

ارائه مدلی به منظور ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی فاطمه معصومه حسینی کاشانی^۱؛ دکتر علیرضا چناری^{۲*}، دکتر امینه احمدی^۳؛ دکتر کورش پارسا معین^۴

تاریخ دریافت: ۹۸/۷/۴ صص ۲۲۲-۲۰۳ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۲۶

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدلی به منظور ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع کاربردی بود و در آن از رهیافت ترکیبی (کمی - کیفی) استفاده گردید. در بخش کمی جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بودند که تعداد آنان ۵۶۳۳ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و ساده و جدول مورگان به میزان ۳۲۲ نفر انتخاب و به‌منظور گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد. روایی ابزار اندازه‌گیری به صورت روایی محتوا و سازه مورد تایید قرار گرفت. و به منظور سنجش پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب کلی آن ۰/۸۹ بود. تحلیل داده‌ها در بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی و جهت ارائه مدل نهایی تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی آل اس استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ابعاد توانمندسازی حرفه‌ای عبارتند از اعتمادسازی، تیم‌سازی، دانش، ارتباطات و فرهنگ سازمانی. و شاخص‌های تراز جهانی عبارتند از: بعد پژوهشی، بعد آموزشی، بعد پژوهش در ارتباط با مقالات، کنفرانس‌های بین‌المللی و بعد وجهه بین‌المللی. بر اساس این ابعاد و مولفه‌ها مدلی ارائه شد که برازش آن مناسب بود.

کلید واژه‌ها: توانمندی‌های حرفه‌ای، تراز جهانی، اعضای هیأت علمی.

۱ - دانش آموخته دکتری گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران جنوب، ایران.

۲ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۳ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران جنوب، ایران

۴ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت اعضای هیأت علمی و دانشجویان در سطح ملی و بین‌المللی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری در آن با همدیگر رقابت می‌کنند، آنها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه داشتن اعضای هیأت علمی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد جامعه‌اند (Salimi et al, 2015).

صاحب نظران بر دو زمینه رهبری و دانشوری در برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی تأکید کرده‌اند. برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی می‌بایست به مفاهیمی چون آموزش و پرورش، مرشدی، دانشوری، پژوهش، خدمات اعضای هیأت علمی و مهارت‌های رهبری تمرکز کنند (Mabini and Abbaspour, 2014).

از این رو شاخص‌ترین ویژگی‌های یک دانشگاه تراز جهانی نقش‌آفرینی در اقتصاد دانش بنیان و تجاری‌سازی علم تولیدی، نقش‌آفرینی در جامعه و پاسخگویی به نیاز جامعه خودش، دارا بودن رتبه‌های مناسب در رتبه‌بندی جهانی و دارا بودن مدیریت استراتژیک می‌باشد (Nasiri et al, 2012).

ارتقای توانایی در ادبیات مدیریتی با مفهوم توانمندسازی شناخته می‌شود. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود و لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر منابع با ارزش انسانی است. برابر آخرین آمار رسمی منتشر شده از سوی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال ۱۳۹۰ تعداد کل مدرسان دانشگاهی ۲۱۸۳۶۸ نفر (آموزشگر دانشگاهی) به صورت تمام‌وقت و پاره‌وقت در موسسات آموزش عالی کشور بوده است. از این تعداد ۳۲/۶ درصد به صورت تمام‌وقت و ۵۱/۳ درصد در دانشگاه‌ها و موسسات عالی دولتی به تدریس اشتغال داشته‌اند، توزیع درصد اعضای هیأت علمی تمام‌وقت موسسات آموزش عالی کشور با توجه به مرتبه علمی شامل ۴/۲ درصد استاد، ۰/۹ درصد دانشیار، ۳۹/۳ درصد استادیار، ۰/۴۵ درصد مربی بوده‌اند (Frostkhah, 2011). هرچند این نسبت‌ها در فاصله دهه ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۶ شمسی به طرف ارتقای هرم اعضای هیأت علمی تغییر یافته است، اما ارتقای مستمر توانمندی آنان با تراز جهانی در هزاره سوم ضروری است با توجه به این امر از سوی دیگر در تراز جهانی، ۲۵ درصد از اعتبارات طرح‌های مشترک مورد تفاهم میان دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی با دستگاه‌های دولتی و نهادهای عمومی، به تحقیقات مشترک بین‌المللی اختصاص یافته است و بهره‌گیری از ظرفیت‌های آزمایشگاهی و انسانی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی معتبر دنیا برای این طرح‌ها، در اولویت قرار گرفته است (Vahidizadeh et al, 2017). مطالعات نشان می‌دهد علیرغم وجود استراتژی‌های مشترک در جهان، شناسایی فرآیندها و سازو کارهای مختلف منطبق بر این رویکردها آسان نیست. اصلاحات آموزش در خلاء اتفاق

نمی‌افتد و تجزیه و تحلیل کامل کارکرد یک دانشگاه تراز جهانی باید در اکوسیستمی که در آن، دانشگاه تکامل می‌یابد، مورد بررسی قرار گیرد. این اکوسیستم شامل عناصر محیط کلان، رهبری در سطح ملی، حکمرانی و چارچوب نظم‌دهنده چارچوب تضمین کیفیت، منابع مالی و مشوق‌ها، ساز و کار تولید، دسترسی به اطلاعات، مکان و زیرساخت‌های دیجیتالی و ارتباطات از راه دور است (Salmi, 2011).

از این رو، یک دانشگاه با تراز جهانی، زمانی به عنوان یک دانشگاه درجه یک شناخته می‌شود که دارای رشته‌های درجه یک، آموزش درجه یک، منابع دانشجویی درجه یک، توسعه استعداد درجه یک، رتبه یک در پژوهش‌های آکادمیک، ساختارهای عملیاتی و اداری درجه یک، ظرفیت و توان مالی قوی و زیرساخت‌های فناورانه باشد. علاوه بر این دانشگاه‌های درجه یک می‌بایست سهم بسیار قابل توجه‌ای نیز در توسعه کشور داشته باشند (Zare et al, 2016).

بنابراین با توجه به اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها در پیشبرد رسالت‌ها و مأموریت‌های نظام آموزش عالی از یک سو و شکل‌گیری تغییرات سریع در فناوری‌ها و چالش‌های پیش روی هر موسسه آموزشی که کلیت نظام و از جمله اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همواره نیاز است که تدابیری برای توسعه و بهسازی مستمر کلیت این نظام و به طور مشخص ارتقای توانمندی‌ها، قابلیت‌های علمی و مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر اساس تراز جهانی دانشگاه‌ها مورد توجه قرار بگیرد.

پیشینه پژوهشی

- اینگرید و همکاران (Ingrid et al, 2017) در پژوهشی با عنوان «تحول در آموزش عالی برای توسعه پایدار» با هدف توسعه حرفه‌ای مربیان دانشگاه در سراسر جهان به بررسی انتقادی از چالش‌های توسعه حرفه‌ای آن‌ها پرداخته‌اند. جامعه آماری برای شناسایی چالش‌ها؛ مراکز برتر آموزش عالی ۳۳ کشور بود. این پژوهش با بررسی انتقادی از عملکردهای موجود؛ چارچوب‌های سیاست بین‌المللی و ادبیات مربوط به آموزش برای توسعه پایدار، نتایجی را برای توسعه حرفه‌ای در آموزش عالی فراهم کرده است. در این پژوهش خلاقیت و نوآوری مراکز آموزش عالی سراسر جهان جهت ارتقای توانایی مربیان در راستای توسعه پایدار از جمله فعالیت‌های علمی در سطح فردی، انضباطی و نهادی را بررسی کرده است. روش اجرای پژوهش؛ انتخاب و به کارگیری یک فرآیند دقیق مطالعه موردی که توسط یک گروه کارشناس بین‌المللی انجام شده و نتایج حاکی از آن است که ابتکارات و نوآوری‌ها در دانشگاه‌های مورد مطالعه با هدف ایجاد تغییر در آموزش برای توسعه پایدار بوده و نه صرفاً تهیه و تدوین محتوا در مورد فرصت‌های یادگیری برای توسعه پایدار. از سوی دیگر به کارگیری ابتکارات برای یادگیری حرفه‌ای به

پایبندی مشارکت شرکت کنندگان در آموزش توسعه پایدار بستگی دارد. با این حال، برخی دانشگاه ها در حال حاضر فاقد ظرفیت برای ادغام آموزش برای توسعه پایدار با شیوه های آموزشی استادان و روش تدریس آن ها و نیز آموزش کارکنان دانشگاهی هستند. مهم ترین نتیجه پژوهش وابسته به چالش های مربوط به چشم انداز دانشگاه است که در آموزش برای توسعه پایدار تأثیرگذار است.

- بیاسوتی و همکاران (Biasooti et al, 2017) در پژوهشی با عنوان «آموزش کارکنان دانشگاهی برای تغییر برنامه درسی در خصوص توسعه پایدار» به ارائه یک تجربه پیشرفت حرفه ای کارکنان دانشگاهی در چارچوب یک پروژه بین المللی تمپوس با تمرکز بر تغییر برنامه های دانشگاه برای رسیدگی به توسعه پایدار پرداخته اند. این پروژه شامل بازنگری برنامه های درسی برای تکمیل اصول پایه توسعه در دوره های دانشگاهی است. روش پژوهش مبتنی بر رویکرد کیفی و استفاده از گروه های کانونی کارکنان دانشگاهی که در این پروژه شرکت داشتند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که تجدید نظر در برنامه های درسی به شرکت کنندگان فرصتی برای بحث در مورد اصول، روش های تدریس، فرآیندها و روش های آموزش در برنامه -آموزش در خصوص توسعه پایدار ارائه می دهد. هم چنین چندین استراتژی در دوره بازبینی برنامه های آموزشی مانند نگرش مثبت به استراتژی های فراشناختی و رویکرد هدفمند به برنامه ریزی برنامه درسی بدست آمده است. علاوه بر این، در این پروژه کارکنان مجبور به بازنگری روش های تربیتی خود شده اند. براساس نتایج، این پروژه بر نگرش شرکت کنندگان، اصول و روش های تدریس، مهارت های طراحی دوره و روش های ارزیابی تأثیرگذار بوده است.

- لامبرچست و همکاران (Lambchest et al, 2017) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین توسعه حرفه ای و فرایندهای تغییر سازمانی به سمت پایداری در آموزش عالی با تمرکز ویژه بر توانمندسازی در فلاندرز بلژیک» بر مبنای یک رویکرد سازنده گرا، ترکیبی از بررسی ادبیات پژوهش، گزارش های کلیدی و نیز تحلیل اجتماعی-سیاسی به مطالعه پرداخته اند. روش پژوهش کیفی بوده و براساس مصاحبه تجربیات دست اول مربیان در موسسه آموزش عالی گردآوری شده است. نتایج حاکی از آن است که تمرکز بر توانایی ها، خلاقیت در جهت ایجاد تغییرات و شرایط سازمانی از عوامل مؤثر بر توسعه ای حرفه ای در آموزش عالی می باشد.

-آنافارتا و آپیدین (Anafarta & Apidin, 2016) در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین توانمندسازی و کارآمدی معلم و رهبری تحولی و پیشرفت تحصیلی دانش آموز" به این نتیجه رسید که کارایی تدریس فردی با هر کدام از مؤلفه های توانمندسازی و با پنج مؤلفه از نه مؤلفه رهبری تحولی رابطه معنادار دارد. نتایج رگرسیونی نیز نشان داده است که هیچ پیش بینی کننده معناداری برای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان وجود ندارد.

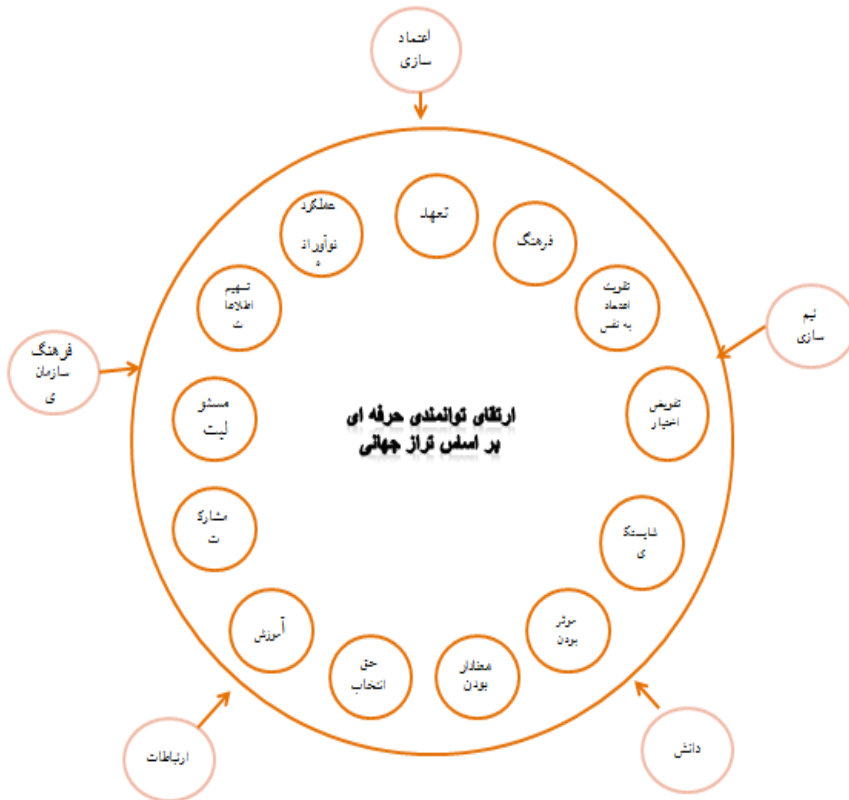
- حمیدی‌زاده و براموند (Hamidizadeh and Bramond, 2011)، پژوهشی تحت عنوان «طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و شایستگی حرفه‌ای» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد مولفه توانمندسازی با شایستگی حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد، هم‌چنین مدل مفهومی تحقیق پس از آزمون معادله ساختاری با داده‌ها برازش مطلوب داشت و توانمندسازی با اثر کلی ۰/۹۳ نقش معناداری در تبیین شایستگی حرفه‌ای کارکنان دارد.

- فضل‌الهی (Fazl elahi, 2011)، با دو پژوهش با عناوین «توسعه تولیدات علمی دانشگاه‌ها و اولویت‌بندی رهیافت‌های فرهنگی و مدیریتی، بررسی دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم» و «شناسایی و طبقه‌بندی موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان قم» نتایج نشان داد که، مهم‌ترین موانع تولید علم به ترتیب موانع انگیزشی، اقتصادی، اداری و بروکراتیک، خدمات علمی و پژوهشی و فردی مربوط به خدمات فنی و تخصصی هستند و تأکید آموزش محوری به جای پژوهش محوری، بی‌توجهی به انگیزه استادان برای مشارکت فعال در همایش‌های، نامناسب بودن فرایند تشویق اعضای هیأت علمی به انجام تحقیقات، و محدود بودن مراکز انتشار مقالات علمی از مهم‌ترین موانع تولید علم محسوب می‌شود.

سوال‌های پژوهش

گرچه مطالب فوق ضرورت‌های اساسی اجرای این طرح را نشان می‌دهد، لیکن به منظور بیان دقیق‌تر اجرای این پژوهش، محقق در صدد پاسخ به این سوال است که چه مدلی را می‌توان برای ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی ارائه کرد؟ برازش مدل به چه میزان است؟

مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) به صورت زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

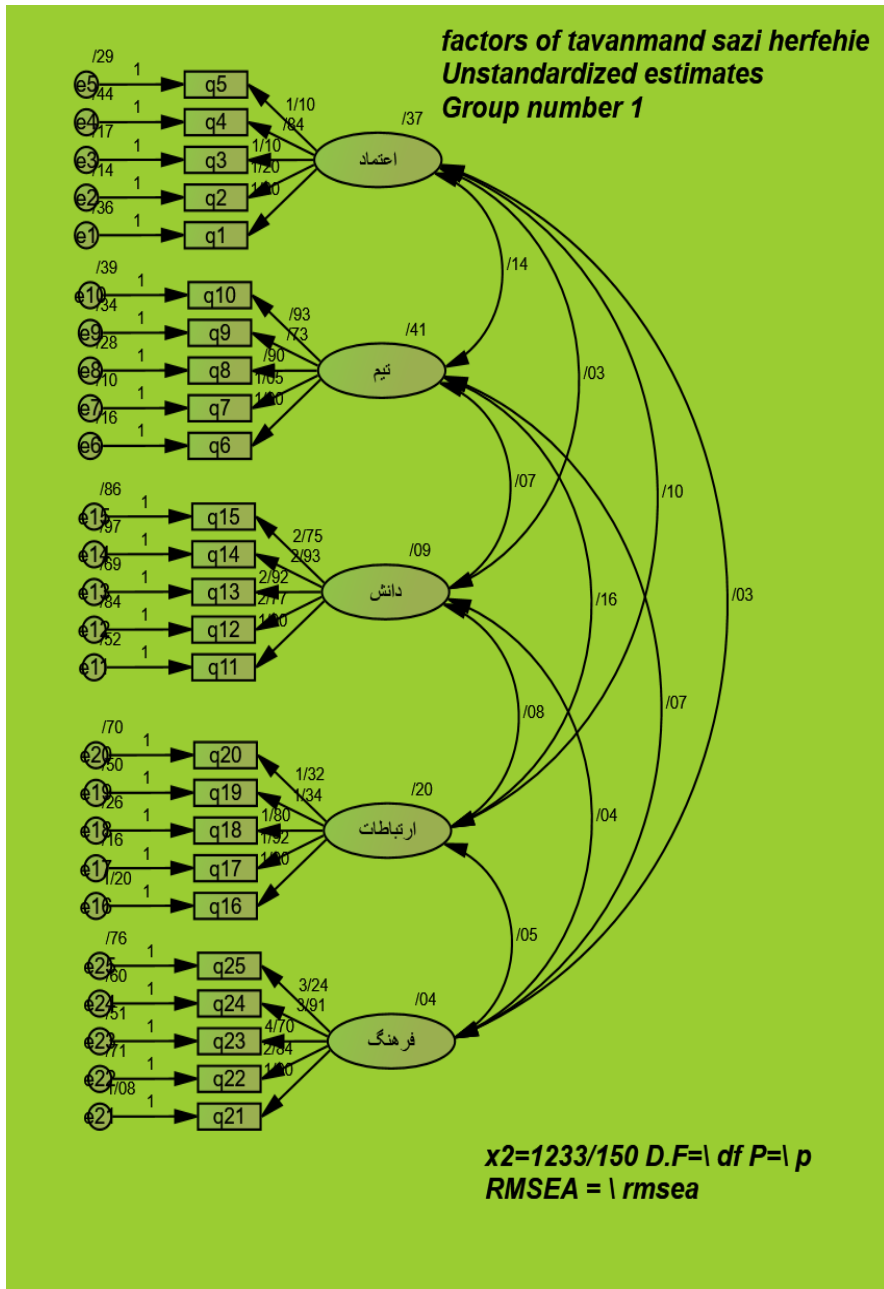
روش تحقیق

روش پژوهش ترکیبی و در آن از رهیافت (کمی - کیفی) استفاده شده است و به منظور زمینه‌یابی درباره موقعیت نامعین به گردآوری داده‌های کیفی پرداخته شد و سپس با رویکرد کمی پدیده‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. جامعه آماری در بخش کمی اعضای هیأت علمی شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در استان تهران بود که تعداد آنان براساس آمار کسب‌شده از سوی دانشگاه آزاد اسلامی بالغ بر ۵۶۳۳ نفر و در بخش کیفی ۸ نفر استادیار و ۸ نفر دانشیار (تا رسیدن به اشباع نظری) در زمینه توانمندی حرفه ای و ۴ نفر از معاونان و رؤسای دانشگاه‌ها، و برای نمونه گیری، در بخش کمی جدول مورگان ۲۹۴ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و مورد مصاحبه قرار گرفتند. جهت شناسایی مؤلفه‌های زیربنایی توانمندی‌های روسا و معاونین روش تحلیل عاملی

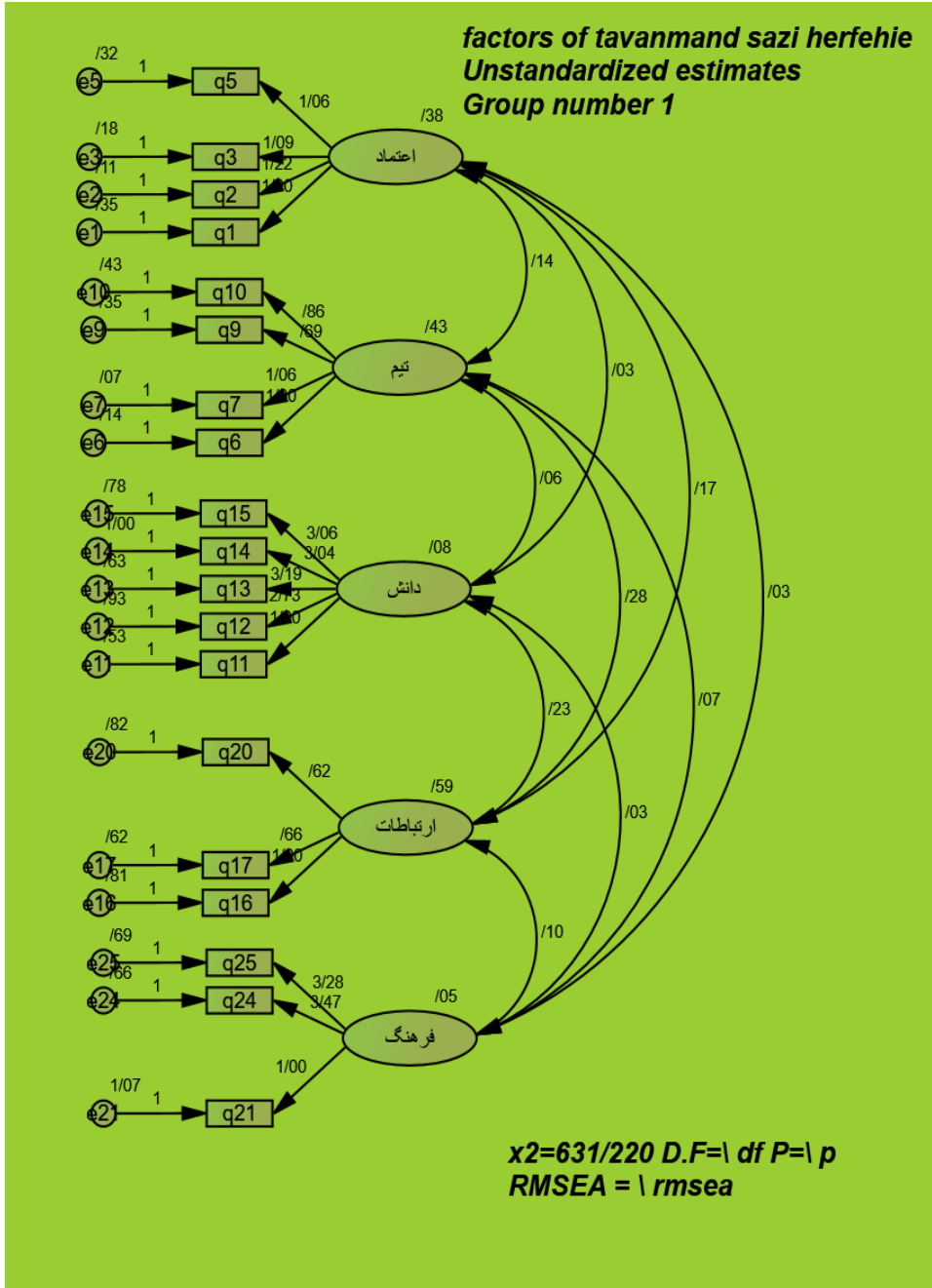
تأییدی به کاررفت. ابزار پژوهش دو پرسشنامه محقق ساخته که تراز جهانی را در سطوح اعضای هیأت علمی با شاخص های تراز جهانی که دارای ۵ بعد و ۱۶ گویه و پرسشنامه توانمندی های حرفه ای دارای ۵ بعد و شامل ۳۱ گویه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و دسترسی به مضامین تراز جهانی مصاحبه‌ها کدگذاری در دو سطح باز و محوری به کار گرفته شد و بر این اساس مؤلفه‌های نظام توانمندی و تراز جهانی شناسایی شدند. برای تعیین ویژگی های روانسنجی این پرسشنامه، روایی محتوایی آن توسط خبرگان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و هم چنین روایی واگرا و همگرای آن نیز مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر آن به منظور بر آورد همسانی درونی بین سوال ها (گویه‌ها)، و ابعاد و مولفه‌ها از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب کلی آن ۰/۸۹ به دست آمد. در بخش تحلیل داده‌های کمی از شاخص‌های آمار توصیفی و شاخص‌های آمار استنباطی مانند تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری، آزمون تی، استفاده شده است.

یافته‌ها

چه مدلی را می‌توان برای ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در مقابل با تراز جهانی ارائه نمود؟



شکل ۲. مدل در حالت استاندارد (مدل اولیه)



شکل ۳. بار عاملی استاندارد نشده

بار عاملی استاندارد نشده گوپه های تعداد فرهنگ و ارتباطات با عدد یک تثبیت شده و بنابراین خطای استاندارد و نسبت بحرانی آن دو محاسبه نشده است.

بر اساس نتایج ارائه شده کوچکترین بار عاملی متعلق به گوپه "۲۱ و ۲۲" ($\beta=0/323$) و بالاترین بار عاملی متعلق به گوپه "اعتماد" ($\beta=0/819$) بود. بارهای عاملی استاندارد همه گوپه ها بالاتر از $0/32$ بود. این موضوع از آن جهت اهمیت دارد که طبق دیدگاه (تاباچینک و فیدل، ۱۹۹۶؛ به نقل از میرز، گامست و گوارینو، ۲۰۰۶) بارهای عاملی پایین تر از $0/32$ ضعیف محسوب می شود. در کل نتایج نشان می دهد که گوپه های پرسشنامه توانمندی حرفه ای - تراز جهانی از توان لازم برای اندازه گیری دو مؤلفه توانمندی حرفه ای و تراز جهانی برخوردار است. شکل فوق مدل اندازه گیری پرسشنامه توانمندی حرفه ای - تراز جهانی و بارهای عاملی آن با استفاده از داده های استاندارد را نشان می دهد.

جدول ۱. بارهای عاملی ماتریس مؤلفه، توانمندی حرفه ای و سهم هر یک از عامل ها در تبیین واریانس کل در پرسشنامه توانمندی حرفه ای اعضای هیأت علمی و مولفه های تراز جهانی پس از اصلاح

بار عاملی			
۱/۰۰۰	etemad	<---	q1
۱/۲۱۹	etemad	<---	q2
۱/۰۸۸	etemad	<---	q3
۱/۰۶۳	etemad	<---	q5
۱/۰۰۰	tiem	<---	q6
۱/۰۵۸	tiem	<---	q7
۱/۶۸۶	tiem	<---	q9
۱/۸۶۰	tiem	<---	q10
۱/۰۰۰	danesh	<---	q11
۲/۷۳۳	danesh	<---	q12
۳/۱۹۴	danesh	<---	q13

			بار عاملی
q14	<---	danesh	۳/۰۳۸
q15	<---	danesh	۳/۰۵۶
q16	<---	ertebat	۱/۰۰۰
q17	<---	ertebat	۱/۶۶۵
q20	<---	ertebat	۱/۶۱۹
q21	<---	farhang	۱/۰۰۰
q24	<---	farhang	۳/۴۶۷
q25	<---	farhang	۳/۲۷۹

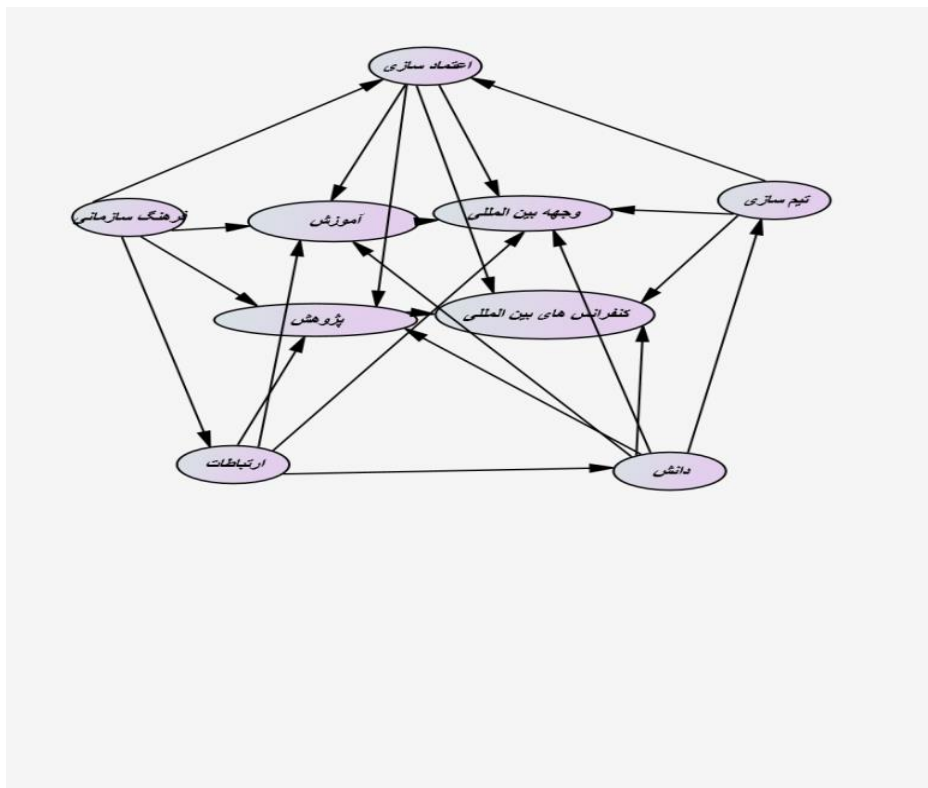
بخش کیفی استخراج کدهای مصاحبه شونده‌گان

بعد	مفاهیم استخراجی اولیه	کد مصاحبه شونده
بعد اعتمادسازی	احساس عدالت داشتن	۱۶،۱۳،۱۷،۱۱۵
	منصف بودن	۱۲،۱۵،۱۷،۱۱۶
	رفتار و عمل مثبت دار	۱۱،۱۳،۱۰
	صداقت، به عنوان یک ارزش کلیدی	۱۴،۱۳،۹،۱۱۷
	وفادار بودن به ارزش‌ها و اهداف سیستم	۱۱،۱۹،۱۵،۱۱۷
	رفتار کردن منطقی و باز و اصولی با مسائل	۱۸،۱۳،۱۵،۱۱۸
بعد تیم سازی	ارتباط اعضای تیم بایکدیگر	۱۹،۱۲،۱۱،۱۱۶
	اشتراک گذاری اطلاعات لازم مرتبط با پروژه‌ها	۱۱،۱۲،۱۹،۱۱۹
	تعامل اعضای گروه بایکدیگر	۱۲،۱۸،۱۶

	تلفیق و یکپارچگی	۱۸،۱۲،۱۱،۱۱۹
	وجود واسطه هایی برای اجرای پروژه ها	۱۹،۱۳،۱۶،۱۱۹
	گذراندن دوره های آموزشی برای بهبود روابط	۱۲،۱۱،۲۱،۱۲۰
	اطلاعات آزادانه در اختیار اعضا قرار گرفتن	۱۴،۱۲،۱۵،۱۲۰
	دقت در گرفتن و اجرای پروژه ها	۱۲،۱۵،۱۹،۱۲۱
	یکپارچگی در اجرای کارها	۱۱،۱۶،۱۲۱
بعد دانش	استفاده از فیلم های علمی و آموزشی	۱۷،۱۲،۱۹،۱۲۱
	واقعیت های علمی و افزایش مهارت های کاری	۱۳،۱۶،۱۲۳
	ایجاد اماکن اشتغال باتوجه به تخصص افراد.	۱۲۳، ۱۷، ۱۱، ۱۴
بعد ارتباطات	صحبت کردن در رابطه باموضوعات پژوهشی	۱۱، ۱۹، ۱۵، ۱۱۷
	صحبت درباره مسائل ناخوشایند کاری	۱۸، ۱۳، ۱۵، ۱۲۵
	هم فکری در مورد موضوعات مشترک علمی	۱۹، ۱۲، ۱۱، ۱۱۶
بعد فرهنگ سازمانی	فرصت دادن به افراد برای پیشنهادهای	۱۱، ۱۲، ۱۹، ۱۲۳
	روبه رو شدن موقعیت های دشوار.	۱۲، ۱۸، ۱۶
	توجه کردن مسوولین به جزئیات کار افراد	۱۸، ۱۲، ۱۱، ۱۲۳
	صرفا بر نتیجه کار تاکید داشتن	۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۲۲
	هم فکری در مورد مسائل کاری.	۱۷، ۱۲، ۱۹، ۱۲۵
	شاخص های تراز جهانی	۱۳، ۱۶، ۱۲۵
بعد پژوهشی	داشتن سوابق پژوهشی مطرح در جهان	۱۲۴، ۱۷، ۱۱، ۱۴

	به اجرا درآوردن طرح های پژوهشی	۱۱،۱۹،۱۵،۱۲۷
	ارتباط علم و صنعت با جامعه در ارتباط با طرح های پژوهشی	۱۸،۱۳،۱۵،۱۲۶
	آشنایی به شیوه اجرایی پژوهشی در دانشگاه های برتر جهان	۱۹،۱۲،۱۱،۱۲۶
بعد آموزش	شیوه های جدید آموزشی	۱۶،۱۳،۱۷،۱۲۵
	شیوه های آموزشی دانشگاه های برتر جهان.	۱۲،۱۵،۱۷،۱۲۷
مقالات، کنفرانس های بین المللی	آشنایی با کنفرانس های بین المللی مرتبط با تخصص افراد	۱۱،۱۳،۱۰
	دعوت به کنفرانس های بین المللی.	۱۴،۱۳،۹،۱۲۷
	شرکت دادن آثار علمی در کنفرانس های بین المللی	۱۱،۱۹،۱۵،۱۲۱
	مورد استقبال قرار گرفتن تالیفات و پژوهش های افراد از سوی دانشگاه های برتر جهان	۱۵،۱۷،۱۸
	فرصت مطالعاتی جهت شرکت در کنفرانس های بین المللی	۱۵،۱۹،۱۳،۱۲۳
	دعوت به کنفرانس بین المللی بصورت تیم	۱۳،۱۶،۱۲،۱۲۵
	برگزاری کنفرانس و یا همایش بین المللی در واحد دانشگاهی	۱۷،۱۴،۱۹،۱۲۱

همان طور که در بخش کیفی در جدول بالا مشاهده شد کد مصاحبه کننده‌ها، تعداد پاراگراف های مصاحبه و تعداد کلمات مشترک که در نهایت مولفه ها استخراج گردید.



شکل ۴. مدل نهایی ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با تراز جهانی

برآزش (درجه تناسب) مدل ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با تراز جهانی به چه میزان است؟

RMSEA	GFI	AGFI	NFI Delta1	CFI
/۱۰۷	/۸۲۹	/۷۷۲	/۷۷۰	/۸۱۰

هم چنان که نتایج جدول بالا نشان می‌دهد، بار عاملی همه گویه‌های پرسشنامه توانمندی حرفه‌ای - تراز جهانی بزرگ تر از ۰/۴ است.

ب) تحلیل عاملی تأییدی: ۱) به منظور آزمون روایی ساختار دو مؤلفه‌ای پرسشنامه توانمندی حرفه‌ای - تراز جهانی که از تحلیل عاملی اکتشافی بدست آمده بود، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS و برآورد بیشینه احتمال (ML) انجام شد. نتایج تحلیل نشان داد مجذور کای ۲ برابر با ۸۱/۱۷۶ و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. به این دلیل که مجذور کای به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد، شاخص‌های برازندگی دیگر مورد بررسی قرار گرفت. مجذور کای نرم‌شده (χ^2/df) برابر با ۶۳/۲۲، شاخص برازش تطبیقی^۳ (CFI) برابر با ۰/۸۲۹، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۱۰۷، شاخص نکویی برازش تطبیقی (GFI) برابر با ۰/۸۱۰ و شاخص نکویی برازش تطبیقی تعدیل شده^۶ (AGFI) برابر با ۰/۷۷۲ بود. بر اساس ارزش شاخص‌های برازندگی به دست آمده چنین نتیجه‌گیری شد که مدل دو مؤلفه‌ای پرسشنامه توانمندی حرفه‌ای - تراز جهانی، برازش قابل قبولی با داده‌ها داشته و متغیرهای مشاهده شده از توان لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون متناظر خود برخوردارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل به جهت ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی بود. نخستین یافته‌ها در بخش کیفی نشان داد که متغیر توانمندی‌های حرفه‌ای و مولفه‌های آن در هر دو حالت استاندارد و غیر استاندارد مورد بررسی قرار گرفت و تراز جهانی را نیز از طریق پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مولفه‌های یافته شده از ادبیات پژوهش هریک از مولفه‌های تراز جهانی بر هریک از مولفه‌های توانمندی‌های حرفه‌ای نقش و تاثیر داشته بنابراین براساس مدل مفهومی و مدل ارائه شده مدل ستاره‌ای شکل است که هریک از مولفه‌های توانمندی‌های حرفه‌ای در داخل و مولفه‌های تراز جهانی در گirdاگرد آن مولفه‌ها قرار دارند. هم چنین بر اساس مدل ارائه شده در بخش تحلیل عاملی اکتشافی که بخشی از یافته‌های کیفی است هر یک از مولفه‌ها و گویه‌های توانمندی‌های حرفه‌ای به تفکیک مورد بررسی قرار گرفت و بارهای عاملی آنان و میزان نقش هریک از مولفه‌ها مشخص شد که نقش مولفه تیم‌سازی در حالت استاندارد در مدل اولیه برابر بود با ۰/۴۱ که بیان کننده نقش اصلی در توانمندی‌های حرفه‌ای دارد است. به عبارت دقیق تر

-
- 1- Confirmatory Factor Analysis
 - 2- Chi- Square
 - 1- Comparative Fit Index
 - 2- Root-mean-square error around
 - 3- Goodness of Fit Index
 - 4- Goodness Adjusted of Fit Index

مؤلفه تیم‌سازی از متغیر توانمندسازی حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در نزدیک کردن دانشگاه‌ها به تراز جهانی باشد.

یافته‌های والاس و استورم (۲۰۰۳) در مدل پژوهشی ارتباط تنگاتنگ این چهار عنصر را به منزله موفقیت در مرحله انتقالی تغییر در سازمان‌های اداری و در خصوص پاسخگو بودن هر چه بیشتر، که بر خدمت‌رسانی به مراجعه‌کنندگان و کسب مزیت رقابتی متمرکز است، می‌دانند.

والاس و استورم هم چنین تیم‌سازی سازمانی را به توانمندسازی وابسته می‌شمرند و توانمندسازی را نیز از طریق خلق سبک مناسب مدیریت بر نیروی متنوع کار محقق می‌دانند که در نهایت در مرحله انتقال و تحول سازمان اداری بسیار اثرگذار است. به طور خلاصه الگوی والاس و استورم ایجاد کار گروهی و تیم‌سازی سازمانی در قالب ساختار ماتریسی و هدایت تنوع فرهنگی کارکنان و خلق وحدت رویه رشد در کل سازمان در خصوص یادگیری سازمانی است.

هم چنین یافته‌های مک‌لاگان و نل (۱۹۹۷) یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند، یک رویکرد چند بعدی در مورد توانمندسازی کارکنان ارائه کرده‌اند. به اعتقاد مک‌لاگان افراد توانمند اختیارات و مسوولیت‌هایشان را به سطوح دیگر سازمان که به صورت مستقیم همکاران را برای حل مساله، هماهنگ می‌کند، تفویض کنند. کار گروهی و تیم‌سازی سازمانی اختیارات، مسوولیت‌ها را در بین افراد گروه تقسیم و تفیض می‌کنند.

دومین یافته‌های پژوهش در بخش کمی نشان داد که درجه تناسب الگوی ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب است. در واقع مقادیر محاسبه شده نشان از برازش مناسب الگو پژوهش دارد، هم‌چنین همه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌هاست.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود زیرساخت فرهنگی مورد توجه مدیران ارشد قرار گیرد. نهادینه کردن فرهنگ توجه به توانمندسازی اعضای هیأت علمی شایستگی مهم ترین راهکار بلندمدت در جهت تحقق دانشگاه تراز است. در این زمینه باید نگرش اعضای هیأت علمی در خصوص توانمندسازی و تلاش برای دستیابی به دانشگاه تراز تغییر یابد. لذا اولین گام، بومی سازی شاخص های ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران با تراز جهانی است؛ و زیرساخت پژوهش مورد بازبینی قرار گیرد. عامل اصلی و زیربنای ارتقاء توانمندسازی اعضای هیأت علمی، نظام پژوهش یکپارچه و منسجم است که قادر به بررسی ویژگی های دانشگاه های تراز جهانی بوده و مؤلفه های مورد نیاز را استخراج کند. یکی از مسوولیت های اساسی اعضای هیأت علمی؛ تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد در خصوص توسعه کشور است.

- پیشنهاد می شود به زیرساخت های مدیریتی در دانشگاه آزاد استان تهران توجه شود. یکی از ویژگی های نظام اداری ایران تمرکزگرایی است که متأثر از سابقه تاریخی، فرهنگی و سیاسی کشور است. در سازمان های تمرکزگرا، تفویض اختیار مدیریت متمرکز بوده و به صورت کامل با اهداف و رسالت توانمندسازی هماهنگ نبوده، تصمیم ها و برنامه ریزی ها از بالا به پایین اعمال شده و به تفاوت های فردی و شخصی افراد توجهی نمی شود؛ به طور کلی در این شیوه مدیریت، از ظرفیت مشارکتی افراد بهره گیری نمی شود. تمرکززدایی در دانشگاه آزاد استان تهران به این معناست که فرآیند تصمیم گیری از مدیران ارشد به اعضای هیأت علمی واگذار گردد تا از توان مشارکتی آن ها در راستای رسیدن به جایگاه تراز بهره گیری گردد. البته باید میان آزادی عمل و انضباط کارکنان تعادل وجود داشته باشد. تمرکز زدایی به مفهوم واگذاری کامل مسوولیت و پاسخگویی از طرف مدیران کل به اعضای هیأت علمی نیست بلکه به معنای تقسیم معقول قدرت است.

-پیشنهاد می شود زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات از سوی مدیران دانشگاه آزاد استان تهران مورد توجه قرار گیرد. با تحولات و پیچیدگی های روزافزون امروزی، لزوم تشکیل بانک اطلاعات شاخص های دانشگاه های تراز برای اعضای هیأت علمی بسیار ضروری به شمار می رود

References

- Anafarta, H & Apidin, M (2016). Investigating the Relationship between Teacher Empowerment and Efficiency and Transformational Leadership and Student Achievement, *Journal of Human*, 3, 32-43.
- Biasooti, I, Rechard, T, Amo, O (2017). Teaching academic staff to change curriculum for sustainable development. . *Journal of Management*, 20, 25-45.
- Fazl elahi, F. (2011). Identification and Classification of Barriers to Science Production from the Viewpoints of Faculty Members of Qom Universities, *Journal of Innovation and Value Creation*, Issue 5. [in Persian]
- Ferastkhah, M (2011). Real options and the impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, No.3. pp.291 - 308.

Forouzesh,A, Bartina,K,Karimi ,M (2018).The Impact of Information and Communication Technology on Empowering Personnel of Technical and Vocational Education Organization Using Spritzer and Mishra Model,Quarterly Jounal of Skill Training,18.99-120.[in Persian]

Hamidzadeh, M., Bramound, S. (2011). Designing and Explaining the Model of Professional Empowerment and Competence, Journal of Organizational Resource Management, No. 4. .[in Persian]

Ingrid I, Davila,B, Antonio,U (2017). Transforming Higher Education for Sustainable Development. Human Resource Development Quarterly , vol 8 , no 4

Lambchest ,S,Miller,K,Peour,L(2017). Investigating the Relationship between Career Development and Organizational Change Processes towards Sustainability in Higher Education with Special Focus on Empowerment in Flanders, Belgium. Journal Academy of management.32(2), 261- 271.

Mambini, M., Abbaspour, A. (2014), Developing Strategic Faculty Members to Improve the Quality of Universities and Higher Education Institutions, First National Conference on Quality Assessment in Academic Systems, Sharif University of Technology.

Mirkamali,M, Pour karimi,J,Hejri, A, (2015). Investigating the Relationship between Professional Development of Faculty Members' Innovative Teaching Innovation Hebei School of Psychiatry and Educational Sciences, New Approach in Educational Management of Islamic Azad University of Marvdasht,5.88-95.[in Persian]

Nasiri ,A,Naveh Ebrahim Abdul Rahim, Tabibi, J, Ebarez Ali, Izadi, A,(2012). The Study of Psychological Empowerment Status in Qom Hospitals, Qom University of Medical Sciences Journal:7.[in Persian]

Salimi. A, Steinert Y, Mann Karen, Centeno Angel, Dolmans Diana, Spencer J, Gelula Mark & Prideaux David (2015). A systematic review of faculty development initiatives designedimprove teaching effectiveness in medical education: BEME Guide NO. 8, Medical Teacher, preview article, pp: 1-30. .[in Persian]

Salmi, J. (2011). New World-Class Universities: Cutting Through The Hype. . Journal of Management, 17, 99-120

Vahidzadeh,A,Barzgar, M,Ahmadi ,ebadellah(2017).The mediating role of job security in the relationship between organizational identity and Empowerment of Marvdasht Education Staff. Journal of New Approach in Educational Management Islamic Azad University Marvdasht,2,86-93.[in Persian]

Zahedi ,S,Bazargan,A (2013). A look at the concept of professional development of faculty and successful experiences in Planning and implementation, Higher Education Letter, Vol. 6, No. 21, .[in Persian]

Zare, M., Pour Karimi, C., Zakir Salehi, Gh. (2016), Review of World Class University Components in Iran, Survey of Comprehensive Universities in Iran, Journal of Science and Technology Policy, No. 3.

Presentation of a model to enhance the professional empowerment of faculty members at Islamic Azad University of Tehran with a global level

Fatemeh Masoumeh Hosseini Kashani, Dr. Alireza Chenari *,Dr. Amineh Ahmadi ,
Dr. Koroush Parsa Moein