بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد راهکارهای موثر بر توانمندسازی ایشان و عوامل مرتبط در واحد دندانپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۳

دکتر دنیا صدری[۱]، دکتر جهانفر جهانبانی[۲]، دکتر مینا فیاضی[#۳]، شیوا رخساری[۴]، نسیم نراقیان[۵]

۱- دانشیار گروه پاتولوژی وعضو مرکز تحقیقات ایمپلنت های دندانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دندانپزشکی تهران

۲- دانشیار گروه پاتولوژی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دندانپزشکی تهران

۳- دندانپزشک

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

۵-دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت اطلاعات

خلاصه:

سابقه و هدف: اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندسازی ایشان بر عملکرد آموزش تاثیر داشته و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه‌ی بیشتر در جهت حل مسائل کاری می‌شود.هدف از انجام این مطالعه تعیین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد راهکارهای موثر بر توانمندسازی ایشان و عوامل مرتبط در واحد دندانپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۳ بود.

مواد و روش ها: تحقیق به صورت توصیفی برروی ۱۱۵ نفر از اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران در سال ۱۳۹۳ با استفاده از پرسشنامه خود ایفا انجام شد. پرسشنامه استاندارد شده در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت در این مطالعه استفاده شد. اطلاعات فردی نمونه‌های مورد مطالعه شامل رتبه علمی، سابقه کار، علاقه به شغل هیئت علمی ،وضعیت استخدام ونحوه خدمت بود. پرسشنامه شامل ۲۸ گزینه در ۹ زمینه بود، ۷ گزینه در رابطه با عوامل انگیزشی، ۴ گزینه در رابطه با تسهیل ارتباطات تخصصی، ۳ گزینه در رابطه با مشارکت در فرآیند آموزش، ۲ گزینه در رابطه با تخصص گرایی، ۳ گزینه در رابطه با عوامل مرتبط با محیط آموزشی و آموزش حرفه ای و برای غنای شغلی، خود کنترلی و اطلاعات و روز آمدی هر یک ۲ گزینه وجود داشت. امتیاز هر گزینه استخراج شده و ارتباط آن با عوامل مرتبط با آزمون کای- دو مورد ارزیابی قرار گرفت.

یافته ها: در بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی، مهمترین عامل تاثیرگذار بر توانمندسازی ایشان، فراهم بودن منابع و امکانات (مرتبط با آموزش و پژوهش) در محل کار بود که بالاترین امتیازرا به خود اختصاص داد. (۴/۱۴) از بین راهکارهای ارائه شده,وجود سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی از طرف دانشجویان و ایجاد محیط کاری مختص آموزش بدون پژوهش به ترتیب با ۲/۸۴و۲/۳۸ کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند.

نتیجه گیری: به نظر می‌رسد ارتقای عوامل انگیزشی، اطلاعات و روز آمدی و مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم گیری ها ی آموزشی سه عامل اصلی در زمینه توانمندسازی ایشان است.

کلید واژه ها: توانمندسازی، اعضای هیات علمی، دندانپزشکی،علوم پزشکی

وصول مقاله: ۹۴/۱/۲۵ اصلاح نهایی: ۹۴/۵/۲۷ پذیرش مقاله: ۹۴/۷/۱۸

مقدمه:

توانمندسازی نیروی انسانی در سازمانهای آموزشی، به لحاظ نقش مهمی که در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد متعدد دارد ، از اهمیت بیشتری برخوردار است. بنابراین لازم است که دانشگاهها با توجه به شرایط و مقتضیات خود سازوکارهای مناسب را جهت توانمندسازی اعضاء هیئت علمی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن بسیج نمایند. [(۱)] تاریخچه اولین تعریف از اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می‌گردد که در آن توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا و یا در نقش سازمانی او دیده شود. [(۲،۳)] این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای مسئولیت واژه‌ای بود که برای اولین بار به طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد. [(۴)] اما در دهه ۱۹۹۰ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندرکاران مدیریت و سازمانها به وجود آمد.[(۱)] محوری ترین تعریف برای توانمندی، واگذاری قدرت و

نویسنده مسئول مکاتبات: دکتر مینا فیاضی تلفن: ۲۲۵۶۴۵۷۱ پست الکترونیک : mina_fayyazi@yahoo.com

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

اختیار، افزایش مشارکت، ایجاد حس مسئولیت و انگیزش است.[۵] تاکنون مطالعات و تحقیقات بسیاری در زمینه توانمندسازی در سازمانها و نهادهای مختلف انجام شده است، از جمله پژوهش Mok و همکاران به بررسی رابطه بین جوّ سازمانی و توانمندسازی پرستاران در هنگ کنگ پرداختند که نتیجه گرفتند کار تیمی بیشترین ارتباط را با توانمندسازی پرستاران دارد.[۶]

همچنین پژوهش Sheltonو همکاران نشان دادند که در میان مولفه‌های متغیر ادراک توانمندی، خود اثربخشی با میانگین ۶/۰۹۶ در مقیاس هفتگانه لیکرت، بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است.[۷]

در مطالعه دیگری مشخص شد، در گروه‌های کاری با یک رهبر خوش برخورد که مشوق ارزش گروهی و اثر بخشی گروه است، احساس توانمندی بیشتری حاصل می‌شود و کارکنانی که مدیران حمایتگر داشتند احساس موثر بودن بیشتری را تجربه کردند. [۸]

بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می نگرند که به افراد قدرت تصمیم گیری می دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی قید و شرط برای اجرای هرکاری می دانند.[۹]

مطالعات نشان می‌دهد توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست، بلکه آن چیزی است که موجب می شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه عملکردشان را بهبود بخشند.[۴]

اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندسازی ایشان بر عملکرد آموزش تاثیر داشته و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه‌ی بیشتر در جهت حل مسائل کاری می‌شود.[۱]

مطالعه‌ای در دانشگاه واشنگتن نشان داد توانمندسازی هیات علمی رابطه‌ای مستقیم با ارزیابی سالانه آنها دارد. اعضای هیات علمی که مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تمایل بیشتری دارند که توانمندی های خودرا هم در زمینه تخصصی و هم فردی افزایش دهند.[۱۰]

با عنایت به وظیفه‌ی مهم اساتید در ارائه‌ی خدمات آموزشی– پژوهشی با کیفیت، طبیعتاً به روز بودن توانایی‌های اساتید به منظور پاسخ دهی مناسب به نیازهای دانشگاه یک اولویت حیاتی است و عدم توانمندسازی ایشان موجب بروز مشکلات در فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه، آموزش دانشجویان و عدم رسیدن به موفقیت ایده‌آل می‌شود.[۲]

مطالعات نشان می‌دهند آموزش باعث توانمندسازی اعضای هیات علمی شده واین توانمندسازی فرایندی است که اعضای هیات علمی را برای ایفای نقشهای مختلف آموزشی آماده ساخته و موجب تقویت آنان در راستای مولد بودن و به روز ماندن می‌گردد.[۱۱]

با وجود اهمیت راهکارهای توانمندسازی اعضای هیأت علمی علوم پزشکی، در ایران نیز مطالعات اندکی صورت گرفته است.[۳،۱۰،۱۱،۱۲]

این پژوهش با هدف تعیین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد راهکارهای موثر بر توانمندسازی ایشان و عوامل مرتبط در واحد دندانپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۳ انجام شد.

مواد و روش ها:

تحقیق به صورت توصیفی انجام شد. جامعه مورد بررسی اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی تهران در سال ۱۳۹۳ بودند که تعداد آنها ۱۲۸ نفر اعلام شد و به روش سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند.

پرسشنامه معتبر در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت که پایایی و روایی آن تایید شده بود (۰/۸۵ = آلفای کرونباخ) در این مطالعه استفاده شد. [۳]

پرسشنامه خود ایفا بوده و شامل ۲ قسمت بود. قسمت اول شامل اطلاعات فردی نمونه‌های مورد مطالعه شامل: رتبه علمی، گروه آموزشی، سابقه کار، وضعیت استخدامی، نحوه خدمت وعلاقه به شغل هیات علمی بود.

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

قسمت دوم شامل ۲۸ گزینه در ۹ حیطه بود، ۷ گزینه در رابطه با عوامل انگیزشی، ۴ گزینه در رابطه با تسهیل ارتباطات تخصصی، ۳ گزینه در رابطه با مشارکت در فرآیند آموزش، ۲ گزینه در رابطه با تخصص‌گرایی، ۳ گزینه در رابطه با عوامل مرتبط با محیط آموزشی، و آموزش حرفه‌ای و برای غنای شغلی، خود کنترلی و اطلاعات و روز آمدی هر یک ۲ گزینه وجود داشت. نحوه‌ی امتیاز دهی به این صورت بود که به گزینه های(خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) به ترتیب نمره های ۱-۲-۳-۴ و ۵ داده شد، سپس نمرات در هر سوال از همه پرسشنامه های جمع آوری شده با هم جمع شده و تقسیم بر تعداد افراد شرکت کننده شد و معدل در هر گزینه از ۲۸ سوال بدست آمد. جهت بررسی وضعیت حیطه های مختلف (۹حیطه) معدل امتیازات بدست آمده در شاخص‌های آنها اعلام شد.

پس از تصویب پیشنهادیه پایان‌نامه در شورای تخصصی با مراجعه به کارگزینی هیات علمی اسامی و مشخصات اعضای هیات علمی استخراج شد و با مراجعه به گروههای آموزشی شامل پروتز، اندو،ترمیمی،بیماریهای دهان ،جراحی ،کودکان ،رادیولوژی ،پاتولوژی ،پریو ،مورفولوژی، ارتودونسی و علوم پایه پرسشنامه‌ها بین اعضای هیات علمی پخش شده و پس از یک هفته جمع‌آوری گردید.

جهت آنالیز آماری یافته‌ها از آزمون کای دو استفاده شد و Odds Ratio با احتمال ۹۵ درصد در هرگزینه محاسبه شد.

یافته‌ها:

در این مطالعه ۱۲۸ نفر اعضای هیئت علمی مورد مطالعه قرار گرفتند که ۱۳ نفر از تکمیل فرم‌های اطلاعاتی خودداری کرده و از مطالعه خارج شدند و در مجموع ۱۱۵ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دندانپزشکی در پژوهش مشارکت داشتند که مشخصات آنها در جداول ۱ و ۲ دیده می شود.

جدول ۱- فراوانی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک رتبه علمی در واحد دندانپزشکی دانشگاه ازاد اسلامی در سال ۱۳۹۳

فراوانی / رتبه علمی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
استاد	۲	۱/۷	۱۶/۵
دانشیار	۱۷	۱۴/۸	۱۴/۸
استادیار	۸۰	۶۹/۶	۸۶/۱
مربی	۱۶	۱۳/۹	۱۰۰
کل	۱۱۵	۱۰۰	-

سابقه کار ۶۹ نفر ۱۳ سال و کمتر و ۴۶ نفر بالای ۱۳ سال بود. ۱۰۴ نفر از اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی نسبت به شغل هیات علمی علاقه زیاد و ۱۱ نفر علاقه متوسط و کم داشتند.

جدول۲- فراوانی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک وضعیت استخدام در واحد دندانپزشکی در سال۱۳۹۳

فراوانی / وضعیت استخدام	تعداد	درصد	درصد تجمعی
رسمی	**۶۹**	**۶۰**	**۶۰**
قراردادی	**۱۸**	**۱۵/۷**	**۷۵/۷**
پیمانی	**۱۳**	**۱۱/۳**	**۸۷**
حق التدریس	**۱۵**	**۱۳**	**۱۰۰**
کل	**۱۱۵**	**۱۰۰**	-

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

نحوه خدمت ۱۰۱ نفر به صورت تمام وقت و ۱۴ نفر به صورت پاره وقت بود.فراوانی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک گروههای آموزشی در جدول ۳دیده می‌شود.

جدول ۳ - فراوانی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک گروه آموزشی در واحد دندانپزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سال۱۳۹۳

فراوانی / گروه آموزشی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
پروتز (متحرک و ثابت)	۲۴	۲۰/۸	۲۰/۸
اندو	۱۵	۱۳/۰۴	۳۳/۸۴
ترمیمی	۱۳	۱۱/۳	۴۵/۱۴
بیماری دهان و فک	۱۲	۱۰/۶	۵۵/۷۴
جراحی دهان و فک	۱۲	۱۰/۶	۶۶/۳۴
کودکان	۱۱	۹/۵	۷۵/۸۴
رادیولوژی	۵	۴/۳	۸۰/۱۴
پاتولوژی دهان و فک	۶	۵/۲	۸۵/۳۴
پریو	۹	۷/۸	۹۳/۱۴
مورفولوژی	۴	۳/۴	۹۶/۵۴
ارتودنسی	۳	۲/۶	۹۹/۱۴
علوم پایه	۱	۰/۸۶	۱۰۰
کل	۱۱۵	۱۰۰	—

بررسی شاخص های مختلف دیدگاه اعضای هیئت علمی نشان داد، مهمترین عامل تاثیرگذار بر توانمندسازی ایشان، فراهم بودن منابع و امکانات (مرتبط با آموزش و پژوهش) در محل کار می باشد که بالاترین امتیاز را به خود اختصاص داده است (امتیاز ۴/۱۴).

از بین راهکارهای ارائه شده، وجود سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی از طرف دانشجویان و ایجاد محیط کاری مختص آموزش بدون پژوهش به ترتیب با ۲/۸۴ و ۲/۳۸کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده اند.

در نمودار ۱ راهکارها و عوامل موثر بر توانمندسازی هیات علمی به ترتیب اولویت دیده می شود.

با توجه به ۹ حیطه مختلف از ۲۸ سوال انجام شده در زمینه توانمندسازی بطور خلاصه می توان اشاره کرد,عوامل انگیزشی (۳/۸۳)، اطلاعات و روزآمدی (۳/۱۸)،مشارکت در فرایند آموزش (۳/۰۱)، آموزش حرفه ای (۲/۹۶)، تسهیل ارتباطات تخصصی (۲/۹۵) ،غنای شغلی (۲/۹۰)، خودکنترلی(۲/۸۸) ، تخصص‌گرایی(۲/۲۹) و عوامل مرتبط با محیط آموزش(۲/۲۱) به ترتیب دارای بیشترین امتیاز در زمینه توانمندسازی اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی دانشگاه آزاد تهران بوده‌اند. (نمودار ۲)

در بین **عوامل انگیزشی**، فراهم بودن منابع و امکانات آموزش و پژوهش در محیط کار (۴/۱۴)، در حیطه اطلاعات و روزآمدی، ایجاد و تقویت پایگاه های اطلاعاتی و کتابخانه دیجیتال از طرف دانشگاه (۴/۰۵) در بین شاخصهای مشارکت در فرایند آموزش، مشارکت دادن اعضای هیات علمی در تصمیم گیریهای آموزشی (۴/۱۳) و در حیطه آموزش حرفه‌ای، مشارکت در فعالیت های علمی، آموزشی و پژوهشی.(۴/۰۳)

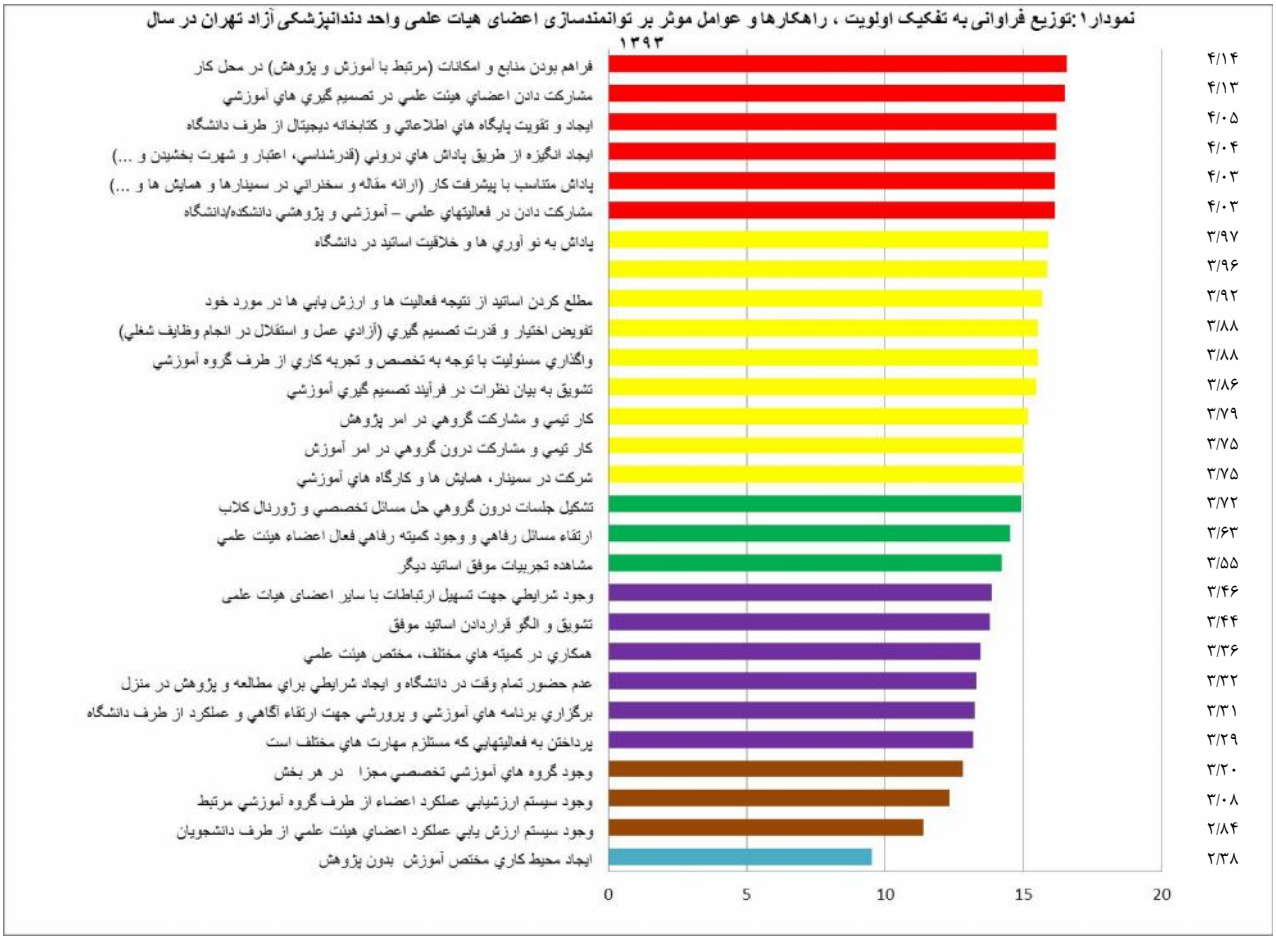
در بین شاخص‌های تسهیل ارتباطات تخصصی,بیشترین امتیازمربوط به کار تیمی و مشارکت گروهی در امر پژوهش بود(۳/۷۹).

در حوزه‌ی غنای شغلی، استفاده از نظرات و برنامه‌ریزی ها، تعیین اهداف و روش‌های انجام کار از طرف گروه، دانشکده و دانشگاه امتیاز بالایی داشت(۳/۹۶).

در حیطه خودکنترلی، تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری (آزادی و استقلال عمل در انجام وظایف شغلی) بالاترین امتیاز را داشت(۳/۸۸). و در حیطه عوامل مرتبط با محیط آموزشی وجود سیستم ارزشیابی عملکرد اعضا از طرف گروه آموزشی (۳/۰۸) بالاترین امتیاز را در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت داشتند.

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

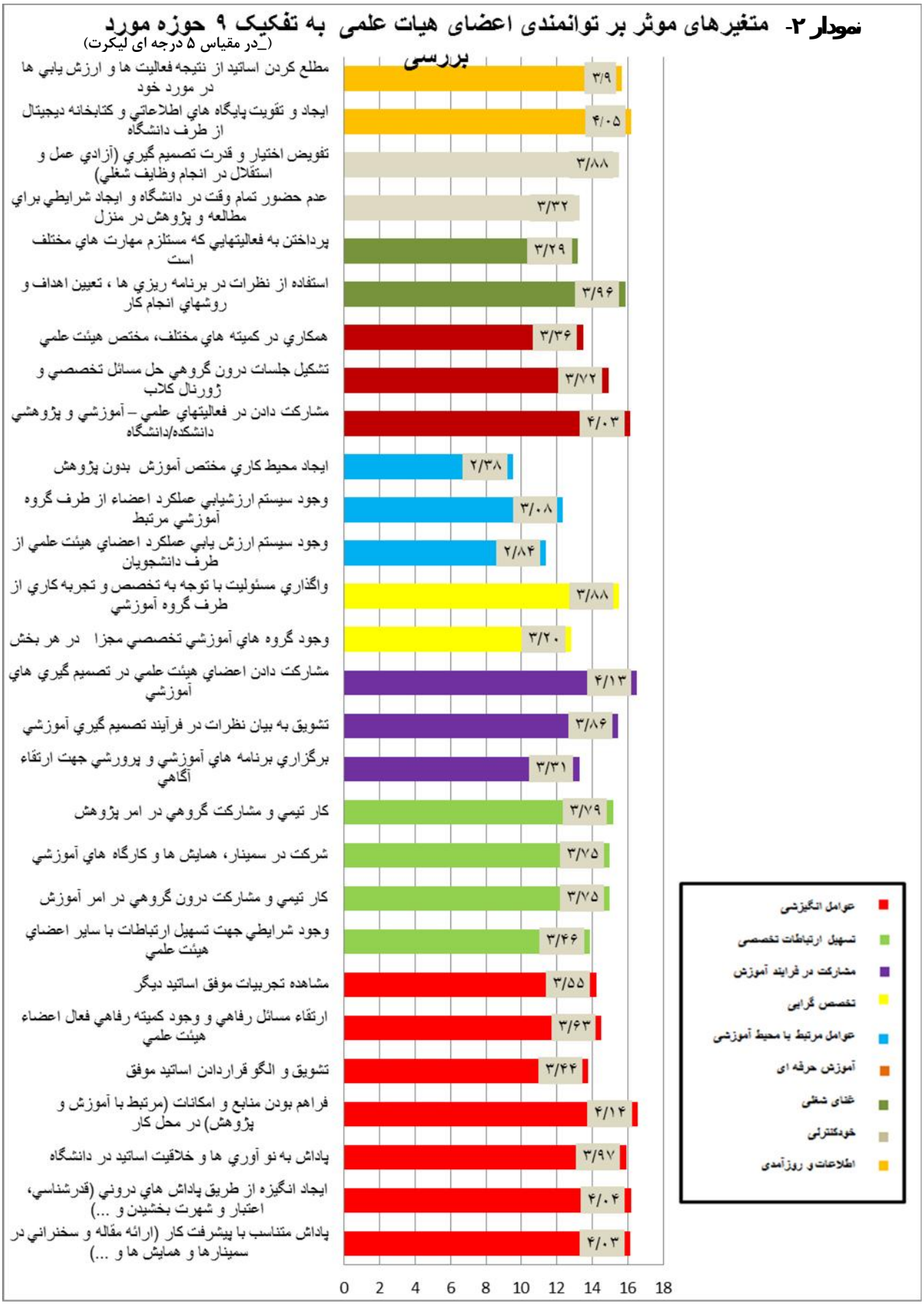


در بررسی عوامل مرتبط با شاخص های توانمندسازی مشخص شد که اعضای هیات علمی با سابقه ۱۳ سال و کمتر، وجود شرایطی جهت تسهیل ارتباطات با سایر اعضای هیات علمی را بطور معنی داری بر توانمندی اعضای هیات علمی موثر دانسته اند (P=۰/۰۰۳)و(OR=۳/۴). اما اعضای هیات علمی با سابقه بالای ۱۳ سال تشکیل جلسات درون گروهی جهت حل مسائل گروه از اعضای هیات علمی برگزاری برنامه های آموزشی و پژوهشی جهت ارتقا آگاهی و عملکرد از طرف دانشگاه را نیز عامل مهمی در افزایش توانمندسازی ذکر کرده اند (P=۰/۰۱) و (OR=۱/۸) اعضای هیات علمی گروه های آموزشی پروتز، اندو، ترمیمی، تشخیص، جراحی و اطفال، عدم حضور تمام وقت در دانشگاه و ایجاد شرایط مطالعه و پژوهش در منزل را در توانمندسازی اعضای هیات علمی موثر دانسته اند. (P=۰/۰۱) و (OR=۲/۶).

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]
[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

نمودار ۲- متغیرهای موثر بر توانمندی اعضای هیات علمی به تفکیک ۹ حوزه مورد بررسی

(_در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت)



[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

اعضای هیات علمی که علاقه ی زیاد به شغل هیات علمی را ذکر کرده بودند، استفاده از نظرات اعضای هیات علمی در برنامه‌ریزی‌ها، تعیین اهداف و روش های انجام کار از طرف گروه و دانشکده را عامل موثری در توانمندسازی اعضای هیات علمی ذکر کردند (P=۰/۰۰۴) و (OR=۲/۷) مشارکت دادن اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری های آموزشی عامل موثر دیگری بود که این افراد ذکر کرده بودند (P=۰/۰۲) و (OR =۲/۶) این گروه از اعضای هیات علمی معتقد بودند که واگذاری مسئولیت با توجه به تخصص و تجربه کاری از طرف گروه آموزشی عامل بسیار مهمی در توانمندسازی اعضا است. (P= ۰/۰۰۶) و (OR =۶/۵) آنها همچنین معتقد بودند وجود سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی از طرف دانشجویان اثرات کم تا متوسطی در توانمندسازی ایشان دارد. (P=۰/۰۲) و (OR =۶/۷)

اعضای هیات علمی تمام وقت واحد دندانپزشکی، ایجاد و تقویت پایگاه های اطلاعاتی و کتابخانه دیجیتال را عامل بسیار مهمی در توانمندسازی اعضا دانسته اند. (P=۰/۰۴) و (OR=۴). اعضای هیات علمی با رتبه استادیاری، وجود شرایطی جهت تسهیل ارتباطات با سایر اعضا را در توانمندسازی خویش موثر دانسته اند. (P=۰/۴) و (OR=۲/۵)

بحث:

توانمندسازی از نگاه معنایی، آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز است[۱۲] با این نگاه و با هدف اولویت‌بندی عوامل موثر بر آن، این مطالعه در واحد دندانپزشکی آزاد اسلامی تهران انجام شد.

از بین ۲۸ شاخص مورد بررسی، از نظر جامعه مورد مطالعه ,عوامل انگیزشی بیشترین اثر را بر توانمندسازی اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی داشت که به ترتیب شامل فراهم بودن منابع و امکانات پژوهش و آموزش،ایجاد انگیزه از طریق پاداش های درونی و پاداش متناسب با پیشرفت کار را شامل می شد در تحقیقی مشابه، که در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد، مشخص شد پاداش مادی، مدیریت مشارکتی، سیستم مشاوره ای، مسئولیت پذیری و گسترش کار تیمی به ترتیب بالاترین اولویت‌ها را در توانمندسازی اعضای هیات علمی را دارند. [۱۳]

در تحقیقی که توسط رحیمی و همکاران در مورد راهکارهای موثر بر توانمندسازی اعضای هیات علمی انجام شد، مشخص شد که متغیرهای مشارکت دهی در فعالیت‌ها، پاداش متناسب با پیشرفت کار و پاداش به نوآوری ها دارای بیشترین تاثیر و سیستم ارزشیابی از طرف دانشجویان دارای کمترین تاثیر بودند. [۳] این مطالعه از لحاظ متغیر آخر مشابه مطالعه‌ی ما می‌باشد که وجود سیستم ارزشیابی از طرف دانشجویان را دارای اثر کمی بر توانمندسازی اعضای هیات علمی دانسته اند.

در مطالعه قلی‌فر و همکاران شاخص‌های توانمندسازی روحی-روانی اعضای هیات علمی مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد اعتقاد به اینکه "شغل من بسیار پراهمیت است و به شخصیت اجتماعی من معنا می‌بخشد" ، یکی از مهمترین عوامل در افزایش توانمندسازی روحی-روانی هیات علمی است. عدم اطمینان از صداقت همکاران، عدم اطمینان از اینکه همکاران اطلاعات مهم را در اختیار ایشان بگذارند و عدم اطمینان از توجه همکاران به موفقیت های فردی، از مهمترین عوامل در کاهش انگیزه روحی-روانی در توانمندسازی اعضای هیات علمی بوده است.[۱۴] در مطالعه ما ایجاد انگیزه از طریق پاداشهای درونی شامل قدرشناسی، اعتبار و شهرت بخشیدن با امتیاز (۴/۱۴) از ۵ دارای بالاترین اولویت توانمندسازی از نظر اعضای هیات علمی بود که مشابه با یافته‌های مطالعه فوق است. از نظر اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی آزاد تهران مشارکت در فعالیت های علمی– آموزشی و پژوهشی دانشکده عامل مهمی در توانمندسازی اعضا است. مطالعه قلی فر و همکاران نشان می دهد وجود نگاه مشارکتی و همکاری بخش‌های مختلف دانشکده با هم می‌تواند انگیزه بالایی در توانمندسازی اعضای هیات علمی ایجاد کند.[۱۴]

در حوزه توسعه توانمندی‌ها،آموزش مهارت‌های لازم برای اعضای هیات علمی، امری ضروری بوده و در حوزه منابع زمینه‌ای امکان دسترسی به اطلاعات مورد نیاز اعضای هیات

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

علمی عامل مهمی در توانمندسازی ایشان می‌باشد.[۱۴،۲] که مشابه یافته این مطالعه است. در مطالعه ما آموزش مهارت‌ها در رتبه ۲۲ از ۲۸ شاخص قرار داشت که به نظر می‌رسد در این حوزه اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی آموزش مهارت های مختلف را موضوع قابل اهمیتی جهت توانمندسازی نمی دانند اما در حوزه منابع زمینه‌ای در امکان دسترسی به اطلاعات مورد نیاز اعضای هیات علمی مطالعه ما با مطالعه قلی فردر یک راستا است و در واحد دندانپزشکی نیز ایجاد و تقویت پایگاه های اطلاعاتی با امتیاز (۴/۰۵) دارای اولویت بالایی بود.[۱۴]

مطالعات نشان می‌دهد اگر آموزش اعضای هیات علمی بر پایه نیاز سنجی از خود آنها باشد بسیار موثرتر است.[۱۱،۱۲ و ۱۷-۱۵]

مطالعه ای در دانشگاه علوم پزشکی قزوین نشان داد، درخواست آموزشهایی در خصوص توسعه فردی ،پژوهش ،فناوری اطلاعات و آموزش پزشکی به ترتیب در اولویت اعضای هیات علمی قرار دارند.[۱۲]

به نظر می رسد برگزاری برنامه های آموزشی جهت ارتقای آگاهی و عملکرد اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی می‌بایست پس از نیاز سنجی از ایشان انجام شود.

مطالعه عابسی و همکاران با عنوان شناسایی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران نشان می دهد متغیرهای آموزش و افزایش سازگاری با محیط، عامل بسیار مهمی در توانمندسازی می باشد.[۱۸]

مطالعه‌ی ما نشان داد اعضای هیات علمی با سابقه بیشتر، برگزاری برنامه های آموزشی و پژوهشی جهت ارتقا آگاهی و عملکرد و تشکیل جلسات درون گروهی جهت حل مسائل تخصصی و ژورنال کلاب را عامل معنی داری در توانمندسازی اعضای هیات علمی ذکر کرده اند که به نظر می رسد با افزایش سابقه کار نیاز به آموزش در اعضای هیات علمی جهت توانمندسازی بیشتر شده است.

اعضای هیات علمی که علاقه به شغل هیات علمی را زیاد ذکر کرده بودند،به طور معنی داری استفاده از نظرات اعضای هیات علمی در برنامه ریزی ها تعیین اهداف و روش های انجام کار و مشارکت دادن اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی را عامل مهمی در توانمندسازی اعضای هیات علمی ذکر کردند که این امر توسط مطالعات متعددی به اثبات رسیده است.[۱۹-۱۶]

مطالعه دوستی و همکاران نشان داد رابطه مستقیمی بین افزایش توانمندی‌های شناختی و بهره وری اعضای هیات علمی وجود دارد در این مطالعه مشخص شد که شاخصهایی مانند احساس موثر بودن، داشتن حق انتخاب، صلاحیت و صداقت در محیط آموزشی تا ۵۱ درصد موجب افزایش بهره وری هیات علمی میشود.[۲۰] که در مطالعه ما نیز این امر تایید شده است.

نتیجه گیری:

به نظر می رسد از نظر اعضای هیات علمی واحد دندانپزشکی تهران، ارتقای عوامل انگیزشی، اطلاعات و روز آمدی و مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم گیری ها ی آموزشی سه عامل اصلی در زمینه توانمندسازی ایشان می باشند.

References:

1.Mirzaei karzan A, Keikhavani S, Hosseinzade M, Aeivazi A. Educational Needs Assessment of Faculty Members in Ilam UMS. J Med Edu Dev 2013; 6 (11) :61-71.

2. Gholifar E, Hedjazi SY, Hoseini SM, Rezaei A. Human resource development: faculty member's psychological empowerment in Iran's colleges. African Jornal of Business management. 2011;5(31): 12249-12255.

3. Rahimi E, Dehghani A, Baharlou R. Faculty Members' Viewpoints on their Empowering Factors and Developing a Structured Questionnaire . Iranian Journal of Medical Education 2013; 13 (1) :29-38.

4.Mirkamali SM , Nastiezaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. BimonthlyJournal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty2010; 8(2): 104- 113

5. Abdollahi B. Psychological empowerment of employees. Dimensions and validation based on structural equation model. Quarterly journal of research and planning in higher Education2005; 11(1):37-63.

6.Mok E, Au-Yeung B. Relationship between organizational Climate and empowerment of nurses in Hong Kong. Journal of nursing Management 2002;10:129-137.

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]

7. Shelton St. Employee, supervisors and empowerment in the Public sector: The role of employee trust. Thesis of the Degree of Doctor. Faculty of North CarolinaState University2002
8. koberg C.S, Boss R.W, Senjem J.C, Goodman E.A. Antecedents and outcomes of empowerment. Group and Organization Management 1999; 24(1) : 71-91.
9. Blanchard KH, Carlos SP, Randolph A. Empowerment take more than one minute. Barrett Koehler. Sanfrancisco, 2003
10.Luna G, Cullen DL, Emprowing the Faculty mentoring Redirected and Renewed. 1995.EDO-HE-95-3. The George Washington University Press.
11.Crosby. JR, Editors, A practical Guide For Medical Teachers. Edinburgh: Churchill Livingstone ; 2001
12. dansfahani Z, javadi M, zohal M, ziaee A, yazdi Z, zahedifar F et al . Training needs assessment of empowerment of faculty members in Qazvin University of Medical Sciences based on regulations of empowerment and increasing the knowledge of faculty members plan 3. 2013; 6 (1) :3-11
13.Mohammadi¸M.EmployeesEmpowerment:Approaches and Processes.Quarterly Magazine Management 2002;33(2):175-202.
14-.GholifarE,GholamiH,PouyaM.Iranian Agricultural Academic Staffs Organizational Culture and their Psychological Empowerment:International Journal of Agricultural Management and Development 2013;3(2):83-90.
15.SotodehAsl N, Ghorbani R, Haji Aghajani S, Rashidy Pour A. Job satisfaction and its contributing factors among faculty members of Semnan university of medical sciences;Koomesh 2013; 14 (2): 232 –9
16.Mokhtarian F, Mohammadi R. Effective factors on psychological aspects of employee empowerment. Case Study: employee's point of views in one of the sub-organizations of Iranian Ministry of Science, Research and Technology; Procedia - Social and Behavioral Sciences 2011; 30 : 786 –90.
17. Adhami A, Nouhi E, Mohammadalizadeh S, Jalili Z, Fattahi Z. Faculty Members' Attitude toward Academic Advising and Counseling and their Viewpoints about Counseling Duties. Iranian Journal of Medical Education 2008; 8 (1) :7-14
18.AbesyS,KordB.Identify and Explain the model to Empower employees in state agencies 2009;2(3):75-94.
19.GAO.Human Resource management in the Hospitality Industry.Wiley 2001;21(4)
20.Doosti M,Soleimani M,Ahmadi S.The relationship between cognitive empowerment and efficiency strengthening factors of faculty members of Zanjan universities.International Research journal of Management Sciences2013;1(4):93-7.

[Downloaded from mail.jrds.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.20084676.1394.12.4.8.1]