

Presenting a Model of the Impact of Professional Capability on Evaluation of the Capability of Non-Faculty Employees of Islamic Azad Universities of Tehran Province

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Laleh Heidary Ghadikalayi¹

Mahdi Kalantari^{2*}

Alireza Mohammadinejad Ganji³

How to cite this article

Laleh Heidary Ghadikalayi, Mahdi Kalantari, Alireza Mohammadinejad Ganji, Presenting a Model of the Impact of Professional Capability on Evaluation of the Capability of Non-Faculty Employees of Islamic Azad Universities of Tehran Province, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2023;6:125-133.

1. Ph.D. student, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran

2. Faculty member, Department of Educational Sciences, Roudhan Branch, Islamic Azad University, Roudhan, Iran (Corresponding Author).

3. Faculty member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Karaj Branch, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: dr.mehdi.klnt@gmail.com

Article History

Received: 2022/09/18

Accepted: 2022/12/28

ABSTRACT

Purpose: Investigating and evaluating the capability of employees can play an effective role in improving the position of the organization and creating a competitive advantage for it. Therefore, the aim of this study was to presenting a model of the impact of professional capability on the evaluation of the capability of non-faculty employees of Islamic Azad Universities of Tehran province.

Materials and Methods: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was cross-sectional from type of correlation. The research population was all non-faculty employees of Islamic Azad Universities of Tehran province in 2022 year (3069 people). The sample size was estimated to be 345 people based on the Krejci and Morgan table, who were selected by multi-stage cluster random sampling method. The research tools were researcher-made questionnaires of professional capability of employees (19 items) and evaluation of the capability of employees (16 items), which their validity was confirmed by experts and their reliability with Cronbach's alpha method was obtained above 0.70. Data were analyzed with exploratory factor analysis and structural equation modeling methods in SPSS-V23 and Lisrel-V8 software.

Findings: The findings showed that the professional capability of employees has five components of job meaningful feeling, job competence feeling, having the right to choose, effective feeling and participating with others and evaluation of the capability of employees has four components of knowledge and quality of work, initiative, cooperation and leadership; So that the factor loading of all components was higher than 0.80, the average variance extracted of all them was higher than 0.60 and the Cronbach's reliability of all them was higher than 0.70. Also, the model of the impact of professional capability on the evaluation of the capability of non-faculty employees of Islamic Azad Universities had a good fit, and the professional capability of employees had a direct and significant effect on the their evaluation capability ($P < 0.05$).

Conclusion: Considering the positive effect of the professional capability of employees on their evaluation of the capability, specialists and planners of the Islamic Azad University to promote the professional capability of employees can improve their professional capability through educational workshops.

Keywords: Professional Capability, Evaluation of Capability, Employees, Non-Faculty, Islamic Azad University

ارائه مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی
کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان
تهران

لاله حیدری قادی‌کلایی^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مهدی کلانتری^{۲*}

عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول).

علیرضا محمدی نژاد گنجی^۳

عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

هدف: بررسی و ارزیابی توانمندی کارکنان می‌تواند نقش موثری در بهبود جایگاه سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن داشته باشد. بنابراین، هدف این مطالعه ارائه مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در سال ۱۴۰۱ (۳۰۶۹ نفر) بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۴۵ نفر برآورد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های محقق‌ساخته توانمندی حرفه‌ای کارکنان (۱۹ گویه) و ارزیابی توانمندی کارکنان (۱۶ گویه) بودند که روایی آنها توسط خبرگان تایید و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-V23 و Lisrel-V8 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که توانمندی حرفه‌ای کارکنان دارای پنج مولفه احساس معناداری شغلی، احساس شایستگی شغلی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و مشارکت با دیگران و ارزیابی توانمندی کارکنان دارای چهار مولفه دانش و کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری بود؛ به طوری که بار عاملی همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۸۰، میانگین واریانس استخراج شده همه آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی کرونباخ همه آنها بالاتر از ۰/۷۰ بود. همچنین، مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی برآزش مناسبی داشت و توانمندی حرفه‌ای کارکنان بر ارزیابی توانمندی آنان اثر مستقیم و معنی‌دار داشت ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به تاثیر مثبت توانمندی حرفه‌ای کارکنان بر ارزیابی توانمندی آنان، متخصصان و برنامه‌ریزان دانشگاه آزاد اسلامی برای ارتقای توانمندی کارکنان می‌توانند میزان توانمندی حرفه‌ای آنها را از طریق کارگاه‌های آموزشی بهبود ببخشند.

کلید واژه‌ها: توانمندی حرفه‌ای، ارزیابی توانمندی، کارکنان، غیرهیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۷

* نویسنده مسئول: dr.mehdi.klnt@gmail.com

مقدمه

سازمان‌های امروزی دچار تغییرها و تحولات زیادی شدند و رشد سازمانی و تبدیل آنها از شکل بسته به باز و تغییر از الگوهای ثابت از پیش تعیین شده به الگوهای سازگار و منعطف حاکی از اهمیت مضاعف منابع انسانی برای همسویی با تغییرها و تحولات می‌باشد (۱). امروزه صاحب‌نظران بر اهمیت و نقش منابع انسانی به‌عنوان عامل توسعه واقف هستند و بر آن تاکید دارند و همواره مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی را نیروی سازمانی آن سازمان معرفی می‌کنند (۲). سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی و آموزش عالی برای اینکه در عرصه رقابت از سایر سازمان‌ها عقب نمانند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق، توانمند و با انگیزه بالا برخوردار باشند (۳). دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با منابع انسانی ارتباط دارند و عهده‌دار تأمین و تربیت نیرو یا منابع انسانی متخصص سایر سازمان‌ها می‌باشند. بنابراین، دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن همه اعضا از جمله دانشجویان، کارکنان هیأت علمی و کارکنان غیرهیأت علمی، افرادی دلسوز، درستکار، مسئولیت‌پذیر و توانمند باشند و با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند (۴). منابع انسانی دارای تحصیلات عالی در هر جامعه یکی از شاخص‌های اصلی توسعه آن جامعه است و سازمان آموزش عالی علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه آموزش یا اعضای هیأت علمی، شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش اداری سازمان یا اعضای غیرهیأت علمی نیز می‌باشد. بنابراین، برای اطلاع و آگاهی از وضعیت سازمان‌های آموزشی و شناخت مسائل، نارسایی‌ها و آگاهی از وضع موجود سازمان‌ها مانند دانشگاه آزاد اسلامی باید رفتارهای کارکنان غیرهیأت علمی مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد (۵).

منابع انسانی موفق و کارآمد باید دارای توانمندی حرفه‌ای باشند و این توانمندی را در خود افزایش دهند. استفاده از این توانمندی بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ محسوب می‌شود و لازمه دستیابی به هدف‌های سازمانی، مدیریت و ارتقای توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی می‌باشد (۶). توانمندی حرفه‌ای به معنای داشتن صلاحیت‌ها و مهارت‌های علمی، شغلی و حرفه‌ای کارکنان جهت بهبود انجام فعالیت‌ها است (۷). در تعریفی دیگر، آن را به‌عنوان اعتدالی استعداد، گسترش علائق، ارتقای صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها برای تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان تعریف کردند (۸). توانمندی حرفه‌ای به‌دنبال آن است که دانش، مهارت و نگرش

حسینی کاشانی و همکاران ضمن پژوهشی درباره مدل ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر توانمندی حرفه‌ای کارکنان شامل اعتمادسازی، تیم‌سازی، دانش، ارتباطات و فرهنگ سازمانی بود (۲۰). هراتیان و همکاران ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی را شامل زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست‌های اقتصادی، عامل آموزشی و پژوهشی، سیاست سازمانی معرفی کردند (۲۱). چناری و همکاران ضمن پژوهشی درباره ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر آن شامل فلسفه و اهدا، راهکارهای مدیریتی، شفاف‌سازی، توسعه مشارکت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، روابط انسانی، فراشناخت و نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد بودند (۲۲).

بررسی و ارزیابی توانمندی کارکنان می‌تواند نقش موثری در بهبود جایگاه سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن داشته باشد. بررسی‌ها حاکی از آن است که پژوهش‌هایی درباره توانمندی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی کارکنان عضو هیأت علمی انجام شده، اما پژوهشی در این زمینه بر روی کارکنان غیرهیأت علمی انجام نشده است و نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و مسئولان دانشگاه در ارائه راهکارهایی جهت بهبود توانمندی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی کمک شایانی نماید. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه یکی از مسائل اساسی که دانشگاه‌ها با آن مواجه هستند، فقدان سیستم منسجم ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی است و این مطالعه می‌تواند به درک و فهم توانمندی حرفه‌ای آنان کمک نماید. با توجه به مطالب مطرح شده، هدف این مطالعه ارائه مدل تأثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران بود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در سال ۱۴۰۱ (۳۰۶۹ نفر) بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۴۵ نفر برآورد که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری از بین دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران تعداد ۵ واحد دانشگاهی به روش تصادفی و سپس از هر واحد دانشگاهی تعدادی دانشکده به روش تصادفی انتخاب و همه کارکنان غیرهیأت علمی آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات فردی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در جدول ۱ ارائه شد که بر اساس آن بیشتر آنها مرد (۶۷/۸۳ درصد) و دارای سن ۳۶-۴۰ سال (۳۰/۱۴ درصد) و سابقه کار ۱۵-۱۱ سال (۲۹/۲۷ درصد) بودند.

کارکنان دانشگاه را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیشتر جهت تأمین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای سازمان بهبود بخشید (۹). این سازه فرآیندی جهت افزایش خودشناسی، استقلال، گسترش افق جهان‌بینی و ارتقای مهارت‌ها است که در نتیجه افزایش فهم، درک و شناخت باعث ایجاد کارکنانی توانمند، اثربخش و حرفه‌ای می‌شود (۱۰). توانمندی حرفه‌ای از طریق فراگیری دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها شرایطی را فراهم می‌کند تا قابلیت‌های حرفه‌ای را در زمینه‌های جدید یادگیرند، صلاحیت‌ها و توانایی‌های فعلی خود را بهبود بخشند و قابلیت‌ها و مهارت‌های جدیدی کسب نمایند (۱۱). سازه توانمندی حرفه‌ای موجب توسعه توانایی‌های شناختی و مهارتی کارکنان در محیط حرفه‌ای می‌شود و امکان انجام تصمیم‌های مطلوب مبتنی بر قضاوت حرفه‌ای را فراهم می‌سازد (۱۲).

به نظر می‌رسد که توانمندی حرفه‌ای کارکنان بتواند بر ارزیابی توانمندی آنان تأثیر مثبت بگذارد. ارزیابی در هر سازمانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای سازمان است و دانشگاه نیز از این قاعده مستثنی نیست و بیشتر از هر سازمان دیگری نیازمند ارزیابی توانمندی کارکنان خود از جمله کارکنان غیرهیأت علمی می‌باشند (۱۳). ارزیابی حرفه‌ای فرآیند منظم و مستمر گردآوری داده‌ها و اطلاعات درباره یک موضوع جهت بازنگری سازوکارها و بهبود و ارتقای اثربخشی و کارآمدی است و اگر این ارزیابی درباره توانایی‌ها و شایستگی‌ها باشد به آن ارزیابی توانمندی می‌گویند (۱۴). همچنین، ارزیابی توانمندی به معنای ارزیابی و قضاوت فرآیند دستیابی به بهبود مستمر عملکرد سازمانی از طریق توسعه و گسترش نفوذ افراد و تیم‌های شایسته و دارای صلاحیت است که سبب ارتقای عملکردهای سازمانی می‌شوند (۱۵). ارزیابی توانمندی با هدف توانمندسازی انجام می‌شود و یک برنامه اجتناب‌ناپذیر برای کار بیشتر با صرف هزینه کمتر می‌باشد (۱۶). ارزیابی توانمندی با درگیرکردن و مشارکت کارکنان در فعالیت‌ها، دستاوردهای مثبتی در عملکرد ایجاد می‌کند و این دستاوردها دلیل اصلی فرآیند گسترش توانمندی یا توانمندسازی در یک سازمان است (۱۷).

پژوهشی درباره تأثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی یافت نشد و بر همین اساس نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها در این زمینه گزارش می‌شوند. مجیدی فر و همکاران ضمن پژوهشی درباره شناسایی شاخص‌های ارزیابی توانمندی فناورانه به این نتیجه رسیدند که شاخص‌های آن را قابلیت‌های فناورانه و استراتژیکی (شامل قابلیت ایجاد، قابلیت طراحی و مهندسی و قابلیت ساختن)، قابلیت‌های فناورانه تاکتیکی (شامل قابلیت تولید، قابلیت بازاریابی و فروش و قابلیت خدمت‌دهی) و قابلیت‌های فناورانه مکمل (شامل قابلیت اکتساب، قابلیت حمایتی و قابلیت راهبردی) معرفی کردند (۱۸). الهی و همکاران ضمن پژوهشی درباره طراحی پرسشنامه سنجش توانمندی اعضای هیأت علمی به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر آن شامل عملکرد جامع در زمینه تدریس، مسئولیت‌های آموزشی، ارزشیابی توانمندساز، همکاری و ارتباط حرفه‌ای، عملکرد پژوهشی و فعالیت‌های مدیریتی- حرفه‌ای بودند (۱۹).

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات فردی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران			
متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۱۱	۳۲/۱۷٪
	مرد	۲۳۴	۶۷/۸۳٪
سن	کمتر از ۳۶ سال	۵۶	۱۶/۲۳٪
	۳۶-۴۰ سال	۱۰۴	۳۰/۱۴٪
	۴۱-۴۵ سال	۹۶	۲۷/۸۳٪
	بیشتر از ۴۵ سال	۸۹	۲۵/۸۰٪
سابقه کار	۱-۵ سال	۶۷	۱۹/۴۲٪
	۶-۱۰ سال	۸۶	۲۴/۹۳٪
	۱۱-۱۵ سال	۱۰۱	۲۹/۲۷٪
	بیشتر از ۱۵ سال	۹۱	۲۶/۳۸٪

پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برای کل و مولفه‌های آن بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد.

۲. پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی توانمندی کارکنان: این پرسشنامه توسط پژوهشگران پژوهش حاضر با ۱۶ گویه و چهار مولفه دانش و کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک، مخالفم با نمره دو، نظری ندارم با نمره سه، موافقم با نمره چهار و کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. نمره کل پرسشنامه با میانگین همه گویه‌ها و نمره هر مولفه با میانگین همه گویه‌های سازنده آن مولفه به دست می‌آید و نمره بیشتر حاکی از بیشتر داشتن ویژگی مورد نظر می‌باشد. روایی پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی توانمندی کارکنان توسط خبرگان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برای کل و مولفه‌های آن بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد.

داده‌ها پس از گردآوری با پرسشنامه‌های محقق ساخته توانمندی حرفه‌ای کارکنان و ارزیابی توانمندی کارکنان با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-V23 و Lisrel-V8 تحلیل شدند.

یافته‌ها

ریزشی در نمونه‌ها اتفاق نیفتاد و نرخ ریزش صفر درصد و نرخ مشارکت ۱۰۰ درصد بود. میانگین، انحراف معیار و نرمال بودن توانمندی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در جدول ۲ ارائه شد که بر اساس آن فرض نرمال بودن به دلیل معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف رد نشد.

نحوه اجرای پژوهش به این صورت بود که بر اساس مبانی نظری و مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان، پرسشنامه‌های توانمندی حرفه‌ای کارکنان و ارزیابی توانمندی کارکنان تهیه و شاخص‌های اولیه روانسجی آنها بررسی شد. در مرحله بعد اقدام به نمونه‌گیری و برای این منظور از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش و رعایت نکات و ملاحظات اخلاقی از جمله آزادی برای شرکت یا عدم شرکت در پژوهش، رعایت اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی و غیره توسط پژوهشگران و غیره بیان و به آنها درباره موارد مذکور اطمینان داده شد. در مرحله بعد ابزارهای پژوهش در اختیار نمونه‌های پژوهش یعنی ۳۴۵ نفر از کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران گذاشته شد و از آنان خواسته شد تا با دقت به آنها پاسخ دهند. پس از گردآوری ابزارهای تکمیل شده از افراد شرکت کننده و مسئولان هماهنگی این فعالیت تقدیر و تشکر به عمل آمد.

در این پژوهش علاوه بر فرم اطلاعات فردی از ابزارهای زیر برای گردآوری داده‌ها استفاده شد که در زیر تشریح می‌شوند.

۱. پرسشنامه محقق ساخته توانمندی حرفه‌ای کارکنان: این پرسشنامه توسط پژوهشگران پژوهش حاضر با ۱۹ گویه و پنج مولفه احساس معناداری شغلی، احساس شایستگی شغلی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و مشارکت با دیگران طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک، مخالفم با نمره دو، نظری ندارم با نمره سه، موافقم با نمره چهار و کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. نمره کل پرسشنامه با میانگین همه گویه‌ها و نمره هر مولفه با میانگین همه گویه‌های سازنده آن مولفه به دست می‌آید و نمره بیشتر حاکی از بیشتر داشتن ویژگی مورد نظر می‌باشد. روایی پرسشنامه محقق ساخته توانمندی حرفه‌ای کارکنان توسط خبرگان تایید و

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و نرمال بودن توانمندی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف-اسمیرنوف	پایایی
احساس معناداری شغلی	۳/۴۱	۰/۷۶	۰/۱۲	۰/۱۳۴
احساس شایستگی شغلی	۳/۳۵	۰/۷۴	۰/۱۰	۰/۰۸۷
داشتن حق انتخاب	۳/۲۴	۰/۸۶	۰/۱۳	۰/۱۵۵
احساس موثر بودن	۳/۱۵	۰/۸۴	۰/۱۴	۰/۱۵۷
مشارکت با دیگران	۳/۳۳	۰/۷۸	۰/۱۶	۰/۲۷۰
توانمندی حرفه‌ای کارکنان	۳/۳۰	۰/۷۹	۰/۱۳	۰/۱۶۱
دانش و کیفیت کار	۳/۰۶	۰/۸۲	۰/۱۶	۰/۱۰۸
ابتکار عمل	۳/۱۲	۰/۸۴	۰/۲۲	۰/۱۴۹
همکاری	۳/۳۵	۰/۸۲	۰/۱۶	۰/۱۱۳
رهبری	۳/۰۵	۰/۸۳	۰/۱۸	۰/۱۲۳
ارزیابی توانمندی کارکنان	۳/۱۴	۰/۸۳	۰/۱۸	۰/۱۲۳

کارکنان دارای پنج مولفه احساس معناداری شغلی، احساس شایستگی شغلی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و مشارکت با دیگران و ارزیابی توانمندی کارکنان دارای چهار مولفه دانش و کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری بود؛ به طوری که بار عاملی همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۸۰، میانگین واریانس استخراج شده همه آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی کرونباخ همه آنها بالاتر از ۰/۷۰ بود.

بررسی پیش فرض‌های تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که فرض کفایت نمونه به دلیل شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) با مقدار ۰/۹۸ و بالاتر از ۰/۶۰ بودن و فرض کفایت نمونه گیری به دلیل معنی داری آزمون بارتلت با مقدار ۴۰۹۴۲/۸۸ و درجه آزادی ۴۶۵۶ در سطح معنی داری کوچک تر از ۰/۰۰۱ تایید شدند.

تحلیل عاملی اکتشافی مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در جدول ۳ ارائه شد که بر اساس آن توانمندی حرفه‌ای

جدول ۳. تحلیل عاملی اکتشافی مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران

متغیر	عامل یا مولفه	بار عاملی	مقدار t	نتیجه	AVE	پایایی کرونباخ
توانمندی حرفه‌ای کارکنان	احساس معناداری شغلی	۰/۸۳	۱۷/۲۴	تایید شد	۰/۶۷	۰/۷۸
	احساس شایستگی شغلی	۰/۹۲	۲۰/۴۱	تایید شد	۰/۷۲	۰/۷۴
	داشتن حق انتخاب	۰/۹۲	۲۰/۵۷	تایید شد	۰/۶۸	۰/۷۵
	احساس موثر بودن	۰/۹۱	۱۹/۹۹	تایید شد	۰/۸۲	۰/۷۹
ارزیابی توانمندی کارکنان	مشارکت با دیگران	۰/۹۰	۲۰/۷۹	تایید شد	۰/۷۵	۰/۷۴
	دانش و کیفیت کار	۰/۸۹	۲۰/۴۴	تایید شد	۰/۶۲	۰/۷۴
	ابتکار عمل	۰/۹۱	۲۱/۱۴	تایید شد	۰/۸۳	۰/۷۱
	همکاری	۰/۸۶	۱۹/۲۱	تایید شد	۰/۷۹	۰/۸۵
رهبری	۰/۸۴	۱۷/۴۰	تایید شد	۰/۷۷	۰/۸۱	

حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی برآزش مناسبی داشت.

شاخص‌های برازندگی مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در جدول ۴ ارائه شد که بر اساس آن مدل تاثیر توانمندی

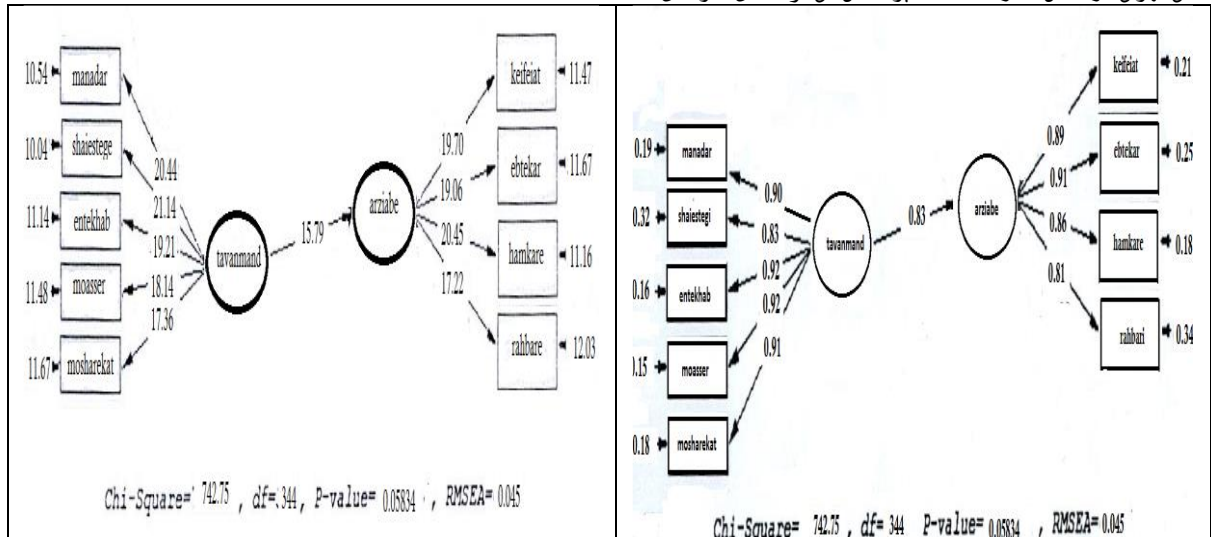
جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران

نام شاخص	اختصار	مقدار	حد مجاز
مجذور کای/درجه آزادی	χ^2/df	۲/۳۴	پایین تر از ۳
ریشه میانگین خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۴	پایین تر از ۰/۱۰

برازندگی تعدیل‌یافته	CFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹۰
برازندگی هنجار شده	NFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹۰
نیکویی برازندگی	GFI	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۸۰
نیکویی برازندگی تعدیل‌یافته	AGFI	۰/۸۲	بالاتر از ۰/۸۰

کارکنان بر ارزیابی توانمندی آنان اثر مستقیم و معنی‌دار داشت ($P < ۰/۰۵$).

مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران در شکل ۱ ارائه شد که بر اساس آن توانمندی حرفه‌ای



شکل ۱. مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان

تهران در حالت ضریب استاندارد و آزمون تی

بررسی‌های پژوهشگران نشان داد با اینکه پژوهشی درباره تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی یافت نشد، اما یافته‌های این مطالعه از جهاتی با یافته‌های مطالعه‌های مجیدی‌فر و همکاران (۱۸)، الهی و همکاران (۱۹)، حسینی کاشانی و همکاران (۲۰)، هراتیان و همکاران (۲۱) و چناری و همکاران (۲۲) همسو بودند. در تشریح یافته‌های این مطالعه می‌توان استنباط کرد که توانمندی حرفه‌ای کارکنان یکی از رویکردهایی است که در چند دهه اخیر منجر به تغییرها و تحول‌های مثبت و فراوان در اجرای فعالیت‌های کارکنان شده است. سازمان‌های امروزی از جمله سازمان‌های آموزشی به کارکنانی نیاز دارند که علاوه بر انجام فعالیت‌های کاری خویش بتوانند در محدوده فعالیت‌های خود تصمیم‌های مناسبی بگیرند، خلاق و نوآور باشند، بر کار خود نظارت نمایند و مسئولیت فعالیت‌های خویش را بپذیرند. نکته مهم دیگر اینکه توانمندی حرفه‌ای کارکنان در سازمان دارای اثرهای مثبتی بر نگرش و نحوه رفتار کارکنان است و این سازه به وضوح اثرهای مثبتی بر فرآیندهای کاری از جمله تغییر در نگرش کارکنان را به همراه دارد و موجب افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس و افت ابهام شغلی می‌شود. همچنین، توانمندی حرفه‌ای کارکنان سازمان یکی از شیوه‌های نوین انگیزش در راستای بالندگی منابع انسانی و غلبه بر ضعف کار گروهی و ایجاد خودکنترلی در کارکنان است و صاحب‌نظران مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندی حرفه‌ای

نتیجه گیری

دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین نهاد آموزشی وظیفه ارائه آموزش‌های لازم به متقاضیان علم، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور، خلق و تولید دانش جدید و پیشبرد مرزهای علم و دانش را بر عهده دارند. کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی همانند کارکنان هیأت‌علمی نقش مهمی در بهبود جایگاه دانشگاه و ایجاد مزیت رقابتی برای آن دارند. بنابراین، هدف این مطالعه ارائه مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران بود. یافته‌های این مطالعه نشان داد که توانمندی حرفه‌ای کارکنان دارای پنج مولفه احساس معناداری شغلی، احساس شایستگی شغلی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و مشارکت با دیگران و ارزیابی توانمندی کارکنان دارای چهار مولفه دانش و کیفیت کار، ابتکار عمل، همکاری و رهبری بود؛ به‌طوری که بار عاملی همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۸۰، میانگین واریانس استخراج‌شده همه آنها بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی کرونباخ همه آنها بالاتر از ۰/۷۰ بود. همچنین، مدل تاثیر توانمندی حرفه‌ای بر ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی برازش مناسبی داشت و توانمندی حرفه‌ای کارکنان بر ارزیابی توانمندی آنان اثر مستقیم و معنی‌دار داشت.

- Performance measurement of human resource by design a human resource scorecard. *Materialstoday: Proceedings*; 51(1): 677-681. doi: 10.1016/j.matpr.2021.06.203
3. Aviso KB, Chiu ASF, Demeterio FPA, Lucas RIG, Tseng ML, Tan RR. (2019). Optimal human resource planning with P-graph for universities undergoing transition. *Journal of Cleaner Production*; 224: 811-822. doi: 10.1016/j.jclepro.2019.03.213
4. Shahbazi A, Rahgozar H. (2017). The relationship between the relationship between moral intelligence with organizational commitment and organizational trust among employees of Islamic Azad University Marvdasht branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 8(2): 209-234.
5. Ranjbar N, Ahmadi E, Ojenezhad AR. (2015). The relationship between organizational intelligence with happiness and job satisfaction of the staffs of Islamic Azad university-Marvdasht branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 6(3): 63-84.
6. Nelwati N, Abdullah KL, Chan CM, McKenna L. (2020). The effect of peer learning on professional competence development among Indonesian undergraduate nursing students: A quasi-experimental study. *Journal of Professional Nursing*; 36(6): 477-483. doi: 10.1016/j.profnurs.2020.03.008
7. Vande Mortel TF, Nilsson J, Lepp M. (2021). Validating the nurse professional competence scale with Australian baccalaureate nursing students. *Collegian*; 28(2): 244-251. doi: 10.1016/j.colegn.2020.06.010
8. Hachfeld A, Hahn A, Schroeder S, Anders Y, Kunter M. (2015). Should teachers be colorblind? How multicultural and egalitarian beliefs differentially relate to aspects of teachers' professional competence for teaching in diverse

را به عنوان عامل تاثیرگذار بر عملکرد و بهسازی سرمایه انسانی معرفی کردند. علاوه بر آن، توانمندی حرفه‌ای کارکنان تکنیک جدیدی است که برای افزایش بهره‌وری از طریق بالابردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس مورد استفاده مدیران قرار گرفته است و این شیوه روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. توانمندی حرفه‌ای باعث ایجاد نوعی محیط کار توانمند می‌شود و این محیط، محیطی است که در آن کارکنان نیروی محرکه اصلی هستند. با توجه به مطالب مطرح شده درباره توانمندی حرفه‌ای کارکنان می‌توان انتظار داشت که این سازه بر ارزیابی توانمندی کارکنان تاثیر مستقیم و معنی‌دار داشته باشد.

هر فعالیت پژوهشی با محدودیت‌های مواجهه است که از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. در این مطالعه از ابزارهای خود گزارش‌دهی استفاده شد و افراد ممکن است در تکمیل چنین ابزارهایی خویشتن‌نگری کافی نداشته باشند و به صورت مسئولانه به گویه‌ها پاسخ ندهند که این امر تا حدودی دقت نتایج را زیر سوال می‌برد. هر چند که در این مطالعه برای کاهش چنین خطایی به نمونه‌ها توضیح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. محدودیت‌های دیگر پیشینه پژوهشی اندک درباره توانمندی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌ها و محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران بودند. بنابراین، انجام پژوهش بر روی کارکنان غیرهیأت‌علمی سایر دانشگاه‌ها و دانشگاه‌های آزاد اسلامی سایر استان‌ها پیشنهاد می‌شود. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود که برای ارتقای توانمندی حرفه‌ای کارکنان غیرهیأت‌علمی دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه آزاد اسلامی یک برنامه‌ریزی جامع صورت پذیرد. همواره و به صورت مستمر از خدمات ارائه شده توسط کارکنان ارزیابی انجام شود و از عملکردهای مطلوب در فواصل زمانی منظم تجلیل و به کارکنان مربوطه تسهیلات ارائه شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از نمونه‌های پژوهش حاضر به دلیل مشارکت فعال در پژوهش تشکر می‌شود.

References

1. Ubada-Garcia M, Claver-Cortes E, Marco-Lajara B, Zaragoza-Saez P. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*; 123: 57-69. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.09.055
2. Lohana S, Abidi NA, Sahoo N, Babu MS, Pallathadka H, Singh US. (2022).

15. Chen M, Wang K, Dong X, Li H. (2020). Emergency rescue capability evaluation on urban fire stations in China. *Process Safety and Environmental Protection*; 135: 59-69. doi: 10.1016/j.psep.2019.12.028
16. Tong SQ, Wang N, Song NQ. (2017). Emergency evacuation capability evaluation and optimization for an offshore airport: The case of Dalian Offshore Airport, Dalian, China. *Safety Science*; 92: 128-137. doi: 10.1016/j.ssci.2016.10.004
17. Zhao Z, Yu L, Hu W. (2020). Self-locking mechanism of foldable grid structures and capability evaluation of their structural units. *Structures*; 27: 583-594. doi: 10.1016/j.istruc.2020.05.014
18. Majidifar MM, Zahedi Sh, Jafari A, Hashemi SS. (2022). The identification and prioritization of technological capability assessment indicators in hotel industry case study: Parsian chain hotels. *Tourism Management Studies*; 16(53): 73-107. doi: 10.22054/tms.2021.52120.2310
19. Elahi N, Sayadi N, Moradi Kalboland M. (2021). Designing and validation of a questionnaire to assess the ability of faculty members of medical universities. *Iranian Journal of Medical Education*; 21(8): 82-93.
20. Hossini Kashani FM, Chenari A, Ahmadi A, Parsa K. (2021). Presentation of a model for improving the professional capabilities of faculty members of Islamic Azad University units of Tehran province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 11(46): 203-222.
21. Haratian R, Chenari A, Nazem F. (2020). Presenting a model of effective factors on evaluating the professional competencies of the heads of Islamic Azad University based on the global level using the knowledge management component. *Scientific Journal of Educational Research*; 16(65): 87-112.
22. Chenari A, Sharifi HP, Ghourchian NGh. (2011). A model to assess the classrooms. *Teaching and Teacher Education*; 48: 44-55. doi: 10.1016/j.tate.2015.02.001
9. Theander K, Wilde-Larsson B, Carlsson M, Florin J, Gardulf A, Johansson E, et al. (2016). Adjusting to future demands in healthcare: Curriculum changes and nursing students' self-reported professional competence. *Nurse Education Today*; 37: 178-183. doi: 10.1016/j.nedt.2015.11.012
10. Liang HY, Tang FI, Wang TF, Yu S. (2021). Evaluation of nurse practitioners' professional competence and comparison of assessments using multiple methods: Self-assessment, peer assessment, and supervisor assessment. *Asian Nursing Research*; 15(1): 30-36. doi: 10.1016/j.anr.2020.10.004
11. DeGrande H, Liu F, Greene P, Stankus JA. (2018). Developing professional competence among critical care nurses: An integrative review of literature. *Intensive and Critical Care Nursing*; 49: 65-71. doi: 10.1016/j.iccn.2018.07.008
12. Van Tulder R, Laggner R, Kienbacher C, Schmid B, Zajicek A, Haidvogel J, et al. (2015). The capability of professional- and lay-rescuers to estimate the chest compression-depth target: A short, randomized experiment. *Resuscitation*; 89: 137-141. doi: 10.1016/j.resuscitation.2015.01.031
13. Heydari L, Kalantari M, Mohammadnejad Ganji A. (2022). A model for evaluating the professional capability of non-faculty members of Azad universities of Tehran province. *Jundishapur Education Development Journal*; 13(2): 481-493. doi: 10.22118/edc.2022.369016.2208
14. Xi H, Li Z, Han J, Shen D, Li N, Long Y, et al. (2022). Evaluating the capability of municipal solid waste separation in China based on AHP-EWM and BP neural network. *Waste Management*; 139: 208-216. doi: 10.1016/j.wasman.2021.12.015

professional capabilities of the Islamic Azad University faculty members in the humanities and engineering. *The Journal of Modern Thoughts in Education*; 6(2): 47-68.