواملی از قبیل رقابت‌گرایی محیطی، تغییرات بازار و مشتریان و محیط فن آور محور قرار دارند. لذا ضرورت توانمندسازی اعضای هیأت علمی 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

آموزشی از جمله عوامل اصلی در زمینه توانمندسازی ایشان است، نیز هم‌خوانی داشت.

بر اساس یافته‌های به دست آمده پیشنهاد می‌گردد جهت توانمندسازی مؤثر اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها، مقوله‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر مدنظر قرار گرفته و جهت پیاده‌سازی مدل توانمندسازی به شرایط علی شناسایی شده شامل عوامل شخصی، عوامل مدیریتی، عوامل مرتبط با کار و حرفة توجه کافی گردد. در این صورت است که می‌توان پیامدهای مورد انتظار که شامل پیامدهای نگرشی و رفتاری است را شاهد بود. پیشنهاد می‌شود به منظور پرهیز از سوگیری‌های احتمالی در تحقیقات آتی از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب افراد استفاده به عمل آید. همچنین پیشنهاد می‌شود نظرات سایر اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به همراه 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 حرفة از جمله عوامل علی هستند که ضرورت توجه به توانمندسازی اعضای هیأت علمی را گوشزد می‌کند. ضمن این که توانمندسازی اعضای هیأت علمی، پیامدهای نگرشی و رفتاری قابل توجهی برای فرد و سازمان دارد. راهبردهای فردی و مدیریتی‌سازمانی از جمله اقداماتی هستند که برای دستیابی به توانمندسازی اعضای هیأت علمی مورد نیاز است. اجرای موفقیت‌آمیز راهبردها نیاز به عوامل زمینه‌ای چون تغییر محیط سازمانی و تغییر تمایلات حرفة‌ای دارد. از طرفی توجه به عوامل مداخله‌گری از قبیل تغییرات محیطی و بسترها قانونی‌توسعه‌ای بر انتخاب، تسهیل و تسریع راهبردهای توانمندسازی کارکنان اثرگذار است.

قدرتانی

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

برخی از نتایج در این بخش با برخی از نتایج مطالعات Kim and Hesni^(۳۱)، کیم و بهر^(۳۲) (Kang and Morris^(۳۳))، Beehr^(۳۴)، کانگ و موریس^(۳۵) (and Hosni^(۳۶)) مبنی بر اینکه قدرت تصمیم‌گیری تاثیر مثبتی نشان دادند همبستگی مثبت و معناداری بین عوامل مدیریتی-سازمانی و توانمندسازی وجود دارد و داهو و حسنی^(۳۷) (Dahu^(۳۸)) بر توانمندسازی کارکنان دارد و بخشی از نتایج تحقیق Elgamal^(۳۹) که نشان داد آموزش اثربخش رابطه‌ای قوی و معنی‌داری با توانمندسازی دارد هم راستا بود.

پیامدهای توانمندسازی که ره‌آورده بکارگیری راهبردها است، در دو مقوله نگرشی و رفتاری بررسی شد. در بعد نگرش، هنگامی که افراد توانمندسازی را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته باشند، برای دستیابی به اهداف سازمان حداقل تلاش خود را انجام می‌دهند. اعضای هیأت علمی 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 هیأت علمی 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 از افزایش مسؤولیت‌ها و سطح اختیارات فرد، مرجعیت شغلی و ارتقاء کارایی فردی. نتایج مطالعه خراسانی و همکاران^(۳۶) نشان داد 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 هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های

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

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

منابع

1. Khosravipour B, Masoudizadeh F, Sawari Mambani A. [Naghsh Sarmayeh Ejtemae dar Tavanmandsazi 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, Ndani 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.

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. [Eraeyeh olgooye Tavanmand Saziye Farmandehan va Modiran Amoozeshi Nirooye Entezami]. *Police Management Studies Quarterly*. 2019; 14(2): 259-279.[Persian]

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]

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

Saeid Bahadori¹, Gholamreza Sharifirad², Saifullah Fazlolahi Qomshi³

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