

Designing a Faculty Empowerment Model for Lorestan University of Medical Sciences Using a Grounded Theory Approach

Mojgan Saki¹, Abbas Khorshidi^{2*}, Batoul Faghih Aram³, Asad Hejazi⁴, Maryam Rezaei³

1. PhD Student, Department of Educational Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
2. Full Professor, Department of Educational Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
4. Associate Professor, Department of Educational Management, Shahid Chamran Faculty, Farhangian University, Tehran, Iran

ABSTRACT

One of the major challenges facing higher education in Iran is the quantitative and qualitative development as well as the empowerment of university faculty members. Therefore, the present study aimed to design an empowerment model for faculty members at Lorestan University of Medical Sciences. The research method is applied in terms of purpose, qualitative in terms of data type, and systemic grounded theory in terms of nature and study type. The target population of the study consisted of experts in the field of human resources. A purposive theoretical sampling method was employed, and 15 experts were selected for interviews. The research instrument was a semi-structured interview, in which the dimensions, components, and indicators of the faculty empowerment model for Lorestan University of Medical Sciences were identified. Initially, in-depth interviews were conducted with experts, and through open coding, the indicators were extracted. Using axial coding, the indicators were categorized into components, and the findings were sent to 15 experts for validation. Finally, through selective coding, interviews, and brainstorming, the components and indicators were identified and finalized. The final model consisted of 5 dimensions, 17 components, and 104 indicators. After final approval and prioritization by experts, the dimensions, components, and indicators of the model were outlined and subsequently validated by experts. The findings of the present study suggest that this model can help identify key factors contributing to the empowerment of faculty members at medical universities.

Received: 23 Dec 2024

Accepted: 30 Jan 2025

Available Online: 03 Apr 2025

Keywords

Empowerment, Faculty Members, Causal Factors, Intervening Conditions, Contextual Conditions, Strategies, Consequences, Outcomes.

How to cite:

Saki, M., Khorshidi, A., Faghih Aram, B., Hejazi, A., & Rezaei, M. (2025). Designing a Faculty Empowerment Model for Lorestan University of Medical Sciences Using a Grounded Theory Approach. *Study and Innovation in Education and Development*, 5(2), 81-94.

* Corresponding Author:

Dr. Abbas Khorshidi

E-mail: a_khorshidi40@yahoo.com



© 2025 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Higher education institutions worldwide face significant challenges in ensuring both the qualitative and quantitative development of their faculty members. Faculty empowerment has become a critical factor in enhancing educational quality and institutional effectiveness. The growing demand for higher education, rapid advancements in knowledge, and increasing societal expectations require faculty members to continually develop their skills and knowledge to meet evolving demands (3, 5, 13).

Empowerment within academic institutions involves improving faculty members' competencies, motivation, and decision-making capacities to align with institutional goals and student needs (9). Studies indicate that faculty empowerment significantly contributes to job satisfaction, institutional performance, and overall educational outcomes (10). Universities are key institutions in shaping human capital, and faculty members play a fundamental role in this process. Therefore, addressing faculty empowerment through a systematic and evidence-based approach is crucial (11, 12).

Several studies have highlighted the importance of organizational culture, leadership, and resource availability in fostering faculty empowerment. Research by Ghasemi et al. (2023) identified core competencies necessary for faculty empowerment, including technological proficiency, teamwork, and professional development (6). Meanwhile, Islami et al. (2020) demonstrated the positive impact of empowerment workshops on faculty teaching and evaluation skills (13). The necessity of empowerment is further underscored by global trends in educational reform and the increasing reliance on technology to enhance learning environments (14, 15).

Given these considerations, the present study aims to design a comprehensive faculty empowerment model for Lorestan University of Medical Sciences using a grounded theory approach. The study explores key dimensions, components, and indicators essential for faculty empowerment, ultimately contributing to the strategic development of human resources in higher education.

METHODS AND MATERIALS

This research employed an applied qualitative approach using the grounded theory method. The study population comprised experts in human resources with extensive experience in academic settings. A purposive theoretical sampling strategy was utilized to

select 15 experts for in-depth, semi-structured interviews. The interview process involved open, axial, and selective coding to identify key themes related to faculty empowerment.

The research followed a systematic coding process. First, open coding was conducted to extract relevant indicators, followed by axial coding to categorize them into broader components. Finally, selective coding was performed to refine and finalize the components and indicators. The model's validity was ensured through expert validation, and its reliability was established using consensus-based methods.

Data collection was carried out through interviews, document reviews, and expert consultations. The analysis was performed using qualitative content analysis techniques to derive meaningful insights into faculty empowerment. The final model included five dimensions, 17 components, and 104 indicators, which were prioritized based on expert opinions.

FINDINGS

The analysis of interview data resulted in the development of a faculty empowerment model consisting of five key dimensions: **causal factors, intervening conditions, contextual conditions, strategies, and outcomes**. Each dimension was further divided into multiple components, which provided a detailed framework for understanding faculty empowerment in the academic context.

- **Causal Factors:** These included organizational structure, institutional policies, and faculty development programs that directly influence faculty empowerment. Experts highlighted the need for clear institutional policies that support continuous learning and professional growth.
- **Intervening Conditions:** The study identified factors such as technological infrastructure, financial resources, and administrative support as crucial elements that facilitate or hinder empowerment initiatives.
- **Contextual Conditions:** Elements such as organizational culture, leadership style, and external regulatory frameworks were found to shape the effectiveness of empowerment programs.
- **Strategies:** Strategies for faculty empowerment encompassed professional development programs, mentorship initiatives, and the integration of innovative teaching methods to enhance faculty capabilities.
- **Outcomes:** The expected outcomes of faculty empowerment initiatives included increased job satisfaction, improved teaching effectiveness, and enhanced research productivity.

The model provided a structured approach to faculty empowerment, outlining specific indicators and action plans to facilitate implementation at Lorestan University of Medical Sciences.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings of this study suggest that a comprehensive and well-structured faculty empowerment model can significantly contribute to improving educational quality and institutional effectiveness. The identified dimensions and components provide a holistic framework for addressing faculty needs and fostering a culture of continuous improvement.

One of the critical insights gained from the study is the importance of aligning institutional policies with faculty development goals. Effective faculty empowerment requires the integration of organizational support mechanisms, such as financial incentives, professional development opportunities, and technological resources. Institutions must also prioritize the creation of a supportive and collaborative work environment that encourages faculty engagement and innovation.

Another key takeaway from the study is the role of leadership in driving faculty empowerment initiatives. University administrators and policymakers must take proactive steps to create policies and programs that align with faculty expectations and institutional objectives. Leadership commitment to faculty development can lead to a more motivated and engaged faculty body, ultimately benefiting students and the broader academic community.

Moreover, the study highlights the necessity of continuous evaluation and refinement of faculty empowerment programs. Regular feedback mechanisms, performance assessments, and benchmarking against best practices can help institutions stay responsive to changing educational trends and faculty needs.

In conclusion, the proposed faculty empowerment model offers a practical roadmap for enhancing faculty capabilities at Lorestan University of Medical Sciences. By implementing the model's recommendations, the university can foster a more dynamic and responsive academic environment. Future research can explore the application of this model in other higher education institutions to validate its effectiveness and adaptability across different academic settings.

طراحی الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان با رویکرد نظری داده بنیاد

مژگان ساکی^۱، عباس خورشیدی^{۲*}، بتول فقیه آرام^۳، اسد حجازی^۴، مریم رضایی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلام‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام‌شهر، ایران
۲. استاد تمام، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلام‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام‌شهر، ایران
۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلام‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام‌شهر، ایران
۴. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده شهید چمران، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

چکیده

یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که آموزش عالی ایران با آن روبرو است، توسعه کمی، کیفی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست. لذا پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان انجام گرفت. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده بنیاد سیستمی است. جامعه مورد نظر پژوهش، خبرگان حوزه منابع انسانی بود. روش نمونه‌گیری، آگاهانه از نوع نظری و ۱۵ نفر خبره برای مصاحبه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که در آن، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان تنظیم شد. برای فرم مصاحبه یادشده ابتدا مصاحبه عمیق با خبرگان انجام شد و با کدگذاری باز، شاخص‌ها احصا شدند و از طریق کدگذاری محوری، در قالب مؤلفه‌ها، شاخص‌ها مقوله‌بندی شد و برای ۱۵ نفر از خبرگان ارسال و به کمک کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه و بارش فکری، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها شناسایی و نهایی شد. ۵ بعد، ۱۷ مؤلفه و ۱۰۴ شاخص برای این الگو نهایی شد. پس از تأیید نهایی و اولویت بندی توسط خبرگان، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگو ترسیم شده و مجدداً الگوی یادشده توسط خبرگان اعتباریابی گردید. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان نمود که به مدد این الگو می‌توان به عوامل مهم توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی پی برد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۱/۱۴

واژگان کلیدی

توانمندسازی، هیئت علمی، عوامل علمی، مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، پیامدها، برون دادها

شیوه ارجاع دهی:

ساکی، مژگان، خورشیدی، عباس، فقیه آرام، بتول، حجازی، اسد، و رضایی، مریم. (۱۴۰۴). طراحی الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان با رویکرد نظری داده بنیاد. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۵(۲)، ۸۱-۹۴.

نویسنده مسئول:

دکتر عباس خورشیدی

پست الکترونیکی: a_khorshidi40@yahoo.com

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

امروزه در جهان، آموزش عالی یک ابزار ضروری برای توسعه و منبعی برای بهبود زندگی افراد محسوب می‌شود (1, 2). در سراسر جهان، مراکز علمی و آموزش عالی با رشد و توسعه بسیار زیادی روبرو هستند. افزایش تقاضای آموزش عالی، رشد و توسعه حوزه‌های دانش و تقاضای روزافزون صاحبان مشاغل به افراد ماهر و شایسته، باعث فشارهایی برای تجدیدنظر در وضعیت موجود این مراکز در امکانات، منابع، ساختار سازمانی و غیره شده است. تغییرات ذکر شده بر کلیه کارکنان و به‌ویژه اعضای هیئت علمی نیز تأثیر گذاشته است. در حقیقت اعضای هیئت علمی فشار این مسئولیت را احساس می‌کنند که باید به رشد و توسعه دانش در حوزه‌های مختلف تخصصی خود پاسخ دهند، هدایت فکری جامعه خود را برعهده گیرند و در ضمن، اطمینان بخشند که فعالیت‌های انجام شده با نیازهای توسعه‌ای جامعه مطابقت دارد. نتیجه این فشارها باعث شده تا بر لزوم ارتقای مستمر شغلی اعضای هیئت علمی، بیش از پیش تأکید شود (3-5). به عبارت دیگر، هر نظام آموزشی زیرساخت‌های اساسی دارد که ارکان نظام را تشکیل می‌دهند، یکی از ارکان و مؤلفه‌های اساسی آن اعضای هیئت علمی هستند که وظیفه‌ی انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانشجویان را در چارچوب نظام آموزش عالی به عهده دارد. توانمندسازی سرمایه‌های انسانی در محیط‌های علمی - آموزشی در دهه‌های اخیر مورد توجه تعداد بسیاری از صاحب نظران، علاقه‌مندان به تحقیق و کارگزاران مؤسسات آموزش عالی قرار گرفته است. جایگاه رفیع اعضای هیئت علمی در پیشبرد رسالت‌های نظام آموزش عالی از یک سو و از سوی دیگر تغییرات و تحولات سریع ابعاد و زمینه‌های علمی و عملی جهان، ضرورت به روزسانی دانش و مهارت اعضای هیئت علمی به منظور تربیت نیروی انسانی منطبق با این تحولات با رویکرد پاسخگویی به نیازهای جامعه را طلب می‌کند (6, 7).

یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که آموزش عالی ایران با آن روبرو است، توسعه کمی، کیفی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها است. در واقع اعضای هیئت علمی به عنوان مهم‌ترین و بزرگترین بخش آموزش عالی، نقش مهمی در بهبود کیفیت دانشگاه‌ها به عهده دارند. در حال حاضر رشد و توسعه اعضای هیئت علمی تبدیل به بخش مهمی از آموزش عالی در اکثر دانشگاه‌ها و بهبود و توسعه فعالیت‌ها به طور رسمی برای اعضای هیئت علمی طراحی شده است چراکه همانطور بیان شد، مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش در دانشگاه به عهده اعضای هیئت علمی بوده و اساتید دانشگاه متخصصانی هستند که چگونگی کیفیت و توسعه دانش تا حدود زیادی به نحوه عملکرد آن‌ها بستگی دارد (8-10). از طرف دیگر، جهان، وارد عصر اطلاعاتی و صنعتی شده، یکی از عوامل و پارامترهای عمده رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه در این عصر، تربیت نیروی انسانی کارآمد می‌باشد، دانشگاه‌ها نیز یکی از مراکز مهم تربیت‌کننده نیروی انسانی متخصص است (11, 12).

مروری بر ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی اعضای هیئت علمی و کارکنان در سازمان‌های آموزشی و صنعتی به عوامل متعددی بستگی دارد. اوجاقی و همکاران (۲۰۲۳) به سه دسته از عوامل فردی، میان‌فردی و سازمانی اشاره کردند که در این

میان، عوامل سازمانی و میان فردی بیشترین تأثیر را دارند (8). قاسمی‌راد و همکاران (۲۰۲۳) نیز مهارت‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی را در حوزه‌هایی نظیر فناوری اطلاعات، کارگروهی و توسعه فردی شناسایی کردند (6). اسلامی و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که کارگاه‌های توانمندسازی تأثیر مثبتی بر افزایش مهارت‌های تدریس و ارزشیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی دارد (13). استاورینس و همکاران (۲۰۲۲) بر اهمیت حمایت مدیریت، منابع مالی و انگیزه اعضای هیئت علمی در فرایند توانمندسازی تأکید کردند (10). همچنین، جیسس (۲۰۲۲) رابطه مثبت بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و کیفیت کاری را در یک شرکت نساجی مورد بررسی قرار داد (14). وان و اسکیل (۲۰۲۱) نشان دادند که توانمندسازی هیئت علمی از طریق ارتقای فناوری اطلاعات، دوره‌های ضمن خدمت و استانداردهای فرایندها می‌تواند به بهبود آموزش در تحصیلات تکمیلی پزشکی منجر شود (15). در نهایت، اوون و همکاران (۲۰۱۸) ساختار سازمانی، کار تیمی و فناوری نوین را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان معرفی کردند (16). با توجه به نکات مطرح شده و برخوردار بودن موضوع از اهمیت خاص در دانشگاه‌های پزشکی چرا که این دانشگاه‌ها مسئول تربیت نیروی‌های انسانی که سلامت و بهداشت جامعه در دست آن‌ها رقم می‌خورد، اما هنوز مسائل متعددی مربوط به توانمندسازی اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها، موجود است. همچنین، به نظر می‌رسد علی‌رغم پژوهش‌های که تاکنون انجام شده، هنوز ابعاد و مولفه‌های همچنان وجود دارند که مکنون مانده اند و نیاز به پژوهش‌های جامع‌تر به منظور کشف ابعاد نادیده گرفته شده، وجود دارد. لذا، پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سوالات زیر می‌باشد:

- ۱- الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان کدام است؟
- ۲- مولفه‌ها و شاخص‌های سازنده هر یک از مولفه‌های الگوی مذکور به ترتیب اولویت (از دیدگاه خبرگان) کدامند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده‌بنیاد داده بنیاد سیستمی (پارادایمی) است جامعه آماری پژوهش حاضر شامل خبرگان حوزه منابع انسانی که دارای تحصیلات دکتری تخصصی که در این زمینه صاحب تالیف، مقاله، پژوهش و تجربه عملی هستند تشکیل می‌دهد؛ که با روش نمونه‌گیری آگاهانه از نوع نظری و بر اساس اشباع نظری ۱۵ نفر خبره انتخاب شدند. ابزار سنجش پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که بر اساس کدگذاری باز و کدگذاری محوری به دست آمد. سپس، کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه و بارش فکری اجرا شد که در این مرحله مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان نهایی و اولویت‌بندی شدند. مجدداً الگو بر اساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها ترسیم و توسط خبرگان تأیید و اعتباریابی شد. اعتبار و روایی ابزار سنجش به با روش اجماع سه‌سویه به دست آمد. روش‌های گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه عمیق با خبرگان و استمرار آن تا اشباع نظری انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی انجام گرفت. مهمترین بخش کار در تحلیل داده‌های پژوهش، کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) بود که بدینگونه انجام شد.

کدگذاری باز: مصاحبه‌ها پیاده و داده‌ها یکسان سازی شدند و مطابق با ادبیات نظری پژوهش اصطلاحات علمی برای آن‌ها انتخاب شد و فهرستی از مفاهیم بدست آمد. سپس مفاهیم بدست آمده مقوله بندی شدند.

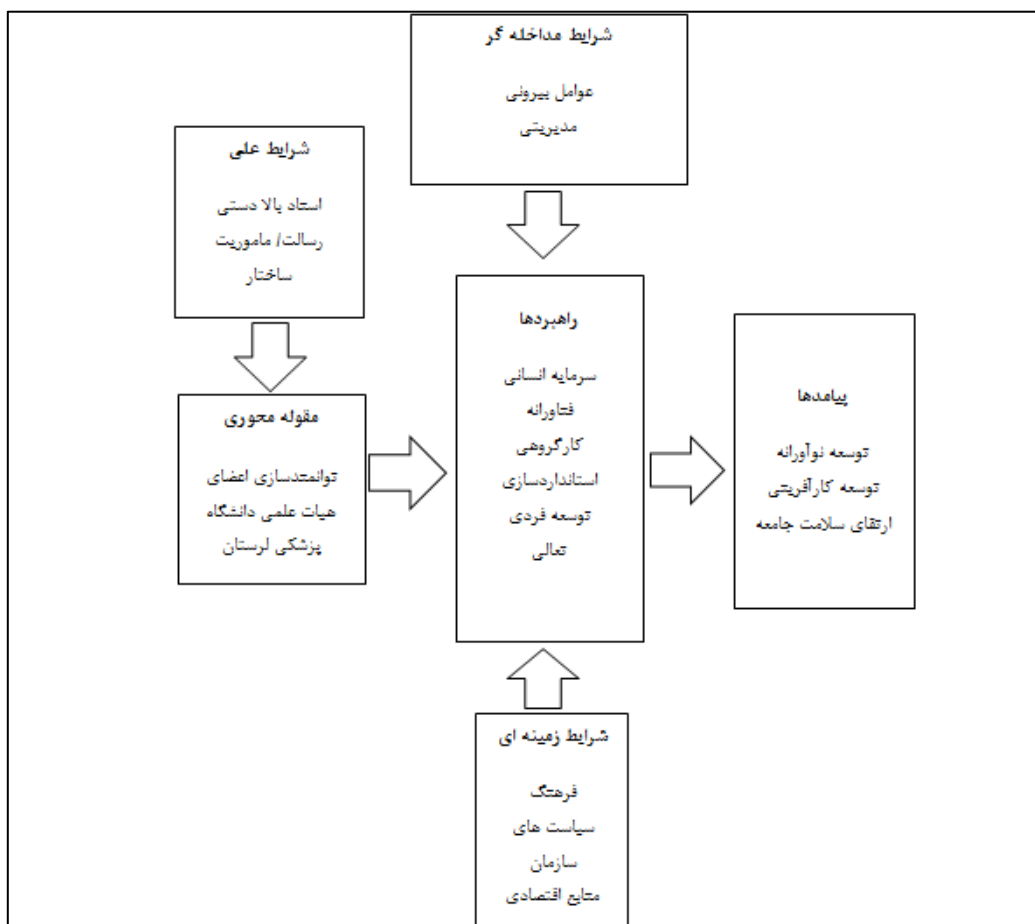
کدگذاری محوری: مقوله‌های بدست آمده بهم دیگر مرتبط شدند. با این کار بین کدهای تولید شده در کدگذاری باز، رابطه برقرار شد.

کدگذاری انتخابی: در این مرحله فرآیند یکپارچه سازی و بهبود و پالایش مقوله‌ها انجام شد به این ترتیب که محقق با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مقوله ها، آن‌ها را برای ارائه و شکل دهی یک نظریه تنظیم نمود که این امر از طریق کشف مقوله مرکزی امکان پذیر گردید.

یافته‌ها

۱- الگوی توانمند سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان کدام است؟

در نتیجه پژوهش، الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان به شرح شکل زیر می‌باشد:



شکل ۱. الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

۲- مولفه‌ها و شاخص‌های سازنده هر یک از مولفه‌های الگوی مذکور (از دیدگاه خبرگان) به ترتیب اولویت کدامند؟ برای پاسخ به این سوال، محقق اقدام به احصاء مصادیق مرتبط با توانمندسازی هیئت علمی نمود. ابتدا چک لیست مصاحبه تهیه شد و سپس نظرات خبرگان اخذ شد. با انجام مصاحبه با خبرگان مصادیق بیشماری بدست آمد که نشان داد توانمندسازی هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند متفاوت از سایر نهادها و سازمانها باشد. نتیجه مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان منجر به شناسایی ۹۳ کد اولیه (مفهوم کلیدی) گردید. در جدول ذیل تعدادی از کدهای اولیه شناسایی شده از متن مصاحبه‌ها ارائه شده است:

جدول ۱. نمونه متن مصاحبه‌ها و شاخص‌های استخراج شده

متن مصاحبه	شاخص‌های استخراجی
اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان بایستی در وهله اول توانایی‌های فناورانه داشته باشد مانند توانایی استفاده از فناوری در کلاس‌های عملی و نظری، استفاده از شبیه سازی در کارگاه‌ها و کلاس‌های عملی که خیلی برای دانشجویان پزشکی مهم است، کارگاه‌های عملی جهت بکارگیری فناوری برگزار کنند.	به کارگیری فن آوری نوین در آموزش بالینی و عملی، برگزاری جلسات آموزش عملی به کمک فن آوری ارتباطات، استفاده از توانایی‌های واقعیت مجازی و واقعیت افزوده در آموزش دانشجویان، برگزاری کارگاه‌های عملی شبیه سازی شده، فراهم کردن آزمایشگاه‌های مدرن و اسکیل لب مجهز به دوربین مداربسته جهت آموزش عملی
سازمانی که دنبال توانمندسازی اعضای خودش است می‌بایستی فرهنگ مبتنی بر اعتماد و احترام، وجود صمیمیت بین افراد آن، حامی ترقی و رشد افراد در سازمان باشد و همچنین فرصت‌های آموزش و رشد برای آن‌ها فراهم باشد.	فرهنگ سازمان بر اساس احترام متقابل شکل گرفته، فرهنگ سازمان بر اساس همکاری متقابل شکل گرفته، فرهنگ سازمان بر اساس اعتماد و صمیمیت، وجود فرهنگ حمایتی جهت رشد و ترقی افراد در سازمان
جهان امروز جهان فناوری هست بنابراین بدون در نظر گرفتن فناوری هیچ جا نمی‌توانیم دنبال رشد و ترقی باشیم در دانشگاه علوم پزشکی لرستان باید اساتید توانایی لازم جهت استفاده و بکارگیری از فناوری داشته باشند. استفاده از فناوری برای آموزش‌های عملی، بالینی و... استفاده از فناوری، تشکیل کلاس‌های شبیه سازی شده که در جهان خیلی معمول شده، بکارگیری پلتفرم‌های الکترونیکی برای کارگاه‌ها و کلاس‌ها. استفاده از فناوری بعد از دوران کرونا اهمیت بیشتری پیدا کرد اما در واقع قبل از این دوران هم تاثیر فناوری برای تمام عرصه‌ها بخصوص آموزش انکار ناپذیر بود.	به کارگیری فن آوری نوین در آموزش بالینی و عملی، برگزاری جلسات آموزش عملی به کمک فن آوری ارتباطات، تولید پلتفرم‌های الکترونیکی برای آموزش دروس عملی استفاده از توانایی‌های واقعیت مجازی و واقعیت افزوده در آموزش دانشجویان، برگزاری کارگاه‌های عملی شبیه سازی شده

بر اساس تحلیل صورت گرفته و فرایند کدگذاری مصاحبه‌ها، کدهای اولیه یکسان سازی و برخی از آن‌ها حذف یا اصلاح شدند و نهایتاً ۹۳ کد تحت عنوان کد باز شناسایی شد.

پس از شناسایی کدهای باز (شاخص‌ها) مرتبط با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان از متن مصاحبه‌ها، محقق اقدام به دسته بندی شاخص‌ها نموده است. از آنجا که واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری، مفاهیم هستند، هنگام تجزیه و تحلیل، مفاهیم از طریق عنوان گذاری توسط محقق، به طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت کنندگان و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها ایجاد شدند و نسخه ی پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن شاخص‌ها و مولفه‌ها به طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند که بر اساس آن، ۱۴ مولفه به عنوان عواملی که منجر به توانمندسازی اساتید هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان میشود شناسایی شد؛ بنابراین چند مفهوم (شاخص) با همدیگر یک دسته کلی ایجاد نمودند که از آن‌ها به کد محوری یاد

می‌شود. کدهای محوری شناسایی شده به همراه کدهای باز (شاخص‌ها) در جدول شماره ۲ ارائه شده است (جهت جلوگیری از اطناب متن فقط به تعداد شاخص‌های احصا شده در هر مولفه اکتفا می‌کنیم).

جدول ۲. ابعاد، مولفه‌ها و تعداد شاخص‌های الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

در مرحله کدگذاری محوری

ابعاد	مولفه‌ها	تعداد شاخص‌ها
علی	ساختار دانشگاه	۸
	جوسازمانی	۴
	سیاست‌های سازمان	۷
	استاندارد سازی مراکز	۵
مداخله‌گر	مدیریتی	۱۱
	محیطی	۷
	فناورانه	۶
	منابع	۵
راهبردها	اسنادبالا دستی	۴
	آموزش مداوم	۴
	ارتباطات	۶
	سازمانی	۷
پیامدها	شخصی	۱۴
	اجتماعی	۵

سپس در مرحله کدگذاری انتخابی مولفه‌های بدست آمده در دسته‌های انتزاعی‌تری قرار گرفتند و بعد از برگزاری جلسه بارش فکری با خبرگان ابعاد الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی را شکل دادند. (شکل شماره ۱) به این ترتیب ۱۰۲ کد باز (شاخص) در قالب ۱۷ کد محوری (مولفه) و مولفه‌ها در قالب ۵ کد انتخابی (بعد) دسته بندی شدند. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده در جدول ۳ ارائه شده است (جهت جلوگیری از اطناب متن فقط به تعداد شاخص‌های احصا شده در هر مولفه اکتفا می‌کنیم).

جدول ۳. ابعاد، مؤلفه‌ها و تعداد شاخص‌های الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

ابعاد	مولفه‌ها	تعداد شاخص‌ها
علی	اسناد	۴
	رسالت/ماموریت	۳
	ساختار	۸
زمینه ای	فرهنگ	۴
	سیاست‌های سازمان	۷
	منابع اقتصادی	۷
مداخله‌گر	عوامل بیرونی	۳
	مدیریتی	۱۱
	سرمایه انسانی	۷
راهبردی	فناورانه	۶
	کارگروهی	۶
	استانداردسازی	۷

۷	توسعه فردی	
۹	تعالی	
۳	توسعه نوآوری	پیامدها
۷	توسعه کارآفرینی	
۳	ارتقای سلامت جامعه	

در مرحله پایانی با اجرای فن دلفی و جلسه بارش مغزی کلیه مولفه‌ها و شاخه‌های بدست آمده مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ابتدا مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده برای ۲۰ نفر از خبرگان ارسال شد و نظرات آن‌ها اخذ شد. نظرات جمع آوری شده روی عوامل بدست آمده اعمال شد و مجدداً برای خبرگان ارسال شد و تاییدیه مربوطه اخذ شد.

اعتباریابی نظری الگو: در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه پزشکی در قالب یک الگو تنظیم و توسط خبرگان اعتباریابی شد و ضریب نسبی روایی محتوا CVR محاسبه شد و عوامل تشکیل دهنده الگو مورد تایید قرار گرفتند.

سپس برای اعتباربخشی مجدداً به مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده جلسه بارش مغزی با حضور پنج نفر خبره دانشگاهی برگزار شد و ضمن اعمال نظر خبرگان، از آن‌ها در خصوص اولویت مولفه‌ها و شاخص‌ها نظرخواهی شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. اولویت‌بندی مؤلفه‌های الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

اولویت مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱	اسناد	علی
۲	رسالت/مأموریت	
۳	ساختار	
۱	فرهنگ	زمینه‌ای
۲	سیاست‌های سازمان	
۳	منابع اقتصادی	
۱	عوامل بیرونی	مداخله‌گر
۲	مدیریتی	
۱	سرمایه انسانی	راهبردی
۲	فناورانه	
۳	کارگروهی	
۴	استانداردسازی	
۵	توسعه فردی	
۶	تعالی	
۱	توسعه نوآوری	پیامدها
۲	توسعه کارآفرینی	
۳	ارتقای سلامت جامعه	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شده است و در نهایت ۱۰۲ شاخص، ۱۷ مؤلفه و ۵ بعد برای این الگو، طی یک پژوهش کیفی با رویکرد داده‌بنیاد پارادایمی به دست آمده است. ابعاد سازنده الگوی سیستمی شامل عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردی و پیامدها می‌باشد که در قالب ۱۷ مؤلفه، یعنی اسناد، رسالت، ساختار، فرهنگ، سیاست‌های سازمان، منابع اقتصادی، عوامل بیرونی، مدیریتی، سرمایه انسانی، فناوری، کارگروهی، استانداردهای آموزشی، توسعه فردی، تعالی، توسعه نوآوری، توسعه کارآفرینی و ارتقای سلامت جامعه، تعریف شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر یک از مؤلفه‌های به دست آمده دارای شاخص‌هایی مشخص هستند. در تبیین یافته‌های این پژوهش، می‌توان بیان داشت که به کمک این الگو می‌توان به عوامل کلیدی توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی پی برد.

امروزه در جهانی به سرعت در حال تغییر و پیچیدگی زندگی می‌کنیم، به گونه‌ای که تنها در چند دهه‌ی اخیر شاهد تغییرات اساسی در ارزش‌ها و ساختارهای سیاسی و اجتماعی جوامع بوده‌ایم. یکی از نتایج این تغییرات، افزایش تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی است. آموزش عالی برای پاسخگویی به این تقاضا با چالش‌هایی همچون نوسازی در ساختار، برنامه‌ریزی، نیروی انسانی و توانمندسازی اعضای خود مواجه است. در این میان، توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها یکی از مهم‌ترین ارکان فرآیند نوسازی آموزش عالی محسوب می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که توانمندسازی اعضای هیئت علمی دارای مؤلفه‌های مختلفی است که در این پژوهش، ابتدا در بعد شرایط علی، مؤلفه‌های اسناد، رسالت و مأموریت سازمان و همچنین ساختار سازمانی شناسایی شدند. شرایط علی شامل مقوله‌هایی است که بر پدیده‌ی محوری تأثیر می‌گذارند و شامل رویدادهایی است که موقعیت‌ها، مسائل و چالش‌های مرتبط با این پدیده را ایجاد کرده و تشریح می‌کنند که چرا و چگونه افراد و گروه‌ها به این پدیده می‌پردازند. به‌طور مشخص، شرایط علی شامل اسناد، رسالت و ساختار سازمانی می‌باشد. یکی از مهم‌ترین ابعاد در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، توجه به اسناد بالادستی از جمله قانون اساسی، رهنمودهای رهبر معظم انقلاب و به‌ویژه بیانیه‌ی گام دوم انقلاب است. از سوی دیگر، هر سازمان برای تعیین استراتژی کسب‌وکار خود باید ابتدا بیانیه‌ی مأموریت و سپس چشم‌انداز سازمان را مشخص کند. همچنین، برای تحقق اهداف سازمانی، بررسی ساختار سازمانی امری ضروری است. ساختار سازمانی، روشی است که به‌وسیله‌ی آن، گردش کار در سازمان به جریان می‌افتد و افراد را در واحدهای مختلف به همکاری در انجام وظایف فردی و تحقق درخواست‌های مدیریتی ارشد هدایت می‌کند.

در تبیین بعد دوم، یعنی شرایط زمینه‌ای، می‌توان گفت که این شرایط شامل عواملی است که راهبردها و اقدامات را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این شرایط شامل مؤلفه‌های فرهنگ، سیاست‌های سازمانی و منابع اقتصادی است. در هر سازمان، کارکنان علاوه بر انجام وظایف خود، رفتارهایی را نیز بر اساس ارزش‌های آن سازمان بروز می‌دهند. این الگوهای رفتاری یا توسط مدیریت تعیین

شده‌اند یا به‌مرورزمان در میان کارکنان شکل گرفته‌اند. همچنین، سیاست‌های سازمانی در هر محیط کاری، به دلیل رقابت گروه‌های مختلف بر سر منابع محدود، اجتناب‌ناپذیر است. سازمان‌ها و نهادها، به دلیل وجود مراکز قدرت و گروه‌های ذی‌نفع، سیاست‌های خاص خود را دارند. در این میان، دانشگاه‌ها در حال عبور از اقتصاد صنعتی به اقتصاد دانش‌بنیان هستند و در این راستا، نقش دانشگاه‌ها در توسعه‌ی دانش، توزیع آن، ترویج و استفاده از آن، اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند. توسعه‌ی دانشگاهی، مستلزم برنامه‌ریزی دقیق است و توانمندسازی اعضای هیئت علمی به‌عنوان یک فرآیند استراتژیک در این مسیر مطرح می‌شود. با این حال، اجرای این استراتژی بدون برخورداری از منابع اقتصادی مناسب، ممکن نخواهد بود.

شرایط مداخله‌گر، نقش تسهیل‌گر یا محدودکننده‌ی راهبردها را بر عهده دارند. این شرایط می‌توانند اجرای راهبردها را تسریع کنند یا به‌عنوان مانعی در مسیر آن‌ها عمل نمایند. پژوهش حاضر، عوامل بیرونی، اجتماعی و مدیریتی را به‌عنوان شرایط مداخله‌گر شناسایی کرده است. مدیرانی که کارکنان خود را توانمند می‌سازند، همواره از توسعه‌ی حرفه‌ای حمایت کرده، بازخوردهای منظم ارائه داده و فرصت‌هایی برای ارتقای دانش افراد در سازمان فراهم می‌کنند. توسعه‌ی حرفه‌ای نه‌تنها برای کارکنان سودمند است، بلکه موجب افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان نیز می‌شود.

بعد چهارم، به راهبردهای توانمندسازی اختصاص دارد. راهبردها و اقدامات، شامل طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که به طراحی مدل توانمندسازی کمک می‌کنند. در این راستا، سرمایه‌ی انسانی، فناوری، کارگروهی، استانداردسازی، توسعه‌ی فردی و تعالی به‌عنوان مؤلفه‌های راهبردی شناسایی شدند. امروزه با ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا)، نظام‌های آموزش عالی تحت فشار فزاینده‌ای برای بهره‌گیری از این فناوری قرار گرفته‌اند. فناوری اطلاعات با افزایش دسترسی به دانش، کاهش هزینه‌ها، بهبود کیفیت آموزش و ارتقای فرآیند تدریس و یادگیری، بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر بسزایی دارد. همچنین، این فناوری‌ها باعث افزایش بهره‌وری آموزشی، توسعه‌ی همکاری‌های علمی و تقویت ارتباط میان اعضای هیئت علمی و دانشجویان می‌شوند و در نهایت، موجب تعالی و توسعه‌ی فردی و سازمانی می‌گردند.

بعد پنجم پژوهش، مربوط به پیامدهای توانمندسازی اعضای هیئت علمی است. پیامدها شامل خروجی‌های تأثیرگذار، چه مشهود و چه نامشهود، هستند که در اثر اجرای برنامه‌های توانمندسازی حاصل می‌شوند. در این پژوهش، توسعه‌ی نوآوری، توسعه‌ی کارآفرینی و ارتقای سلامت جامعه به‌عنوان مهم‌ترین پیامدهای توانمندسازی شناسایی شدند. دانشگاه‌ها، به‌ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی، نقش مهمی در ارتقای سلامت جامعه دارند. آن‌ها با آموزش متخصصان حوزه‌ی سلامت، انجام پژوهش‌های پزشکی و ارائه‌ی خدمات درمانی، به بهبود سلامت عمومی کمک می‌کنند. همچنین، دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق ترویج فرهنگ سلامت در میان دانشجویان و کارکنان خود، تأثیرات مثبتی در سطح جامعه بر جای بگذارند.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی اعضای هیئت علمی نیازمند توجه به مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌های مشخص است. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین، یافته‌های این مطالعه با نتایج پژوهش اوجاقی و همکاران (۱۴۰۲) در

زمینه‌ی کارگروهی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل مدیریتی همسو است (8). همچنین، پژوهش قاسمی و همکاران (۱۴۰۲) نیز بر اهمیت فناوری اطلاعات، کارگروهی، ارتباطات، توسعه‌ی فردی، تعالی فردی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی تأکید دارد (6). علاوه بر این، مطالعات استانیوس و همکاران (۲۰۲۲) به تأثیر عوامل مدیریتی، منابع مالی و فناوری اشاره کرده‌اند. پژوهش جیسس (۲۰۲۲) نیز نشان داده است که کارگروهی، عوامل اجتماعی و فناوری اطلاعات از مؤلفه‌های کلیدی توانمندسازی هستند (10). پژوهش وان لون و اسکیل (۲۰۲۱) بر نقش فناوری اطلاعات، استانداردسازی و تعامل تأکید داشته است (15)، درحالی‌که پژوهش اون و همکاران (۲۰۱۸) به ارتباط میان ساختار سازمانی، کارگروهی، سیستم کاری و فناوری‌های نوین پرداخته است (16). نتایج این پژوهش، ضمن همسویی با مطالعات پیشین، به توسعه‌ی یک الگوی جامع برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها کمک می‌کند که می‌تواند در راستای ارتقای کیفیت آموزش عالی و پاسخگویی به چالش‌های این حوزه، مورد استفاده قرار گیرد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Qadhi SM. Generative AI, Research Ethics, and Higher Education Research: Insights From a Scientometric Analysis. Information. 2024;15(6):325. doi: 10.3390/info15060325.
2. Qazi MA, Sharif MA, Akhlaq A. Barriers and facilitators to adoption of e-learning in higher education institutions of Pakistan during COVID-19: perspectives from an emerging economy. Journal of Science and Technology Policy Management. 2024;15(1):31-52. doi: 10.1108/JSTPM-01-2022-0002.

3. Alwali J. Innovative work behavior and psychological empowerment: the importance of inclusive leadership on faculty members in Iraqi higher education institutions. *Journal of Organizational Change Management*. 2024;37(2):374-90. doi: 10.1108/JOCM-03-2023-0084.
4. Esmaili L, Jamali A, Ghorchian N. Identifying and Analyzing the Dimensions and Components of Improving Social Intelligence among the Faculty Members of Farhangian University of Tehran. *Sociology of Education*. 2024;10(1):204-13. doi: 10.22034/ijes.2024.2009561.1454.
5. Mohammadi Fomani M, Sharifi A, Etemad Ahari Aa. Development, Validity, and Reliability Assessment of the Professional Ethics Scale for Faculty Members of Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Sociology*. 2024;7(2):8-15. doi: 10.61838/kman.ijes.7.2.2.
6. Ghasemi R, Marzieh A, Abbas R, Hamid A, editors. Identifying the Skills Needed by Academic Staff at Allameh Tabatabai University to Empower Them 2023.
7. Abbaspour A, Bazargan A, Rahimian H, Barzovian S, Zare. Researching the Quality of Faculty Performance: Presenting a Conceptual Model. *Journal of New Educational Thoughts*. 2018;15(1):91-111.
8. Ojaghi A, Saibani H, Savadi M. Designing a Model of Human Resource Empowerment in Sports Organizations. *Sports Sciences Quarterly*. 2023;13(4).
9. Selajegeh M, Mirzazadeh A, Ghandomkar R. Evaluation of Faculty Empowerment Programs in Medical Science Education: a review study. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*. 2022;18(81):435-45.
10. Stavrianeas S, Bangera G, Bronson C, Byers S, Davis W, DeMarais A, et al. Empowering faculty to initiate STEM education transformation: Efficacy of a systems thinking approach. *PLoS ONE*. 2022;17(7). doi: 10.1371/journal.pone.0271123.
11. Bekr M, Zarei M. Designing a model for empowering nursing managers in educational and therapeutic hospitals of Tehran University. *Nursing Management Quarterly*. 2019;9(4):96-111.
12. Malai J, Haghighi M, Nasrollahi M. Designing a Model of Human Resource Empowerment with a Digital Approach in the Medical System Organization Using Qualitative and Quantitative Methods. *Scientific Journal of Medical Organization of the Islamic Republic of Iran*. 2023;41(1):53-74.
13. Islami N, Hosseini M, Makarem A. Investigating the Effects of Empowerment Courses for Academic Staff at Mashhad University of Medical Sciences on Their Satisfaction and Knowledge in Teaching and Evaluation Skills. *Journal of Mashhad Dental Faculty*. 2019;44(1):3-13.
14. Jesus J. How psychological empowerment impacts task performance. *Millennium Nucleus on the Evolution of Work*. 2022;10(88):33-59.
15. Van L, Scheele KA. Improving Graduate Medical Education Through Faculty Empowerment Instead of Detailed Guidelines. *Academic Medicine*. 2021;96(2):173-5. doi: 10.1097/ACM.0000000000003386.
16. Owen D, Boswell L, Opton L, Franco C. Empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Applied Nursing Research*. 2018;41:29-35. doi: 10.1016/j.apnr.2018.02.001.