

ارائه مدل توسعه توانمدهای مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران (مورد: مدیریت رسانه‌ای)

علی تقی پورظهیر^۱ / افسانه زمانی مقدم^۲ / زیلا دادگر بناه^۳

تاریخ پذیرش نهایی: بهمن ۹۷

تاریخ دریافت مقاله: آذر ۹۷

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه الگو توسعه توانمدهای مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه‌ای دانشگاه آزاد اسلامی تهران اجرا شده است. روش پژوهش پیمایشی با رویکرد کمی بود. پژوهش حاضر از نظر بُعد هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری ۲۰۰ نفر از دانشجویان دکتری و ارشد دانشگاه آزاد اسلامی تهران که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی برحسب جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. به منظور روایی صوری پرسشنامه از نظرات خبرگان و صاحب‌نظران استفاده گردید و نیز پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. داده‌ها با نرم افزارهای Spss، PLS و تحلیل عاملی اکتشافی مورد تحلیل قرار گرفت. با استفاده مبانی نظری براساس تلفیقی از ۴ رویکرد و دو مدل، ۱۲ مولفه و ۸۰ شاخص توانمدهای دانشجویان دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه‌ای دانشگاه آزاد اسلامی از نظر توانمندی‌های مدیریتی و آموزشی پایین‌تر از سطح مطلوب قرار دارند. مدل توسعه توانمندی‌های مدیریتی و آموزشی می‌تواند تفکر تحلیلی و خرد انتقادی و توسعه فراشناختی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اعضای هیئت علمی که از چالش‌های دانشگاه است را بهبود دهد.

واژگان کلیدی: توانمدهای مدیریتی، توانمدهای آموزشی، دانشجویان مدیریت رسانه‌ای.

۱- دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک:

zhila.dadgar@yahoo.com

مقدمه

می‌باشد. در حقیقت بدون اصلاح و بهبود کیفیت دانشگاه‌ها، پیشرفت اقتصادی و اجتماعی ناممکن است (پل وارویک، ۲۰۱۷). کم انگیزگی دانشجویان در دانشگاه و ضعف روحیه گروهی و نداشتن شور و شوق علمی از نارسایی‌های درونی نظام آموزشی کشور و مشکل جدی در دانشگاه‌ها است. لذا بررسی مشکلات و نیازهای آموزشی دانشجویان مدیریت رسانه در دانشگاه و تعیین سازوکارهای توسعه و تقویت سطوح توانمندی از الویت‌ها است (روهک کول، ۲۰۱۷). انتظار می‌رود که فرآیند توانمندسازی به توسعه سطح کیفی دانشگاه و افزایش توانایی‌ها در زندگی شخصی فارغ‌التحصیلان نیز کمک کند و در نهایت هدف غایی فرایند توانمندسازی، افزایش بهره‌وری، ایجاد قدرت و مزیت رقابتی در دانشگاه‌ها است که از طریق ارج نهادن به سرمایه‌های دانشگاه امکان‌پذیر است. باتوجه به اهمیت موضوع مدلی جهت توسعه توانمندی‌های مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه دانشگاه آزاد تهران ارائه گردید.

ادبیات پژوهش

دانشجویان مهم‌ترین نقش را در فرایند توسعه و تحول یک جامعه دارند. نیروی اصلی پیش برنده توسعه در دانشگاه‌ها دانشجویان هستند. توسعه دانشگاه‌ها مستلزم آمادگی درونی، همراهی فکری و همکاری رفتاری آنان است و در نهایت آن آمادگی، همراهی و همکاری جز آموزش و تربیت میسر نمی‌شود. یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در دانشگاه‌ها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. در اغلب مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را به کارگیرند. باینکه افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند، اما در محیط دانشگاهی به دلایلی از این قابلیت‌ها به‌طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی، توانمندسازی را به‌عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند (صارمی، ۲۰۱۵). از همین رو توسعه یافتن یا

دانشجویان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش، توانایی و انگیزه لازم برخوردار باشند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرآیند توانمندسازی است (وتن و کمرون ۲۰۰۱ به نقل از مدهوشی، ۱۳۹۴). از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و رسالت آموزش، انسان‌سازی و تأمین ابزار لازم برای نسل آینده است. لذا تقویت و توسعه این بخش، زیربنای توسعه سایر بخش‌ها خواهد بود (وان، ۲۰۱۶). اقدام در جهت شناسایی مهارت‌ها و توانمندی‌های آن‌ها به‌عنوان رکن اساسی آموزش عالی ضروری است و شناخت توانمندی‌های دانشجویان امری کلیدی و حیاتی در راستای بالندگی دانشگاه‌ها مطرح است (رضایی، ۲۰۱۱). چالشی که اکنون در آموزش عالی وجود دارد و منجر به عدم انگیزه و مدرک‌گرایی در دانشجویان شده است از دو جنبه مورد توجه قرار خواهد گرفت:

۱- متأسفانه نظام آموزشی در سیستم آموزش عالی، نتوانسته در زمینه شناسایی توانمندی‌ها و دادن انگیزه به دانشجویان به نحوی مطلوب عمل کند. به‌گونه‌ای که بسیاری از دانشجویان با اتمام تحصیل و اخذ مدارک علمی بالا، قادر به استفاده از توانایی‌های خود و بهره‌وری در رشته تحصیلی نبوده و کارایی لازم را در این زمینه ندارند (دنیس کنیلا، ۲۰۱۲).

۲- به نظر می‌رسد دانشجویان به‌ویژه در طی سال‌های ابتدای تحصیل در دانشگاه، آنچنان در رؤیای دانشجوی بودن غرق شده‌اند که به شناسایی توانایی‌ها و شایستگی‌های خود و ضرورت توجه به آن در دانشگاه فکر نمی‌کنند. اکثر دانشجویان اطلاع ندارند که دانشگاه می‌تواند به توانمندی شغلی آنها کمک کند (رحمدل، ۱۳۹۳).

از عوامل مهم بقاء و توسعه دانشگاه، شناسایی توانمندی دانشجویان است (میرسون، تری، ۲۰۱۷). یکی از علل عقب‌ماندگی کشورهای درحال توسعه عدم توجه کافی به توانایی دانشجویان در دانشگاه‌ها

۱- دیدگاه عقلانی: تسهیم قدرت با زیردستان (منظور از قدرت اختیار سازمانی است نه قدرت شخصی) تأکید بر مدیریت مشارکتی، چرخه‌های کیفیت گروه‌های خودگردان و هدف‌گذاری دوطرفه به شرط تمایل پیرو و در مشارکت و قبول مسئولیت است.

۲- دیدگاه انگیزش: داشتن قدرت برای نفوذ و کنترل دیگران.

۳- دیدگاه فوق انگیزش: ایجاد انگیزه درونی و آماده‌سازی محیط و ایجاد مجرای انتقال برای احساس خود اثربخشی و انرژی بیشتر.

۴- دیدگاه سیستمی (الگوی سه‌بعدی توانمندسازی) ابزار تحلیلی سه‌بعدی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای ریشه در دیدگاه سیستمی دارد. (اسکندری، ۱۳۹۲).

در سال ۱۹۸۸، کانگر و کانگو برای تجزیه و تحلیل مفهوم توانمندسازی، رویکردهای توانمندسازی را شناسایی نمودند. این رویکردها شامل: رویکردهای ارتباطی، انگیزشی و شناختی است.

رویکرد ارتباطی: فرایندی است که از طریق آن یک رهبر یا مدیر سعی در تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دارد. رویکرد انگیزشی: فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آنها می‌شود و رویکرد شناختی، توانمندسازی، فرایند «افزایش انگیزش درونی برای انجام وظایف محوله» است. (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷؛ ضیاءالدین، ۱۳۹۵).

مدیریت دانشگاه مسئول توانمندسازی دانشجویان بر اساس رویکردهای مختلف از جمله رویکرد ساختاری می‌باشد. او تعیین‌کننده میزان، ابعاد، نحوه ایجاد و استقرار توانمندسازی دانشجویان در دانشگاه می‌باشد. بسیاری از نظریه‌پردازان مدیریت توانمندسازی را معادل تفویض اختیار و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری می‌دانند که حاصل آن تأکید بر تکنیک‌های مدیریت مشارکتی، مدیریت تغییر و مدیریت استراتژیک، مدیریت چرخه‌های کیفیت یادگیری، تیم‌های خود مدیریتی و هدف‌گذاری دوطرفه است (دانه‌کار، ۱۳۹۳). در رویکرد نوظهور توانمندی‌ها، نیازمند رویکردی هستیم که بتواند توانایی‌ها را تشخیص و توسعه دهد نظریه جامع

عقب‌ماندگی یک کشور مستقیماً به باور و نگرش یک ملت مربوط است. نهادهای آموزشی اساساً نهادی نگرش‌سازی است و می‌تواند ملتی را به جریان توسعه‌یافتگی نزدیک یا دور کند (کاشانی، ۱۳۹۲).

لزوم پرورش دانشجویان که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده که توسعه دانشگاه به‌عنوان یک پارادیم جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به سوی خود جلب کند (توماس یالتوس، ۱۹۹۰). چراکه مدیران دریافته‌اند که تواناسازی دانشگاه‌ها و دانشجویان موجب افزایش مبنای قدرت و منزلت در کشور است. توانمندسازی با پرورش دانشجویان با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع و مناسب‌تر دهند.

فوک و براین تن (۲۰۱۱) توانمندسازی در روان‌شناختی از خودشکوفایی، کاریزما، خودباوری، توانا ساز یا هم‌نیروزی استفاده می‌شود. در واقع به مجموعه‌ای از دستاوردها (مهارت‌ها، آگاهی‌ها و خصوصیات فردی) که باعث می‌شود فارغ‌التحصیلان شانس بیشتری برای پیدا کردن شغل و موفقیت در آن بیابند تا در نهایت علاوه بر فارغ‌التحصیلان، نیروی کار، اجتماع و اقتصاد نیز ارتقاء یابد (ضیاءالدینی، ۱۳۹۵).

توانمندی مدیریتی فرآیندی است اجتماعی که با به‌کارگیری مهارت‌های علمی، فنی و هنری کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازمان‌دهی و هماهنگی نموده و شناسایی توانمندسازی‌ها می‌تواند تصویری روشن به‌منظور برنامه‌ریزی و جلوگیری از هدر رفتن منابع انسانی را در سطح مدیران عالی و تصمیم‌گیران ارائه کند (چانگ و همکاران، ۲۰۱۰).

یکی از توانمندی‌های مدیران رسانه شکل بخشیدن و ایجاد هویت تازه‌ای در فرد تحصیل کرده به نام هویت علمی و هویت گروهی است (آراسته، ۱۳۹۵) مطلبی فرد به نقل از بوربور، (۱۹۸۸). دانشگاه منشأ حس هویت گروهی و اخلاق و منش انسان آکادمیک است و مهم‌ترین کارکرد آن تعیین نوعی هویت خاص برای انسان دانشگاهی است (سپهلام، ۲۰۱۴).

برای دستیابی به این توانمندی‌ها در دانشجویان دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد عبارتند از:

۱. احساس خود اثربخشی یا شایستگی: احساس شایستگی به این معنا است که کارکنان اعتقاد دارند مهارت و توانایی لازم را برای انجام کارهای خود دارند. (آمیچائی، کاتلین و ساموئل؛ ۲۰۰۸).

۲. احساس خودسامانی، خود کارآمدی: هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس خودسامانی می‌کنند (کایو، ۲۰۱۰).

۳. پذیرفتن شخصی نتیجه: افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند، یا نتایجی که تولید می‌شود، تغییر ایجاد کنند. (ساسیادک، ۲۰۰۶).

۴. معنی‌دار بودن: کارمندان برای مقصود و یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل می‌شوند و استانداردهای ذهنی‌شان را با آنچه که در شغل خود در حال انجام دادن هستند، متجانس می‌کنند (گرسلی، ۲۰۰۴).

۵. اعتماد: سرانجام افراد توانمند دارای حسی به نام اعتماد هستند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد (فاک، ۲۰۱۱).

در این تحقیق به شماری از مدل‌های توانمندسازی که پیشینه تحقیق فوق محسوب می‌شوند، در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود.

۱. مورال سامویل (۲۰۱۶): در مدل نظری توانمندسازی روانشناختی در این مدل سامویل سه جزء مورد بررسی قرار گرفت: جز درون فردی (اعتماد به نفس - کارآمدی - رهبری موثر) جزء رفتاری (رفتار رهبری موثر - مشارکت اجتماعی - مشارکت آموزشی) جزء تعاملی (استاد برجسته - منابع مناسب - بکارگیری تجهیزات و منابع) سه جزء تئوری توانمندسازی در این مدل نشان دهد که یک جامعه توانمند شامل اجزاء درون سازمانی، تعاملی و رفتاری است. مولفه‌های درون سازمانی شامل روابط اجتماعی میان افراد مشابه مولفه‌های ارتباطی است. مولفه تعاملی در سطح جامعه تجزیه و تحلیل شامل سرمایه اجتماعی و کنترل اجتماعی و منابع اجتماعی مشترک برای حفظ ارتباطات مثبت اجتماعی در محله یا

"کنترل-هورن-کرول (CHC) " نظریه جامعی که هم توانمندی شناختی و هم توانمندی آموزشی را در بر می‌گیرد و قادر به تمایز این دو مفهوم است (داون - فلنگان-ساموئل-وین سنت، ۲۰۱۴).

در این پژوهش سعی بر این است که بر اساس رویکردها و تلفیق آنها در جهت توسعه توانمندی‌های دانشجویان گامی در راستای بهبود توسعه کیفی دانشگاه برداشت. لذا دانشجویان نیز باید در طول تحصیل درک کنند که دانشگاه چه انتظاراتی از فارغ‌التحصیلان دارند بر پایه آن برنامه‌ریزی کنند. دانشجویان باید بیاموزند به بهترین نحو از تجربیات و فرصت‌هایی که دانشگاه ارائه می‌دهد بهره بگیرند، اعتمادبه‌نفس کسب کنند پس نیازمند شناسایی الزاماتی برای توانمندسازی می‌باشند که شامل: ۱. ارزش‌ها، ۲. ساختارها، ۳. مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات در سازمان، ۴. رهبری، ۵. فرآیندها، ۶. توزیع اطلاعات، ۷. همکاری‌ها، ۸. پرورش شایستگی‌ها، ۹. نظارت، ۱۰. اعتماد، صمیمیت و صداقت، ۱۱. پاداش‌ها، ۱۲. غنی‌سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان (امیرکبیری و فتحی، ۱۳۹۳). امروزه رقابت جهانی و محیط‌های دانشگاهی تغییرات اساسی را برای پاسخ به فشارهای فزاینده در زمینه بهبود کارایی و عملکرد، اجتناب‌ناپذیر کرده است. تحقیقات نشان داده است که دانشگاه‌هایی که توانمندسازی دانشجویان را در پیش گرفته‌اند، به مزایای متعددی دست‌یافته‌اند که شامل افزایش سطح عملکرد و بهره‌وری، افزایش کیفیت آموزشی و افزایش سطح دانش شغلی افزایش مهارت و تعهد، احساس مثبت داشتن دانشجویان است (حرآبادی، ۱۳۸۵). دانشجویانی که خودشان را توانمند می‌دانند تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می‌دهند و در محیط خودکنترل بیشتری را بر محیط تجربه می‌کنند و این امر باعث کاهش محدودیت‌های عاطفی می‌شود (میرکمالی، ۱۳۹۰).

ابعاد مختلفی از دیدگاه پژوهشگران برای توانمندسازی ارائه شده است که به مهم‌ترین و کاربردی‌ترین ابعاد مورد استفاده در این پژوهش پرداخته می‌شود. پنج بُعد کلیدی توانمندسازی اسپریتزر، میسرا (۱۹۹۲) به نقل از قنبری (۱۳۹۴) عبارت است از:

د) انگیزه: توجه به نیازها و انگیزه‌های دانشجویان و پرداخت پاداش بر اساس عملکرد در این مدل مورد نظر است و پاداش‌های معنوی (غیرمادی) نسبت به پاداش‌های مادی از اهمیت بیشتر برخوردارند.

بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد که مشارکت و توانمندی دانشجویان نشان داد که همکاری می‌تواند، یادگیری محتوا و علاقه را افزایش دهد، اما بستگی به سطح بالایی از مشارکت دانش جویان دارد. این تحقیق تأثیر استراتژی مشارکت را بر روی خودمختاری و افزایش توانمندی مطرح ساخت که حمایت و درگیر شدن دانشجویان در طی بحث‌های مشارکتی را نشان می‌دهد. یافته‌های این پژوهش مشخص کننده استراتژی‌های طراحی و برنامه ریزی بر عهده اساتید است که تأثیر قابل توجهی بر مشارکت دانشجویان دارد. (باکراتزو، ۲۰۱۷).

رالف گ. برکت (۲۰۱۷) معتقد است که: خود هدایتی در یادگیری به دو ابعاد متمایز، اما مرتبط با هم اشاره دارد: به عنوان یک فرآیند آموزشی که در آن یادگیرنده مسئولیت اصلی را برای فرآیند یادگیری می‌پذیرد و به عنوان ویژگی با میل یا اولویت یادگیرنده برای پذیرش مسئولیت یادگیری و خود ارزیابی را به عهده دارد. کیان تانگ (۲۰۱۷) در کتاب خود با عنوان توسعه پایدار در آموزش بیان می‌کند که: برای رسیدن به اهداف، چشم انداز ۲۰۳۰ همه باید نقش داشته باشند خصوصاً آموزش و پرورش مسئولیت ویژه‌ای دارد و نیاز به تحول عمیق در مورد چگونگی تفکر و دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌ها و یادگیری مادام‌العمر دارند یادگیری خودگردان، مشارکت و همکاری، بینش مسئله‌گرا، فراگیری دروس بین رشته‌ای، یادگیری رسمی و غیررسمی و آموزش شهروندی از الزامات آموزشی می‌باشد. اسمارتی (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان تحول در دانشگاه معتقد است که خلق ایده‌ها و طرح‌های جدید جهت مقابله با فشارهای محیطی و تحولات می‌باشند که شرط لازم آن انگیزه و علاقه به یادگیری و نوآوری‌های جهانی است. استعداد و سوق دادن به خود شکوفایی و فراشناختی را فراهم می‌سازد و تحرک و تنوع خدمات در دانشگاه را افزایش داده و

جامعه است. کلید مولفه رفتاری، ماهیت همکاری اقدامات اجتماعی برای بهبود دانشگاه، تأثیر سیاست‌ها یا به سادگی ایجاد آموزش‌های فراگیر و حمایتی است (آیر، ۲۰۱۵).

۲. مدل کتل هورن کارول (۲۰۱۵): جامع‌ترین و به لحاظ تجربی مورد حمایت‌ترین نظریه در مورد ساختار توانایی‌های شناختی تا به امروز بوده است (رینولد، وینست و فیلچر جانزن، ۲۰۱۳) این نظریه یک الگوی سه لایه ای مطرح می‌کند؛ در لایه پایین‌تر توانایی‌های جزئی، در لایه میانی توانایی‌های گسترده‌تر و در بالاترین لایه نیز یک عامل عمومی معرفی شده است. نظریه کتل-هورن - کرول یک نظریه جامع است که هم توانمندی‌های شناختی و هم توانایی‌های تحصیلی را در بر می‌گیرد و قادر به تمایز میان این دو مفهوم است (دان، فلنگان، ساموئل، وین سنت و همکاران، ۲۰۰۶).

۳. مدل الگس کرایو (۲۰۱۳): مدیریت آموزشی در مراکز آموزشی اجرا می‌شود. در مفهوم کلی و عام، از دیدگاه‌های متفاوتی تعریف شده است. به عبارتی، مدیر هماهنگ‌کننده و کنترل‌کننده فعالیت‌های دسته‌جمعی برای رسیدن به هدف مطلوب سازمان با حداکثر کارایی است. که توانایی‌ها و شایستگی‌های دانشجویان را باید با توجه به استعدادهای شان شناسایی و تقویت کرد شناسایی استعداد، کسب توسعه و استقرار توانمندی‌های دانشجویان در دانشگاه‌ها امری ضروری است (کرایویشن، ۲۰۱۳).

۴. مدل یاهیا ملهم: براساس این الگوی یاهیا ملهم (۲۰۰۴) عوامل موثر بر توانمندسازی عبارتند از:

الف) دانش و مهارت کارکنان: ارتقای مهارت و دانش کارکنان که رابطه مستقیمی با کارآفرینی و اثربخشی کارکنان.

ب) اعتماد: رهبران، نیازمند اعتماد و انتشار قدرت و پذیرش ایده‌های جدیدی هستند.

ج) ارتباطات دو جانبه: وسیله‌ای است که دانش کارکنان را در مجاری ارتباطی سازمان برای خدمت بهتر به مشتریان گسترش خواهد داد. کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی در سازمان‌ها موجب ارتقای دانش و اعتماد سازمانی نیز می‌شود.

پژوهش براساس تلفیقی از ۴ رویکرد (ارتباطی، انگیزشی، شناختی، ساختاری) و ترکیب دو مدل (اسپریتز و کتل هورن کارول) دو بعد و ۱۲ مولفه مورد بررسی قرار می‌گیرد: بعد مدیریتی و بعد آموزشی.

مواردی از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی مدیران رسانه را از نظر ابعاد مدیریت آموزشی، شامل: ایجاد هویت علمی، مدیریت مشارکتی، مدیریت کیفیت یادگیری جامع، مدیریت توسعه انسانی، مدیریت استراتژیک، مدیریت تعارض، مدیریت تغییر. مواردی از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی مدیران آموزشی را از نظر ابعاد آموزشی شامل: تفکر انتقادی، فراشناختی و خود کارآمدی، تسهیم دانش، نوجویی و خلاقیت، فکری‌پرووری و خرد ورزی، تقویت نفس که شناسایی مورد بررسی قرار گرفت.

سؤالات پژوهش

- ۱) ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران کدامند؟
- ۲) وضعیت موجود توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران با استفاده از چارچوب تدوین شده چگونه است؟
- ۳) میزان تناسب مدل پیشنهادی با استفاده از دیدگاه اساتید و صاحب‌نظران چه اندازه قابل قبول است؟

روش پژوهش

با استفاده از ادبیات پژوهش و تجربیات و پیشینه‌های موجود در این زمینه ابعاد و مولفه‌های توانمندی‌های دانشجویان مدیریتی و آموزشی در دانشگاه‌های آزاد تهران شناسائی گردید و با استفاده از در بخش از پژوهش ۱۲ مولفه و ۸۰ شاخص در زمینه توانمندی دانشجویان شناسائی و تعیین گردید. در مرحله کمی پژوهش با استفاده از یافته‌های پژوهش در بخش کیفی و جمع‌بندی نظرات خبرگان در زمینه ابعاد و مولفه‌های توانمندی دانشجویان دانشگاه‌ها پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته طراحی گردید. تا با جمع‌آوری داده‌های واقعی از

هزینه‌ها و ضایعات و اتلاف منابع را کاهش داده و موجب توسعه سطح رضایت شغلی دانشجویان و در نتیجه باعث افزایش بهره‌وری و رشد و بالندگی خواهد شد.

با توجه به مطالعات و بررسی‌های انجام شده هیچ پژوهش مستقلی در خصوص ارتقاء توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان مدیریت رسانه در ایران صورت نگرفته است با این حال مطالعات چندی در مورد توانمندی در سازمان‌ها صورت گرفته که به اختصار بیان می‌شود:

رامین غریب‌زاده در سال (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان مدل‌یابی بین معنویت در محیط کار و با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی بیان می‌دارد توانمندسازی را فرایندی می‌داند که به وسیله آن مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند و رشد حرفه‌ای خود را ارتقا می‌دهند استفاده بهینه از توانایی‌ها منجر به استقلال و آزادی عمل می‌شود.

غلامرضا شمس در سال (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان آسیب‌شناسی و اثر بخشی انتقال آموزش به محیط کار چنین بیان می‌کند که مهمترین کار جهت آماده‌سازی منابع انسانی استفاده از آموزش است آسیب در زمینه عوامل آموزشی به محیط کار را مورد بررسی قرار دادند مدیران آموزشی به عنوان الگو باید آموخته‌های خود را به محیط انتقال به دهند.

سعید صفایی موحد در سال (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان زیر پوست دانشگاه واکاوی پدیده استثمار آکادمیک در نظام آموزش عالی ایران که بر روی ۴۰ دانشجوی دکتری و ۱۲ استاد دانشگاه انجام شد امروزه پیش از گذشته نیاز به مشخص نمودن نقش و سهم دانشجویان در تولید آثار پژوهشی حس می‌شود لذا وجود سازوکارهایی قانونی ضروری به نظر می‌رسد در گیر بودن مسئولان دانشگاه و پذیرش بی‌رویه دانشجویان فقدان سیستم نظارتی مناسب افول کیفیت آموزش و پرورش منجر به واقعیت نامطلوب در دانشگاه می‌شود.

پژوهشگر در این پژوهش جهت شناسایی و توسعه توانمندی دانشجویان با توجه به مبانی نظری و ادبیات

مدیریت رسانه دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران به شناسایی ابعاد و مولفه‌های در این پژوهش پرداخته شد. در پژوهش فوق در بعد آموزشی: تفکر انتقادی، تقویت نفس نوجویی، تسهیم دانش و در بعد مدیریتی: مدیریت تغییر، مدیریت استراتژیک، مدیریت کیفیت یادگیری جامع، مدیریت توسعه انسانی، مدیریت مشارکتی. که بر اساس رویکردهای انگیزشی و ارتباطی و ساختاری تنظیم شده است مولفه‌ها و شاخص‌های هریک شناسایی شد و با مدل اسپریتز هم راستا می‌باشد.

بر اساس ساختار توانایی‌های شناختی در بعد آموزشی: فراشناختی و خود کارآمدی، خود پنداری و خردورزی، در بعد مدیریتی: ایجاد هویت علمی مولفه‌ها و شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفت. و با مدل کتل، هورن، کرول (۲۰۱۴) هم سو می‌باشد. در این پژوهش ۱۲ مؤلفه اصلی دو بعد کلی برای بررسی جهت توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید. (جدول ۱)

با عنایت به یافته‌ها، شاخص‌های معنی‌دار و قابل قبول هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های توانمندی مدیریتی و آموزشی تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه گروه خبرگان تعیین شدند، در نهایت بعد مدیریتی با مولفه‌های (مدیریت تغییر، مدیریت استراتژیک، مدیریت کیفیت یادگیری جامع، مدیریت توسعه انسانی، مدیریت مشارکتی، ایجاد هویت علمی) و بعد آموزشی با مولفه‌های (فراشناختی و خود کارآمدی، تفکر انتقادی، تقویت نفس، خود پنداری و خردورزی، نوجویی، تسهیم دانش) مجموعاً با ۱۲ مؤلفه و ۸۰ شاخص را مورد سنجش قرار گرفت.

بررسی این نتایج نشان می‌دهد که خود پنداری و خردورزی با میانگین ۹/۶۶ مهم‌ترین مؤلفه در بحث توانمندی آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌ها است. با توجه اجماع نظر خبرگان مولفه‌های خود پنداری و خردورزی با میانگین (۹/۶۶) مهم‌ترین مؤلفه مورد قبول بوده و دارای اهمیت بیشتری است و باید بیشتر به آن توجه شود و با مؤلفه‌های اظهار شده در مطالب (داگلاس، ۲۰۱۳) به نقل از مورال سامویل،

جامعه آماری به روش پیمایشی، مدل فرضی پژوهش آزمون شده و الگوی استقرار توانمندی دانشجویان مدیریتی و آموزشی برای دانشگاه‌های آزاد شهر تهران ارائه گردد. جامعه آماری پژوهش عبارتند از کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه دانشگاه آزاد تهران انتخاب شد. و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۲۰۰ نفر تعیین و به روش نسبی و طبقه‌ای توزیع گردید. در نهایت ۲۰۰ پرسش‌نامه قابل قبول وارد فرایند تجزیه و تحلیل پژوهش گردید. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی به روش PLS با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS برای برآورد ضرایب مسیر Beta، محاسبه معنی‌داری ضرایب مسیر، بدست آوردن آماره T از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون مدل نهایی پژوهش استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جهت تبیین و پیشنهاد مدل توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی مدیریت رسانه نظریات و مدل‌های مختلفی گردآوری و مورد بحث و نتیجه‌گیری قرار گرفت. بر این اساس محقق تعداد متعددی از نظریات و مدل‌های معروف و کاربردی توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان را مورد قیاس قرار داده که تلفیقی از مدل‌های اسپریتز (۱۹۹۷)، کتل، هورن، کرول (۲۰۱۴) و بر اساس رویکردهای شناختی، ارتباطی، انگیزشی طبرسا (۱۳۹۱)، با رویکرد شناختی ضیاء الدین و کتل، هورن، کرول (۱۳۹۵) و رویکرد ساختاری دانه کار (۱۳۹۳) مدل پیشنهادی تنظیم شده است. برای ترسیم الگوی توانمندی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد شهر تهران، با توجه به نبود الگوی داخلی و یا خارجی در این زمینه، با استفاده از ادبیات پژوهش در حوزه‌های مرتبط به بررسی ارتباط و جایگاه هر یک از ابعاد دوازده گانه پژوهش به عنوان متغیرهای مستقل پرداخته شد تا در نهایت الگوی مناسب برای توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان مدیریت رسانه دانشگاه‌های آزاد ترسیم شد. برای توسعه توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی

نوریزان، آکاما، ۲۰۱۶؛ بوزبور، ۲۰۰۴؛ بویتیس، ۲۰۰۹؛ بهرامی، ۱۳۹۰؛ دانه کار، ۱۳۹۳) مطابقت دارد. سومین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده مدیریت کیفیت یادگیری جامع با میانگین ۹/۵ که با مطالعات (سازمان ملل متحد، ۲۰۱۷؛ جهرمی، ۱۳۹۴؛ توماس، ۲۰۱۷؛ پور جعفری، ۱۳۸۹؛ فانگ، ۲۰۱۰) مطابقت دارد.

چهارمین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده مدیریت مشارکتی با میانگین ۹/۲ که با مطالعات (نورمن، ۲۰۱۷؛ مباشری، ۱۳۹۶) مطابقت دارد.

پنجمین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده مدیریت استراتژیک با میانگین ۹/۱۶۶ مهم‌ترین مؤلفه در بحث توانمندی مدیریتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌ها است که با مطالعات (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴؛ ابراهیمی، ۱۳۹۶؛ سوزان‌هارت، ۲۰۱۵) در یک راستا قرار دارد.

ششمین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده مدیریت تغییر با میانگین ۸/۸۷۵ که با مطالعات (اکبری، ۱۳۸۵؛ زمانی، ۱۳۹۲؛ طیبی، ۲۰۱۸) مطابقت دارد.

با انجام تحلیل عاملی اکتشافی در هر روش برآورد، و نیز در قبل و بعد از دوران (روش دوران واریماکس انتخاب شد) می‌باید اشتراکات بارهای عاملی بزرگ بر روی هریک از مؤلفه‌ها و از سوی دیگر بررسی همداشته‌های مؤلفه‌ها و ماتریس مانده‌های همبستگی نمونه مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفتند. مقایسه نتایج بار عاملی گویند نشان می‌دهد که برخی از بارهای عاملی ضعیف‌تر ارتقا یافته‌اند و از تعداد عوامل با بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۵ کمتر شده است. و این به این معنی است که حذف عوامل ضعیف به بهبود کیفیت مدل کمک کرده است. و تحلیل عاملی در ۷۷ شاخص مجدداً مورد بررسی قرار گرفت

وضعیت مولفه‌ها بعد آموزشی

در بعد آموزشی، شش مولفه شناسائی و مورد از مومن قرار گرفته است. مولفه خود پنداری و خردورزی در

۲۰۱۶؛ ورکر، ۲۰۱۴؛ عامری، ۱۳۸۸؛ پکیورینا، ۲۰۱۷) مطابقت دارد. دومین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده اهمیت نوجویی و خلاقیت با میانگین ۹/۶۲۵ که با مطالعات (جهرمی، ۱۳۹۶، به نقل از اسمارتی، ۲۰۱۷؛ شفائی مبصری، ۱۳۸۹؛ سوکولا، ۲۰۱۵؛ پاوت، بیسنت، ۲۰۰۵ به نقل از هاشم‌زاده، ۱۳۹۳؛ هورسبی، ۲۰۱۶؛ لوستر تارو، ۲۰۱۶) مطابقت دارد. سومین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده تقویت نفس با میانگین ۹/۳۳ که با یافته‌های (گمینیان، ۱۳۹۴؛ قلی‌فر، ۱۳۹۰ به نقل از اریسن، ۲۰۰۹) مطابقت دارد. چهارمین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده تسهیم دانش با میانگین ۹/۱۲۵ که با یافته‌های (مه‌ار لویی، صیف، ۱۳۹۴؛ آرانی، ۲۰۱۱؛ گاروین، ۱۹۹۲؛ نادر، ۱۹۸۹؛ شمس، ۱۳۹۶؛ زنگنه، ۱۳۹۳ به نقل از هیکز، ۲۰۰۷؛ صالحی عمرانی، ۱۳۹۱) مطابقت دارد. پنجمین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده تفکر انتقادی با میانگین ۵/۳ که با مطالعات (کیان تانگ، ۲۰۱۷؛ مونروی، ۲۰۱۵؛ استین اوتهم، ۲۰۱۷؛ زایمرن، ۲۰۱۱ به نقل از ساموئل، ۲۰۱۶) تطابق دارد. ششمین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده فراشناختی و خود کارآمدی با میانگین ۶/۶۴ که با مطالعات (بناب، ۱۳۹۱؛ نوافله، ۲۰۱۸؛ رالف گ. برکت، ۲۰۱۷؛ باکراتزو، اسمارتی، ۲۰۱۴؛ قمی، ۲۰۱۷) مطابقت دارد.

در بعد مدیریتی نتایج به دست آمده از میانگین‌ها در هر مولفه مورد بررسی قرار گرفت. ایجاد هویت علمی با میانگین ۹/۶۷ که مهم‌ترین مؤلفه در بحث توانمندی مدیریتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌ها است. مهم‌ترین مولفه مورد قبول بوده و دارای اهمیت بیشتری است و باید بیشتر به آن توجه شود با مطالعات (موحد، ۱۳۹۶؛ مارینا، ۲۰۱۵؛ مباشری، ۱۳۹۶؛ مطلبی فرد، آراسته، ۱۳۹۵) مطابقت دارد.

دومین مولفه مورد از نظر میزان میانگین به دست آمده مدیریت توسعه انسانی با میانگین ۹/۶ که با مطالعات (اسمارتی، ۲۰۱۷؛ ادوینسون، ۲۰۰۰؛ بوزبور، ۲۰۰۴؛ چن و همکاران، ۲۰۰۴ به نقل از بهرامی، ۱۳۹۰؛

رسانه بود ارائه شد و سپس با تحلیل داده‌ها و مشخص شدن شاخص‌ها، مؤلفه‌ها، ابعاد و عوامل اثرگذار بر توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان مدل‌های نهایی پژوهش در شکل زیر ارائه شده است. تهیه الگوی توسعه توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان به دانشگاه‌ها کمک خواهد کرد که یک ارزیابی دقیق و بهتری از وضعیت مؤلفه‌های توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان داشته باشند و بتوانند نقشه وضعیت فعلی دانشگاه را از منظر مدیران رسانه دانشگاه‌های آزادترسیم کنند. مدل طراحی شده در راستای مدل‌های پژوهشگران (قنبری، ۱۳۹۴؛ میسرا، ۱۹۹۲؛ زیمرمن، ۱۹۹۰؛ طالبیان، ۱۳۸۲؛ کتل هورن کارول، ۲۰۱۴؛ مورال سامویل، ۲۰۱۶؛ الگس کرایو، ۲۰۱۳؛ یاهیا ملهم، ۲۰۰۴؛ رابینز، ۲۰۰۲؛ مک لاگان و نل اسپرتنزر، ۱۹۹۵؛ توماس وولتهوس، ۱۹۹۰؛ کانگر و کانگو، ۲۰۰۶) می‌باشد. این الگو از تلفیقی از مدل‌های اسپریتز، کتل، هورن، کرول (۲۰۱۴) و بر اساس رویکردهای طبرسا (۱۳۹۱)، ضیاء الدین (۱۳۹۵) و دانه کار (۱۳۹۳) تنظیم شده است. در واقع رویکردهای مختلف و دیدگاه‌های مختلف توانمندی (ارتباطی، انگیزشی، شناختی و ساختاری) الگو می‌تواند رهبران، مدیران و ذینفعان دانشگاه را برای پذیرش و باور اهمیت بکارگیری توسعه توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان در دانشگاه اقناع نماید.

به منظور ارائه الگو با استفاده ادبیات پژوهش و نتایج وضعیت دانشگاه‌های آزاد تهران از نظر ابعاد و مؤلفه‌های توانمندی مدیریتی و آموزشی مدل نهایی پژوهش در ۸ بخش طراحی و آماده گردید. بخش‌های هشت‌گانه مدل عبارتند از: اهداف، رویکردها، الزامات، فرایند و درجه تناسب سازو کارهای آموزشی و درجه تناسب سازو کارهای مدیریتی، پیشنهادات، و بخش مدل آماری که میزان تأثیر هر یک از ابعاد توانمندی مدیریتی و آموزشی را نشان می‌دهد. در مرحله بعدی پژوهش، الگوی احصا شده برای تعیین درجه تناسب الگو و همچنین دریافت نظرات و پیشنهادات به متخصصان مرتبط با موضوع ارائه گردید؛ بدین منظور نظرات ۳۰ نفر از متخصصان در قالب پرسش‌نامه درجه

وضعیت موجود با میانگین ۷/۲۷ بیشترین میانگین را بدست آورده و مولفه فراشناختی و خود کارآمدی با میانگین ۶/۷۶ کمترین میانگین را دارد. در وضعیت مطلوب، مولفه تفکر انتقادی با میانگین ۹/۷۱ بیشترین میانگین را دارد که نشان می‌دهد از نظر پاسخگويان در بعد آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی باید دارای تفکر انتقادی باشند و مولفه تقویت نفس با میانگین ۹/۲۴ کمترین میانگین را بدست آورده است. بیشترین اختلاف میانگین وضعیت موجود و مطلوب مربوط به مولفه فراشناختی و خود کارآمدی به میزان ۲/۷۹ و کمترین اختلاف میانگین مربوط به مولفه تقویت نفس به میزان ۲/۰۹ می‌باشد. که نشان می‌دهد در زمینه فراشناختی و خود کارآمدی بیشترین شکاف وجود دارد. در جدول ۱ وضعیت میانگین مولفه‌های ابعاد آموزشی نشان داده شده است. (جدول ۲)

وضعیت مولفه‌ها بعد مدیریتی

در بعد مدیریتی، شش مولفه شناسائی و مورد آزمون قرار گرفته است. مولفه مدیریت استراتژیک در وضعیت موجود با میانگین ۷/۳۱ بیشترین میانگین را بدست آورده و مولفه مدیریت توسعه انسانی با میانگین ۷/۱۴ کمترین میانگین را دارد. در وضعیت مطلوب، مولفه مدیریت توسعه انسانی ۹/۵۵ بیشترین میانگین را دارد که نشان می‌دهد از نظر پاسخگويان در بعد مدیریتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی باید به بحث توسعه انسانی اهمیت بیشتری بدهند و مولفه مدیریت غیر با میانگین ۹/۳۴ کمترین میانگین را بدست آورده است. بیشترین اختلاف میانگین وضعیت موجود و مطلوب مربوط به مولفه مدیریت توسعه انسانی به میزان ۲/۴۱ و کمترین اختلاف میانگین مربوط به مولفه مدیریت غیر به میزان ۲/۰۶ می‌باشد. که نشان می‌دهد در زمینه مدیریت توسعه انسانی بیشترین شکاف وجود دارد. (جدول ۳)

در این پژوهش ابتدا مدل مفهومی اولیه پژوهش که برگرفته از مبانی نظری و پیشینه پژوهش در زمینه توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان مدیریت

نداشتن اعتماد به نفس و خود باوردی منجر به ضعف نارسایی‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه می‌باشد. با توجه به وجود خلأهای موجود در شناخت و شناسایی توانمندی‌های دانشجویان و عدم آگاهی بسیاری از دانشجویان نسبت به وجود توانایی‌های خود و نداشتن آگاهی‌های لازم نسبت به توسعه و ارتقاء آن و همچنین عدم پذیرش این توانمندی‌ها توسط مدیران و اساتید دانشگاه و نداشتن مدل جامعی برای توسعه توانمندی‌های دانشجویان مدیریت آموزشی ضرورت انجام پژوهش را ایجاد می‌کند. هدف از انجام پژوهش، شناسایی ابعاد و مولفه‌های توانمند سازی دانشجویان مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های آزاد تهران و ارائه سازوکارهای اجرایی جهت ارتقاء توانمندی دانشجویان و سپس طراحی مدل توسعه توانمندی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران است مدل ارائه شده در این پژوهش می‌تواند گامی مثبت در جهت شناخت توانمندی‌های مدیریتی و آموزشی دانشجویان باشد و منجر رشد شایستگی و حرفه‌ای دانشجویان شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به جهانی‌شدن و نیاز به رقابت، سازمان‌ها باید مدیریت خود را با سیاست‌های جدید مجدداً تغییر داد تا بتوانند قدرت رقابتی خود را توسعه دهند. برای این منظور، دانشجویانی خلاق و توانمند لازم است که با عملکرد مورد نظر بتوانند در پیشبرد تصویر و رونق سازمان‌دهی دانشگاه‌ها کمک کنند. به همین دلیل مدل ارائه شده در این پژوهش بر اساس ساز و کارهای اجرایی ارائه شده می‌تواند منجر به توسعه کیفیت آموزشی و مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران شود. از طریق مدل ارائه شده می‌توان یک فرهنگ مدیریتی در دانشگاه ایجاد کرد. بهره‌گیری مناسب و اجرایی شدن این مدل می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی نظیر جهانی سازی آموزش عالی، ایجاد هویت علمی و نوجویی، تغییر ارزش دانش دانشگاهی، ایجاد مدیریت کیفیت جامع با برنامه ریزی استراتژیک و رقابت با دانشگاه‌های دولتی باشد. از طرف دیگر

تناسب الگو دریافت گردید. پیشنهادات و نقطه نظرات ارائه شده برای هر بخش مدل توسط متخصصان بررسی شد و با توجه به دریافت نکات و پیشنهادات ارزشمند، در بخش‌های از مدل اصلاحات جزئی اعمال گردید. در این مرحله به منظور تعیین درجه تناسب الگو با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، اطلاعات جمع‌آوری شده از متخصصان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این آزمون نشان می‌دهد تفاوت میانگین الگو ارائه شده در کلیه بخش‌ها با میانگین مورد انتظار در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است ($P > 0/01$). بنابراین الگوی ارائه شده در بخش‌های اهداف، رویکردها، الزامات، فرایند و درجه تناسب سازو کارهای آموزشی و درجه تناسب سازو کارهای مدیریتی، پیشنهادات، و بخش مدل آماری با اطمینان ۹۹ درصد از نظر متخصصان مورد تایید قرار گرفت است. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر و تأیید نتایج آن توسط تحقیقات قبلی و نظریه‌های موجود می‌توان نتیجه گرفت که مدل پیشنهادی از یک پشتوانه نظری و تجربی و اعتبار کافی برخوردار است و طراحی این مدل می‌تواند گام مؤثری در جهت توانمندسازی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی باشد. (شکل ۱)

بحث و تفسیر

دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که دانشگاه‌ها را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات بسیاری مواجه ساخته است. مدیران و مسئولین دانشگاه به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران؛ با چالش‌های فراوان روبه‌رو کرده است؛ بنابراین در جهان پویا و پیچیده امروز، تغییر اساسی یک اختیار نیست، بلکه یک الزام می‌باشد. از طرف دیگر اساساً دانشگاه نهاد تولید معنا و نهاد تفکر و عقلانیت و علم ورزی است. با مهارت و شایستگی‌ها و قابلیت خود رهبری و خودکارآمدی دانشجویان در دانشگاه می‌توان نقد و روشنگری اجتماعی و رقابت بین دانشگاهی را توسعه داد. عدم واقف بودن اساتید و دانشجویان به توانمندی‌هایشان و

توسعه توانمندی‌های مدیریتی و آموزشی بر اساس مدل ارائه شده می‌تواند تفکر تحلیلی و خرد انتقادی و توسعه فراشناختی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و همچنین دانشگاهیان اعم از اعضای هیئت علمی که از چالش‌های دانشگاه است را بهبود دهد.

پیشنهادات برای پژوهش آینده

از آموزش عالی انتظار می‌رود دانشجویان نه فقط واجد مهارت‌های عقلانی و مدیریتی و استدلالی بلکه دارای مهارت‌های لازم جهت داشتن مدرسین و مدیران موفق برای درک توسعه اجتماعی و خدمت به جامعه باشند لذا پژوهشگر رهنمودهای زیر را پیشنهاد می‌نماید:

- شناسایی و به‌کار بستن استعدادهای اصلی دانشجویان
- جلوگیری از واردکردن صدمه‌های احساسی و درونی به دانشجویان
- ارج نهادن و احترام گذاشتن به دانشجویان
- کسب مهارت‌های رهبری، روابط انسانی، روابط گروهی و ارزش‌یابی توسط مدیران آموزشی
- تقویت باور انجام دادن کار، و مسئولیت بهینه‌سازی دانشگاه در اساتید
- فراهم ساز زمینه مشورت و تبادل نظر علمی توسط مدیران آموزشی
- بهره‌گیری از نظام مدیریت مشارکتی برای موفقیت مدیران در توانمندسازی اساتید
- اجرای برنامه‌های تخصصی برای اساتید برای افزایش اعتمادبه‌نفس رشد حرفه‌ای توسط مدیران آموزشی
- فراهم کردن محیط سالم برای اساتید جهت احساس امنیت و آزادی در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های صمیمانه توسط مدیران آموزشی.

جدول ۱ - ابعاد و مولفه و شاخص‌های توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی

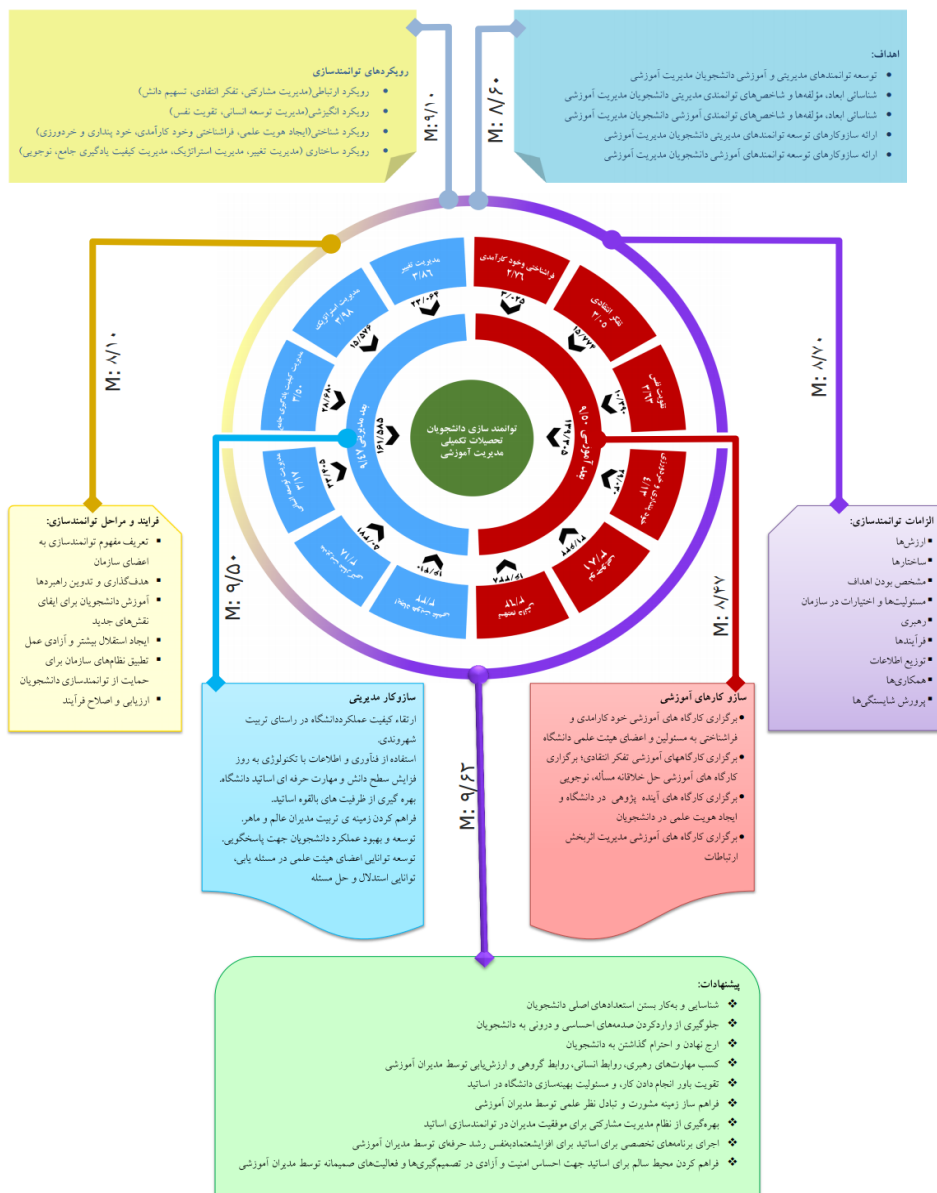
بعد مدیریتی توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی						
ابعاد	مولفها	رویکرد	تتوری پرداز	سال	شاخص	
توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی از بعد مدیریتی	مدیریت تغییر	ساختاری دانه کار ۱۳۹۳	طبیعی	۲۰۱۸	تشخیص زمینه‌های بهبود و پیشرفت مسئولیت پذیر، انعطاف پذیر پذیرش تغییر و عدم مقاومت درمقابل تغییر	
	مدیریت استراتژیک	ساختاری دانه کار ۱۳۹۳	سوزان‌هارت ابراهیمی	۲۰۱۵	داشتن هدف و بررسی دقیق اهداف . شناسایی نقاط قوت و ضعف . شناسایی فرصت و تهدیدها ارزیابی دقیق راه‌های انتخابی	
	مدیریت کیفیت یادگیری جامع	ساختاری دانه کار ۱۳۹۳	توماس	۲۰۱۷	استفاده مطلوب از امکانات شناسایی نیازهای دانشجویان توجه بیشتر بر کیفیت آموزشی ایجاد محیط قابل اعتماد	
	مدیریت توسعه انسانی	انگیزشی طبرسا ۱۳۹۱	اسمارتی	۲۰۱۷	رعایت عدالت و انصاف، مسئولیت پذیر باور و احترام گذاشتن به دانشجویان جلب مشارکت و بهبود روحیه گروهی بهبود مهارت ارتباطی بین گروه	
	مدیریت مشارکتی	ارتباطی طبرسا ۱۳۹۱	کیان‌تنگ باکراتزو نورمن	۲۰۱۷ ۲۰۱۷ ۲۰۱۷	جلب مشارکت در مباحث علمی کار گروهی، حمایت و پشتیبانی اعتماد داشتن به همکاران	
	ایجاد هویت علمی	شناختی ضیالدین ۱۳۹۵ کت. ه. کرول ۲۰۱۴	باکراتزو تانک وا	۲۰۱۷ ۲۰۱۰	درک ضرورت جهانی شدن آموزش ترغیب به نوآوری و فضای پژوهشی مشخص بودن اهداف دوره آموزشی	
	بعد آموزشی توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی					
	توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی از بعد آموزشی	فراشناختی و خود کارآمدی	شناختی ضیالدین ۱۳۹۵ کتل هورن کرول ۲۰۱۴	نووافلا اسمارتی کایو	۲۰۱۸ ۲۰۱۷ ۲۰۱۰	توانایی حل مشکلات، خود ارزیابی بررسی، حل و کنار آمدن با مشکلات مهارت لازم در برنامه ریزی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده
		تفکر انتقادی	ارتباطی طبرسا ۱۳۹۱	کیان‌تنگ ورکر غفاریان	۲۰۱۷ ۲۰۱۴ ۱۳۹۶	مهارت استنباطی، توانایی ارزیابی و تحلیل، انتخاب بهترین راه حل داشتن انگیزه و نگرش مثبت برای یادگیری توانایی تصمیم گیری در امور
		تقویت نفس	انگیزشی طبرسا ۱۳۹۱	استین اوتیم	۲۰۱۷	عدم قضاوت قاطعانه درباره دیگران متکی به خود، احساس خوشنودی احساس ارزشمندبودن
خود پنداری و خردورزی		شناختی ضیالدین ۱۳۹۵ کتل هورن کرول ۲۰۱۴	ورکر سامویل	۲۰۱۴ ۲۰۱۶	توانایی تصمیم گیری در موقع مشکل داشتن استقلال کافی در انجام کارها خلق ایده‌های جدید و محیط خلاق توانایی خلاقیت و نوآوری	
نوجویی		ساختاری دانه کار ۱۳۹۳	استین اوتیم چهرمی	۲۰۱۷ ۱۳۹۴	استقلال و جدیت در کار ایجاد محیط خلاق، قدرت ابتکار عمل قدرت پردازش و خلق ایده‌های جدید	
تسهیم دانش		ارتباطی طبرسا ۱۳۹۱	نورمن شمس مهارلویی صیف	۲۰۱۷ ۱۳۹۶ ۱۳۹۶ ۱۳۹۴	توانایی تولید و خلق دانش اشتراک گذاری دانش آموخته شده ایجاد هم‌فزایی علمی بانتقال اطلاعات انتقال دانش آموخته شده به دیگران	

جدول ۲ - وضعیت میانگین مولفه‌های بعد آموزشی

واریانس	انحراف معیار	حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	میانگین	وضعیت	مولفه	بعد
۲/۵۱۹	۱/۵۸۷	۱۰	۴	۲/۷۸۸	۶/۷۶۴	موجود	فراشناختی و خود کارآمدی	آموزشی
-/۳۶۰	۰/۶۰۰	۱۰	۵		۹/۵۵۲	مطلوب		
۲/۴۳۷	۱/۵۵۸	۱۰	۴	۲/۶۹۹	۷/۰۰۸	موجود	تفکر انتقادی	
-/۱۵۷	۰/۳۹۶	۱۰	۷		۹/۷۰۷	مطلوب		
۲/۵۹۱	۱/۶۱۰	۱۰	۲	۲/۰۹۳	۷/۱۴۵	موجود	تقویت نفس	
۱/۷۱۴	۱/۳۰۹	۱۰	۲		۹/۲۳۸	مطلوب		
۲/۱۳۰	۱/۴۶۰	۱۰	۴	۲/۳۴۱	۷/۲۶۹	موجود	خود پنداری و خردورزی	
-/۱۷۲	۰/۴۱۴	۱۰	۸		۹/۶۱۰	مطلوب		
۲/۲۶۱	۱/۵۰۴	۱۰	۵	۲/۲۳۶	۷/۲۴۷	موجود	نوجویی	
-/۲۰۴	۰/۴۵۲	۱۰	۸		۹/۴۸۳	مطلوب		
۲/۲۷۹	۱/۵۰۹	۱۰	۵	۲/۱۳۴	۷/۲۴۶	موجود	تسهیم دانش	
-/۳۹۱	۰/۵۳۱	۱۰	۸		۹/۳۸۱	مطلوب		
-/۲۰۸	۰/۴۵۶	۱۰	۴	----	۹/۵۰	مطلوب	بعد آموزشی	

جدول ۳ - وضعیت میانگین مولفه‌های بعد مدیریتی

واریانس	انحراف معیار	حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	میانگین	وضعیت	مولفه	بعد
۲/۲۲۹	۱/۴۹۸	۱۰	۴	۲/۰۵۸	۷/۲۸	موجود	مدیریت تغییر	مدیریتی
۰/۲۶۹	۰/۵۱۲	۱۰	۸		۹/۳۴	مطلوب		
۲/۶۲۴	۱/۶۲۰	۱۰	۴	۲/۱۴۷	۷/۳۱	موجود	مدیریت استراتژیک	
۲/۵۰۴	۰/۴۵۶	۱۰	۸		۹/۴۵	مطلوب		
۰/۲۱۶	۱/۵۴۵	۱۰	۴	۲/۲۸۵	۷/۲۳	موجود	مدیریت کیفیت یادگیری جامع	
۲/۳۸۶	۰/۴۶۸	۱۰	۸		۹/۵۲	مطلوب		
۰/۲۱۹	۱/۵۱۶	۱۰	۴	۲/۴۰۸	۷/۱۴	موجود	مدیریت توسعه انسانی	
۲/۲۹۸	۰/۴۷۷	۱۰	۸		۹/۵۵	مطلوب		
۰/۲۲۸	۱/۴۹۱	۱۰	۴	۲/۲۵۲	۷/۱۸	موجود	مدیریت مشارکتی	
۲/۲۲۳	۰/۴۷۷	۱۰	۸		۹/۴۳	مطلوب		
۰/۱۸۹	۱/۴۹۱	۱۰	۵	۲/۳۹۶	۷/۱۵	موجود	ایجاد هویت علمی	
۰/۱۵۳	۰/۴۳۵	۱۰	۸		۹/۵۴	مطلوب		
۲/۲۲۹	۰/۳۹۱	۱۰	۴	-----	۴۷/۹	مطلوب	بعد مدیریتی	



راهنمای الگو:

- ◀ ارقام داخل کادر مولفه‌ها نشانگر میانگین رتبه مولفه‌ها در ارتباط با ابعاد می باشد
- ◀ ارقام داخل کادر ابعاد نشانگر میانگین ابعاد در ارتباط با متغیر وابسته می باشد
- ◀ ارقام روی فلش‌ها نشانگر مقدار آزمون t برای سطح معنی داری رابطه متغیرها می‌باشد
- ◀ ارقام روی بردارها که با نشانگر M مشخص شده نشانگر میانگین نمره تناسب مدل هر یک اجزا الگوی می باشد

شکل ۱ - الگوی توسعه توانمندی مدیریتی و آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد تهران.

فهرست منابع

- ضیاء الدینی، محمد (۱۳۹۵). هوش هیجانی و روانشناختی، فصلنامه روانشناسی، رفسنجان.
- شمس، غلامرضا (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی و اثربخشی انتقال آموزش به محیط کار، فصلنامه آموزش و توسعه انسانی، سال ۴، شماره ۱۳، ص ۳۷-۵۸.
- محمودزاده، ابراهیم؛ رحمدل، ناصر (۱۳۹۳). مدیریت دانش راهبردی - رابطه بین نوآوری و عملکرد علوم اجتماعی. مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی. زمستان، سال پنجم رضایی، حسین (۱۳۸۵). تواناسازی با سه کلید. مجله رشد مدیریت مدرسه. شماره ۵.
- رحمدل، ناصر؛ محمود زاده، ابراهیم (۱۳۹۳). مدیریت دانش راهبردی - رابطه بین نوآوری و عملکرد. علمی-پژوهشی (وزارت علوم). سال پنجم - شماره ۱۷. (۲۴ صفحه - از ۵۳ تا ۷۶).
- دانه کار، فائزه (۱۳۹۴). مفاهیم و راهبردهای توانمند سازی کارکنان، ترجمه کتاب تواناسازی کارکنان (اسکات و ژاف). مجله تدبیر.
- موحد، سعید (۱۳۹۶). زیر پوست دانشگاه، واکاوی پدیده اسثمار اکادمیک در نظام آموزشی عالی ایران، فصلنامه برنامه درسی آموزش عالی، شماره ۱۵.
- مدهوشی، مهرداد؛ طیبی، محمدرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین استراتژیها، توانمندسازها و قابلیت‌های فرایند مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، علمی - پژوهشی، سال هفتم، شماره سیزدهم.
- Bakera T (2017). Contemporary Educational Psychology, Volume 51, Pages 253-266.
- Qian T (2017). Education for Sustainable Development Goals, France, Published by the United Nations Educational, Scientific and Cultural.
- Ralph G, Brockett R (2017). Ducation Development Goals Dennis Frezzo. (2017). B y 2020 it's estimated there will be 1.5 million new digitised jobs across the globe Image.
- Paul W, Lynne W., Hugh C (2017). Managing educational change from students' perspectives of an undergraduate sustainable business program, Culture and Social Interaction.
- Thomas KF, Chiu Ida AC (2017). Learner expertise and mathematics
- امیرکبیری، علیرضا، فتحی، صمد (۱۳۹۳). بررسی ارتباط ابعاد توانمندی روان‌شناختی با کارآفرینی درون سازمانی، مجله مدیریت صنعتی، ص ۹۹-۱۲۴.
- اسکندری، محبتی (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران کاروان‌های حج و اوقاف، تهران.
- آراسته، حمید رضا؛ مطلبی فرد، علیرضا؛ نوه‌ابراهیم، بیژن (۱۳۹۵). واکاوی عوامل موثر بر شکل‌گیری و توسعه کژکارکردی‌های آموزشی در ایران، فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظامهای آموزشی، شماره ۱۷.
- پیرمردادی، نسرين (۱۳۸۹). توانمندسازی و تحول سازمانی، ماهنامه تدبیر - سال نوزدهم - شماره ۱۹۵.
- طبرسا، غلامعلی، آهنگر، نرگس (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان، محتوا، ماهیت، روش‌ها و کارکردها، شماره ۲۹، ص ۶۸
- قنبری، سیروس (۱۳۹۴). تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۳۱، شماره ۲، ص ۱۳۱-۱۳۴.
- کاشانی، مجید (۱۳۹۲). آموزش و پرورش، حیاتی‌ترین ابزار در مسیر توسعه ی پایدار، مجله توسعه آموزش و پرورش، ۶۷
- کینلا، دنیس (۱۳۸۳). توانمندسازی منابع انسانی. ترجمه ایرانزاد پاریزی، م، سلیمیان، م، تهران، انتشارات مدیران.
- گمینیان، وجیه (۱۳۹۴) توانمندی در آموزش و پرورش. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳۵ و ۳۶.
- حرآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارمندان صف و ستاد بانک پارسیان شعب تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- جهرمی، امین (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عشق به یادگیری با نوآوری جهانی در دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی جهرم، مجله مرکز مطالعات و توسعه علوم پزشکی یزد، دوره دهم، شماره ۲، ص ۱۷۴-۱۸۳.
- غریب زاده، رامین؛ مرتضی زاده، علی اکبر؛ دادجو، آزاده (۱۳۹۶). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجی‌گری اشتیاق شغلی. فصلنامه نور. مجله: اخلاق زیستی « زمستان - شماره ۲۲ (۱۲ صفحه - از ۵۹ تا ۷۰).

- empowerment « Employee Relation, v. 26 N.1, p.72-93.
- Thomas K & Velthouse B (1990). "Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation", *Academy of management review*, No.15, 666-681....
- different order thinking skills in multimedia learning Original Research Article, *Computers & Education*, Volume 107, Pages 147-164.
- Morrel-Samuels S (2016). Psychological Empowerment Among Urban Youth: Measurement Model and Associations with Youth Outcomes.
- Myerson T (2017). Empowering students and teachers of today to create the world of tomorrow.
- Hadiyanti p (2016). Student of Postgraduate School of UPI Bandung, Indonesia. Vol.7, No.29.
- Zimmerman MA (2016). Faculty of Information and Communication Technology, International Islamic University Malaysia, P.O Box 10, 50728.
- Van Hecke A (2016). Patient empowerment, patient participation and patient-centeredness in hospital care: A concept analysis based on a literature review. *Ec*; 99(12):1923-1939. Doi: 10.1016/j.pec.2016.07.026. Epub 2016 Jul 18.
- Aiyer S, Zimmerman M, Morrel-Samuels S, Reischl T (2015). From Broken Windows to Busy Streets: A Community Empowerment Perspective. *Health Education and Behavior*; 42(2): 137-147.
- Marina, N (2015). Early professional socialization of university student in Russia. *Scoal and behavioral science*.vol 200.
- Martina S (2014). Sensation Seeking Self-Efficacy Effect On Adolescents Risky Driving And Substance Abuse.
- Davenport Tomas H & James E (2011). The new industrial engineering information technology and business process redesign. *Sloan Management Review*. 31(4): 11-28.
- Melhem y (2004). He antecedents of customer contact employees