

## ارائه مدل توانمندسازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد<sup>۱</sup>

کلتوم بزرگر<sup>۲</sup>

سعید صفاریان همدانی<sup>۳</sup>

رضا یوسفی سعدآبادی<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن مدارس در پارادایم نظریه داده بنیاد بود.

**روش:** پژوهش حاضر به روش آمیخته کیفی و کمی، از لحاظ هدف کاربردی و از حیث ماهیت و روش توصیفی بود. جامعه آماری کیفی با توجه به حد اشباع مشتمل بر ۱۲ نفر از مدیران زن که تحصیلات تکمیلی و سابقه اجرایی در استان مازندران داشتند، بود. که برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کمی شامل مدیران زن مدارس تمامی مقاطع تحصیلی و کارشناسان زن و مدیران زن حرفه‌ای شهرستان و مناطق سازمان آموزش و پرورش استان مازندران بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای نمونه آماری به تعداد ۳۰۷ زن انتخاب شدند. که ابزار جمع‌آوری داده‌ها در مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته بود که ابعاد و مولفه‌های آن در مرحله کیفی پژوهش بدست آمده بود. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و روایی سازه و پایایی، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزارهای مورد استفاده نرم‌افزارهای Lisrel و Pls بودند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که برای توانمندسازی ۵ بعد و ۱۳ مولفه با عناوین: توانمندسازی فردی با دو زیرمقوله (توانمندسازی ذهنی و رفتاری)، توانمندسازی فرهنگی با دو زیرمقوله (باورمندی به مدیریت زنان و تعاملات فرهنگ ساز)، توانمندسازی مهارت‌های نوین فناوری با سه زیرمقوله (ایجاد زمینه برای نوآوری، احساس شایستگی و توسعه فرصت شغلی)، توانمندسازی آموشی با سه زیرمقوله (آموزش قبل کار با رویکرد دانش تخصصی) و (آموزش کوتاه مدت حین کار با رویکرد مهارت عملی) و (آموزش بلند مدت با رویکرد مهارت‌های نرم) و توانمندسازی کار در محیط مردانه با مقوله‌های (توانمندی در جلسات و توانمندی در ارتباطات) و ۵۸ شاخص شناسایی گردید.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد بکارگیری ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن در مدارس میتواند بهره‌وری مدارس را در راستای عمل به مأموریت‌ها و وظایف محوله ارتقاء دهد.

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، نظریه داده بنیاد، مدیران زن، مهارت‌های مدیریتی

<sup>۱</sup> این مقاله از رساله دکتری تحت همین عنوان استخراج شده است.

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گرگان، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران (نویسنده مسئول). saeid.saffarian@iausari.ac.ir

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

## مقدمه

در جهان امروز نیروی انسانی به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده و یکی از مقوله‌های مهم منابع انسانی، بحث توانمندسازی نیروی انسانی است (فتاحی بیات<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

سازمان‌ها به تدریج پی بردند اهمیت توانمندسازی کارکنان و ارائه فرصتهای مشارکت کارکنان در روند تصمیم‌گیری و استقلال بسیار اساسی و پر ارزش است. مطالعه توانمندسازی، یک اصل اساسی در مدیریت سازمان‌های امروزی است. این مطالعه باعث ایجاد فهمی درست از رفتار کارکنان و مدیران، به طور عام و چگونگی مدیریت درست کارکنان و اداره سازمان‌ها، به شکل خاص می‌گردد (درتاج و همکاران، ۱۳۹۸).

مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد (دیوریم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). توان افزایش طرز تفکرهای گذشته و محاسبات و معادلات سنتی را برهم می‌زند و محیطی را فراهم می‌نماید که در آن کارکنان احساس مالکیت نسبت به سازمان دارند. توان افزایشی، کارکنان و مدیران را به چالش و امید می‌دارد و نیروهای درونی افراد را برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز آزاد می‌کند. به عبارت دیگر توان افزایشی به افراد جرات، جسارت و شهامت می‌دهد که سوال کنند و بپرسند. توان افزایشی به کارکنان حق اشتباه می‌دهد و اشتباه کردن را حق مسلم آنها برای افزایش توانمندی می‌داند و آنها را یک نوع آموزش تلقی می‌کند (دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۸).

مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد (دیوریم<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). بدین معنا که به کارکنان کمک می‌شود تا بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌ها غلبه و حس اعتماد به نفس را در خود تقویت کنند و همین‌طور برای انجام فعالیت‌ها به آنها انرژی و انگیزه‌ی درونی داده شود که این مهم می‌تواند باعث افزایش کیفیت عملکرد در آنان و نهایتاً توسعه کیفیت کار و تحقق اهداف اساسی آن سازمان شود (درینی، ۱۳۹۵). سازمان آموزش و پرورش نیز به لحاظ ساختار که نیمی از آن را زنان تشکیل می‌دهند و به لحاظ ماموریت‌ها و چشم‌اندازهای تعریف شده، هم عامل توانمندسازی و هم هدف توانمندسازی بوده و در کانون ضرورت توجه به توانمندسازی قرار دارد (اسکندری، ۱۳۹۸).

تنوع پیشینه پژوهشی انجام شده و مطالعات صورت گرفته در داخل و خارج از کشور از ادبیات گسترده‌ای برخوردار است (لیترل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) به ویژه اینکه رویکردهای مختلفی در آن مطالعه قرار گرفته است (رایینز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). در همین راستا اعظمی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند ۷۱ درصد از تغییرات مشارکت اجتماعی زنان در سازمان‌های اجتماع محور را مولفه‌های توانمندسازی تعیین می‌کنند. حمیدی و سعادت (۱۳۹۴) نشان دادند که کارکردهای رهبری مدیران می‌تواند توانمندسازی معلمان را افزایش دهد. جلالی و همکاران (۱۳۹۶) در شناسایی ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی مدیران ۶ متغیر را در قالب مدل ساختاری عنوان کردند که شامل اثر بخشی مدیریت، دانش و مهارت، پذیرش ریسک، دسترسی به اطلاعات، مشارکت در تصمیم‌گیری، فرهنگ سازمانی و ایمان بود. چان فانگ و سوچونگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) در نتایج مطالعه خود مهارت‌های فردی را از مولفه‌های اصلی توانمندسازی عنوان کردند. غنی-کردن

<sup>1</sup> -Fatahi-Bayat

<sup>2</sup> Devrim

<sup>3</sup> Devrim

<sup>4</sup> - Littrell

<sup>5</sup> -Robbins

<sup>6</sup> -Chun-Fang & SooCheong

ظرفیت‌های نهادی و انسانی یکی از اولویت‌های کمیسیون ملی در توسعه و اصلاح نظام آموزشی کشور است. مدیران به مثابه عاملان اصلی آموزشی، ابزار ارزشمندی برای تحقق اهداف آموزش همگانی به شمار می‌روند. بنابراین لازم است که دانش، اطلاعات و مهارت‌های آنها همگام با تحولات و پیشرفت‌هایی که در جامعه ایجاد می‌گردد، روزآمد شود. با توجه به رسالت فوق العاده حساس مدیران آموزشی و توجه به اینکه مسایل تاثیر گذار بر چگونگی ایفای این وظایف بسیار مهم می باشد بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران قابل تامل و تحقیق است. لذا این پژوهش در صدد است با مطالعه موضوع توانمند سازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد، مدل مناسبی برای توانمندسازی این مدیران طراحی نماید. به طوری که بکارگیری آن در مدارس بتواند بهره وری مدارس را در راستای عمل به ماموریت ها و وظایف محوله ارتقاء دهد. با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش ابعاد و مولفه های توانمندی توسط محقق شناسایی گردید.

### روش پژوهش

این پژوهش بر پایه پژوهش آمیخته (کمی-کیفی) و با استفاده از نظریه داده بنیاد صورت گرفت. از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی می باشد. جامعه آماری کیفی با توجه به حد اشباع مشتمل بر ۱۲ نفر از مدیران زن که تحصیلات تکمیلی و سابقه اجرایی در استان مازندران داشتند، می باشد. که برای جمع آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کمی شامل مدیران زن مدارس تمامی مقاطع تحصیلی و کارشناسان زن و مدیران زن حرفه ای شهرستان و مناطق سازمان آموزش و پرورش استان مازندران می باشند که با روش نمونه گیری خوشه ای نمونه آماری به تعداد ۳۰۷ زن انتخاب شدند. که ابزار جمع آوری داده هادر مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته بود که ابعاد و مولفه های آن در مرحله کیفی پژوهش بدست آمده بود. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و روایی سازه و پایایی، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ تایید شده است. برای ارائه مدل توانمند سازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد نرم افزار های مورد استفاده نرم افزارهای Lisrel و Pls بودند.

### یافته های پژوهش

با بررسی دقیق ادبیات و پیشینه و مصاحبه ها با خبرگان بر اساس نظریه داده بنیاد ۱۲۵ نکته با کد مشخص گردید. پس از تحلیل مفاهیم، پنج مفهوم انتزاعی توانمندسازی فردی با دو زیر مقوله (توانمند سازی ذهنی و رفتاری)، توانمند سازی فرهنگی با دو زیر مقوله (باور مندی به مدیریت زنان و تعاملات فرهنگ ساز)، توانمند سازی مهارت‌های نوین فناوری با سه زیر مقوله (ایجاد زمینه برای نو آوری، احساس شایستگی و توسعه فرصت شغلی)، توانمند سازی آموزشی با سه زیر مقوله (آموزش قبل کار با رویکرد دانش تخصصی) و (آموزش کوتاه مدت حین کار با رویکرد مهارت عملی) و (آموزش بلند مدت با رویکرد مهارت‌های نرم) و توانمند سازی کار در محیط مردانه با مقوله های (توانمندی در جلسات و توانمندی در ارتباطات) و ۵۸ شاخص شناسایی گردید.



شکل ۱. الگوی مفهومی توانمندسازی مهارتهای مدیریتی مدیران زن

قضایای نظری بیانگر روابط تعمیم یافته بین یک مقوله و مفاهیم آن با مقوله‌های معین است. قضایا متضمن روابط مفهومی است. در حالی که فرضیه‌ها مستلزم روابط سنجش پذیراست و چون رویکرد نظریه پردازان داده بنیاد روابط مفهومی تولید می‌کند، بکارگیری اصطلاح قضایا مرجح است (الوانی، ۱۳۹۵). قضایای مربوط به این پژوهش عبارت است از: مولفه‌های توانمندسازی فردی مهارتهای مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص‌های ارتقای من مستمر، داشتن چشم انداز و اشتراک گذاری آن با دیگران، تمایل به مشارکت به جای کنترل، احساس خود ارزشی و صلاحیت، داشتن اعتقاد بی قید و شرط به توانمندی و خود پنداره مثبت، ارزشمندی برای روابط، دلبستگی به کار، قدردانی کردن از خود و دیگران و به رسمیت شناختن قدردانی، جسور بودن در سخنرانیها و انجام کارها و تصمیم‌ها، داشتن اعتماد به نفس و نشان دادن آن با زبان بدن، اتخاذ رویکردهای مبتنی بر ارزشها می‌باشد.

توانمندسازی فرهنگی مهارتهای مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص‌های ایجاد نظام فکری مشترک نیاز به مدیریت زنان، کسب هویت مستقل و تصمیم ساز، تدوین و ارائه سبک مدیریت موفق زنانه، ایجاد رویکرد مدیریت بر اساس شایستگی نه جنسیت با ارائه عملکرد موثر، ائتلاف با همکاران برای فعالیتهای عام منفعه، تعامل با نهادهای تاثیرگذار اتخاذ رویکرد اسلامی و سازگار به جامعه در حال گذار می‌باشد.

مولفه‌های توانمندسازی آموزشی مهارتهای مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص‌های مدیریت زمان، مدیریت تعارض، مدیریت تضاد فرهنگی، مدیریت مالی و حسابرسی، کنترل و نظارت و ارزیابی، تیم سازی و کارگروهی، ارتباط گسترده با افراد مختلف در زمینه عملکردی، حل مساله، توانایی تولید گزینه‌های چانه زنی، روانشناسی تفاوت‌های فردی، راهکارهای تقویت خلاقیت در سازمان می‌باشد.

مولفه‌های توانمندسازی فناوریهای نوین اطلاعاتی مهارتهای مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص‌های توسعه رفتار نوآورانه و خلاقانه، پیروزی در محیط رقابتی و پویای سازمانی، تسهیم دانش و بروز نمودن آن، ارتباط رسانه ای، آگاهی از تجربه موفق دیگران، تسریع عملکرد در شرایط بحران، پیش بینی بهتر از وضعیت، افزایش توان تصمیم گیری، شفاف سازی تصمیم‌ها، کاهش استرس شغلی، انتقال دانش و اطلاعات به زیرمجموعه، تغییر روش در انجام کار با رویکرد بهره‌وری، امکان استقلال بیشتر، امکان واگذاری اختیارات بیشتر، ارزیابی بهتر از عملکرد، کاهش درصد خطای سازمانی، هم افزایی منابع، انگیزه در بهبود عملکرد، افزایش فرصت‌های مشارکت می‌باشد.

مولفه‌های توانمندسازی کار در محیط مردانه مهارتهای مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص‌های داشتن دانش شغلی و تخصصی داشتن مدرک تحصیلی عالی و سابقه فعالیت پژوهشی دارا بودن دانش بروز و بکارگیری کلمات تخصصی

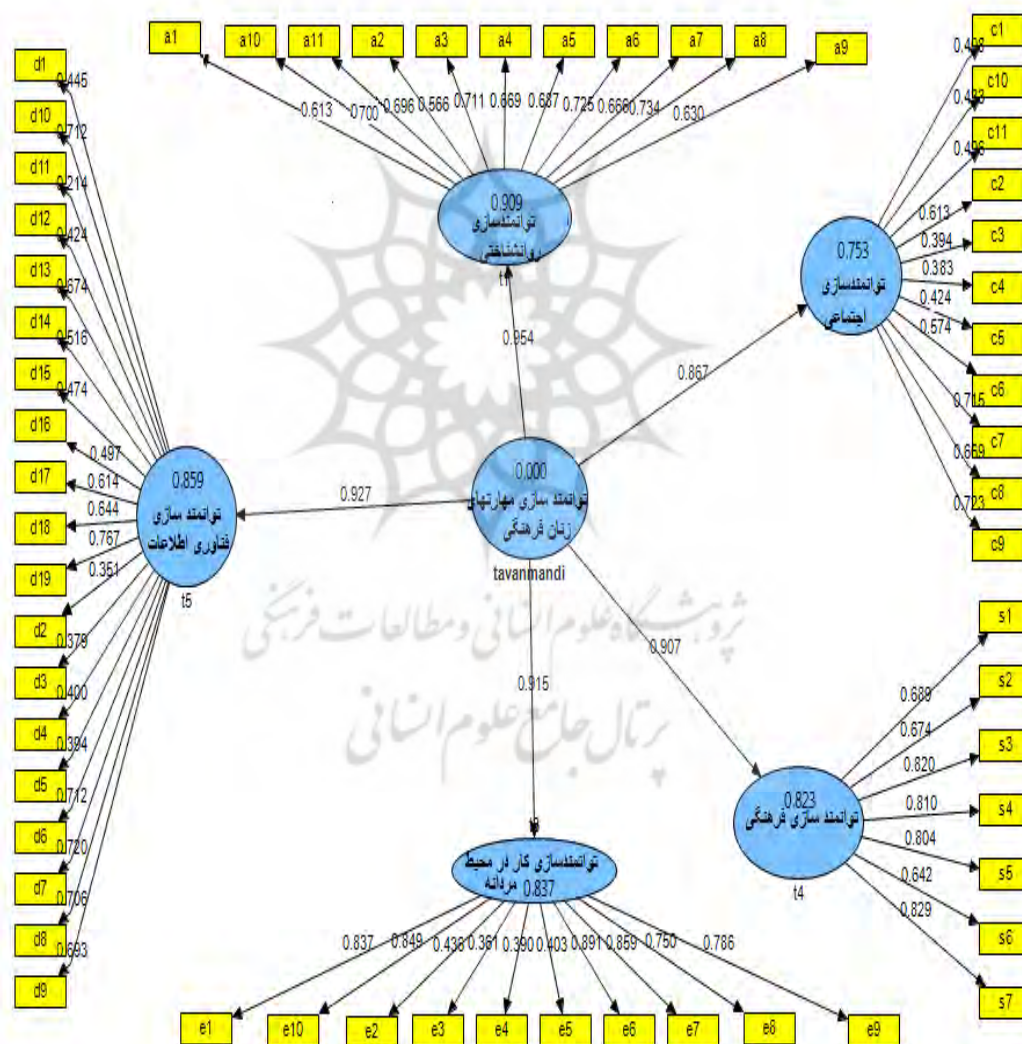
متناسب با فعالیت ها جهت بحث در جلسات تخصصی مهارت و جسارت ارائه نظرات به شیوه تاثیر گذار، تناسب بین ظاهر و شخصیت و رده شغلی، رویکرد تامل آمیز و عدم نگرانی به نقد ایده ها و نظرات آگاهی از شگردهای ارتباطی، کلامی و غیر کلامی، ایجاد ارتباط از حالت افقی به حالت عمودی و چند گانه و شبکه ای، اتخاذ رویکرد تاملی و عدم نگرانی از نقد نظرات، ارتباط با مدیران ارشد سازمانی با رویکرد جلب حمایت و بروز توانمندی می باشد.

یافته ها کمی تحقیق حاضر عبارتند از :

سوال ۱: ابعاد توانمند سازی مهارت های مدیریتی مدیران زن کدامند؟

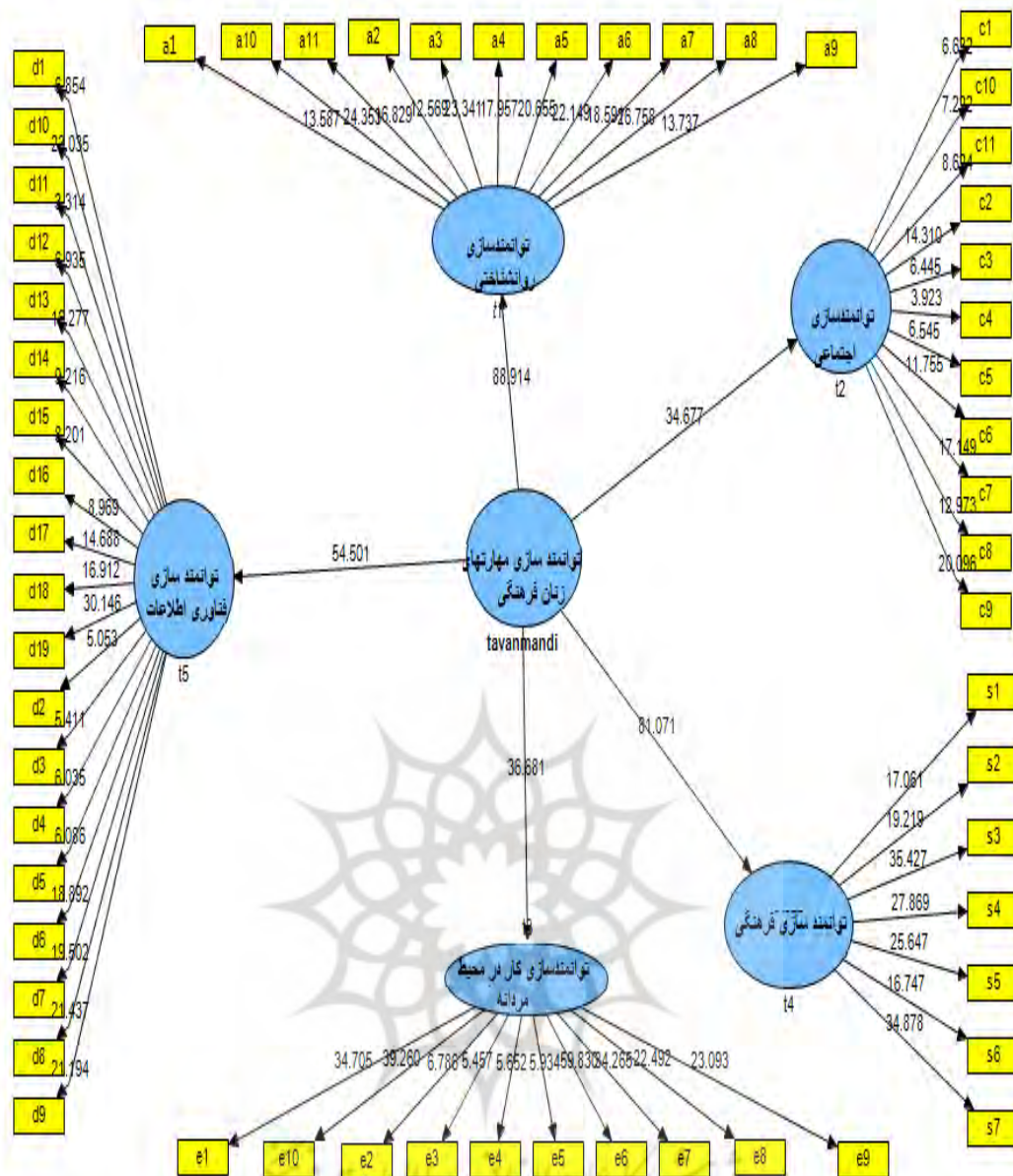
با توجه به دستور استخراج عامل ها با ارزش ویژه بالای ۱ ملاحظه شد شاخص کفایت اندازه گیری (kmo) در هر یک از مولفه های اصلی توانمند سازی بالاتر از ۰/۶ بوده و آزمون بارتلت معنی دار بوده است که دلالت بر مجاز بودن استفاده از تحلیل عاملی می باشد. در ادامه، در بررسی شکل ۲ و ۳ ضرایب مسیر و مقادیر معنی داری محاسبه شده است که تمام مسیر ها مرتبه اول و دوم معنی دار بوده است مقدار شاخص GOF برابر با ۰/۵۹۴ بدست آمده است چون بزرگتر از ۰/۳ است مورد پذیرش می باشد.

شکل ۲، بررسی روایی تاییدی سازه توانمند سازی مدیران زن فرهنگی در گام نخست را نشان می دهد.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل تاییدی روایی سازه پرسشنامه توانمند سازی

شکل ۳، بررسی مقادیر معنی داری مدل تاییدی روایی سازه پرسشنامه توانمند سازی را نشان می دهد.



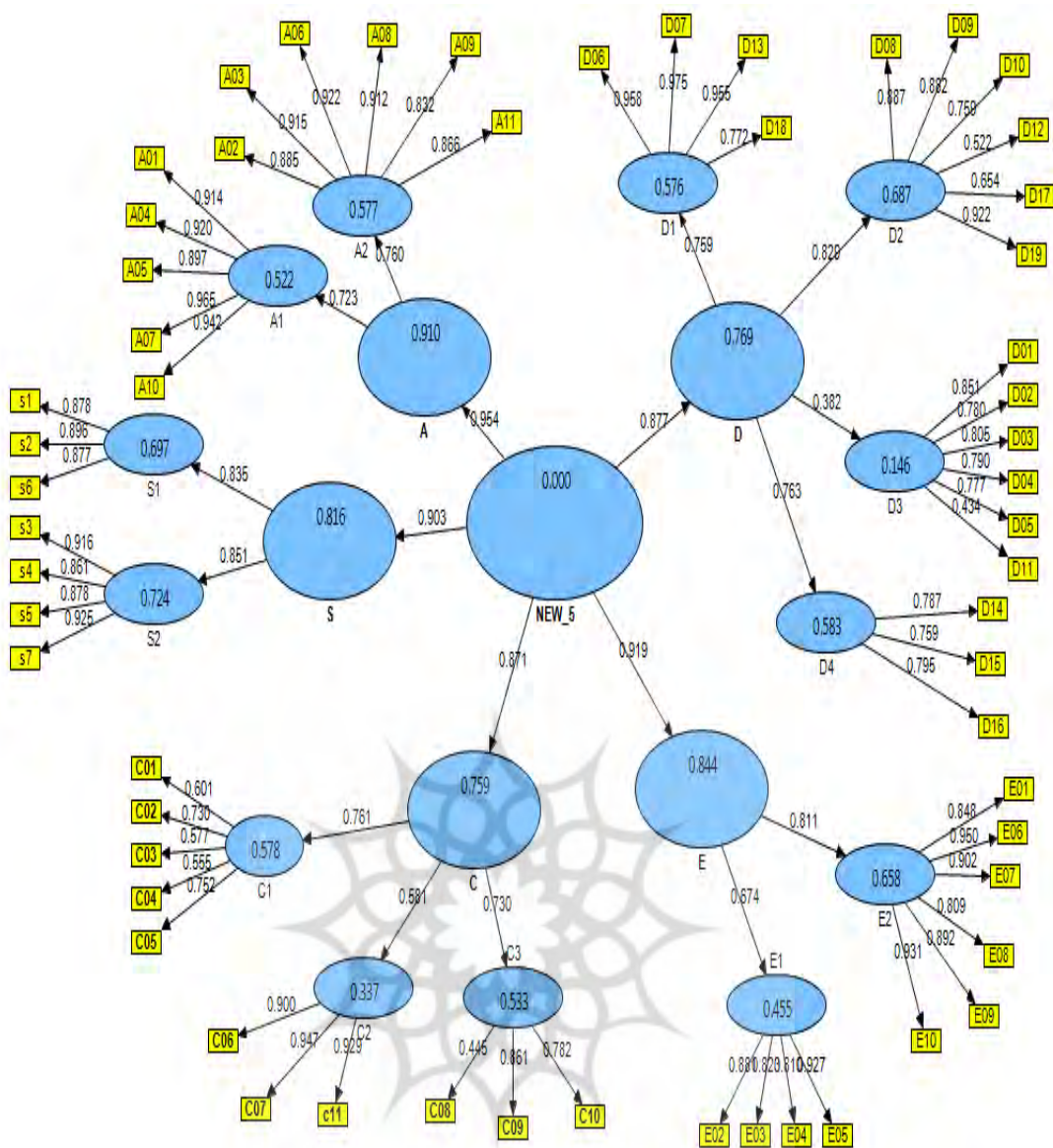
شکل ۳. مقادیر معنی داری مدل تاییدی روایی سازه پرسشنامه توانمند سازی

سوال ۲: مولفه و شاخص‌های توانمندسازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن کدامند؟

جهت پاسخ به سوال فوق ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بر روی گویه‌های پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازی مدیران انجام شد و سپس به بررسی سطح شاخص تبیین واریانس بر مبنای مقادیر ویژه بالای ۱ انجام گرفته است و از تبدیل واریانس برای محاسبه بارهای عاملی در هر زیر مولفه استفاده گردید. در بررسی مدل تاییدی بر پایه مولفه‌های استخراج شده در شکل ۲ و ۳، ضرایب مسیر و ضرایب معنی داری مدل در شکل‌های ۴ و ۵، نشان داده شده است که معنی داری مدل توانمندی آرایه داده تایید می‌شود بطوری که شاخص GOF برابر با ۰/۶۳۸ شده است.

شکل ۴، بررسی ضرایب مسیر مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه‌ها را نشان می‌دهد.

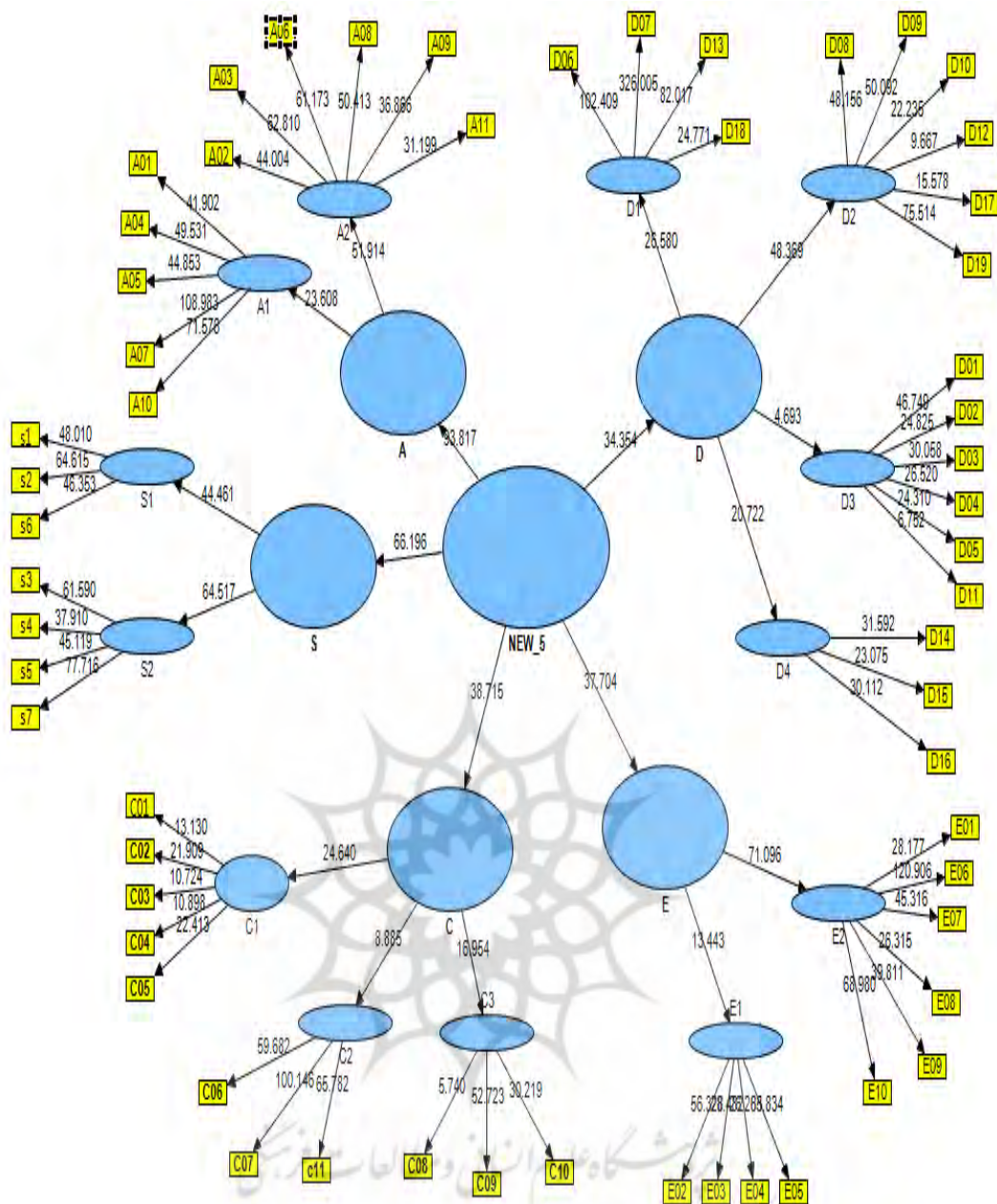




شکل ۴. ضرایب مسیر مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه ها

شکل ۵. مقادیر معنی داری مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه ها را نشان می دهد.

پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۵: مقادیر معنی‌داری مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه‌ها

سوال ۳: آیا عوامل شناسایی شده بعنوان فاکتورهای موثر در توانمندی محسوب می‌شوند؟

جهت آزمون از تست ویلکاکسون تک نمونه ای استفاده می‌شود با توجه به عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها، از شیوه‌های ناپارامتری استفاده می‌شود. در بررسی انجام شده چنانچه مقادیر میانه پاسخ‌ها بالاتر از میانه مفروضه باشد و آزمون معنی‌دار می‌گردد آن مورد به عنوان یک عامل موثر در توانمندسازی مهارت مدیران شناخته می‌شود. نتایج نشان داد از بین ابعاد شناسایی شده هم در بخش کیفی و هم از استخراج مولفه‌ها در تحلیل اکتشافی تمامی ابعاد و خرده‌مقیاس‌های آن به عنوان موثر شناسایی شده‌اند زیرا مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است.

سوال ۴: مدل توانمندسازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

جهت بررسی سوال فوق از نرم افزار pls استفاده شد. شکل ۴ و ۵ مقادیر ضرایب مسیر استاندارد را برای مدل برازشی به داده‌ها نشان می‌دهد. در شکل ۵ مقادیر t را برای مدل نشان داده شده است که ملاحظه می‌شود تمامی ضرایب مدل



معنی دار می باشد و مقادیر آماره  $t$  بیشتر از ۱/۹۶ می باشد که بیانگر تایید مدل (شکل ۱) است بنابراین، مدل توانمند سازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد به صورت زیر است.



شکل ۶. الگوی توانمند سازی مهارت های مدیریتی مدیران زن آموزش و پرورش استان مازندران

### بحث و نتیجه گیری

افزایش رقابت جهانی و تغییرات محیطی، موضوع توانمندسازی مدیران را در مرکز توجه قرار داده است؛ چرا که سازمان ها با وجود مدیران توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. نتایج این مطالعه نشان داد ابعاد مختلفی از جمله بعد فردی، فرهنگی، آموزشی، فناوریهای نوین اطلاعاتی و کار در محیط مردانه می تواند به عنوان ابعاد اصلی توانمندسازی مدیریتی زنان در نظر گرفته شود. در بعد فردی، همسو با نتایج این مطالعه، چئونگ و همکاران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی در فرهنگ های آسیایی، در مقایسه با توانمندسازی سازمانی در کشورهای غربی، بیشتر در ارتباط با شایستگی های فردی می باشد. سازمان ها مدیران را به دلیل مهارت های سخت جذب می کند، اما آنها را به دلیل عدم کارایی و برخورداری از مهارت های نرم رها می کند. لذا از نیازهایی که باید به آنها در راستای توانمند سازی مدیران زن با آموزش پاسخ داده شود، مهارت های نرم مانند انعطاف پذیری و پویایی در ایجاد روابط با دیگران و روانشناسی تفاوت های فردی می باشد. در بعد فرهنگی نتایج این پژوهش با نتایج بردبار (۱۳۹۲) و فرشادفر (۱۳۸۸) همخوانی دارد. مدیران زن باید با ارائه عملکرد مناسب، سبکی مناسب از مدیریت زنان را ارائه دهند. با توجه به عصر جهانی شدن و گذار فرهنگ ها، مدیران زن با تعامل با نهادهای تاثیرگذار و اتخاذ رویکرد اسلامی و سازگار با جامعه به ارائه هویت مستقل بپردازند.

در بعد آموزش نیاز به یادگیری مهارت های تخصصی بیشتر احساس می شود. نتایج تحقیقات مؤید آن است که آموزش مناسب بر افزایش توانمندی و در نتیجه بهبود سلامت افراد تاثیر دارد (لسپینگر و فینگان، ۲۰۰۵). برای توانمند سازی مدیران باید با مفاهیم دانش تخصصی (مانند مدیریت زمان، تضاد فرهنگی و مدیریت تعارض و مالی) آشنایی داشته باشند. آموزش کارهای تیمی و گروهی، و چگونگی ارتباط با تعداد بیشتری از افراد سازمان در موضوع عملکردی از مواردی است که مدیران زن باید آموزش ببینند. در بعد فناوریهای نوین اطلاعاتی نتایج نشان داد مدیران زن با کسب مهارت های مرتبط با فناوریهای نوین با دانش موجود در سازمان تسهیم شده و این امر موجب کسب تجربیات جدید و کاهش خطای سازمانی

شده و توان تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد. در این راستا نتایج مطالعه کازرونی شامیری و مرادی (۱۳۹۸) نشان دادحاکمیت فن‌آوری اطلاعات با شایسته‌سالاری مدیران رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین ویلسکا (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان استفاده از فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات به عنوان مولفه‌ای برای موفقیت نوآوری در کشور اسپانیا به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی بین استفاده از فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات و بهبود فرآیندهای مرتبط با نوآوری در سازمان برقرار است. نتایج مطالعه تقوایی یزدی (۱۳۹۴) حاکی از آنست که بین فن‌آوری اطلاعات با توانمندسازی روان‌شناختی، احساس معنی‌دار بودن، احساس موثر بودن، احساس سامان‌دهی و احساس اعتماد مدیران آموزش و پرورش رابطه معنی‌دار وجود دارد. هنگامی که سازمان‌ها قصد توانمندسازی مدیران یا کارکنان را دارند، سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند، به عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح گردند و امکان دسترسی بیشتر به اطلاعات را برای تمامی سطوح فراهم آورند. مدیران از منابع مهم سازمان‌ها می‌باشند که بیشتر کارهای خود را با اطلاعاتی که توسط فن‌آوری به دست می‌آید، انجام می‌دهند (تقوایی یزدی، ۱۳۹۴).

در بعد توانمندسازی کار در محیط مردانه، افراد و سازمان‌ها بایستی بر اعتماد و پذیرش و تایید کارکنان به تصمیمات و توانمندی‌های مدیران فارغ از نگاه‌های جنسیتی و کسب مهارت‌های ارتباطی، حفظ ارزش‌ها و انتقادپذیری در محیط کار مردانه تمرکز کنند. لاسپینگر و فینگان (۲۰۰۵) نیز، در تحقیقی با عنوان توانمندسازی در ایجاد حس احترام و اعتماد در مکان کاری به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی و رفتار عادلانه رابطه وجود دارد و توانمندسازی باید از طریق رفتارهای عادلانه و منصفانه در کارها انجام پذیرد. آنچه این پژوهش را دیگر پژوهش‌ها متمایز نموده این است که هم‌خبرگان کیفی و هم‌جامعه کمی مدیران زن بودند. لذا با توجه به این موضوع محققان در آینده می‌توانند این تحقیق را در جامعه متفاوت‌تر و با رویکرد تحلیل مدیران مرد به توانمندسازی مدیران زن انجام دهند.

## منابع

- اسکندری، مجتبی؛ شفیعی، شهرام. (۱۳۹۸). رابطه بین عوامل درون سازمانی (فرهنگ، تکنولوژی، ساختار) با توانمندسازی روان‌شناختی مدرسان تربیت‌بندی و علوم ورزشی دانشگاه‌های زنجان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. ۶ (۲۱): ۷۵-۹۳.
- اعظمی، موسی؛ عطائی، پوریا. (۱۳۹۵). ارزیابی تاثیر مولفه های توانمندسازی روانشناختی بر مشارکت اجتماعی زنان در سازمان های اجتماع - محور: کاربرد معادلات ساختاری. *زن و جامعه (جامعه شناسی زنان)*. ۷ (۱): ۱۴۳-۱۶۱.
- بردار، غلامرضا. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک های تصمیم گیری چند معیاره (مطالعه مورد: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد). *فصلنامه مدیریت سلامت*. ۱۶ (۵۱): ۷۰-۸۳.
- تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۴). رابطه فن آوری اطلاعات و توانمندسازی روان شناختی مدیران آموزش و پرورش منطقه یک ساری. *فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*. ۵ (۴): ۹۷-۱۱۵.
- جلالی، رامین؛ الوانی، سید مهدی؛ حسن پور، اکبر؛ محب زادگان، یوسف. (۱۳۹۶). شناسایی و مدل سازی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران دریایی، *فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی*. ۱۴ (۵۴): ۴۷-۶۰.
- حمیدی، فریده؛ سعادت، ربابه. (۱۳۹۴). تاثیر کارکردهای رهبری بر توانمندسازی معلمان، نوآوری های آموزشی، ۱۴ (۵۴): ۴۷-۶۰.
- درتاج، اکرم؛ عباسپور، عباس؛ دلاور، علی؛ عبداللهی، حسین. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران هنرستان فنی و حرفه ای استان کرمان، *فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی*. ۱۳ (۴۶): ۷-۲۲.
- درینی، ولی محمد؛ تابان، محمد؛ شرفی، وحید؛ جعفری، سکینه. (۱۳۹۵). روابط ساختاری نقش گروه های آموزشی با کیفیت عملکرد معلمان: نقش میانجی توانمندسازی، *فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی*. ۱۰ (۳۲): ۱۰۴-۱۲۳.
- دمیرچی، مرضیه؛ حسینی، سید رسول؛ اولادیان، معصومه. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه بر اساس یادگیری سازمانی، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۶ (۲۰): ۱-۲۵.
- طاهر پور کلانتری، حبیب الله؛ زاهدی، سید محمد؛ دیناروند، حسین. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر شایستگی مدیران شهرستان دورود بر عملکرد آنان، *فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی*. ۴ (۱۱): ۱۱۵-۱۳۶.
- فرشاد فر، زهرا. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت های تعاونی صنعتی و کشاورزی استان کرمانشاه، *فصلنامه تعاون*. ۲۰۲-۲۰۳ (۲۰): ۳۵-۴۸.
- کازرونی شامیری، هادی؛ مرادی، سعید. (۱۳۹۸). نقش آموزش های مجازی و حاکمیت فن آوری اطلاعات در شایسته سالاری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی خوزستان، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۱۳ (۴۴): ۱۵۵-۱۶۹.
- Cheung C, Baun T, Wong A. (2012). Relocating empowerment as a management concept for Asia. *International Journal of Business Research*, 65: 36-41.
- Chun-Fang C, SooCheong (Shawn) J. (2008). The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The Case of Taiwan's Hotel Companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1): 40-61.
- Devrim Yilmaz O. (2015). Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on Job Performance: Results from Front-Line Employees, *TURIZAM*, 19(1): 34-46.
- Fatahi-Bayat GH, Goudarzi A, Goudarzi M. (2016). Study on Variables Influencing the Employee Empowerment Case Study: Industries of Markazi Province. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5): 102-110.
- Lana Xue Mei Lana, Chong Wei Ying (2015) The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172 ( 2015 ): 184 – 191.
- Laschinger k S, Fingan J. (2005). Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace. *Nose cone*. 23(1): 1-13.
- Littrell Romie F. (2007). Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager. *International journal of intercultural relations*, 1(31): 87-110.
- Moye J, Melinda Henkin B, Alan Egley J R. (2006). Teacher-principal relationships. Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*, 43(3): 260.

- Robbins T L, Crino M D, Fredendal L D. (2002). An Integrative Model of the Empowerment Process. *Human Resource Management Review*. 1(2).
- Vilka J. (2007). The use of ICT as a component for the success of innovation in Spain, Catalonia. *Trans-generational Approaches to Culture Barcelona Conference*, Spain.



## Presenting a model for empowering the managerial skills of female principals of education schools in Mazandaran province based on the data theory of the foundation<sup>1</sup>

Qolsom barzegar<sup>2</sup>

Saeed saffarian hamedani<sup>3\*</sup>

reza yousefi saeed abadi<sup>4</sup>

### Abstract

**Purpose:** The aim of this study was to identify the dimensions and components of empowerment of managerial skills of female school principals in the data theory paradigm of the foundation..

**Methodology:** The present study was a qualitatively and quantitatively mixed method, applied in terms of purpose and descriptive in nature and method. The qualitative statistical population according to the saturation limit consisted of 12 female managers who had postgraduate education and executive experience in Mazandaran province. Semi-structured interviews were used to collect data. The statistical population included a small number of female school principals of all levels of education and female experts and female professional principals of the city and regions of the Education Organization of Mazandaran Province. 307 women were selected by cluster sampling method. The data collection tool was developed in a quantitative stage of the questionnaire whose dimensions and components were obtained in the qualitative stage of the research. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed based on Cronbach's alpha coefficient using face validity and construct validity. Data analysis was performed using structural equation model test and software used by Lisrel and Pls software.

**Result:** : The results showed that to empower 5 dimensions and 13 components with the titles: individual empowerment with two subcategories (mental and behavioral empowerment), cultural empowerment with two subcategories (belief in women's management and culture-building interactions) Empowerment of new technology skills with three sub-categories (creating the ground for innovation, sense of competence and job development), empowerment of education with three sub-categories (pre-work training with specialized knowledge approach) and (short-term in-service training with skill approach Practical) and (long-term training with soft skills approach) and empowerment of work in a male environment with the categories (ability in meetings and ability in communication) and 58 indicators were identified.

**Conclusion:** The results showed that applying the dimensions and components of empowerment of managerial skills of female principals in schools can improve school productivity in order to fulfill the assigned missions and tasks.

**Keywords:** Empowerment, Data Foundation Theory, Female Managers, anagement kills

---

<sup>1</sup> This article is taken from a doctoral dissertation under the same title

<sup>2</sup> PHD student Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Gorgan, Iran.

<sup>3</sup> Assistant Professor Assistant Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran. saeid.saffarian@iausari.ac.ir

<sup>4</sup> Assistant Professor Assistant Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.