

Identify Dimensions & Barriers to Self-Development of Faculty Members' Competencies to Guide Thesis & Dissertations: A documentary study

Ali Zarei: Ph.D. Candidate in Curriculum Study, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Mohammad Javadipour*: Faculty member of Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Khodayar Abili: Faculty member of Educational Management and Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Keyvan Salehi: Faculty member of Education Evaluation, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Rezvan Hakimzadeh: Faculty member of Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Deputy Minister of Primary Education, Ministry of Education, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: Today, empowerment is one of the tools of managers in innovation and decentralization in organizations. Empowerment is the belief of an individual by which individuals' skills and knowledge are improved and acted upon. Hence, the present study aimed to identify the dimensions and barriers of faculty's empowerment with the approach of increasing research self-development skills to improve the quality of graduate theses and dissertations.

Method: This research, in terms of applied purpose, has been done as a documentary study using Sandelowski & Barroso (2006) weekly steps. Sample selection was done using the criteria for acceptance and non-acceptance of the Critical Assessment Skills Program (CASP). Moreover, to achieve the purpose of the study, a regular and extensive review of research background was conducted. For this purpose, the databases of Google Scholar, Eric, Science Direct, Megairan, Civilica, Jihad Daneshgahi, Irandak, Alamnet and Noor databases were searched. In this regard, by reviewing scientific studies conducted in this field between 2011 & 2021, 325 documents were identified of which 37 documents were purposefully selected as a research sample and analyzed. Then documents related to scientific studies were described in the research context in the form of deductive concepts and themes in the form of documentary study methods.

Findings: Findings showed that the dimensions of empowerment include self-efficacy, self-efficacy, effectiveness, meaningfulness and trust. Empowerment barriers also include structural barriers, environmental barriers, behavioral barriers, and managerial barriers.

Conclusion: It seems that the empowerment of faculty members requires the commitment of top managers and related programs should start from the top of the organization pyramid, because capable managers can empower other people and since university faculty are enriched with jobs and are part of the scientific elite and Planners and policymakers are especially in the scientific field, so any of the professors can be at the top of the pyramid.

Keywords: Self-development, Competence, Faculty members, Thesis & Dissertations, Documentary study.

***Corresponding author:** Faculty member of Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Email: javadipour@ut.ac.ir

Identify Dimensions & Barriers to Self-Development of Faculty Members' Competencies to Guide Thesis & Dissertations: A documentary study

Introduction: Many organizations, in an effort to use their human resources entirely, ignore the way of thinking that managers should make decisions and employees should accept and implement them without asking, but imply encouraged self-management. Drucker referred to the 21st century as the challenge of self-management. Self-management means increasing confidence in the intellectual capacities and creative power of employees, but not their physical works. Therefore, the necessity of research about employees who has self-management ability resulted in a new principle as human resource empowerment. Today, empowerment is one of the tools of managers in innovation and decentralization in organizations. Empowerment is the belief that individuals' skills and knowledge improve and act upon. The present study aimed to identify the dimensions and barriers to faculty empowerment with the approach of increasing research self-development skills to improve the quality of graduate theses and dissertations.

Materials and methods: This research, in terms of applied purpose, has been done as a documentary study using Sandelowski & Barroso (2006) weekly steps. Sample selection was prepared using the criteria for acceptance and non-acceptance of the Critical Assessment Skills Program (CASP). To achieve the purpose of the study, a regular and extensive review of research background was conducted. For this purpose, the databases of Google Scholar, Eric, Science Direct, Megairan, Civilica, Jihad Daneshgahi, Irandak, Alamnet and Noor databases were investigated. In this regard, by reviewing scientific studies conducted in this field between 2011 & 2021, 325 documents were identified that 37 documents were purposefully selected as a research sample and analyzed. Documents related to scientific studies were described in the research context in the form of deductive concepts and themes in the form of documentary study methods.

Results and discussion: Findings showed that the dimensions of empowerment included self-efficacy, effectiveness, meaningfulness and trust. Empowerment barriers also consisted of structural barriers, environmental barriers, behavioral barriers, and managerial barriers.

Conclusion: Among the dimensions of empowerment of faculty members, the dimension of meaningfulness received more attention from researchers, which indicated that faculty members pursue important and valuable goals, and on the contrary, the dimension of trust has received less attention from researchers. Also, researchers reported significant relationships between job enrichment and empowerment. Conversely, between performance-based reward and empowerment, and also between role modeling and empowerment, the researchers came to the conclusion that there was no significant relationship, and in fact, these two categories of dimensions in the studied society did not show a significant relationship with empowerment. Also, the variables of job enrichment and participatory management affect the empowerment variable. The results of researches implied that among the dimensions of empowerment of faculty members, two dimensions of meaningfulness have received more attention from researchers, and the dimensions of self-efficacy and autonomy have been placed in the next ranks. On the other hand, the trust dimension was ranked the lowest compared to other dimensions. Perhaps it can be interpreted that the members of the academic faculty of the university valued their purpose or career goals, and the university lecturers implied their mental and psychological strength in their activities; including research and teaching, and also had a sense of personal importance. The activities they perform were important in their value system and they considered a sense of purpose and mission for themselves, besides only obtaining rights and benefits seem did not create a sense of meaning in them, but there were more fundamental personal and

humane ideals and standards for them, which with their activities were connected and made the faculty members more stable in the face of shortcomings. As a result, it made them examine the general situations and educational issues with new initiative and thinking, and in addition to helping the students and their academic progress. They aroused the religious spirit and national identity to preserve them in the students; and also caused fundamental research and the combination of knowledge; and provided its practice and application. Since the dimensions of self-efficacy and autonomy were also in the next ranks, it can be stated that the university faculty members were aware of their abilities and skills and believed that they can perform their duties and responsibilities successfully and had the right to choose in implementation, and systematize their related activities. On the other hand, the low level of trust was investigated from two perspectives. First, the university lecturers did not feel the necessary and sufficient trust and security towards the behavior of others (teachers or other colleagues) and they thought that they were not treated fairly and equally and that other members hindered their growth and progress. In fact, the university provided a trusting environment. Second, the faculty members did not believe in the dimension of trust, that they did not accept trust, which caused practical success, favorable atmosphere, participation in decision-making, etc. They did not believe in as Bugler (2004) Saied the empowerment to be effective, so it needs to be reliable to be effective which unfortunately according to the results of this research, this dimension was considered little importance among university faculty members. Since there was no research question like the researched question in similar studies, consequently it cannot be said which of the researches were consistent or not.

Keywords: Self-development, Competence, Faculty members, Thesis & Dissertations, Documentary study.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

شناسایی ابعاد و موانع خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیأت علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و

رساله‌های دانشجویی: یک مطالعه اسنادی

علی زارعی: دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

محمد جوادی پور*: عضو هیأت علمی رشته برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

خدایار ابیلی: عضو هیأت علمی رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

کیوان صالحی: عضو هیأت علمی رشته سنجش آموزش، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

رضوان حکیم زاده: عضو هیأت علمی رشته برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، معاون آموزش ابتدایی وزارت آموزش و پرورش، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: امروزه توانمندسازی یکی از ابزارهای مدیران در نوآفرینی و تمرکززدایی در سازمان‌ها می‌باشد. توانمندسازی باور فردی است که به وسیله آن مهارت‌ها و دانش‌های افراد بهبود می‌یابد و بر طبق آن عمل می‌کنند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و موانع توانمندسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد افزایش مهارت‌های خود توسعه‌ای پژوهشی برای ارتقای کیفیت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان تحصیلات تکمیلی صورت گرفته است.

روش کار: این پژوهش، به لحاظ هدف کاربردی است و به روش مطالعه اسنادی و با استفاده از گام‌های هفت‌گانه سندلوسکی و باروس (۲۰۰۶) انجام شده است. انتخاب نمونه با استفاده از ملاک‌های پذیرش و عدم پذیرش برنامه‌ی مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) صورت گرفت. برای دستیابی به هدف مطالعه، مرور منظم و گسترده پیشینه پژوهشی انجام شد. بدین منظور پایگاه‌های اطلاعاتی گوگل اسکالر، اریک، ساینس دایرکت، مگ‌ایران، سیویلیکا، جهاد دانشگاهی، ایرانداک، علم نت و پایگاه اطلاعاتی نور جستجو شد. در این راستا با بررسی مطالعات علمی که در این عرصه در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ صورت گرفت، ۳۲۵ سند شناسایی شد که از این تعداد در نهایت ۳۷ سند به صورت هدف‌مند و به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و مورد واکاوی قرار گرفت. اسناد مربوط به مطالعات علمی، به شیوه مطالعه اسنادی، در قالب مفاهیم و مضامین به صورت قیاسی، در بافت پژوهشی توصیف شدند.

نتایج: یافته‌های پژوهش نشان داد ابعاد توانمندسازی شامل خودآثربخشی، خودسامانی، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد می‌باشد. همچنین موانع توانمندسازی شامل موانع ساختاری، موانع محیطی، موانع رفتاری و موانع مدیریتی می‌شود.

نتیجه گیری: به نظر می‌رسد توانمندسازی اعضای هیأت علمی مستلزم تعهد مدیران عالی است و برنامه‌های مربوط به آن باید از رأس هرم سازمان آغاز گردد، زیرا مدیران توانمند، می‌توانند افراد دیگر را توانمند کنند و از آن جایی که مدرسی دانشگاه از شغل‌های غنی شده هستند و جزء نخبگان علمی و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران به خصوص در حوزه علمی هستند، بنابراین هر یک از استادان نیز می‌توانند خود در رأس هرم قرار گیرند.

واژگان کلیدی: خودتوسعه‌ای، شایستگی‌ها، اعضای هیأت علمی، پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، مطالعه اسنادی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیأت علمی رشته برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Email: javadipour@ut.ac.ir

مقدمه

در سازمان‌های سنتی و کلاسیک، نقش مدیر، کنترل شدید نیروی انسانی بود و رفتار کارکنان می‌بایست تحت کنترل مدیر درمی‌آمد، اما در سازمان‌های نوین و مدرن، انسان‌ها توانمند می‌شوند تا خود تصمیم بگیرند و امور را اداره کنند (سوسان و همکاران ۲۰۱۴). با وجود نقش شناخته شده توانمندسازی در عمل و نظریه مدیریت، درک ما از مفهوم توانمندسازی محدود و مبهم است (کردنائیج و بخشی‌زاده ۱۳۹۴). این اصطلاح تا قبل از آن‌که در علم مدیریت رایج شود، در رشته‌های مرتبط با علوم سیاسی، علوم اجتماعی، نظریه فمینیستی و همچنین در قالب کمک‌های اعطایی به کشورهای جهان سوم مورد استفاده قرار می‌گرفت. توانمندسازی به عنوان ایده‌ای مرتبط با عملکرد سازمان، آشکارترین ریشه‌هایش در نظریه مک‌گریگور در سال ۱۹۶۰ و در کتاب وی با عنوان چهره انسانی سازمان نهفته است. این نظریه مبتنی بر ایجاد شرایطی برای به حرکت درآوردن افراد به کسب اهداف به جای سرپرستی و هدایت تلاش‌هایشان است. با نگاهی دقیق‌تر در مدیریت، سابقه توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت عناوین مختلف تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع برمی‌گردد. آخرین تغییراتی که روی این موضوع انجام شد، توانمندسازی کارکنان نام گرفت. از آن پس، این اصطلاح به طور گسترده در علوم سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. مفهوم توانمندسازی کارکنان به طور تاریخی نشان می‌دهد که محدود کردن افراد از به کارگیری توانایی‌های ذاتی خود برای رسیدن به سطوح عالی منحصر به فرد شغلی‌شان، مانع از اثربخشی در سطح فردی و سازمانی می‌شود که در غیر این صورت می‌توانستند این اثربخشی را به دست آورند (کو و همکاران ۲۰۱۰). توانمندسازی کارکنان عموماً ممکن است به عنوان یک فرایند مشارکت تعریف شود که ظرفیت کامل کارکنان را به کار گیرد و فرایندها طوری طراحی شوند که تقویت تعهد کارکنان نسبت به

مؤفقت سازمانی را موجب گردد (بودریاس و همکاران ۲۰۱۰). امروزه مفهوم توانمندسازی مورد علاقه فزاینده هر دو دسته از نظریه‌پردازان سازمانی و شاغلین بوده است؛ پژوهش‌ها اذعان دارند، زیردستان توانمند شده می‌توانند موجب اثربخشی سازمانی و مدیریتی شوند (مک‌کلر و همکاران ۲۰۲۱).

بسیاری از سازمان‌ها در تلاش برای استفاده کامل‌تر از منابع انسانی خود با این طرز تفکر که مدیران باید تصمیمات را اتخاذ و کارکنان آن‌ها را بدون چون و چرا پذیرفته و اجرا کنند، وداع کرده‌اند و خود مدیریتی را دامن زده‌اند. دراکر از سده بیست و یکم به عنوان چالش خود مدیریتی یاد می‌کند. خود مدیریتی عبارت است از افزایش اعتماد به ظرفیت‌های فکری و قوه خلاقه کارکنان نه کار فیزیکی‌شان. بنابراین لزوم پژوهش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند، باعث شده توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک اصل جدید مورد توجه قرار گیرد (دراکر و همکاران ۲۰۲۱).

توانمندسازی یک راهکار مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. کارکنان امروزی نیز از سازمان خود توقع بیشتری دارند، طالب کار با معنی هستند، بنابراین مسئولان سازمان‌ها باید به گونه‌ای رفتار کنند که هم انتظارات کارکنان و هم اهداف سازمان را برآورده سازند (مالک و همکاران ۲۰۲۰). توانمندسازی به عنوان ابزاری برای باز گذاشتن دست کارکنان است تا بدین وسیله آن‌ها بتوانند برای آن‌چه که فکر می‌کنند بهترین است، بدون ترس از مورد قبول واقع نشدن آن توسط مدیران خود از آزادی عمل برخوردار گردند (کوی و همکاران ۲۰۲۱). ثروت هر سازمانی از دانش، مهارت و انگیزه‌های کارکنان آن سازمان تشکیل می‌شود. امروزه برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت اهمیت دارد که سازمان‌ها در عملکرد نیروی انسانی با هم به رقابت می‌پردازند و این امر تابع ابتکار عمل،

تصمیم‌گیری و در تعیین اهداف مشارکت داده شده، قدرت اختیار بیشتری به آن‌ها تفویض گردد و در تیم‌هایی که کاملاً خودگردان هستند ایفای نقش کنند، بنابراین لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند، باعث شده که توانمندسازی نیروی انسانی مورد توجه قرار گیرد (مک‌کلر و همکاران ۲۰۲۱).

در دهه‌های اخیر، مدیران نسبت به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی بر آن علاقه روزافزونی از خود نشان داده‌اند. این علاقه از چندین عامل ناشی شده است. توانمندسازی در ترویج فرهنگ یادگیری نقش مهمی ایفا می‌کند، زیرا از مهم‌ترین ویژگی سازمان‌های یادگیرنده تأکید بر توانمندسازی منابع انسانی می‌باشد؛ پژوهش‌های انجام شده حکایت از آن دارد که اثربخشی مدیران به میزان تقسیم قدرت از سوی آن‌ها افزایش خواهد یافت. قدرت واقعی یک مدیر در آن است که آن را در اختیار افرادی قرار دهد که برای به کارگیری آن در موقعیت بهتری قرار دارند. این مدیران با اهدای قدرت خود تعهد و خلاقیت در کارکنان ایجاد می‌کنند، زیرا کارکنان برای تصمیم‌هایی که در اتخاذ آن‌ها مشارکت داشته باشند، تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند؛- توانمندسازی موجب افزایش انگیزش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌گردد (هائو و همکاران ۲۰۲۱).

با وجود این که اکثر مدیران، توانمندسازی را مهارتی می‌دانند که باید اجرا و تجربه شود و مورد علاقه مدیران و کارکنان قرار گیرد، اما اجرای واقعی آن در مدیریت امروزه به ندرت صورت می‌گیرد و با مشکل مواجه است. مطالعه مهارت‌های مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی زبردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است (کانگر و کانانگو ۱۹۹۸). توانمندسازی در ادبیات مدیریت، استنباط‌های مختلفی را تداعی می‌کند و افراد مختلف به تناسب ویژگی‌های خود از آن برداشت‌های متفاوتی دارند. در فرهنگ لغت وبستر از توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار با اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است. فرهنگ لغت آکسفورد فعل توانمندسازی

خلاقیت، تعهد و توانمندی افراد سازمان می‌باشد. سازمان‌ها به هنگام رویارویی با چالش‌های آینده به منظور رسیدن به بهره‌وری بالا چاره‌ای جز جلب حمایت، مشارکت و تعهد کارکنانشان نخواهند داشت (آلشین لویه و همکاران ۲۰۲۱). از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها استفاده ناکافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آن‌ها را به کار گیرند، به عبارت دیگر افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب بهره‌وری نمی‌شود (کاسیو و همکاران ۲۰۲۱).

توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی به لحاظ نقش مهمی که در توسعه جوامع دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. دانشگاه‌ها نیز به عنوان سازمان‌های آموزشی و پژوهشی برنامه‌های مختلفی برای توانمندسازی کارکنان و اعضای هیأت علمی خود طراحی کرده و درصدد اجرای آن هستند. از آنجایی که مؤفقیت هر برنامه تا حدود زیادی به شرایط و مقتضیات و اجرای صحیح آن‌ها بستگی دارد، بنابراین لازم است که دانشگاه‌ها نیز با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب را جهت توانمندسازی اعضای هیأت علمی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن بسیج نمایند. اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه‌ها، کلید پویایی مراکز علمی محسوب می‌شوند که می‌توانند نگاه به علم و پژوهش و ساماندهی آن‌ها را بهبود بخشند (آمور و همکاران ۲۰۲۱). در عصر حاضر نیاز به آن است که علاوه بر انرژی، نیروی فکری و خلاقیت کارکنان مورد توجه قرار گیرد. در این صورت نه تنها روش‌های سلسله مراتب دستوری-کنترلی مناسب نخواهد بود، بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات سریعاً اقدام کنند و در فرایندهای برنامه‌ریزی،

پژوهش حاضر با مرور اسناد مرتبط به شیوه روایتی به به شناسایی ابعاد و موانع مرتبط با بحث توانمندسازی اعضای هیأت علمی می پردازد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است و از روش مطالعه اسنادی استفاده شده است ابتدا پایگاه‌های اطلاعاتی گوگل اسکالر، اریک، ساینس دایرکت، مگ‌ایران، سیویلیکا، جهاد دانشگاهی، علم نت و پایگاه اطلاعاتی جستجو شد. در این مطالعه از مرور روایتی استفاده شده است. مرور روایتی یک شکل مرور منابع ساختاردار است که روی یک پرسش متمرکز بوده و سعی در ارائه پاسخ با استفاده از تحلیل همه شواهد معتبر وجود دارد. این نوع مرور با استفاده از جستجوی منابع، استفاده از معیارهای ورود و خروج از پیش تعیین شده، ارزیابی نقادانه شواهد، استخراج و تولید داده‌ها از شواهد و تولید یافته از آن‌ها انجام می‌شود (سهرابی ۱۳۹۲).

پس از انتخاب پایگاه‌ها، با استفاده از کلیدواژه‌های "توانمندسازی"، "توانمندسازی اعضای هیأت علمی"، "عوامل توانمندسازی"، "ابعاد توانمندسازی" ۷۵ مطالعه برای بررسی اولیه یافت شد. برای انتخاب مطالعات و مقالات، ملاک‌های زیر در نظر گرفته شد: تنها مطالعاتی بررسی شدند که در مجلات معتبر ایران چاپ شده و درجه علمی-پژوهشی داشته باشند. همچنین در خصوص شاخص‌های انتخاب مجلات، هدف انتخاب مقالات دارای اعتبار بوده و برای اعتبار درجه مجله در نظر گرفته شده است. لازم به ذکر است که در این مطالعه برای انتخاب مقالات، زمان شروع خاصی تعریف نشد. از ۷۵ مقاله یافت شده بر اساس ملاک‌های ورود، ۳۲ مقاله بررسی نهایی شد و ۴۳ مقاله نیز به دلیل تکراری بودن و عنوان‌های غیرمرتبط با اهداف پژوهش از مطالعه خارج شد.

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی به این موارد ذیل توجه شده است و مورد رعایت قرار گرفته است. همچنین

این مطالعه با شناسه اخلاق

IR.UT.PSYEDU.REC.1401.031 در دانشکده

روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران بررسی و

را به عنوان توانا ساختن تعریف می‌کند. توانا ساختن عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس کفایت نفس. به اعتقاد نظریه پردازان مدیریت، توانمندسازی عبارت است از در اختیار قرار دادن منابع مورد نیاز کارکنان و همچنین عبارت است از تقویت احساس مهم بودن در آن‌ها. کانگر و کانگو (۱۹۹۸) تفویض اختیار را پایه اصلی فرایند توانمندسازی اعضای هیأت علمی به شمار می‌آورند، ولی برای تحقق کامل آن شرایط دیگری نیز لازم است. بنابراین توانمندسازی را فرایند تقویت کفایت نفس افراد سازمان از طریق شناسایی و معرفی شرایطی که باعث احساس برخورداری اندک از قدرت در آن‌ها شده و تلاش در جهت رفع آن‌ها هم با کمک اقدامات رسمی سازمان و هم با بهره‌گیری از متون غیررسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت نفس آن‌ها در سازمان کمک می‌کند، می‌دانند. کانگو و کانگو (۱۹۹۸) بیان می‌کنند: هر گونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که منجر به افزایش حق تعیین سرنوشت، کفایت نفس اعضای هیأت علمی گردد، توانمندسازی آن‌ها را در پی خواهد داشت. برعکس هر استراتژی که برخورداری از حق تعیین سرنوشت و یا کفایت نفس کارکنان را تضعیف کند، احساس عدم داشتن قدرت در آن‌ها ایجاد کرده و عدم توانمندی آن‌ها را در پی خواهد داشت (کانگر و کانگو ۱۹۹۸). با توجه به مطالب فوق عوامل و ابعاد متعددی می‌تواند زمینه‌ساز توانمندسازی اعضای هیأت علمی باشد. پژوهش حاضر به بررسی توانمندسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد افزایش مهارت‌های خودتوسعه‌ای پژوهشی برای ارتقای کیفیت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران می‌پردازد پژوهش حاضر تلاش می‌کند تا ابعاد توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موانع توانمندسازی آنها را شناسایی کند.

مواد و روش‌ها

که اظهارات آنها بدون جهت گیری در پژوهش مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

پیشگیری از هر گونه خسارت و صدمه به

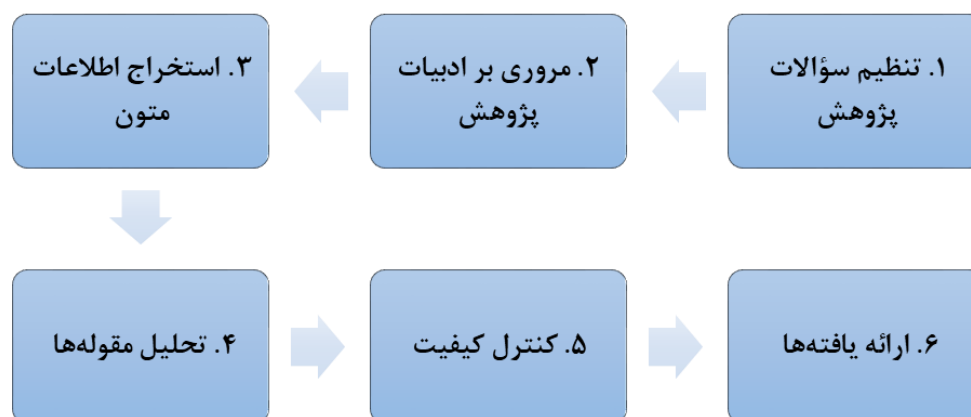
شرکت کنندگان: روند اجرای پژوهش و گزارش یافته‌ها می‌باید به گونه‌ای باشد که مانع از هر گونه خسارت مادی و معنوی به شرکت کنندگان شود. برخی اوقات خسران ناشی از افشای اطلاعات خصوصی افراد به گونه‌ای است که تا سال‌ها ادامه می‌یابد. بنده از اسناد مربوط به صحبت‌های گفته شده در طی جلسات مصاحبه و گفت‌وگوهای غیررسمی محافظت نمودم. همچنین اسنادی که مورد مطالعه قرار دادم، تلاش کردم که در فرایند جستجو، استناددهی، تحلیل و گزارش نویسی به آن‌ها ارجاع دهم و تمام اصل‌هایی که باید در مطالعات اسنادی است، رعایت شود.

نویلت و هیر (۱۹۸۸) سه فاز اصلی انتخاب مطالعات، ترکیب ترجمه‌ها و ارائه ترکیب را برای مطالعه اسنادی و یاروسو و ساندلوسکی و باروس (۲۰۰۶) روشی هفت گامی را معرفی می‌کنند. در این راستا از روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروس استفاده گردید که خلاصه این مراحل در شکل ۱ - ۱ مشخص شده است.

مصوب شده است. پل و موریسون (۲۰۰۳) ملاحظات اخلاقی که در پژوهش‌های کیفی می‌باید مد نظر قرار گیرند را به شرح ذیل می‌دانند:

موافقت آگاهانه: از آن جایی که پژوهش کیفی مستلزم ایجاد ارتباط نزدیک و صمیمانه بین پژوهشگر و شرکت کنندگان در پژوهش می‌باشد، این شرکت کنندگان می‌باید صادقانه نسبت به اهداف پژوهش و چگونگی انتشار گزارش آن آگاهی یابند. در طی تمامی فرایندهای مصاحبه از استادان گروه‌های آموزشی دانشکده، هدف از مطالعه، موضوع رساله دکتری و محرمانه ماندن هویت اطلاع رسانی شد.

آشکار بودن ماهیت پژوهش و پژوهشگر: پل و موریسون معتقدند عدم آگاه نمودن نمونه‌ها نسبت به این که در حال شرکت در یک پژوهش هستند، می‌تواند در سطح فردی نقض کننده اصل موافقت آگاهانه باشد و در سطح کلان نیز منجر به ایجاد جامعه‌ای شود مرکب از افراد شکاک، دروغ‌گو و شیاد. در پژوهش حاضر نیز استادان دانشگاه می‌بایست گاهی اوقات اظهارنظرهایی تند و بدون پرده درباره دانشجویان داشتند. اطمینان داده شد



شکل ۱. مراحل هفت گانه مطالعات اسنادی (ساندلوسکی و باروس ۲۰۰۶)

Figure 1. Weekly stages of documentary studies (Sandelowski & Barros 2006)

چگونگی روش استفاده می‌شود. در این پژوهش سؤال زیر مورد بررسی قرار گرفت: ابعاد و موانع توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها چیستند؟

مرحله اول: تنظیم سوالات پژوهش

برای تنظیم سؤال پژوهش از ویژگی‌های مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و

رابطه بین پژوهشگر و شرکت کنندگان؛ ملاحظات اخلاقی؛ دقت در تحلیل داده‌ها؛ بیان روشن و واضح یافته‌ها؛ و ارزش پژوهش. در این مرحله پژوهشگر به هر کدام از سؤالات یک امتیاز کمی می‌دهد. بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی CASP روبریک، پژوهشگر سیستم امتیازبندی زیر را مطرح می‌کند و هر مقاله‌ای را که پایین‌تر از امتیاز خوب (کم‌تر از ۳۰) است را حذف می‌کند. عالی (۴۰-۵۰)، خیلی خوب (۳۱-۴۰)، خوب (۲۱-۳۰)، متوسط (۱۱-۲۰) و ضعیف (۰-۱۰) (عرب و همکاران ۱۳۹۳). بر اساس امتیازهای داده شده به هر مقاله، میانگین حداقل امتیاز داده شده به مقالات ۲۱ و میانگین حداکثر امتیاز داده شده ۴۸ بوده است. در نهایت در فرایند ارزیابی، پژوهشگر از میان ۳۲۵ مقاله، ۲۸۸ مقاله را حذف کرده و در نهایت، ۳۷ مقاله مورد تحلیل قرار گرفت.

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات متون

در فرایند روش مطالعه اسنادی، پژوهشگر به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را به منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آن‌ها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام می‌شوند، چندین بار مرور می‌کند (قوره‌جیلی و همکاران ۱۳۹۸). در این گام، یک جدول توصیفی شامل کد مقاله، نام نویسندگان و سال چاپ و عناوین پژوهشی مربوط به توانمندسازی اعضای هیأت علمی آورده شده است. گرفت.

جدول ۱. استخراج اطلاعات مقالات مربوط به توانمندسازی اعضای هیأت علمی

Table 1. Extracting information from articles related to Faculty Empowerment

کد	پژوهشگر و سال پژوهش	عناوین پژوهشی مربوط به توانمندسازی
۱	رحیمی، دهقانی و بهارلو (۱۳۹۲)	دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندسازی ایشان و تدوین پرسشنامه‌ای ساختارمند
۲	صدری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندسازی ایشان و عوامل مرتبط در واحد دندانی‌شکی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۳
۳	تونگ و همکاران (۲۰۱۵)	بررسی توانمندی ساختاری رهبر در کار تیمی
۴	اسلامی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر دوره‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر رضایت‌مندی و دانش آنان در زمینه‌های تدریس و ارزشیابی

مرحله دوم: مروری بر ادبیات پژوهش

در این مرحله پژوهشگر مقالات و پایان‌نامه‌های منتشر شده در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف را جستجو می‌کند و واژگان کلیدی مرتبط را انتخاب می‌کند. در پژوهش حاضر با توجه به سؤالات مطرح شده در مرحله اول اجرای مطالعه اسنادی، با استفاده از کلیدواژه‌های توانمندسازی، توانمندسازی اعضای هیأت علمی، ابعاد توانمندسازی و موانع توانمندسازی در پایگاه‌های اطلاعاتی گوگل اسکالر، اریک، ساینس دایرکت، مگایران، سیویلیکا، جهاد دانشگاهی، ایرانداک، علم نت و پایگاه اطلاعاتی نور، مقالات مرتبط بررسی گردید.

مرحله سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در این مرحله پژوهشگر در هر بازبینی تعدادی از مقاله‌ها را که در فرایند مطالعه اسنادی مورد بررسی قرار نمی‌گیرد را حذف می‌کند. بعد از این که مقاله‌ها برای تناسب با پارامترهای مطالعه بررسی شد، در مرحله بعدی پژوهشگر باید کیفیت روش شناختی منابع را ارزیابی کند. هدف از این گام حذف مقاله‌هایی است که پژوهشگر به یافته‌های ارائه شده اعتمادی نداشته باشد. برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعه‌های اولیه پژوهش کیفی استفاده می‌شود. CAPS، ابزاری ۱۰ سؤالی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌ی پژوهش را مشخص کند. این سؤالات بر موارد زیر متمرکز است: اهداف پژوهش؛ منطق روش؛ طرح پژوهش؛ روش نمونه‌برداری؛ جمع‌آوری داده‌ها؛ انعکاس‌پذیری (شامل

۵	محمدیان، کاظمی و جهانپور (۱۳۹۲)	توانمندسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد یادگیری الکترونیکی
۶	گرمی و ابراهیمی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر توانمندسازی اعضای هیأت علمی بر ارتقای کیفیت آموزش در مراکز توسعه آموزش پزشکی
۷	مرادی و دیده‌بان (۱۳۹۶)	توانمندسازی اعضای هیأت علمی در نظام آموزش پزشکی
۸	داناصفهانی و همکاران (۱۳۹۳)	نیازسنجی آموزشی توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین بر اساس آیین‌نامه طرح دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها
۹	رحمانی و عزتی (۱۳۹۳)	شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی از منظر اسلام
۱۰	قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵)	ارزیابی تأثیر هوش هیجانی بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری)
۱۱	کریمی و همکاران (۱۳۹۸)	تحلیلی بر نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی به منظور توانمندسازی آنان در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد
۱۲	جهانگیری و همکاران (۱۴۰۰)	تبیین مدل زمینه‌ای راهبردها و پیامدهای مزیت رقابتی مبتنی بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی و اساتید دانشگاه‌ها
۱۳	دانشمندی و همکاران (۱۳۹۷)	شناسایی پیامدهای به کارگیری متورینگ در راستای توانمندسازی اعضای هیأت علمی جدیدالاستخدام: با رویکرد کیفی مبتنی بر تحلیل محتوا
۱۴	حسینی کاشانی و همکاران (۱۳۹۹)	ارائه مدلی به منظور ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی
۱۵	مریم مصلی (۱۳۹۲)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی اساتید دانشگاه (مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی شریف)
۱۶	شفیعی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل و تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی با رویکرد آمیخته و الگوسازی چند سطحی، مطالعه موردی: دانشگاه تهران
۱۷	سید محمدعلی میرجلیلی (۱۳۹۷)	بررسی نقش توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدرسان دانشگاه فرهنگیان بر ادراک دانشجویان از کیفیت تدریس؛ مطالعه موردی دانشگاه‌های فرهنگیان یزد
۱۸	عبایف، فتحی واجارگاه و مهرعلیزاده (۱۳۹۳)	سواد برنامه درسی در آموزشگری مضمونی برای توانمندسازی هیأت علمی
۱۹	کریمی و احمدی (۱۴۰۰)	ارایه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه
۲۰	احسان قلی فر (۱۳۸۸)	شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران
۲۱	شریف‌زاده و عبدالله‌زاده (۱۳۹۵)	ملزومات برگزاری دوره‌های آموزشی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی
۲۲	سریه حیدری (۱۳۸۷)	بررسی عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران
۲۳	ون لون و شیل (۲۰۲۱)	بهبود تحصیلات تکمیلی پزشکی از طریق توانمندسازی اعضای هیأت علمی به جای دستورالعمل‌های دقیق
۲۴	آلکادر مشی (۲۰۲۱)	توجه اجرایی و ارتباط آن با توانمندسازی روان‌شناختی در بین اعضای هیأت علمی برخی از دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی
۲۵	گوران شوراکی چالی، حسین زاده و فلاح (۲۰۲۱)	الگوسازی تأثیر فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانی اعضای هیأت علمی با نقش واسطه‌ای رفاه ذهنی: مطالعه موردی دانشگاه‌های استان مازندران
۲۶	زینب‌زاد قربان (۱۳۹۴)	بررسی و مقایسه تطبیقی مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علم و فرهنگ و سوره تهران
۲۷	محمد حسین‌پور (۱۳۹۰)	بررسی عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده انجام پژوهش و رابطه آن با عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی رشته‌های علوم انسانی دانشگاه‌های شهر اهواز
۲۸	محمد رضا صفائیان (۱۳۹۰)	رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده
۲۹	برایها، موروجسان و سانتانام (۲۰۲۱)	مطالعه‌ای در مورد تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر انگیزش و رضایت اعضای هیأت علمی شاغل در موسسات آموزشی فنی در هند بر اساس سن و کار

۳۰	بررسی رابطه دو طرفه بین انگیزه و رضایت: بر اساس تأثیر توانمندسازی روانی	یرایها، پونیامورسی و نیوئیتها (۲۰۲۱)
۳۱	بررسی نقش عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی در توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه مازندران، گلستان و الزهرا	نرجس سلیمی خورشیدی (۱۳۹۳)
۳۲	رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیأت علمی	نعمت‌الله رحیمی دادکان (۱۳۹۵)
۳۳	تحقیقات کیفی و تحقیقات مبتنی بر هنر: از آزمایش تا توانمندسازی	کوسیک (۲۰۲۱)
۳۴	مطالعه و طراحی مدل توانمندسازی اعضای هیأت علمی. مورد دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال تحصیلی ۸۹-۹۰	مرضیه ده بزرگیان (۱۳۹۰)
۳۵	طراحی و اعتبارسنجی یک پرسشنامه برای ارزیابی توانایی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی	الهی و صیادی (۲۰۲۱)
۳۶	تأثیر مهارت‌های سواد اطلاعات پایه بر توانمندسازی مرتبط با کار: دیدگاه فارغ التحصیلان	دزا و همکاران (۲۰۲۱)
۳۷	تحلیل ابعاد هم‌افزایی عملکرد مدیریت در توسعه و توانمندسازی فدراسیون‌های ورزشی	خجسته و همکاران (۲۰۲۱)

مرحله پنجم: تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این گام پژوهشگر موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در مطالعه اسنادی شناسایی شده‌اند. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود. به محض این‌که موضوع‌ها مشخص و شناسایی شدند، پژوهشگر یک طبقه‌بندی را شکل می‌دهد و طبقه‌بندی‌های مشابه و مربوط را در موضوع قرار می‌دهد که آن را به بهترین گونه توصیف کند (ساندلوسکی ۲۰۰۷). در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل و مؤلفه‌های استخراج شده از پژوهش‌ها به عنوان کد مؤلفه در نظر گرفته شده است و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی کرده تا بدین ترتیب عوامل و مؤلفه‌های بازبینی شده و نهایی ایجاد شود. با جستجوی مؤلفه‌ها و مفاهیم اصلی مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی در منابع جمع‌آوری شده و تطبیق این مفاهیم با سایر مفاهیم در دیگر مقالات، ادغام و حذف، اصلاح و تغییر برخی مفاهیم نامرتب، مؤلفه‌های جدیدی از توانمندسازی اعضای هیأت علمی با رعایت وضوح، قابلیت فهم و اختصار بازآفرینی شد و عوامل شناسایی و مشخص شدند.

مرحله ششم: کنترل کیفیت

پژوهشگر در روش مطالعه اسنادی، رویه‌های زیر را برای حفظ کیفیت در مطالعه خود در نظر می‌گیرد (ساندلوسکی ۲۰۰۷).

- ۱- در طول فرایند پژوهش، پژوهشگر تلاش می‌کند تا با ارائه توضیحات روشن و واضح برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذ شده را بردارد؛
- ۲- پژوهشگران با به کارگیری راهکار جستجوی الکترونیکی و دستی مقالات مرتبط را پیدا می‌کنند؛
- ۳- پژوهشگران، روش‌های کنترل کیفیت استفاده شده در مطالعه‌های پژوهش کیفی اصلی را به کار می‌برند؛
- ۴- برای ترکیب مطالعات اصلی، پژوهشگران از ابزار CASP برای ارزیابی متامطالعات استفاده می‌کنند.

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها

در گام نهایی فرایند مطالعه اسنادی، یافته‌های حاصل از مراحل پیشین ارائه می‌گردد.

یافته‌ها

همان‌طور که در قسمت روش پژوهش بیان گردید، به منظور ارائه یافته‌ها از چارچوب هفت‌گانه سندلوسکی و بروس (۲۰۰۶) استفاده گردید. بنابراین در ادامه به نتایج حاصل از اجرای گام‌های هفت‌گانه متناسب با هر یک از سؤالات پژوهش پرداخته می‌شود.

در پاسخ به سؤال اول پژوهشی، توانمندسازی دارای ابعاد زیر است:

- ۱- **خوداثربخشی:** افراد احساس کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه اطمینان می‌کنند

فراهم کنیم تا افراد بتوانند ایده‌های خوبی را خلق کنند و آن‌ها را به عمل برسانند. از تعاریف فوق و تعاریف دیگری از توانمندسازی این‌طور استنباط می‌شود که توانمندسازی به ایجاد یک حس درونی در افراد که می‌تواند به‌طور مستقل تصمیماتی را در فرایند کاری خویش اتخاذ نمایند اطلاق می‌گردد، در تمامی تعاریف به وجود یک قدرت درونی و استقلال در تصمیم‌گیری اشاره شده است و توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و به‌وجود آوردن فضای آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را به‌وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم آورند.

موانع توانمندسازی

در پاسخ به سؤال دوم پژوهشی، موانع موجود در توانمندسازی را می‌توان از چهار بعد مورد بررسی قرار داد. این ابعاد را می‌توان تشکیل دهنده هر سازمان دانست که عبارت‌اند از: بعد محتوا، بعد ساختاری، بعد محیطی و مدیریتی. هر یک از این ابعاد از اجزای مختلفی تشکیل شده‌اند که می‌توان از طریق آن سازمان را مورد بررسی قرار داد و موانع و مشکلات توانمندسازی افراد می‌تواند از عدم کارایی این چهار بعد ناشی گردد که در ذیل اجزای مهم هر یک از این ابعاد بیان می‌گردد.

موانع ساختاری توانمندسازی

منظور از ساختار همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشد که با نظم و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چهارچوب، غالب، پوسته بدنه فیزیکی سازمان را می‌سازند. بنابراین تمام منابع اطلاعاتی و مادی وقتی با ترکیب خاصی در بدنه کل سازمان جاری شوند، اجزای شاخه ساختاری محسوب می‌شوند و در واقع عوامل غیرزنده سازمان می‌باشد، مانند قوانین دست‌وپا گیر سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد ناکارآمد، تجهیزات و امکانات فرسوده، ویژگی‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز)، وجود سلسله مراتب بیش از حد، عدم ارتباط مؤثر سازمانی، کنترل و نظارت شدید، عدم شفافیت اهداف سازمان، رشد و ارتقای محدود، ناعادلانه

که می‌توانند کار را با کفایت انجام دهند، آن‌ها احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد یابند.

۲- خودمختاری: خودمختاری یا خودسامان بودن به

معنی تجربه احساس انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخص به فعالیت‌های مربوط به خود است. افراد توانمند احساس می‌کنند که در انجام وظایف استقلال دارند، می‌توانند در مورد فعالیت‌های شغلی تصمیم بگیرند و اختیارات لازم را برای تعیین چگونگی زمان و سرعت انجام وظایف دارند.

۳- مؤثر بودن: افراد احساس می‌کنند نقش مهمی

در جهت تحقق اهداف سازمان دارند، بر نتایج و پیامدهای شغلی کنترل دارند، بر آنچه اتفاق می‌افتد تأثیر می‌گذارند و موانع و محدودیت‌ها را تحت کنترل خود درمی‌آورند. احساس این‌که فرد می‌تواند در استراتژی‌ها، راهبردهای مدیریتی، پیامدها و نتایج شغلی نفوذ کند.

۴- معنادار بودن: متجانس بودن آرمان‌ها و

ارزش‌های فرد با اهداف و مقاصد شغلی خود. با معنی بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل.

۵- اعتماد: افراد توانمند، مطمئن‌اند که با آن‌ها

منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. به بیان دیگر، اعتماد به معنی داشتن امنیت شخصی است. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود.

وتن و کمرون (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن می‌دانند، بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. همچنین اسمیت توانمندسازی را این‌گونه تعریف می‌کند: توانمندسازی افراد به معنی تشویق آن‌ها برای مشارکت بیش‌تر در تصمیم‌گیری‌هایی است که بر فعالیت‌های آن‌ها تأثیر می‌گذارد، یعنی این‌که فرصت‌هایی را برای افراد

و کارکنان از پذیرش توانمندسازی ناخرسندند. این امر بیش تر به نگرش‌های شخصیتی مدیران برمی‌گردد. وتن و کمرون (۱۹۹۸) عمده موانع توانمندسازی که از سوی مدیران ایجاد می‌شود را به دلایل زیر بیان می‌دارد:

الف) فقدان امنیت شغلی: بعضی از مدیران می‌ترسند که چنانچه دیگران را توانمند سازند، شناسایی و پاداش‌هایی مرتبط با انجام دادن مؤفقت‌آمیز کار را از دست بدهند.

ب) نگرش مدیران در مورد زیردستان: بعضی از مدیران بر این باورند که زیردستان آن‌ها برای انجام دادن کار مورد نظر به اندازه کافی تبحر ندارند و علاقه‌مند نیستند که مسئولیت بیش‌تری بر عهده بگیرند.

پ) نیاز به کنترل شدید: بعضی از مدیران بر این باورند که فقدان یک دستور کار و اهداف روشن از جانب کارفرما و سست بودن کنترل، به آشفتگی، ناکامی و شکست کارکنان منتهی خواهد شد.

استدلال مرتبط با هر یک از این موانع ممکن است تا حدی درست باشد، اما با وجود این، آن‌ها مدیران را از رسیدن به مؤفقتی که با توانمندسازی ماهرانه همراه است باز می‌دارند.

در مطالعه‌ای به مدیران پیشنهاد شد تا تمام مسئولیت کاری خود را به عهده بگیرند. حدود ۲۰ درصد از آن‌ها این مسئولیت را پذیرفتند و از آن استفاده کردند. حدود ۵۰ درصد با احتیاط صداقت پیشنهاد را آزمودند و پس از ۶ ماه شروع به کار نمودند و حدود ۳۰ درصد به طور کلی از عهده گرفتن مسئولیت خویش خودداری نمودند. می‌توان این نتیجه را گرفت که یکی از مهم‌ترین موانع توانمندسازی که می‌توان آن را به طور مستقل و جداگانه مورد بررسی قرار داد نوع نگرش مدیران می‌باشد.

بلاک (۱۹۸۷) با ارائه چهارچوبی تحلیلی در خصوص موقعیت سازمانی توانمندسازی بر اساس رهیافتی دو بعدی، مؤسسات آموزشی را قادر می‌سازد تا بیش تر بتوانند چگونگی تحقق توانمندسازی را مورد بررسی قرار دهند. مدعی است که تحقق توانمندسازی به وضعیت پیشرفت

بودن سیستم پاداش، توزیع نامناسب قدرت و بورکراسی شدید. کوین و اسپریتز (۱۹۹۷) ساختار سلسله مراتبی سازمان را به عنوان یکی از موانع توانمندسازی می‌دانند و معتقدند که این‌گونه ساختارها و نظام‌های کنترل به جای آرامش، فشارهایی را ایجاد می‌کنند که ریسک‌پذیری و ابتکار را از بین می‌برد. بنابراین فرهنگ سازمانی با لایه‌های چند سطحی مانع تغییر می‌شود و بر حفظ وضع موجود از طریق دستورات بالا و پائین تأکید دارد.

موانع محیطی توانمندسازی

منظور از محیط یا شاخه زمینه، تمام شرایط و عوامل محیطی و برون سازمان می‌باشد که بر سازمان احاطه دارد و روش‌ها و سیستم‌های اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. شاخه زمینه مهم‌ترین شاخه است و بقای رشد سازمان به آن وابسته است. تغییرات تکنولوژی، رقبا، محیط فضای درون سازمان، محیط خانوادگی کارکنان، عدم پویایی محیط سازمان، ثبات و ایستایی، فقدان رابطه مؤثر بین محیط و سازمان.

موانع رفتاری توانمندسازی

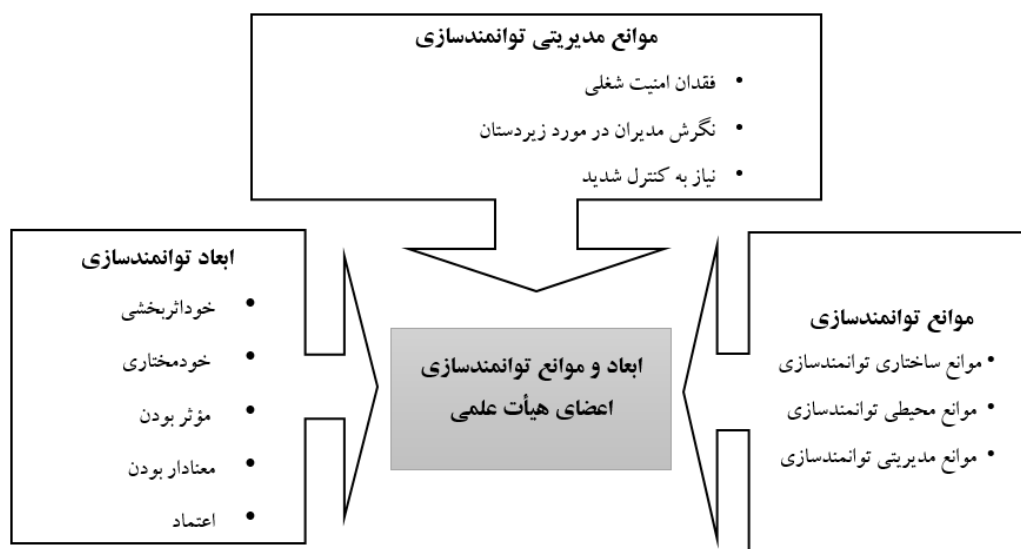
منظور از این شاخه روابط انسانی سازمان می‌باشد که با فرم‌های ارتباطی غیررسمی و الگوی خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد، در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شود. عوامل ساختار و محتوا داخل سازمان بوده و محصور محیط می‌باشند. فرهنگ سازمانی نامطلوب، عدم مشارکت واحدهای کاری، فقدان جو مشارکت، فقدان اثربخشی دوره‌های آموزشی، عدم توجه به گروه‌های غیررسمی، ویژگی‌های شخصیتی افراد، ناعادلانه بودن سیستم پاداش و تشویق، عدم تفویض اختیار متناسب با مسئولیت، عدم دسترسی به اطلاعات مرتبط با شغل، فقدان سیستم ارزشیابی عملکرد مناسب، فقدان وجود تیم‌های کاری در سازمان.

موانع مدیریتی توانمندسازی

پیتر بلاک در کتاب خویش درباره توانمندسازی مدیریتی که در سال ۱۹۸۷ نوشته است، بیان می‌دارد که انجام توانمندسازی بسیار مشکل است. بسیاری از مدیران

آن، صمیمانه معتقد است. این حاکی از حسن نیت یک مدیر است که به نحوی شایسته، اختیارات را به رده‌های پایین‌تر تفویض نموده و به آن‌ها قدرت تصمیم‌گیری عطا نماید. **عدالت:** تا چه اندازه نگرش یک مدیر ارشد نسبت به کارکنانش، عادلانه و صادقانه است.

سازمان بستگی دارد و تابع ارزش‌ها و منافعی است که توسط گروه ارشد مدیریت و مدیران سازمان تعیین می‌شود. در این چارچوب مطرح می‌شود که بینش، ارزش‌ها، باورهای یک مدیر از طریق الزام او در دو زمینه قابل توصیف است. این دو زمینه عبارت‌اند از: اعتماد و عدالت (انصاف). **اعتماد:** سطحی است که بر اساس آن مدیر ارشد، به نظریه زیربنایی تفویض اختیار و فواید بالقوه



شکل ۲. ابعاد و موانع توانمندسازی اعضای هیأت علمی

Figure 2. Dimensions & barriers to Faculty Members Empowerment

رابطه‌های معنی‌داری را گزارش کرده‌اند. برعکس بین پاداش مبتنی بر عملکرد و توانمندسازی و بعلاوه بین الگوبرداری و توانمندسازی، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری وجود ندارد که در واقع این دو دسته از ابعاد در جامعه مورد بررسی با توانمندسازی رابطه معنی‌داری نداشته‌اند. همچنین متغیرهای غنی‌سازی شغل و مدیریت مشارکتی متغیر توانمندسازی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج بررسی پژوهش‌ها حاکی از آن است که در میان ابعاد توانمندسازی اعضای هیأت علمی، دو بعد معنی‌دار بودن بیش‌تر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و ابعاد خود اثربخشی و خودمختاری در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. از طرف دیگر بعد اعتماد نسبت به ابعاد دیگر در پایین‌ترین رتبه قرار گرفته است. شاید بتوان چنین تفسیر

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با عنوان ارائه برنامه توانمندسازی اعضای هیأت علمی با رویکرد افزایش مهارت‌های خودتوسعه‌ای پژوهشی برای ارتقای کیفیت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان تحصیلات تکمیلی که به روش مطالعه اسنادی انجام شده است، به دنبال شناسایی ابعاد توانمندسازی اعضای هیأت علمی و موانع مرتبط با توانمندسازی آنان می‌باشد.

از میان ابعاد توانمندسازی اعضای هیأت علمی بعد معنی‌دار بودن بیش‌تر مورد توجه دید پژوهشگران قرار گرفته است که حاکی از آن است که اعضای هیأت علمی اهداف مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند و برعکس بعد اعتماد کم‌تر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین پژوهشگران بین غنی‌سازی شغل و توانمندسازی

توانمندی خود و دیگران قبول ندارند و به همین دلیل به اهمیت و ضرورت آن توجه نمی‌کنند و همان‌طور که بوگلا (۲۰۰۴) می‌گوید برای این که توانمندسازی تأثیرگذار باشد، نیاز هست که قابل اعتماد باشد که متأسفانه بر طبق نتایج این پژوهش این بعد در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه از اهمیت کمی برخوردار است. از آنجایی که در پژوهش‌های مشابه سؤال پژوهشی نظیر سؤال مورد بررسی وجود نداشته است، نمی‌توان گفت که با کدامیک از پژوهش‌ها هم‌خوانی دارد یا مطابق نیست.

دیگر نتایج پژوهش‌ها بیانگر این است که بین مدیریت مشارکتی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در واقع به دلیل این که تقریباً اعضای هیأت علمی دانشگاه در یک سطح هستند و همفکری و همسویی نزدیکی بهم دارند و در اکثر تصمیمات آموزشی و پژوهشی به نحوه مستقیم یا غیرمستقیم مشارکت دارند و موجبات توانمندسازی را فراهم می‌کنند. دلیل دیگر می‌تواند این باشد که دانشگاه محیطی کاملاً متفاوت از سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌باشد، چرا که در آن سازمان‌ها رابطه رئیس و مرئوس و دیسپلین‌های خاص خود سازمان وجود دارد، اما در مراکز علمی و هیأت رئیسه دانشگاه یا دانشکده با اعضای دیگر همکاری هستند و سمت‌های از این قبیل بیش‌تر جهت کارهای اجرای و اداری است، لذا به طور طبیعی مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها ایجاد می‌شود.

بنابراین مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها باعث می‌شود که توانمندسازی نیز افزایش یابد، شرکت در فرایندهایی چون تدریس و پژوهش باعث می‌شود کادر علمی، به توانمندی‌های خود اعتماد کنند و در امور آموزشی و پژوهشی مشارکت داشته باشند و از آنجایی که کادر علمی رابطه مستقیم و نزدیکی با دانشجویان دارند و در واقع در بهترین موقعیت تصمیم‌گیری قرار دارند، بیش‌تر می‌توانند بستر رشد و پرورش دانشجویان و خودشان را فراهم کنند و مشارکت در تصمیماتی چون برنامه‌ریزی، مسائل مهم آموزشی و غیره باعث می‌شود که کادر علمی

کرد که اعضای هیأت علمی دانشگاه، برای مقصود یا اهداف شغلی خود ارزش قائلند و مدرسان دانشگاه در مورد فعالیتی که انجام می‌دهند، اعم از پژوهش و تدریس از نیروی روحی و روانی خود استفاده می‌کنند و از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردارند و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، در نظام ارزشی‌شان مهم است و نوعی احساس هدف‌مندی و مأموریت برای خود تلقی می‌کنند و تنها دستیابی به حقوق و مزایا، در آن‌ها احساس معنی‌داری ایجاد نمی‌کند، بلکه آرمان‌ها و استانداردهای بنیادی‌تر، شخصی‌تر و انسانی‌تر برای آن‌ها وجود دارد که با فعالیت‌های آن‌ها پیوند می‌یابد و اعضای هیأت علمی را ترغیب و در مقابل کاستی‌ها پایدارتر می‌سازد. در نتیجه باعث می‌شود حالات کلی و مسایل آموزشی را با ابتکار و فکر نو بررسی کنند و علاوه بر کمک به دانشجویان و پیشرفت تحصیلی آن‌ها، روح دینی و هویت ملی و تلاش برای حفظ آن‌ها در دانشجویان برانگیزانند و همچنین موجبات پژوهش اصولی و ترکیب دانش و عمل و کاربرد آن را فراهم نمایند. از آنجایی که ابعاد خوداثربخشی، خودمختاری نیز در رتبه‌های بعدی قرار دارند، می‌توان اظهار داشت که اعضای هیأت علمی دانشگاه نسبت به توانایی‌ها و مهارت‌های خود واقف هستند و باور دارند که می‌توانند وظایف و مسئولیت‌های خود را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهند و حق انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت‌های مربوط به خود را دارند.

از طرف دیگر پائین بودن بعد اعتماد از دو دید مورد بررسی است. اول این که مدرسان دانشگاه نسبت به رفتار دیگران (مدرسان یا همکاران دیگر) احساس اعتماد و امنیت لازم و کافی ندارند و تصور می‌کنند که با آن‌ها منصفانه و یکسان رفتار نمی‌شود و اعضای دیگر مانع رشد و پیشرفت آن‌ها هستند، در واقع دانشگاه محیط اعتمادکننده‌ای را فراهم نکرده است. دوم این که اعضای هیأت علمی بعد اعتماد را باور ندارند، یعنی این که اعتماد که باعث موفقیت عملی، جو مطلوب، مشارکت در تصمیم‌گیری و غیره می‌شود را به عنوان عاملی در ایجاد

است، در حالی که شمار وسیعی از مطالعات، مدیران میانی در آموزش عالی را به عنوان متخصصان برنامه درسی توصیف کرده‌اند، اما فیتز جرال (۲۰۰۰) اذعان داشته است که تنها مدیران میانی هستند که نقش‌ها و مسئولیتشان به طور وسیع در ادبیات رهبری آموزشی مورد غفلت قرار گرفته است. همان‌طور که جرال (۲۰۰۰) و گانتز و رورفرد (۲۰۰۰) اذعان می‌دارند، فعالیت‌های مدیران میانی شامل مدیریت کار تیم یا همکاران نظیر ارزیابی کارکنان، توسعه مکانیزم‌های تضمین کیفیت و ارزیابی برنامه‌های آموزش می‌باشد.

در ادامه پژوهشگران به بررسی رابطه توانمندسازی و پاداش مبتنی بر عملکرد نیز پرداختند. پاداشی که به عملکرد افراد تعلق می‌گیرد، احتمال تکرار رفتاری که در آینده منجر به پاداش شود را افزایش می‌دهد، به علاوه موفقیت افراد در انجام وظایف محوله (عملکرد) باعث افزایش خود اثربخشی آن‌ها می‌شود و از سوی دیگر عملکرد موفقیت‌آمیز افراد را در انجام وظایفشان، اعتماد مدرسان یا همکاران دیگر را نسبت به توانایی‌های خود افزایش می‌دهد که خود آزادی عمل بیشتر را در انجام وظایف به همراه خواهد داشت. بنا به این دلایل پیش‌بینی می‌شد که پاداش با توانمندسازی ارتباط داشته باشد، اما نتایج پژوهش‌ها بیانگر این است که بین متغیر پاداش مبتنی بر عملکرد و توانمندسازی در جامعه مورد بررسی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. حاکی از این است که سطح پاداشی که به عملکرد هیأت علمی تعلق می‌گیرد، تأثیر چشم‌گیری در توانمندسازی‌شان نداشته است و پاداش‌هایی که به استادان داده می‌شود، متناسب با وقت و نیرویی که افراد می‌گذارند و رویه‌ها و روش‌هایی که به کار می‌گیرند نیست و تنها نیازهای اولیه طبقه‌بندی مازلو را برطرف می‌کند و جوابگوی نیازهایی چون احترام، امنیت و غیره نیست. همین‌طور توانمندسازی و خودیابی که پیچیده‌ترین نیاز و نوعی رفتار تکامل یافته است، از مسیرهای دیگری چون علاقه، انگیزه استادان و غیره برطرف می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های محمدی

مطمئن شود که تصمیماتشان به طور واقعی بر بهبود و توسعه دانشگاه مهم و مؤثر است. بنابراین خلاقیت و آزادی عمل را در فعالیت‌هایشان بیش‌تر بروز می‌دهند و کاهش تعارضات را به دنبال خود دارند. ماروف (۱۹۹۸) نیز مدعی است که مقام استاد، دانش و معرفت او هنگامی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شود، به ظهور می‌رسد و شکوفاتر می‌شود. در این میان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نه تنها باید از مشارکت کادر علمی و کارشناسان در فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌ها استفاده کنند، بلکه باید به آموزش و ترویج فرهنگ مشارکت، همکاری و همیاری به دانشجویان به عنوان مشتریان بپردازند و این امر تأکیدی بر گفته‌های رمزدن (۱۹۹۷) می‌باشد که سازمان‌هایی که کارکنان در فعالیت‌هایی چون برنامه‌ریزی، اجرا، ثمره فعالیت‌ها با یکدیگر اشتراک مساعی دارند، خلاقیت، قدردانی و آزادی عمل کارکنان ارزشمند می‌شود و طبق گفته وایت مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها اخلاق مدرسان را بهبود داده، انگیزه فراگیران را افزایش می‌دهد. نتایج این پژوهش با یافته‌های محمدی (۱۳۸۰)، سلیمانیان (۱۳۸۱)، رحمان‌پور (۱۳۸۱)، عبدالمهدی (۱۳۸۳)، فوکس (۲۰۰۰) و با یافته‌های اسکندری (۱۳۸۲) ناهمخوان است. رؤسای دانشگاه نقش مهمی در رشد، تشویق و چالش برانگیزی کار اعضای هیأت علمی برای تحرک و پویایی بیش‌تر دارند. آن‌ها می‌توانند این امر را از طریق گوش دادن به مسائل مدنظر اعضای هیأت علمی و سایر همکاران، ایجاد احترامی که دانشگاه برای اعضای هیأت علمی قائل است و فراهم‌آوری حمایت مالی و دیگر منابع برای کمک به ماندگاری اعضای هیأت علمی یا جستجوی راه‌های جدید برای آموزش و یادگیری، انجام دهند. رؤسای دانشگاه ممکن است برنامه‌های بهسازی و رشد حرفه‌ای کارکنان را به کمک اعضای هیأت علمی با تجربه طرح‌ریزی کنند که در آن اهداف و برنامه اعضای هیأت علمی بر حسب اولویت‌های سازمانی مدنظر قرار می‌گیرند. ماهیت نقش مدیران میانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی متنوع و پیچیده

مراحل اولیه الگوبرداری و فقط به یکی از ابعاد الگوبرداری توجه کردن، در صورتی که الگوبرداری هم تحلیل کیفی است و هم کمی، همچنین اعتقاد نداشتن به الگوبرداری در میان اعضای هیأت علمی می‌تواند از آفت‌های الگوبرداری به شمار آید.

با توجه به این‌که اعضای هیأت علمی دانشگاه از مشاغل پیشرو و غنی شده می‌باشد و مانند مشاغل روتین که به جهت ماهیت تکراری وظایف، توانایی‌های افراد را تحلیل می‌دهد نیست، اعضای هیأت علمی فرصت می‌یابند تا به انجام کارهایی که مستلزم مهارت‌های مختلف است بپردازند و با بهره‌گیری از بازخورد و آزادی عمل به وجود آمده، توانایی‌هایشان را بهبود بخشند و از خود در انجام کارها خلاقیت و ابتکار نشان دهند.

مجموعه این ویژگی‌ها باعث می‌شود اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در تیم‌های کاری و گروهی با هم ارتباط برقرار کنند و توانایی‌های خود را افزایش دهند و برای حل مشکلات خود به آن‌ها رجوع کنند و مسئولیت‌های خود را تقسیم و مهارت‌های خود به یک‌دیگر یاد دهند و برای اصلاح اشتباهات خود از نتیجه فعالیت‌ها بازخورد بگیرند.

در این مطالعه تلاش گردید تا با یک نگاه جامع و با هم نگرانه مبتنی بر سؤالات پژوهشی عوامل به صورت چند بعدی، موانع به صورت چند بعدی و ویژگی‌ها به صورت چند بعدی مورد شناسایی و معرفی گردد. بنابراین عوامل در قالب یک نگاه جامع و مبتنی بر مجموعه وسیعی از عوامل شناسایی شده است. همچنین بر اساس شناخت جامع و نگاهی با هم نگرانه، زمینه‌ای را فراهم کرده است که ما بتوانیم ابزار مناسبی را مبتنی بر عوامل شناسایی کنیم. مبتنی بر یافته‌های مطالعات، زمینه‌ای فراهم شد که از عوامل توانمندسازی اعضای هیأت علمی و موانع توانمندسازی اعضای هیأت علمی اطلاع پیدا کنیم. در ادامه شناسایی عوامل جامع در توانمندسازی، شناسایی موانع بازدارنده توانمندسازی انجام شد و از طرفی برای پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با محوریت بررسی این مؤلفه‌ها در مطالعات آینده بپردازند.

(۱۳۸۰)، رحمان‌پور (۱۳۸۱)، اسکندری (۱۳۸۰)، عبدالمی (۱۳۸۳)، جانسون و توماس (۱۹۹۶)، وتن و کمرون (۱۹۹۸) هم‌خوانی ندارد. لازم به ذکر است که جامعه مورد بررسی پژوهش‌های یاد شده کارمندان بوده است و در جایی اشاره به این نکته نشده است. جامعه دانشگاهی کاملاً متفاوت با سازمان‌ها و شرکت‌ها است. لذا توجه به برنامه‌های آموزش و بهسازی اعضای هیأت علمی باید در صدر رسالت‌ها و مأموریت‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی قرار گیرد. این ضرورت عملی نمی‌گردد، مگر این‌که مدیران دانشگاهی و خود اعضای هیأت علمی بینش و درک روشنی از آموزش و بهسازی اعضای هیأت علمی داشته باشند. جهت‌گیری‌ها و رویکردهایی که مدیران دانشگاهی نسبت به برنامه‌های آموزش و بهسازی اتخاذ می‌کنند، نقش عمده و مؤثری در اثربخشی این گونه برنامه‌ها می‌تواند داشته باشد. لذا از یک طرف، مدیران دانشگاهی باید به نقش آموزش و بهسازی اعضای هیأت علمی در تعالی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بیش از گذشته توجه نموده و با اتخاذ یک رویکرد مطلوب نقش تسهیل‌کننده‌ای را در نهادینه‌سازی آموزش و بهسازی هیأت علمی در دانشگاه‌ها ایفا نمایند و از طرف دیگر، اعضای هیأت علمی نیز باید با انگیزه بیش‌تری برنامه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی را دنبال نمایند و به آن به عنوان یک عامل تأثیرگذار در ارتقا و بهبود وظایف خود توجه جدی نشان داده و مشارکت فعال داشته باشند. پژوهشگران بر مسئولیت مدیران و حمایت یادگیری محیط کار تأکید ویژه‌ای دارند. مدیران اثربخش نقش مهمی در تقویت و تداوم حمایت مدیریت عالی از یادگیری در محیط کار ایفا می‌کنند و از طریق حمایت‌ها و تعدد نسبت به فعالیت‌های سازمان، یادگیری در محیط کار را ارتقا می‌بخشند.

از سوی دیگر موانعی چون امتناع از دادن اطلاعات به رقبای، چراکه معمولاً افراد پیشرو از در اختیار گذاشتن اطلاعات خود ممانعت به عمل می‌آورند، خودبینی و غرور، نداشتن صبر و حوصله در مراحل مختلف و مخصوصاً

Educational Sciences, Tehran Teacher Training University. [in Persian].

Abdollahi, B., and Abdul Rahim, N. (2006). *Empowerment: The staff is the golden key to human resource management*. Tehran: Editing Publishing. [in Persian].

Ahmadi, P., Safari, M., and Nemati, S. (2010). *Employee empowerment management (approaches, patterns, strategies, plans and evaluations)*. Tehran: Cultural Research Office. [in Persian].

Aleshinloye, K. D., Woosnam, K. M., Tasci, A. D., & Ramkissoon, H. (2021). Antecedents and outcomes of resident empowerment through tourism. *Journal of Travel Research*, Vol.4., No.7, Pp.28-47. <https://doi.org/10.1177/0047287521990437>

AlkaderMashi, A. M. J. A. A. (2021). Executive attention and its relationship to psychological empowerment among faculty members in some Faculties of Physical Education and Sports Sciences. *Modern Sport journal*, No.20., No.1, Pp. 167-188. DOI:

<https://doi.org/10.54702/msj.2021.20.1.0038>

Amor, A. M., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J. P. A. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*. Vol.9, No. 43, Pp.39-53.

<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
Arab, M., Ebrahimzadeh Pezeshki, R., and Morvati Sharifabadi, A. (2014). Designing a hybrid model of the factor affecting divorce by systematically reviewing previous studies. *Iranian Journal of Epidemiology*. Vol. 10, No. 4, Pp. 22-10. [in Persian].

پیشنهادهای کاربردی زیر مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد که امید است مورد توجه و عنایت مدیران عالی و مسئولان بالادستی قرار گیرد:

- شاخص کردن استادان موفق علمی و اخلاقی به عنوان الگو؛

- مشارکت دادن اعضای هیأت علمی در تصمیمات کلیدی و پایه دانشکده و دانشگاه‌ها؛

- توانمندسازی اعضای هیأت علمی مستلزم تعهد مدیران عالی است و برنامه‌های مربوط به آن باید از رأس هرم سازمان آغاز گردد. زیرا مدیران توانمند، می‌توانند افراد دیگر را توانمند کنند و از آنجایی که مدرسی دانشگاه از شغل‌های غنی شده هستند و جزء نخبگان علمی و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران به خصوص در حوزه علمی هستند، بنابراین هر یک از استادان نیز می‌توانند خود در رأس هرم قرار گیرند؛

- فراهم کردن محیط‌هایی که در آن‌ها اعتماد میان افراد زیاد باشد و افراد باور کنند که اعتماد عنصری است که موجبات رشد و شکوفایی را فراهم می‌کند؛

- توانمندسازی اعضای هیأت علمی یک فرایند پویا و فعال است، یعنی مستلزم صرف زمان طولانی بوده و نمی‌توان از سطح خاصی به نام عدم توانمندی و توانمندی نام برد.

References

Ababaf, Z., Fathi Vajargah, K., and Mehr Alizadeh, Y. (2014). Curriculum literacy in thematic education to empower faculty. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*. Vol.1., No.3, Pp. 49-23. [in Persian]. DOI: 20.1001.1.25382241.1392.3.7.2.1

Abdollahi, B. (2004). *Designing a model for psychological empowerment of experts in the headquarters of the Ministry of Science, Research and Technology*. PhD Thesis, Faculty of Psychology and

- Research & Social Science*, Vol.6., No.72, Pp.101-871.
<https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101871>
- Danasefahani, Z., Javadi, M., Zohal, M., Ziaee, A., Yazdi, Z., Zahedifar, F., and Kakavand, M. (2014). Educational Needs Assessment of Empowerment of Faculty Members of Qazvin University of Medical Sciences According to the Regulations of Supplementary Knowledge Plan and Empowerment of University Faculty Members, *Quarterly Journal of Medical Education and Development*, Vol.6., No.1, Pp. 3-11. [in Persian].
- Daneshmandi, S., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., and Qelicholi, B. (2018). Identify the consequences of using mentoring to empower new faculty members: with a qualitative approach based on content analysis. *Bimonthly Scientific Research New Approach in Educational Management*. Vol.9., No.34, Pp.105-128. [in Persian].
- Deh Bozorgian, M. (2011). *Study and design of empowerment model for faculty members Case: Shiraz University of Medical Sciences in the academic year of 2009-2010*. Master Thesis in Educational Research. [in Persian].
- Deja, M., Januszko-Szakiel, A., Korycińska, P., & Deja, P. (2021). The impact of basic data literacy skills on work-related empowerment: the alumni perspective. *College & Research Libraries*, Vol.82., No.5, Pp. 34-54. 10.5860/crl.82.5.708
- Drucker, P. (1999). *Challenges of management in the 21st century* (translated by Mohammad Toloo, 1999), Tehran: Rasa Cultural Services. [in Persian].
- Elahi, N., & Sayadi, N. (2021). Designing and validation of a questionnaire to assess the ability of faculty members of medical universities. *Iranian Journal of Medical*
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, Vol.20., No.3, Pp. 277-289. DOI: 10.1016/j.tate.2004.02.003
- Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, A. J., Savoie, A., Plunier, P., & Cacciato, G. (2010). Empowering employees: The moderating role of perceived organisational climate and justice. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, Vol.42., No.4, Pp.20-1. DOI: 10.1037/a0020465
- Broniarczyk, S. M., & Griffin, J. G. (2014). Decision difficulty in the age of consumer empowerment. *Journal of Consumer Psychology*, Vol.24., No.4, Pp.608-625.
<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2014.05.003>
- Cascio, M. A., Weiss, J. A., & Racine, E. (2021). Empowerment in decision-making for autistic people in research. *Disability & Society*, Vol.36, No.1, Pp.100-144. DOI: 10.1080/09687599.2020.1712189
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, Vol.13., No.3, Pp.471-482.
<https://doi.org/10.2307/258093>
- Cousik, R. (2021). Qualitative Research and Arts-Based Research: From Experiments to Empowerment. *Qualitative Report*, Vol.26., No.3. Pp. 23-40. 10.46743/2160-3715/2021.4738
- Coy, D., Malekpour, S., Saeri, A. K., & Dargaville, R. (2021). Rethinking community empowerment in the energy transformation: A critical review of the definitions, drivers and outcomes. *Energy*

- of Tehran with world-class. *Bimonthly Scientific Research New Approach in Educational Management*. Vol.11., No.46, Pp. 203-222. [in Persian].
- Islami, N., Hosseini, M., Makarem, A., and Gholami, H. (2020). The effect of empowerment courses for faculty members of Mashhad University of Medical Sciences on their satisfaction and knowledge in the field of teaching and evaluation skills. *Journal of Mashhad Dental School*, Vol.44., No.1, Pp. 3-13. [in Persian].
- Jahangiri, S., Charabin, M., Karimi, M., and Saatchian, V. (2021). Explain the background model of strategies and consequences of competitive advantage based on the empowerment of faculty members and university professors. *Research in educational systems*. Vol.3, No.54, Pp.94-103. [in Persian].
- Karami, K., and Ebrahimi, M. (2015). Investigating the effect of faculty empowerment on improving the quality of education in medical education development centers, *National Conference on Management Science Research*, Tehran. [in Persian].
- Karimi, F., Hosseini, M., Malekpour, A., Moezzi, M., Hosseini, A., Raisi, N., Raisi, K. (2019). An analysis of the educational needs of faculty members in order to empower them at Shahrekord University of Medical Sciences. *Development strategies in medical education*. Vol.6., No.1, Pp.47-59. [in Persian].
- Karimi, M., and Ahmadi, A. (2021). Presenting a specific competency model for university professors. *Scientific Journal of Education and Evaluation*. Vol.14., No.53, Pp.159-180. [in Persian].
- Khojasteh, M., Esmaeilzadeh Ghandehari, M. R., Fahim Davin, H., & Peymanizad, H. (2021). The Analysis of the Dimensions Education, Vol.9., No.21, Pp. 82-93. URL: <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-5166-en.html>
- Eskandari, M. (2001). Introducing empowerment in management and its patterns. *Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, Vol.10., No.39, Pp.118-99. [in Persian].
- Fox, J. (2000). *Employee empowerment: an apprenticeship model* (Doctoral dissertation, University of Hartford).
- Ghorehjili, S., Rahmati, M., and Pourkarimi, J. (2019). Components of dual power leadership: a meta-combined study. *Marine Science Education*, Vol.6., No.1, Pp.123-138. [in Persian].
- Gouran Shourakchali, S., Hosseinzadeh, B., & Fallah, V. (2021). Modeling the Impact of Organizational Virtue on Psychological Empowerment of Faculty Members by the Mediating Role of Subjective Well-Being: A Case Study of Mazandaran Province Universities. *Educational Development of Judishapur*, Vol.12., No.1, Pp.96-107. <https://doi.org/10.22118/edc.2020.233693.1394>
- Hancer, M., & George, R. T. (2003). Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.22., No.1, Pp. 3-16. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(02\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(02)00032-4)
- Hao, F., Zhang, S., & Xiao, H. (2021). A return to innocence: Guimi tourism and women empowerment. *International Journal of Tourism Research*. Vol.9, No. 43, Pp. 39-54. <https://doi.org/10.1002/jtr.2457>
- Hosseini Kashani, F., Chenari, A., Ahmadi, A., and Parsamein, K. (2020). Provide a model to improve the professional capabilities of faculty members of the Islamic Azad University

- Vol.11., No.2, Pp. 5-54.
doi: [10.7189/jogh.11.07010](https://doi.org/10.7189/jogh.11.07010)
- Mohammadi, M. (2001). *Assessing the ability of Birjand University staff*. Master Thesis, Tarbiat Modares University. [in Persian].
- Mohammadian, M., Kazemi, M., and Jahanpour, T. (2013). Empowerment of faculty members with e-learning approach, *the second national conference on modern management sciences*, Gorgan. [in Persian].
- Moradi, I., and Didehban, H. (2017). Empowerment of faculty members in the medical education system. *Journal of Nursing and Midwifery*. Vol.15., No.1, Pp.10-18. [in Persian].
- Moye, M. J., & Henkin, A. B. (2006). Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. *Journal of management development*. Vol.13, No.3, Pp. 127-33. <https://doi.org/10.1108/02621710610645108>
- Moye, M. J., Henkin, A. B., & Egley, R. J. (2005). Teacher-principal relationships: Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*. Vol.49, No.4, Pp. 183-96. <https://doi.org/10.1108/09578230510594796>
- Musharraf Javadi, M., Miraghaei, M., and Rezaei Golabad, H. (2008). Employee empowerment is the basis of knowledge-based organizations. *Proceedings of the Fifth International Conference on Management*. [in Persian].
- Pakneyat, I. and Fathizadeh, A. (2008). Employee empowerment: Needs and solutions. *Management Quarterly*, Vol.5., No.11, Pp. 33 - 47. [in Persian].
- of Management Performance Synergy in the Development and Empowerment of Sport Federations. *Journal of Sport Management*, Vol.13., No.1, Pp.277-292. <https://doi.org/10.22059/jsm.2019.281367.2272>
- Kordnaeij, A., and Bakhshizadeh, A. (2015). Investigating the effect of psychological empowerment of employees on structural empowerment. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol.4., No.3, Pp.97-119. [in Persian].
- Kuo, T. H., Ho, L. A., Lin, C., & Lai, K. K. (2010). Employee empowerment in a technology advanced work environment. *Industrial management & data systems*, Vol.6, No.2, Pp. 167-188. <https://doi.org/10.1108/02635571011008380>
- Maeroff, G. I. (1988). A Blueprint for Empowering Teachers. *Phi Delta Kappan*, Vol.69., No.7, Pp. 472-77.
- Maiorano, D., Shrimankar, D., Thapar-Björkert, S., & Blomkvist, H. (2021). Measuring empowerment: Choices, values and norms. *World Development*, Vol.138., No.10, Pp. 52-20. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105220>
- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, Vol.39., No.1, Pp.10-20. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2021-0116>
- McClair, T. L., Sripad, P., Casseus, A., Hossain, S., Abuya, T., & Gottert, A. (2021). The Client Empowerment in Community Health Systems Scale: Development and validation in three countries. *Journal of Global Health*,

- Rahmanpour, L. (2002). Empowerment, concepts, structure and strategies. Tehran: *Management Development Monthly*, Vol.41, No. 31, Pp.23-28. [in Persian].
- Ramzden, P. (1997). *Learning leadership in higher education*, translated by Abdul Rahim, grandson of Ibrahim et al., 2001. Damghan: Damghan University of Basic Sciences and Institute of Research and Planning in Higher Education. [in Persian].
- Sadri, D., Jahanbani, J., Fayazi, M., Rokhsari, Sh., and Naraghian, N. (2015). Survey of faculty members' views on effective strategies on their empowerment and related factors in the dental unit of Islamic Azad University in 2014. *Journal of Research in Dental Sciences*, Vol.,12., No.4, Pp.193-201. [in Persian].
- Samiopour Giri, I. (2009). *Investigation and analysis of effective factors on staff empowerment (Case study: Administrative staff of Sistan and Baluchestan University)*. Master Thesis. [in Persian].
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company.
- Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in nursing & health*, Vol.30., No.1, Pp.99-111. <https://doi.org/10.1002/nur.20176>
- Seyed Javadin, R., Heidari, H., and Shahbazmoradi, S. (2009). Investigating the effective factor on human resource empowerment in case study services in the banking system, *Journal of Public Management*, Vol.1, No. 2, Pp. 75 - 88. [in Persian].
- Shafiee, F., Naderi, A., Abili, Kh., and Sobhani, H. (2018). Analysis and Explanation of Research Performance of Faculty Members with a Mixed Approach and Multilevel Modeling, Case Study: Pole, C., and Morrison, M. (2003). *Ethnography for Education*. Berkshire, Open University Press.
- Prabha, M., Murugesan, P., & Santhanam, N. (2021). A study on the impact of psychological empowerment on motivation and satisfaction among the faculty working in the technical educational institutions in India based on age and work. *International Journal of Enterprise Network Management*, Vol.2., No.1, Pp. 70-84.
- Prabha, M., Punniyamoorthy, M., & Nivethitha, S. (2021). Examining the bi-directional relationship between motivation and satisfaction: based on the impact of psychological empowerment. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, Vol.11., No.3, Pp. 431-453. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2021.115040>
- Qahramani, M., Gholami, M., Ruhollahi, A., and Mehri, D. (2016). Evaluating the effect of organizational intelligence on facilitation of faculty members (Case study: Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology). *Educational measurement and evaluation studies*. Vol.6., No.14, Pp.143-163. [in Persian].
- Rahimi, I., Dehghani, A., and Baharloo, R. (2013). Faculty members' views on effective strategies for their empowerment and the development of a structured questionnaire. *Iranian Journal of Medical Education*, Vol.13., No.1, Pp. 29-38. [in Persian].
- Rahmani, N., and Ezzati, M. (2014). Identifying the factors affecting the empowerment of faculty members from the perspective of Islam. *Management in Islamic University*. Vol.3, No.8, Pp.263-284. [in Persian].

- Azad University, Science and Research Branch, Tehran. [in Persian].
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, Vol.39., No.2, Pp.483-504. <https://doi.org/10.5465/256789>
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. (1997). Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment. *Los Angeles, California, United States: Southern California Studies Center, University of Southern California*.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, Vol.15., No.4, Pp.666-681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- Vaezi, R., and Sabzikaran, I. (2008). Which approach to empowerment? An Integrated Approach to Empowerment Theories, *Proceedings of the Fifth International Conference on Management*. [in Persian].
- Van Loon, K. A., & Scheele, F. (2021). Improving graduate medical education through faculty empowerment instead of detailed guidelines. *Academic Medicine*, Vol.96., No.2, Pp. 173-175. DOI: 10.1097/ACM.0000000000003386
- Whetten, D. A., Cameron, K. S., & Woods, M. (1998). *Developing management skills* (Vol. 8). Reading, MA: Addison Wesley.
- University of Tehran. *Bi-Quarterly Journal of Educational Planning Studies*. Vol.7., No.13. Pp.97-120. [in Persian].
- Sharifzadeh, M., and Abdullahzadeh, Gh. (2016). Requirements for training courses for professional development of faculty members: A case study. *Letter of Higher Education*, Vol.9., No.33, Pp.39-61. [in Persian].
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. *Journal of Educational Administration*. Vol.3, No.2, Pp. 94-103. <https://doi.org/10.1108/09578239410069106>
- Smith, J (1996). Empoverment research technology management. *Empoverment in organizations*. Set/oct, 2000. DOI: 10.4018/978-1-931777-04-9.ch002
- Sohrabi, M. (2013). Principles of writing review articles, *Research Journal of Shahid Beheshti University of Medical Sciences*, Vol.18., No.12, Pp. 52-56. [in Persian].
- Soleimani, N., and Motahhari, A. (2009). The Relationship between Empowerment and Job Commitment of Principals in Secondary Schools of Semnan Province, Knowledge and Research in Educational Sciences, *Research in Curriculum Planning, Islamic Azad University, Khorasgan Branch (Isfahan)*, Vol.6., No. 23, Pp. 101-122. [in Persian].
- Soleimanian, M. (2002). *Designing and explaining an appropriate model in empowering NAJA human resources*. PhD Thesis in Public Management, Islamic