

A model for evaluating the professional capability of non-faculty members of Azad universities of Tehran province

Laleh Heydari: Ph.D. student, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

Mehdi Kalantari*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roudhan Branch, Islamic Azad University, Roudhan, Iran.

Alireza Mohammadi nejad ganji: Faculty member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Karaj Branch, Iran.

Abstract

Purpose: The purpose of the current research is to provide a model to evaluate the professional capabilities of non-academic members of Azad universities in Tehran province.

Method: The research method is a combination of qualitative and quantitative. The studied population includes all non-academic employees of Tehran province (3069 people) who were employed in university units in 1401. According to Morgan's table, 345 people were selected from the mentioned society. To prevent the possible drop in the sample size, 450 people were considered. A random sampling method was used to select the sample. For this purpose, 6 universities in the province were selected. The research tool includes a researcher-made questionnaire that includes 9 components. These components and their subsets were made in the form of a questionnaire; After collecting data using factor analysis and regression, Cronbach's alpha coefficient was calculated as 0.834 for its reliability.

Findings: The findings of the research show that out of 53 sub-components related to the main components, 36 indicators have a significant correlation with all 9 components.

Conclusion: The path analysis showed that the proposed model of 3 important factors including the stages of implementing the framework is meaningful (0.90), having the right to choose (0.92), being effective (0.92), and the competence component in the job (0.83) plays a negative role in increasing the professional capabilities of non-academic human resources.

Keywords: Evaluation, Professional Capability, Non-Faculty Human Resources.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Roudhan Branch, Islamic Azad University, Roudhan, Iran.

Email: Dr.mehdi.klnt@gmail.com

A model for evaluating the professional capability of non-faculty members of Azad universities of Tehran province

Introduction: Today's organizations are characterized by dynamism and complexity, ambiguity and tradition avoidance, which are always influenced by their surroundings, and have accepted these changes as an inevitable necessity. Predicting changes with relatively reasonable accuracy will be difficult. With the understanding that change has become an integral part and the essence of organizations of the third millennium, the power of adaptation and adaptation to recent developments in various economic and social fields increases. In order to overcome uncertain, complex and dynamic conditions, the only way facing managers is to empower the organization and employees through knowledge and skills that quickly become obsolete. In this study, we have shown what are the obstacles facing the empowerment of human resources of the university and what effect they have on the provision of services in the university. Today, universities have complex and interconnected social, cultural, educational and research roles. Due to the continuous changes and complications that the world is constantly facing; Political and social systems, and especially the higher education system, have been exposed to the criticism of the strong-minded society more than other systems.

Universities, as the most important institutions of education and weak will, are responsible for providing necessary training to science applicants, training the specialized human resources needed by the country, creating and producing new knowledge, and advancing the frontiers of science and knowledge. Today, at the international level, the duties and missions of universities have increased. Therefore, the purpose of this research is to provide a model to evaluate the professional capabilities of non-academic members of free universities in Tehran province.

Materials and methods: The research method is a combination of qualitative and quantitative. The studied population includes all non-academic employees of Tehran province (3069 people) who were employed in university units in 1401. According to Morgan's table, 345 people were selected from the mentioned society. To prevent the possible drop in the sample size, 450 people were considered. A random sampling method was used to select the sample. For this purpose, 6 universities in the province were selected. The research tool includes a researcher-made questionnaire that includes 9 components. These components and their subsets were made in the form of a questionnaire; After collecting data using factor analysis and regression, Cronbach's alpha coefficient was calculated as 0.834 for its reliability.

Results and discussion: The findings from the first sub-question of the research show that 55 indicators for human resource empowerment in Islamic Azad University were identified through exploratory factor analysis, factor extraction method, principal component analysis and all indicators that have values Their extracted commonality was greater than 0.5, they were identified, also 9 components, after explaining the total variance remained in the analysis, and these factors explain almost 72 percent of the variance of the indicators of non-faculty human resource empowerment components in Islamic Azad University.

The findings of the second sub-question of the research: showed that according to the t calculated for each of the dimensions of empowerment including meaningfulness (9.525), sense of competence (8.408), right to choose (5.016), Effectiveness (3.209), participation (7.649), at the confidence level of 0.95, the null hypothesis that $H_0: M=3$ and the counter hypothesis $H_1: M \neq 3$ have a significant effect. According to the obtained findings, according to the positivity of the average difference (indicating that the average is more than 3), it can be concluded that the state of the identified dimensions of human resources empowerment in the Islamic Azad University is in a satisfactory state.

The findings of the third sub-question of the research show that according to the t calculated for the employee evaluation variable (39/542), at the confidence level of 0.95 the null hypothesis that $H_0: M=3$ and the counter hypothesis $H_1: M \neq 3$ has a significant effect. Therefore, according to the current situation, all variables are at a favorable level due to the positive average difference. It is worth mentioning that in the variable of employee evaluation, only the component of significance with calculated t is 44.093 with calculated t (2.601) at the confidence level of 95/95. 0 has significant values more than 5 hundredths, which can be concluded, the average for this component is not much different from the number 3 (test value) and for this case, the null hypothesis is confirmed and the status of this component in the studied society is not at a favorable level.

The findings of the fourth sub-question of the research: It showed that based on the confirmatory factor analysis, there is a significant effect between each component and each variable. Because based on the calculations, the factor loading of all components is more than 0.4 and is within acceptable limits. Also, considering that all values of the t statistic of the routes are greater than 2.58. Therefore, the evaluation variable is calculated with t (15.79) and the path coefficient is (0.91). have a significant effect on the employee empowerment variable in Islamic Azad University.

The findings of the fifth sub-question of the research: based on the obtained model fit indices (chi-square divided by the degree of freedom) with a value of (2.34), the mean root of the estimation error with a value of (0.045), adjusted fit with a value of (98.98) 0 and... it can be said that the model of this research has a good fit and the model estimated in the sample based on the observations corresponds to the expected model in the society. Undoubtedly, in order to realize the output of the model, which is to create the necessary opportunities to achieve the empowerment of employees, it is necessary to emphasize the dimensions, components and indicators of the model.

Therefore, the findings of the research show that out of 53 sub-components related to the main components, 36 indicators have a significant correlation with all 9 components in question.

Conclusion: The path analysis showed that the proposed model of 3 important factors including the stages of implementing the framework is meaningful (0.90), having the right to choose (0.92), being effective (0.92), and the competence component in the job (0.83) in increasing the abilities of speech Non-faculty human resources play a negative role.

Keywords: Evaluation, Professional Capability, Non-Faculty Human Resources.

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

ارائه مدلی جهت ارزیابی توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد استان تهران

لاله حیدری قادیکلایی: دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
مهدی کلانتری*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
علیرضا محمدی نژاد گنجی: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی جهت ارزیابی توانمندی حرفه‌های اعضای غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد استان تهران می باشد.

روش کار: روش پژوهش آمیخته کیفی و کمی است. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان غیر هیات علمی استان تهران (نفر ۳۰۶۹) که در سال ۱۴۰۱ در واحدهای دانشگاهی اشتغال داشتند می باشند. براساس جدول مورگان، ۳۴۵ نفر از جامعه مذکور انتخاب شدند. برای پیشگیری از افت احتمالی حجم نمونه ۴۵۰ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شد. برای این منظور ۶ دانشگاه در استان انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل پرسش نامه محقق ساخته شامل ۹ مولفه است. این مولفه ها و زیر مجموعه آنها به صورت پرسش نامه ای ساخته شد؛ پس از جمع اوری اطلاعات با استفاده از تحلیل عاملی و رگرسیون و برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳۴ محاسبه گردید.

نتایج: یافته های پژوهش نشان می دهد از ۵۳ زیر مولفه مرتبط با مولفه های اصلی ۳۶ نشانگر با کل ۹ مولفه مورد نظر دارای همبستگی معنی دار است.

نتیجه گیری: تحلیل مسیر نشان داد که مدل پیشنهادی از ۳ عامل مهم شامل مراحل اجرای چارچوب معنی دار بودن (۰/۹۰)، داشتن حق انتخاب (۰/۹۲)، موثر بودن (۰/۹۲)، و مولفه شایستگی در شغل (۰/۸۳) در افزایش توانمندی های حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی نقش منفی ایفا می کند.

واژگان کلیدی: ارزیابی، توانمندی حرفه ای، منابع انسانی غیر هیات علمی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

Email: Dr.mehdi.klnt@gmail.com

مقدمه

ویژگی سازمان های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است که دایما از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند، و این تغییرات را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. پیش بینی تغییرات با دقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی افزایش می یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، تواناسازی سازمان و کارکنان از طریق دانش و مهارتی است که به سرعت کهنه و منسوخ می شود. ما در این مطالعه نشان داده ایم که موانع پیش روی توانمند سازی منابع انسانی دانشگاه کدامند و چه تاثیری بر تامین خدمات در دانشگاه دارند. امروزه دانشگاه ها دارای نقش های اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و پژوهشی به طور درهم پیچیده و به هم پیوسته است. به دلیل تحولات مداوم و پیچیدگی هایی که جهان همواره به طور متناوب با آن روبروست؛ نظام های سیاسی، اجتماعی و بویژه نظام آموزش عالی بیش از دیگر نظام ها در معرض نقد و بررسی جامعه و افکار قوی قرار گرفته اند. گسترش علم و دانش بشری توجه و تاکید روزافزون بر کارکردهای سه گانه آموزش عالی یعنی تولید، انتقال و نشر یا اشاعه دانش بر کارآمدی نظام آموزش عالی و میزان مسئولیت پذیری و پاسخگویی آن در انجام رسالت فوق و استفاده بهینه از فرصت ها و منابع بررسی چالش های اساسی بستگی دارد. برنامه ریزی و ارزیابی در نظام دانشگاهی از جمله کارکردهای مدیریت آموزش عالی است. به منظور تحقق بخشیدن به هدف های این نظام باید کارکرد ارزیابی بر سایر کارکردهای مدیریت دانشگاه اشراف داشته باشد. این امر باعث می شود که با بهره گیری هر چه بیشتر از منابع، تحقق هدفهای مطلوب و مورد انتظار امکان پذیر می شود. ارزیابی در هر سازمانی جز ارکان اصلی حفظ و بقای سازمان محسوب می شود.

دانشگاه ها نیز نه فقط از این قاعده مستثنی نیستند بلکه از لحاظ رسالت تربیت نیروی انسانی، بیش از هر سازمانی نیازمند ارزیابی از عملکرد منابع انسانی غیر هیات علمی هستند (اسماعیلی ۱۳۹۳)

دانشگاه ها به عنوان مهم ترین نهاد آموزش و وظایف اراده آموزش های لازم به متقاضیان علم، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور، خلق و تولید دانش جدید و پیشبرد مرزهای علم و دانش را بر عهده دارند. امروزه در سطح بین المللی وظایف و رسالت های دانشگاه ها افزایش یافته است (راسل ایکاف ۱۳۸۶).

بر این اساس، نظر به اهمیت ارزیابی و ارتقا توانمندی، بر روی توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران هدف اساسی این مطالعه می باشد. بنابراین، سوال های این پژوهش عبارتند از: وضعیت توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران چگونه است؟ آیا می توان مدلی جهت ارزیابی توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران ارائه داد؟ شواهدی وجود دارد مبنی بر این که در ایران، دانشگاه ها در سطح مطلوب و قابل قبولی قرار نداشته اند و از سویی بر سر راه کیفیت آنها مسائل و مشکلات متعددی وجود دارد که منجر به پایین آمدن سطح کیفی آنها شده است. بهبود کیفیت تنها از طریق ایجاد یک فرهنگ رشد مداوم و ایجاد تغییرات مورد نیاز و تدریجی در نگرش و طرز تلقی کارکنان میباشد. بنابراین ضرورت دارد رهیافت ارزیابی را در سطح کلیه دانشگاه های کشور به کار ببریم تا بستر لازم جهت نهادینه شدن فرهنگ ارزیابی را در سطح کلیه دانشگاه های کشور به کار ببریم تا بستر لازم جهت نهادینه شدن فرهنگ ارزیابی و بهبود و ارتقا کیفیت در نظام آموزش عالی کشور مهیا گردد. اصولاً برای انجام ارزیابی می توان از الگوهای گوناگونی مانند تحقق هدف ها، ملاک های درونی، ملاک های برونی و تسهیل تصمیم گیری (مانند سیپ) استفاده کرد (بازرگان ۱۳۹۴)

مدیریت عملکرد و کمبود منابع لازم جهت اجرا و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد، آسیبهای رفتاری (عدم تعهد مدیران نسبت به مدیریت عملکرد، پائین بودن سطح دانش و آگاهی کارکنان نسبت به نظام مدیریت عملکرد، نبود مرور و بازبینی عملکرد و نبود فرهنگ سازمانی) و آسیبهای محیطی (عدم استفاده از نظرات ارباب رجوع در نظام مدیریت عملکرد و نبود قوانین جامع در ارتباط با نظام مدیریت عملکرد).

لوگمن و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان "تاثیر جو سازمانی بر عملکرد آموزشی مدیران" انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل، مدیران سازمانهای آموزشی بود. کافمن و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان "درک ساختار سازمانی بیش از فرم بندی آموزشی و موضوعی: درک ساختار سازمانی و خط قرمزها" انجام دادند. این پژوهش از نوع مروری بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که درک ساختار سازمانی و بایدها و نبایدهای قانونی در سازمان، بر سنجش عملکرد تاثیر بیشتری دارد نسبت به نحوه چینش و فرم بندی آموزشی در سازمان.

به طور کلی یکی از مسائل اساسی که دانشگاه ها و موسسه های آموزشی و پرورشی کشور با آن مواجه هستند، همانا فقدان سیستم های منسجم ارزیابی است در حقیقت فقدان روش های استراتژیک ارزیابی دانشگاه ها موجب ابهام عملکردی آنها گردیده است. نتایج این ابهام موجب ابهام کیفیت، عدم رقابت علمی بین دانشگاه ها، عدم رتبه بندی علمی در دانشگاه ها و موسسه های آموزش عالی بر اساس شاخص ها شده است.

با انجام این پژوهش دانشگاه ازاد اسلامی صاحب مدلی می شود که به مدد آن می تواند ارزیابی توانمندی های حرفه ای اعضای غیر هیات علمی در ابعاد فلسفه اهداف و راهکارهای مدیریتی، شفاف سازی روابط انسانی - فرا شناختی صورت پذیرد.

با توجه به موارد مذکور اهداف این پژوهش را میتوان در سه قسم مورد بررسی قرار داد:

ارزیابی و یا سنجش عملکرد فرایندی است که به وسیله آن یک مدیر رفتارهای کاری کارکنان را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای از پیش تعیین شده ارزیابی می کند و آنها را به اطلاع کارکنان سازمان می رساند. یک سیستم ارزیابی عملکرد، سنجش عملکرد مدیران و کارکنان و جمع آوری اطلاعات برای کاربردهای مانند پرداخت حقوق و مزایا، برنامه ریزی نیروی انسانی و آموزشی و بهسازی می باشد. اسماعیل زاده و افجه در سال ۱۳۹۶ در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی در عملکرد سازمان های تحقیقاتی نشان داد که از نظر عملکرد، روش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به روش سنتی برتری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمونهای فرعی اصلی می توان چنین نتیجه گیری کرد که سازمان هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) را با توجه به نگرش برتر دنبال می کنند نسبت به سازمان هایی که این فعالیت را انجام نمی دهند (سازمان های سنتی یا THRM) عملکرد بهتری دارند یا استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد سازمان های می گردد (اسماعیل زاده و افجه ۱۳۹۶).

رفیع زاده و میر سپاسی (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان "طراحی مدل سنجش مدیریت عملکرد با تأکید بر آموزش عالی" انجام دادند. این پژوهش از نوع کیفی بوده و در بین کارکنان نظام برنامه ریزی آموزش عالی کشور انجام پذیرفته است. نجفی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان "آسیب شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی" انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش نشان داده است که آسیبهای نظام مدیریت عملکرد کارکنان در قالب مدل سه شاخگی عبارتند از: آسیبهای ساختاری (سیستم سنجش عملکرد نامناسب، نبود پیوند میان سیستم حقوق و پاداش و مدیریت عملکرد، عدم استفاده از فناوری اطلاعات در نظام

با اعمال هماهنگی های لازم، پرسشنامه ها در بین نمونه های آماری توزیع و جمع آوری شد و مجموع داده های جمع آوری شد.

برای بررسی روایی ابزارهای پژوهشی از روش استفاده شد. یکی بر روی محتوایی ابزارهاست لذا می توان به روایی محتوایی آنها که برگرفته از نظریه ها و پژوهش های موجود است استفاده کرد. ثانيا مولفه ها در اختیار ۲۰ نفر قرار گرفت و با اظهار نظر متخصصان صلاح فرم نهایی آن برای اجرا آماده شد. علاوه بر این به منظور حصول بیشتر از روایی سازه ابزارها پس از جمع آوری اطلاعات با استفاده از تحلیل عاملی به روش مولفه های اصلی و چرخش آنها که خلاصه در زیر آمده است آزمون کرویت بارتلت $p > 0.00$ نشان داد که قابلیت تحلیل عاملی دارد. پس از انجام مراحل تحلیل و چرخش واریانس ۹ عامل به دست آمد که در مجموع ۰/۷۹۵ درصد واریانس مورد مطالعه را تبیین می کند و به عبارتی دیگر ابزارها تقریباً ۷۹ درصد واریانس متغیرهای مورد نظر اشیا هستند.

برای بررسی اعتبار هر یک از ۹ مولفه پس از تکمیل پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. و جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگورف-اسمیرنوف استفاده شد که در جدول ۱ آمده است. آزمون مذکور نشان می دهد که توزیع نمره های گروه نمونه در بیشتر موارد توزیع نرمال می باشد.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با شماره پروپزال ۳۰۸۵۸۱۶ ثبت شد.

درک، فهم و برر سی توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران تعیین چگونگی کمک به ارتقا توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران. مقایسه توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران.

مواد و روش ها

روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی متوالی؛ برحسب زمان گردآوری داده در سال ۱۴۰۱، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده ها و یا ماهیت و روش پژوهش در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و در بخش کیفی آمیخته (کمی - کیفی) بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران بودند که به عنوان مصاحبه شونده با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شدند. گروه دوم از جامعه آماری شامل ۳۰۶۹ نفر بود. با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای و محاسبه حجم نمونه ۳۴۵ نفر بعنوان نمونه کمی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش:

۱. روش اسنادی (کتابخانه ای): در این روش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه های اطلاعاتی جمع آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شده است.

۲. روش میدانی: این بخش به دو شیوه انجام شده است: ابتدا برای انجام مصاحبه های نیمه ساختاریافته به صورت هدفمند تعدادی از خبرگان دانشگاهی و سازمانی انتخاب شده و پس از اعمال هماهنگی های لازم در محل کار آنها حضور یافته و با آنها مصاحبه به عمل آمد. سپس برای جمع آوری داده های مورد نیاز در بخش کمی

جدول ۱. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف
Table1. Kolmogorov-Smirnov test

کولموگروف-اسمیرنوف			مؤلفه	متغیر
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره		
۱۳۴/۰	۳۴۵	۱۲۱/۰	معنی دار بودن	توانمند سازی
۰۸۷/۰	۳۴۵	۱۰۰/۰	شایستگی در شغل	
۱۵۵/۰	۳۴۵	۱۳۴/۰	داشتن حق انتخاب	
۱۵۷/۰	۳۴۵	۱۳۵/۰	مؤثر بودن	
۲۷۰/۰	۳۴۵	۱۵۶/۰	مشارکت با دیگران	
۱۶۱/۰	۳۴۵	۱۲۹/۰		توانمند سازی
۱۰۸/۰	۳۴۵	۱۶۳/۰	دانش و کیفیت کار	ارزیابی کارکنان
۱۴۹/۰	۳۴۵	۲۱۹/۰	ابتکار عمل	
۱۱۳/۰	۳۴۵	۱۶۴/۰	همکاری	
۱۲۳/۰	۳۴۵	۱۷۸/۰	رهبری	
۱۲۳/۰	۳۴۵	۱۸۱/۰		

یافته ها

سوال اول پژوهش:

منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران چه درکی از توانمندی حرفه ای دارند؟

تحلیل پاسخ های جمع آوری شده از پرسشنامه خبرگان به این سوال جواب داد. شایان ذکر است که با ۲۰ خبره در این زمینه براساس مصاحبه نیمه ساختار یافته با

۵ سوال مصاحبه شد. همچنین با توجه به چک لیست تهیه شده مفاهیم اولیه استخراج و کد گذاری های انجام شد که نشان داد نمونه های آماری همه درک بالایی از توانمندی های منابع انسانی و چگونگی افزایش آن در دانشگاه و نحوه ارزیابی هریک از مؤلفه ها دارا بودند.

سوال دوم پژوهش:

چگونه می توان به ارتقا توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران کمک کرد؟

جدول ۲. بررسی آزمون t و درجه آزادی ابعاد پژوهش

Table 2. Examining the t-test and the degree of freedom of research dimensions

ارزش آزمون = ۳						
ابعاد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری (دودامنه)	اختلاف میانگین		فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف حد بالا
				حد پایین	حد بالا	
معنی دار بودن	۵۲۵/۹	۳۱۹	۰۰۰/۰	۴۰۶/۰	۳۲۲/۰	۴۹۰/۰
احساس شایستگی	۴۰۸/۸	۳۱۹	۰۰۰/۰	۳۴۸/۰	۲۶۷/۰	۴۳۰/۰
داشتن حق انتخاب	۰۱۶/۵	۳۱۹	۰۰۰/۰	۲۴۰/۰	۱۴۶/۰	۳۳۴/۰
احساس مؤثر بودن	۲۰۹/۳	۳۱۹	۰۰۰/۰	۱۵۰/۰	۰۵۸/۰	۲۴۲/۰
مشارکت با دیگران	۶۴۹/۷	۳۱۹	۰۰۰/۰	۳۳۴/۰	۲۴۸/۰	۴۲۰/۰

جدول ۳. بررسی متغیر ارزیابی کارکنان

Table 3. Review of employee evaluation variable

ارزش آزمون = ۳							
متغیر	مؤلفه	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین		بازه اطمینان
					حد پایین	حد بالا	
ارزیابی کارکنان	دانش و کیفیت کار	۹۰۶/۳۷	۳۴۴	۰۰۰/۰	۳۳۵/۱	۲۶۶/۱	۴۰۴/۱
	ابتکار عمل	۴۲۶/۳۵	۳۴۴	۰۰۰/۰	۱۵۸/۱	۰۶۵/۱	۲۵۱/۱
	همکاری	۷۹۱/۳۵	۳۴۴	۰۰۰/۰	۳۱۵/۱	۲۴۲/۱	۲۸۸/۱
	رهبری	۰۷۸/۳۶	۳۴۴	۰۰۰/۰	۳۴۹/۱	۲۷۵/۱	۴۲۲/۱
	ارزیابی کارکنان	۳۰۲/۳۶	۳۴۴	۰۰۰/۰	۲۸۹/۱	۲۱۲/۱	۳۶۶/۱

رتبه بندی مولفه ها با توجه به میزان اهمیت، بدین ترتیب بود که: داشتن حق انتخاب با ضریب مسیر ۹۲/۰، موثر بودن ۹۲/۰، مشارکت با دیگران ۹۱/۰، معنی دار بودن ۹۰/۰، شایستگی در شغل ۸۳/۰.

سوال سوم پژوهش:

آیا بین توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران در معاونت های مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال با توجه به تحلیل عاملی انجام شده و آزمون t هر یک از مولفه ها با توجه به تسهیل کننده ها در این راستا با توجه به سطح معناداری بدست آمده از تجزیه و تحلیل های آماری می توان نتیجه گرفت که با معنی دار کردن شغل و داشتن حق انتخاب بر شایستگی شغل و همکاری و ابتکار عمل آنها افزون کرد. با توجه به ضرایب تعیین شده و مدل ساختاری در حالت معناداری بدست آمده در این راستا برآزش مدل و تحلیل مسیر انجام گرفته که وضعیت رتبه بندی مولفه ها به شرح ذیل در جدول آمده است.

جدول ۴. بررسی متغیر واحد کار

Table 4. Work unit variable review

واحد کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
آموزش	۷۲	۶۵	۱۲/۱۱				
پژوهش	۷۱	۲۳/۶۳	۲۴/۱۴				
دانشجویی	۶۸	۶۴	۱۳/۱۱	۶۵/۰	۳۴۴	۵۱/۰	۷۶/۱
فرهنگی	۶۷	۶۴	۱۳/۱۱				
اداری	۶۶	۲۴/۶۴	۲۵/۱۴				

مولفه مورد نظر دارای همبستگی معنی دار است. تحلیل مسیر نشان داد که مدل پیشنهادی از ۳ عامل مهم شامل مراحل اجرای چارچوب معنی دار بودن (۰/۹۰)، داشتن حق انتخاب (۰/۹۲)، موثر بودن (۰/۹۲)، و مولفه شایستگی در شغل (۰/۸۳) در افزایش توانمندی های حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی نقش منفی ایفا می کند.

دانشگاه ها به عنوان مهم ترین نهاد آموزشی وظایف ارائه آموزش های لازم به متقاضیان علم، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور، خلق و تولید دانش جدید و پیشبرد مرزهای علم و دانش را بر عهده دارند.

دانشگاه ها یکی از مهم ترین عوامل توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جوامع به شمار می روند. زیرا تربیت و آماده سازی نیروی انسانی متخصص جهت اداره امور کشور، انجام تحقیقات در زمینه های مختلف علوم و فنون به منظور اشاعه و گسترش مرزهای علم و دانش و انجام خدمات پشتیبانی از جمله کارکردهای مهم آن است.

چون متغیر واحد های کار (آموزش- پژوهش- دانشجویی- فرهنگی- اداری) ۵ حالت و متغیر توانمندی به صورت فاصله ای می باشد، جهت بررسی تعادل ۵ میانگین از آزمون t مستقل استفاده و مطابق جدول میانگین توانمندی برای کارکنان پژوهش ۶۳/۲۳ با انحراف معیار ۱۴/۲۴ و برای کارکنان آموزش ۶۵ با انحراف معیار ۱۱/۱۲ و دانشجویی و فرهنگی ۶۴ با انحراف معیار ۱۴/۲۵ و کارکنان اداری ۶۴/۲۴ با انحراف معیار ۱۴/۲۵ می باشد و سطح معناداری آزمون $p=0/51$ که بالای ۰/۰۵ می باشد بنابراین تفاوت معنی داری بین توانمندی کارکنان در معاونت های مختلف وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی جهت ارزیابی توانمندی حرفه ای اعضای غیر هیات علمی دانشگاه های آزاد استان تهران می باشد. یافته های پژوهش نشان می دهد از ۵۳ زیر مولفه مرتبط با مولفه های اصلی ۳۶ نشانگر با کل ۹

یافته های پژوهشگرانی چون منون (۲۰۰۱)، کینلا (۲۰۰۸)، جهانیان (۱۳۸۶) نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این فرضیه را حمایت می کند.

یافته های حاصل از سوال سوم فرعی پژوهش: نشان می دهد که با توجه به t محاسبه شده برای متغیر ارزیابی کارکنان (۳۹/۵۴۲)، در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر که $H_0: M = 3$ و فرض خلاف $H_1: M \neq 3$ دارای تاثیر معناداری می باشد. براین اساس وضعیت موجود همه متغیرها، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین در سطح مطلوبی قرار دارند شایان ذکر است در متغیر ارزیابی کارکنان صرفاً مولفه معنادار بودن با t محاسبه شده ۴۴/۰۹۳ با t محاسبه شده (۲/۶۰۱) در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای مقادیر معناداری بیشتر از ۵ صدم می باشد که می توان چنین نتیجه گرفت، میانگین برای این مولفه اختلاف چندانی با عدد ۳ (مقدار آزمون) نداشته و برای این مورد فرض صفر تأیید و وضعیت این مولفه در جامعه مورد مطالعه در سطح مطلوبی قرار ندارند.

پژوهش افرادی چون ماکس ول (۲۰۰۵) و طاهری (۱۳۸۸) نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این فرضیه را حمایت می کند.

یافته های حاصل از سوال فرعی چهارم پژوهش: نشان داد که براساس تحلیل عاملی تأییدی، تاثیر معناداری بین هر مولفه با هر متغیر وجود دارد. زیرا براساس محاسبات انجام شده، بار عاملی تمام مولفه ها بیشتر از ۰/۴ و در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین با توجه به اینکه کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگتر از ۲/۵۸ هستند. لذا متغیر ارزیابی با t محاسبه شده (۱۵/۷۹) و ضریب مسیر (۰/۹۱). بر متغیر توانمند سازی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر معناداری را دارند. یافته های حاصل از این سوال با یافته های پژوهشگرانی چون لیتی (۲۰۰۸) و صائبی (۱۳۸۱)، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این فرضیه را حمایت می کند.

یافته های حاصل از سوال فرعی پنجم پژوهش:

این پژوهش از یک نظر توصیفی می باشد زیرا به توصیف و استخراج مولفه ها و عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی حرفه ای منابع انسانی غیر هیات علمی دانشگاههای استان تهران از دید آنان می پردازد. از سوی دیگر پژوهش اکتشافی تلقی می گردد زیرا به تدوین یک مدل معطوف است.

یافته های حاصل از سوال اول فرعی پژوهش:

نشان می دهد که ۵۵ شاخص برای توانمند سازی منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد شناسایی قرار گرفتند، روش استخراج عاملها، تحلیل مولفه اصلی و همه شاخص هایی که مقادیر اشتراک استخراجی آنها بزرگتر از ۰/۵ بوده اند، شناسایی گردیدند، همچنین ۹ مولفه، پس از تبیین واریانس کل در تحلیل باقی ماندن که این عوامل تقریباً ۷۲ درصد واریانس شاخصهای مولفه های توانمند سازی منابع انسانی غیر هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی را تبیین می کنند.

یافته های پژوهشگرانی چون منون (۲۰۰۱)، کوئین و اسپریتزر (۱۹۹۹)، کینلا (۲۰۰۸)، زارع بنادکوکي (۱۳۸۸)، محمدی (۱۳۸۸)، جهانیان نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این فرضیه را حمایت می کند.

یافته های حاصل از سوال دوم فرعی پژوهش:

نشان داد که با توجه به t محاسبه شده برای هر یک از ابعاد توانمند سازی شامل معنی دار بودن (۹/۵۲۵)، احساس شایستگی (۸/۴۰۸)، حق انتخاب (۵/۰۱۶)، موثر بودن (۳/۲۰۹)، مشارکت (۷/۶۴۹)، در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر که $H_0: M = 3$ و فرض خلاف $H_1: M \neq 3$ دارای تاثیر معناداری می باشد. براساس یافته های بدست آمده نشان می دهد که با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتر از ۳ می باشد) می توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد شناسایی شده توانمندی سازی منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی در حالت رضایت بخش قرار دارد

- تقویت و پرورش روحیه فداکاری، جوانمردی و نوع دوستی در کارکنان

References

Abdullahi B. (2006). "The role of self-efficacy in empowering employees", *Tadbir scientific-educational monthly*, No. 168. [In Persian].

Abtahi H, Abbasi A. (2017). "Employee Empowerment" (Tehran: Management Research and Training Institute, *Khurshid Publishing*. [In Persian].

Bostani Amlashi T. (2009). "Empowerment and its implementation methods in the organization", *Tehran: Third Human Resource Empowerment Conference*. [In Persian].

Daft Richard L. (2016). "Organization Theory and Design", *United States: South-Western college*.

Jahanian R. (2007). "Investigation of the dimensions of the empowerment of educational managers in order to provide a suitable framework for the managers of elementary and middle schools in the country", "Specialized doctoral dissertation in the field of educational management", *Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Branch*. [In Persian].

Khalili Shurini S. (2004). "Research Methods in Human Sciences", 3rd edition, (Tehran: Yadvareh Kitab Publications. [In Persian].

Kinella Denis C. (2008). "Empowerment of Human Resources", translated by Mehdi Irannejad Parisi and Masoom Ali Salimian, second edition, *Tehran: Madirean Publishing House, 2017*. [In Persian].

Litie N. (2008). Thaddeus and Linus Teku Fon and Gbolahan Awomodu, "Top Management Commitment and Empowerment of Employees in TQM

براساس شاخص های برازش مدل بدست آمده (خی دو تقسیم بردرجه آزادی) با مقدار (۲/۳۴) ریشه میانگین خطای برآورد با مقدار (۰/۰۴۵)، برازندگی تعدیل یافته با مقدار (۰/۹۸) و... می توان گفت که مدل این پژوهش برازش مناسبی دارد و مدل تخمین زده شده در نمونه براساس مشاهدات با مدل مورد انتظار در جامعه مطابقت دارد. بی شک برای تحقق برون داد مدل که ایجاد فرصت های لازم جهت رسیدن به توانمند سازی کارکنان است، تاکید برابعاد، مولفه ها و شاخص های تشکیل دهنده مدل امری ضروری است. که با یافته هایی چون پژوهش افرادی همچون لیتی (۲۰۰۸)، کینلا (۲۰۰۸)، ماکس ول (۲۰۰۵)، صائبی (۱۳۸۱)، زارع بناد کوکی (۱۳۸۸)، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این فرضیه را حمایت می کند.

از جمله نقاط ضعف پژوهش می توان به محدود بودن جامعه آماری به دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران اشاره کرد و در همین باب پیشنهاد داد این پژوهش با همین عنوان در جوامع دیگر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین موضوع بروز، جامع و کاربردی پژوهش را می توان از نقاط قوت پژوهش حاضر دانست.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر می توان پیشنهادهای را جهت انجام برنامه های با کیفیت تر در اجرای مدل توانمند سازی در دانشگاه ارائه داد که عبارتند از:

- ارائه یک برنامه ریزی جامع در ارتباط با ارتقا وضعیت

ارزیابی توانمندی کارکنان در سطح کل دانشگاه

- ارزشیابی مداوم از خدمات ارائه شده توسط کارکنان انجام گیرد

- از عملکردهای مطلوب تر حوزه ها و واحدهای دانشگاهی در فواصل زمانی منظم تجلیل و با اختصاص تسهیلات ویژه برای آنها نسبت به ایجاد انگیزه برای سایر حوزه ها اقدام شود.

- افزایش سطح خشنودی شغلی کارکنان با استفاده از مکانیسم های مناسب در حقوق و مزایا

- Quinn R and Gretchen S. (1999). "The Road To Empowerment: Question Every Leader Should Consider", *Marshall School of Business University of Southern California*.
- Ratmawati D. (2007). "Managerial Competency and Management Commitment to Employee Empowerment: Banking Companies Case", *Proceeding of the 13 Th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia*.
- Ravichandran S and Shirley G. (2007). "To Empower or not Empower: The Case of Student Employed in One Midwestern University's Dining Services", *United States: Kent State University*.
- Sabzikaran E. (2009). "Investigation of the factors that create the feeling of psychological empowerment of human resources: the case study of Iran's National Oil Products Distribution Company - Tehran region", *Tehran: Third Human Resources Empowerment Conference*. [In Persian].
- Saebi M. (2002). "Trends and challenges of human resource management in the government sector", *Modares Humanities Quarterly*, Vol. 6. [In Persian].
- Samad S. (2007)/ "Social Structural Characteristics and Employee Empowerment: The Role of Proactive Personality", *International Review of Business Research Paper*, Vol. 3, No. 4, Pp. 254-264.
- Sayer K and Lynda H. (2004). "Empowerment in Business Process Reengineering: An Ethnographic Study of Implementation Discourses", *Sydney, University of Technology*.
- Taheri N. (2009). "Evaluation of the current situation of human resources development and formulation of productivity strategies: the case study of Ipco company", "Master's Implementation" *Universit College of Boras*.
- Maxwell James R. (2005). "Management of Employee Empowerment", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Jan.
- Menon Sanjay T. (2001). "Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach", *Clarkson University.Box 5790, Potsdam*.
- Mirzaei Daryani Sh. (2009). "Empowerment of Human Resources and Change Management", *Tehran: Third Conference on Empowerment of Human Resources*. [In Persian].
- Mohammadi H. (2009). "The role and position of human resource empowerment in Iran's administrative system", *Tehran: The Third Human Resource Empowerment Conferenc*. [In Persian].
- Mohammadi P. (2009). "Informal learning and its role in psychological empowerment of employees", *Tehran: Third Human Resources Empowerment Conference*. [In Persian].
- Momeni M, Faal Qayyomi A. (2007). "Statistical analyzes using SPSS", *Tehran: Kitab No*. [In Persian].
- Ongori H. (2009). "Managing Behind The Scenes: A View Point on Employee Empowerment", *African Journal of Business Management*, Vol. 3, No. 1, Pp. 9-15.
- Pour Safar A, Hosseini S R. (2009). "Empowerment: Concepts, Theories and Consequences", *Tehran: Third Human Resources Empowerment Conference*. [In Persian].
- Qadirian A A. (2003). "Learning groups, the axis of learning and development of human resources", *New Journal of Cognitive Sciences*, Vol. 5, No. 2. [In Persian].

Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing“, *United States: A&T State University, North Carolina*.

Zare Benadkoki M R. (2009). "The role of employee empowerment in the successful implementation of TQM in organizations", (Tehran: Third Human Resource Empowerment Conference. [In Persian].

Thesis of Executive Management", *Tehran: Industrial Management Organization*. [In Persian].

Talebian A. (2009). "Comprehensive model of human resources empowerment", "*Tadbir scientific-educational monthly*", No. 203. [In Persian].

Ugboro Isaiah O. (2006). "Organizational Commitment, Job Redesign, Employee