

Original Research

Designing a Model of Job Empowerment of Rural Female-Headed Households under Supervision of the Welfare Organization in Tehran Province

Kayvan Shoja Chaghervand¹

Alireza Poursaeed²

Maryam Omid Najafabadi³

Abstract

This study aimed to design a model of job empowerment of rural female-headed households under supervision of the Welfare Organization in Tehran province. Statistical population included all rural female-headed households under supervision of the Welfare Organization in Tehran province, comprising 495 women who 216 women were selected. The sampling method was stratified random sampling proportional to the size of towns of Tehran Province which towns were considered as the classes of sampling. A questionnaire designed by researcher was used to collect the data. The results showed that commitment and responsibility, economic factors, technical skills, psychological skills, social factors, creativity and solving problem, communication skills and grouping work, information and special knowledge, and educational factors had the most effects on main structure, respectively. Based on findings, it can be concluded that considered variables for job empowerment in the studied women were reliable and it can be used to investigate of the rural female-headed households under supervision of the Welfare Organization.

1. PhD Student, Department of Agricultural Economics, Extension and Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. kayvanshoja@yahoo.com

2. Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran. a.poursaeed@gmail.com. (**Corresponding Author**)

3. Associate Professor, Department of Agricultural Economics, Extension and Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. maryomidi@gmail.com

Submit Date: 2022/6/2

Accept Date: 2022/22/6



Keywords

Job Empowerment, Economic Factor, Social Factor, Household -Headed Women, Welfare Organization.

Introduction

Headed household women have significant challenges and are one of the most vulnerable groups in most societies and developing countries (Yoosefi Lebni, Mohammadi Gharehghani, Soofizad, & Irandoost, 2020). In recent decades, female-headed households have increased (Rafii, Seyedfatemi, & Rezaei, 2013). These women are known as one of the poorest groups worldwide (Kpoor, 2019). They need to be empowered in their job fields. However, factors affecting job empowerment are still not known. In other words, factors affecting job empowerment must be understood in each country. Rural female-headed households under the supervision of the Welfare Organization comprise a considerable part of our society in Iran, 100000 people, but empowerment factors are not known. This study was conducted to design a model of job empowerment of rural female-headed households under the supervision of the Welfare Organization in Tehran province and also identify the most important factors affecting the job empowerment of rural female-headed households under supervision of the Welfare Organization in Tehran province.

Methodology

The current study was an applied and descriptive study conducted in Tehran province during the 2020-2021 years. The statistical populations of the present study included 495 women based on the data collected from the Statistical Center of Iran. In this study, we selected 216 using Cochran's formula. Tehran province was divided into different districts, and each district was considered as a classification. A stratified sampling technique with proportional allocation was used for each district, and the sample was selected based on the population of each rural district. A self-designed questionnaire consisting of 9 variables were used for job empowerment of women comprising grouping work and communication skills (n= 7 items), creativity and solving problem (n= 6 items), commitment and responsibility (n= 6 items), information and specific knowledge (n= 5 items), technical skills and operational work (n= 5 items), psychological factors (n= 9 items), social factors (n= 6 items), economic factors (n= 6 items), and educational factors (n= 7 items). A five-point Likert scale was considered for each variable ranging from 1 (very low) to 5 (very high). The obtained results were analyzed by confirmatory factor analysis (CFA) using



AMOS software (version 24). The descriptive data were also collected and analyzed by SPSS software.

Findings

The results showed that the mean age of the rural female-headed households under supervision was 48.28 years, with a mean of 11.55 years. It means that most women were middle of age. The results also showed that 41 women were illiterate (19.00%), and 89 women (41.20%) had elementary education. Thirty-five women had a diploma education, and four women (1.90%) had a bachelor education. Most women were housekeeping. They receive their income via supportive organizations and have a monthly payment of 500000 IRR. The results showed that grouping work and communication skills, creativity and solving problem, commitment and responsibility, information and specific knowledge, technical skills and operational work, psychological factors, social factors, economic factors and educational factors, respectively predicted 62.30%, 55.10%, 66.50%, 51.50%, 58.90% 57.60%, 56.20%, 64.50% and 59.10% of the variance of job empowerment of rural female-headed households under supervision of the Welfare Organization in Tehran province. Since extracted variances were higher than 0.50, thus all the factors had significant effects on job empowerment of rural female-headed households. The results for CFA confirmed the validity and reliability of the questionnaire.

Result

Communication had significant effects on job empowerment, attributed to its impact on promoting our imagination and transforming experiences. The results of creativity on empowerment concur with other studies (Zhang & Bartol, 2010). Our findings showed a positive relationship between creativity with empowerment. Creativity gives a good sense and empowers women. The relationship between job empowerment and commitment results parallels other studies (Sahoo, Behera, & Tripathy, 2010). Indeed, Iranian women have a significant interest in their children, bringing them commitment and responsibility. Specific knowledge and information had a significant effect on job empowerment, parallel with other studies (Savari, Sheykhi, & Amghani, 2020). Obtaining information for a job causes women to have empowerment sense.

The results for psychological factors are in agreement with previous studies (Ahmed & Malik, 2019). Women with positive psychological factors have positive thoughts about creating new jobs and feeling empowered. Participation in social groups and interactions may provide and transform new experiences



for empowering women. Participation in such interactions causes women to find capable people that help them more empowerment. Our findings on economic factors' effects on job empowerment agree with other studies (Bushra & Wajiha, 2015; Rocca, Rathod, Falle, Pande, & Krishnan, 2009). Financial resources, facilities, and other economic resources cause women to In sum, factors of grouping work and communication skills, creativity and solving problem, commitment and responsibility, information and specific knowledge, technical skills and operational work, psychological factors, social factors, economic factors and educational factors that could have significant effects on job empowerment of female-headed households in rural areas.

References

- Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S. & Zeffane, R. (2019). Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: Exploring gender differences. *International Journal of Innovation Management*, 23(1), 1950006.
- Afshani, S. A. R. & Fatehi, E. L. H. A. M. (2017). An investigation of socio-cultural factors influencing women householder abilities in the city of Tabriz. *Quarterly Journal of Women and Society*, 7(27), 19-38. (In Persian)
- Ahmed, N. & Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 451-460.
- Akter, A. & Ahmad, N. (2020). Empowering rural women's involvement in income generating activities through BRAC microfinance institution in sylhet district, Bangladesh. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 146-161.
- Baig, I. A., Batool, Z., Ali, A., Baig, S. A., Hashim, M. & Zia-ur-Rehman, M. (2018). Impact of women empowerment on rural development in Southern Punjab, Pakistan. *Quality & Quantity*, 52(4), 1861-1872.
- Bhat, R. A. (2015). Role of education in the empowerment of women in India. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 188-191.
- Bushra, A. & Wajiha, N. (2015). Assessing the socio-economic determinants of women empowerment in Pakistan. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 3-8.
- Choudhry, A. N., Abdul Mutalib, R. & Ismail, N. S. A. (2019). Socio-cultural factors affecting women economic empowerment in Pakistan: A situation analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(5), 90-102.



- Dewi, G. (2021). Women's empowerment for socioeconomic sustainable development in Singapore. *Paper Presented at the IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 19, 32-41.
- Engida, Y. M. (2021). The three dimensional role of education for women empowerment. *Journal of Social Sciences*, 17(1), 32-38.
- Eslami, N., Heshmati, R. & Smaeilpour, K. (2020). Effectiveness of group narrative therapy on ego strength of female-headed households. *Police Women Studies Journal*, 14(32), 5-17. (In Persian)
- Ghoochani, O. M., Ghanian, M., Khosravipour, B. & Crotts, J. C. (2020). Sustainable tourism development performance in the wetland areas: A proposed composite index. *Tourism Review*, 10, 26-39.
- Goodarzi, M., Soltani, Z. & Ali Bakhshi, A. (2020). Evaluating the role of virtual social networks in women's empowerment (case study: Baghmalek city). *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(43), 193-222. (In Persian)
- Haji Hasani, M. & Ekhtiari Amiri, R. (2021). Empowering women heads of households in chaharmahal and bakhtiari province for participate in labor market. *A Journal of Police University and Women Police Training Center*, 15(2), 23-39. (In Persian)
- Hajilo, V., Valizadeh, H. & Moghimi, Z. (2020). Identifying the components of organizing and empowering women heads of households in chaldoran. *Women's Strategic Studies*, 23(89), 95-116. (In Persian)
- Heidari Sareban, V., Bahtar, S. & Taleihur, V. A. H. I. D. (2017). Studying the effects of social capital components on the empowerment of rural women in Sheyan village of Eslamabad-e Gharb city. *Quarterly Journal of Women and Society*, 7(28), 27-50. (In Persian)
- Hosseini, M. (2021). Thematic analysis of women's social development with emphasis on sustainable empowerment. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 13(46), 185-198. (In Persian)
- Javadian, S. R., Mirzaie Fathabad, H. & Afrasiabi, H. (2019). A qualitative study of the causes and context of non-participation in empowerment plans among women-headed households. *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 8(2), 65-86. (In Persian)
- Kabeer, N. (2003). Gender equality, poverty eradication and the millennium development goals: Promoting women's capabilities and participation. *Women in Development Discussion Paper Series*, 13, 1-26.
- Karimi, S., Vosoughi, M., Aghajani Mersa, M. & Hazrati Someeh, Z. (2020). The relationship between women's empowerment through virtual social networks case study: Staff of Islamic Azad University, Science and Research Branch. *Social Well-Being Journal*, 12(44), 37-81. (In Persian)



- Khedri, K., Yazdanpanah, M., Forouzani, M. & Baradaran, M. (2020). Explaining the psychological factors affecting the empowerment of rural women (the case of likak county). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 51(2), 327-341. (In Persian)
- Kpoor, A. (2019). Assets and livelihoods of male-and female-headed households in Ghana. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2974-2996.
- Lechman, E. & Paradowski, P. (2021). Digital technologies and women's empowerment: casting the bridges. In *Technology and Women's Empowerment*: Taylor & Francis, 15, 32-46.
- Men, L. R. (2011). How employee empowerment influences organization-employee relationship in China. *Public Relations Review*, 37(4), 435-437.
- Moazemi Goudarzi, S. & Atrkar Roshan, S. (2020). The investigation of the impact of information and communication technology on women's empowerment (with emphasis on education and employment) in the D8 member countries. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 9(2), 127-149. (In Persian)
- Muduli, A. & Pandya, G. (2018). Psychological empowerment and workforce agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276-285.
- Rafii, F., Seyedfatemi, N. & Rezaei, M. (2013). Factors involved in Iranian women heads of household's health promotion activities: A grounded theory study. *The Ppen Nursing Journal*, 7, 133.
- Rezaei, M. & Mahmoodi, F. (2019). Meaning reconstruction of women headed of household's quality of life: A qualitative study. *Journal of Applied Sociology*, 30(1), 143-166. (In Persian)
- Rocca, C. H., Rathod, S., Falle, T., Pande, R. P. & Krishnan, S. (2009). Challenging assumptions about women's empowerment: Social and economic resources and domestic violence among young married women in urban South India. *International Journal of Epidemiology*, 38(2), 577-585.
- Sahoo, C. K., Behera, N. & Tripathy, S. K. (2010). Employee empowerment and individual commitment: An analysis from integrative review of research. *Employment Relations Record*, 10(1), 40-56.
- Savari, M., Sheykhi, H. & Amghani, M. S. (2020). The role of educational channels in the motivating of rural women to improve household food security. *One Health*, 10, 100150.
- Seyedeh, T., Eshraqhi Samani, R. & Poursaied, A. (2015). Factors in fluencing the occupational capability of rural women (case study: Ilam county). *Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture*, 2(4), 11-21. (In Persian)
- Seyedeh, T., Eshraqhi Samani, R. & Poursaied, A. (2017). The role of occupational on women rural in Ilam county. *Journal of Rural Research*, 8 (3), 545-557. (In Persian)



- Sharma, E. (2020). Women and politics: A case study of political empowerment of Indian women. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 15, 23-39.
- Sharma, K. (2019). Hunger in Jharkhand: Dimensions of poverty and food security in palamu district. *South Asia Research*, 39(1), 43-60.
- Sun, L.-Y., Zhang, Z., Qi, J. & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 55-65.
- Taresa, A. & Gadisa, A. (2021). Magnitude and factors affecting women's economic empowerment for participation in decision making among married women at reproductive age in Assosa, Western Ethiopia. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*, 9(2), 2763-2770.
- Yoosefi Lebni, J., Mohammadi Gharehghani, M. A., Soofizad, G. & Irandoost, S. F. (2020). Challenges and opportunities confronting female-headed households in Iran: A qualitative study. *BMC Women's Health*, 20(1), 1-11.
- Zamanimoghadam, M. (2021). Empowerment of female heads of households in Iran: A systematic review. *Social Welfare Quarterly*, 21(80), 45-80. (In Persian)
- Zhang, X. & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقاله پژوهشی

طراحی مدل اندازه‌گیری توانمندسازی شغلی زنان روستایی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی در استان تهران

کیوان شجاع چاغروند^۱

علیرضا پورسعید^۲

مریم امیدی نجف آبادی^۳

چکیده

هدف از این مطالعه، طراحی الگوی اندازه‌گیری توانمندسازی شغلی زنان روستایی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی در استان تهران بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه زنان سرپرست خانوار روستایی تحت پوشش سازمان بهزیستی در روستاهای استان تهران به تعداد ۴۹۵ نفر بود که ۲۱۶ نفر از آنها به روش تصادفی طبقه‌ای و استفاده از روش انتساب متناسب با حجم شهرستان‌های استان تهران که طبقات مبنای نمونه‌گیری بودند به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. نتایج نشان داد متغیرهای تعهد و احساس مسئولیت، عامل اقتصادی، مهارت‌های فنی و کار عملی، عامل روان‌شناختی، عامل اجتماعی، خلاقیت و حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی، اطلاعات و دانش تخصصی و عامل آموزشی به‌ترتیب بیشترین اثر را در تبیین و شکل‌گیری تبیین سازه اصلی داشتند. در مجموع، براساس نتایج حاصله، باید

۱. دانشجوی دکتری گروه اقتصاد، ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
kayvanshoja@yahoo.com

۲. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران. (نویسنده مسئول).
a.poursaeed@gmail.com

۳. دانشیار گروه اقتصاد، ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
maryomidi@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷

بیان گفت که مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای توانمندسازی شغلی زنان مورد مطالعه تحقیق معتبر بوده و از آن می‌توان برای بررسی توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی استفاده کرد.

واژگان کلیدی

توانمندسازی شغلی، عامل اقتصادی، عامل اجتماعی، زنان سرپرست خانوار، سازمان بهزیستی.

مقدمه و بیان مسئله

یکی از گروه‌هایی که همواره مورد توجه نهادهای حمایتی هستند و دولت نسبت به آنها دغدغه دارد، زنان سرپرست خانوار هستند (حاجی حسینی و اختیاری امیری، ۱۴۰۰: ۲۹). زنان سرپرست خانوار کسانی هستند که تحت حمایت هیچ مردی نیستند و مسئولیت اقتصادی اداره خانه و گرفتن تصمیم‌های حیاتی برعهده آنها است (رضایی و محمودی، ۱۳۹۸: ۱۴۳). در تعریفی که توسط سازمان بین‌المللی کار برای زنان سرپرست خانوار شده است، افرادی هستند که به دلیل طلاق، جدایی، مهاجرت، ازدواج نکردن، و ... هیچ مردی در تأمین هزینه‌های زندگی نقش ندارد و یا اگر مردی وجود دارد، در تأمین درآمد خانواده نقشی ندارد (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵). بر اساس آمار منتشره توسط مطالعات این حوزه، تعداد زنان سرپرست خانوار در حال افزایش است، که مربوط به افزایش جمعیت زنان مطلقه و ازدواج نکرده است (زمانی مقدم، ۱۴۰۰: ۴۵). اگرچه جمعیت این زنان در حال افزایش است، ولی آنها می‌توانند نقش اساسی در دستیابی به توسعه اقتصادی و اجتماعی در جامعه ایفا کنند (افشانی و فاتحی، ۱۳۹۵: ۱۹). بنابراین، زنان از مهم‌ترین گروه‌های مؤثر در پیشرفت هر جامعه‌ای به حساب می‌آیند. زنان، مدیران فعال برای توسعه پایدار هستند و در رشد اقتصادی نقش قابل توجهی دارند. توسعه پایدار بستگی به نقش و مشارکت زنان در برخی از بخش‌های جامعه دارد (دوی^۱، ۲۰۲۱: ۱۹). پژوهش‌ها نشان داده که با افزایش سطح توسعه‌یافتگی یک کشور، سهم

^۱. Dewi



زنان در نیروی کار شاغل افزایش می‌یابد (اختر و احمد^۱، ۲۰۲۰: ۱۵۰). در بین جامعه زنان، نقش جمعیت زنان روستایی بیشتر از هر گروه دیگری در بهبود شرایط اقتصادی جامعه و به‌طور خاص، تأمین امنیت غذایی جامعه پررنگ و مؤثر است. اما، در بسیاری از کشورهای توسعه‌نیافته این نقش نادیده انگاشته می‌شود (سواری و همکاران^۲، ۲۰۲۰: ۱).

از سویی، علی‌رغم این نقش مهم زنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی، آنها از توانمندسازی شغلی کافی برخوردار نیستند و سطح رفاه و درآمد کمتری دارند. منظور از توانمندسازی زنان نیز این است که آنها برای انجام برخی از کارها توانایی جمعی پیدا کنند و در نتیجه این کار، با تبعیض میان زنان و مردان (تبعیض‌های جنسیتی) در جامعه مقابله مؤثر صورت گیرد (صیده و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵۷). توانمندسازی زنان، پیش‌نیازی کاهش فقر و رعایت حقوق بشر است و به حفظ موقعیت اجتماعی در سطح فردی نیز کمک می‌کند (اختر و احمد، ۲۰۲۰: ۱۵۱). بنابراین، زنان نیازمند توانمند شدن شغلی برای کسب رفاه بیشتر و ایفای نقش مؤثرتر در پیشرفت کشور هستند.

چندین عامل می‌توانند بر توانمندسازی شغلی زنان تأثیر داشته باشند که مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی را می‌توان به‌عنوان اولین عامل ذکر نمود. زیرا، زنان زمانی که باهم کار می‌کنند و موفقیتی کسب می‌نمایند، احساس آرامش روانی پیدا نموده و حس توانمندی خواهند داشت. همچنین، این کار باعث انتقال تجربیات بین زنان می‌شود. با این حال، تاکنون این موضوع در مطالعات توانمندسازی زنان مورد توجه قرار نگرفته است. داشتن قدرت خلاقیت و حل مسئله از طریق میانجیگری عوامل روانی ممکن است بر توانمندسازی زنان تأثیر بگذارد. بنابراین، خلاقیت و حل مسئله به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی باید مورد توجه قرار بگیرد (سان و همکاران^۳، ۲۰۱۲: ۵۵).

از طرفی، زنان زمانی که احساس مسئولیت پیدا می‌کنند که نگرش مثبت به کار خود داشته باشند و نسبت به وظایف خود احساس تکلیف کنند و سعی در یادگیری مهارت‌ها داشته باشند. بنابراین، تعهد و احساس مسئولیت می‌تواند نقش قابل توجهی در توانمندسازی زنان

1. Akter & Ahmad

2. Savari et al

3. Sun et al

داشته باشد. توانمندسازی شغلی شامل مهارت‌های اصلی قابل انتقال است که دانش، نگرش و مهارت فنی مورد نیاز محیط کار را در برمی‌گیرد و لازمه موفقیت شغلی در همه سطوح کاری است (اورتوم^۱، ۲۰۰۰: ۵۲). بنابراین، کسب دانش تخصصی و فراگیری مهارت‌های فنی و کار عملی می‌تواند بر توانمندسازی شغلی تأثیر داشته باشند.

از طرفی، توانمندسازی در صورتی حاصل می‌شود که زنان آموزش ببینند، تبعیض جنسیتی مشاهده نشود و از موقعیت اجتماعی مناسب برخوردار گردند (ابوخیط و همکاران^۲، ۲۰۱۹: ۵). بنابراین، عامل آموزشی می‌تواند اثرات قابل توجهی بر توانمندسازی شغلی داشته باشد. کسب درآمد به زنان احساس امنیت می‌دهد تا در برابر مردان احساس استقلال کنند. به عبارتی، عامل اقتصادی می‌تواند اثرات قابل توجهی بر توانمندسازی زنان داشته باشد. از طرفی، عوامل اجتماعی باعث می‌شود زنان، موقعیت کلی خود را در جامعه درک کنند و از طریق تعاملات اجتماعی به توانمندسازی شغلی دست پیدا کنند (شارما^۳، ۲۰۲۰: ۲۳). افزایش حس خودکارآمدی بین مردم از طریق شناخت شرایطی که باعث ترغیب این احساس شود می‌تواند به افزایش توانمندسازی شغلی زنان کمک نماید (مودولی و پاندیا^۴، ۲۰۱۸: ۲۷۶). بنابراین، عامل روانی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر توانمندسازی شغلی زنان داشته باشد.

بر اساس آمار جمع‌آوری شده از سازمان بهزیستی، تعداد زنان سرپرست خانوار تحت پوشش این سازمان در سال ۱۳۹۳، ۹۳ هزار نفر بوده که در سال ۱۳۹۹ به ۱۰۱ هزار نفر بالغ شده است. با توجه به این که گروه یادشده جمعیت قابل توجهی از جامعه را دربر می‌گیرد، باید وضعیت توانمندسازی شغلی آنها مورد مطالعه قرار گیرد و مشخص شود. اما، هرچند برخی از عوامل مانند توانمندسازی روان‌شناختی زنان، توانمندسازی اقتصادی و ... در دیگر گروه زنان مورد بررسی قرار گرفته است، ولی تاکنون هیچ مطالعه‌ای تمامی این عوامل به‌عنوان عامل‌های توانمندسازی شغلی در زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی مورد بررسی قرار

-
1. Overtoom
 2. Abukhait et al
 3. Sharma
 4. Muduli & Pandya



نگرفته است. لذا ضرورت داشت تمامی این عوامل در کنار هم در قالب یک الگو مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود کدام عوامل بیشترین اثر را بر توانمندسازی شغلی زنان روستایی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی دارد و به توانمندسازی آنها بیشتر کمک می‌نماید. زیرا، زنان روستایی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی، از لحاظ اقتصادی ضعیف بوده و اکثراً وابسته به درآمدی هستند که از این سازمان دریافت می‌کنند. این افراد از لحاظ روان‌شناسی، ضعیف و شکننده می‌باشند.

بنابراین، مطالعه حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی، برای اولین بار به طراحی الگوی اندازه‌گیری توانمندسازی شغلی زنان روستایی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی در استان تهران پرداخته است.

پیشینه تجربی

انگیدا^۱ (۲۰۲۱) به بررسی نقش سه‌بعدی آموزش برای توانمندسازی زنان پرداخته و نشان داد که آموزش به زنان کمک می‌کند مسئولیت‌ها و حقوق خود را به‌عنوان عضوی از جامعه بشناسند و تصمیم‌های مناسبی در زمینه‌های سیاسی و انتخاب‌ها داشته باشند. همچنین، آموزش باعث ایجاد اعتماد به نفس، خودکارایی، افزایش قدرت تصمیم‌گیری و افزایش تعادل در سازمان‌ها و مؤسسات می‌شود.

لچمان و پارادوسکی^۲ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای به بررسی فناوری‌های دیجیتال و توانمندسازی زنان پرداخته و نشان دادند زنان با گسترش فناوری‌ها و آمدن نوآوری‌های جدید از توانمندسازی قابل توجهی برخوردار شدند.

ترسا و گادیسا^۳ (۲۰۲۱) به بررسی عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی اقتصادی زنان در بین دختران بالغ و زنان متأهل اتیوپی پرداخته و پیشنهاد کردند دولت باید سیاست‌هایی اتخاذ نماید تا این افراد بتوانند در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند.

1. Engida

2. Lechman & Paradowski

3. Taresa & Gadisa

چودھری و همکاران^۱ (۲۰۱۹) به بررسی عوامل فرهنگی-اجتماعی تأثیرگذار بر توانمندسازی اقتصادی زنان در پاکستان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد آموزش و دسترسی به دارایی و ثروت عوامل اجتماعی-فرهنگی هستند که مانع از توانمندسازی زنان می‌شوند.

بھات^۲ (۲۰۱۵) به بررسی نقش آموزش در توانمندسازی زنان هندی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد توانمندسازی زنان نیازمند ساعت‌ها آموزش است. به عبارتی، آموزش سنگ بنای توانمندسازی زنان و ابزاری برای توسعه مفاهیم مشارکت است.

سان و همکاران^۳ (۲۰۱۲) نشان دادند توانمندسازی ساختاری به میزان ناچیزی در رابطه بین رهبری و توانمندسازی روانی نقش میانجی دارد. اما توانمندسازی روانی به‌طور کامل در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و خلاقیت نقش میانجی دارد. همچنین، در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روانی با رهبری و خلاقیت نقش میانجی دارند.

زمانی مقدم و افشانی (۱۴۰۰) با مطالعه توانمندسازی زنان سرپرست خانوار دریافتند عوامل اجتماعی-فرهنگی، اقتصادی، فردی-روان‌شناختی متغیرهایی هستند که بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار اثر معناداری دارند.

حاجی حسنی و اختیاری امیری (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به بررسی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان چهارمحال و بختیاری برای حضور در بازار کار پرداخته و نشان دادند عوامل روان‌شناختی، اقتصادی، اجتماعی و حقوقی در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار جهت ورود به بازار کار مؤثر هستند.

کریمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی زنان از طریق شبکه‌های اجتماعی مجازی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد شبکه‌های اجتماعی یکی از مؤثرترین روش‌ها در توانمندسازی زنان در عصر حاضر است.

گودرزی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به ارزیابی نقش شبکه‌های اجتماعی مجازی در توانمندسازی زنان در شهر باغ‌ملک پرداخته‌اند. نتایج از آن حکایت داشت شبکه‌های اجتماعی

1. Choudhry et al

2. Bhat

3. Sun et al



مجازی بر توانمندسازی اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی و اطلاعاتی زنان تأثیر معناداری دارند. همچنین، توانمندسازی اقتصادی در ارتقاء روحیه کارآفرینی اثر معناداری دارد. حاجیلو و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌دهی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در شهرستان چالدران پرداخته‌اند و نشان دادند عوامل اقتصادی، سیاسی و فرهنگی بیشترین اثرات را بر توانمندسازی زنان دارند. حسینی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان تحلیل مضمون توسعه اجتماعی زنان با تأکید بر توانمندسازی پایدار نشان داد که توانمندسازی‌های جسمی، روانی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی بر توانمندسازی پایدار اثرگذارند. معظمی گودرزی و عطرکار روشن (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی زنان باسواد پرداخته‌اند. نتایج نشان داد زنان در سطوح بالای استفاده از فناوری، از توانمندسازی بیشتری برخوردارند. صیده و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی شغلی زنان روستایی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد متغیرهای موانع شغلی، ویژگی‌های روان‌شناختی، وضعیت اقتصادی، عوامل آموزشی، حمایت خانواده، سطح تحصیلات، نوع فعالیت اقتصادی و موقعیت اجتماعی بر توانمندسازی شغلی زنان روستایی شهرستان ایلام تأثیرگذار هستند. بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد عوامل اقتصادی، اجتماعی، روان‌شناختی مختلفی بر توانمندسازی تأثیر دارند. با این حال تاکنون هیچ مطالعه‌ای تمامی این عوامل را به‌عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی شغلی در قالب یک الگو برای زنان مورد بررسی قرار نداده است. از طرفی، هیچ مطالعه‌ای توانمندسازی شغلی زنان روستایی سرپرست خانوار تحت سازمان بهزیستی را مورد بررسی قرار نداده است و این مطالعه برای اولین بار به بررسی این موضوع پرداخته است.

چارچوب نظری

توانمندسازی شغلی

از دهه ۱۹۹۰ در مباحث توسعه، مفهوم توانمندسازی به مفهومی محوری تبدیل شده است. به‌نظر می‌رسد این مفهوم آن‌چنان عمومیت یافته است که دیگر توانمندسازی، هدفی بلامنازع در

برنامه‌های توسعه به شمار می‌رود. تلاش برای مشخص کردن این که توانمندسازی چه چیزی است، به دلیل ضعف دقت مفهومی در معنا دادن به انواع انتخاب‌های افراد، اغلب با مانع مواجه می‌شود. برای نمونه، کبیر^۱ (۲۰۰۳) معتقد بود آن دسته از شاخص‌های توانمندسازی که برای سنجش میزان دسترسی و کنترل زنان بر منابع استفاده می‌شوند، در تشخیص تمایز میان منابع مختلف از نظر ارزشی که برای زنان دارند، ناکارآمد هستند. به علاوه، برخی از دشواری‌های موجود در سنجش مفهوم توانمندسازی، ناشی از ماهیت چندبعدی این مفهوم است. بنابراین، سنجش ابعاد و سطوح گوناگون نیازمند به‌کارگیری سنج‌های متفاوتی است. با این حال، بهبود اوضاع اقتصادی-اجتماعی کشورهای مختلف در گروه توانمندسازی افراد است. در این بین، توانمندسازی شغلی حاصل ترکیب هم‌افزاینده‌های کیفیت‌ها و صلاحیت‌های فردی، مهارت‌های فنی و فرایندی و مهارت‌ها و شایستگی‌های کلیدی و عوامل مختلف دیگر است.

مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی

کارگروهی به معنای، تعامل دو یا چند نفر از انسان‌ها است که کار آنها به هم وابسته است و در کنار هم قرار می‌گیرند تا به یک هدف مشخص برسند. از مزایای کارگروهی این است که نیازی نیست همه کارها توسط یک نفر انجام شود و او می‌تواند از دیگران کمک بگیرد. افرادی که سعی می‌کنند به تنهایی کل کارها را انجام دهند و از هیچ‌کسی کمک نگیرند، در بیشتر مواقع به مشکلاتی بر می‌خورند که به راحتی و بعضاً حتی با پرسیدن یک سؤال از دیگران قابل پیشگیری است.

خلاقیت و حل مسئله

خلاقیت به معنی دادن ایده‌های سودمند و مفید توسط یک شخص در محیط کاری تعریف شده است. ارتباط مثبتی بین خلاقیت و توانمندسازی از طریق عوامل روان‌شناسی وجود دارد (سان

^۱. Kabeer



و همکاران، ۲۰۱۲). افراد توانمند سعی می‌کنند خودشان مشکلاتشان را حل نمایند و از راه‌حل‌های خلاقانه برای این منظور استفاده می‌کنند.

تعهد و احساس مسئولیت

شامل پذیرش یک مسئولیت و تعهد نسبت به انجام آن است. افراد متعهد تلاش می‌کنند که ارزش‌ها را در محیط‌های کاری حفظ و وظایف را به‌نحو صحیح انجام دهند. آنها به یادگیری موضوعات جدید علاقمندی نشان می‌دهند و نسبت به محیط کاری رویکرد مثبتی دارند.

اطلاعات و دانش تخصصی

شامل کسب اطلاعات و دسترسی به منابع برای اطلاعات تخصصی است. گسترش منابع اطلاعاتی و ارتباطی، دریچه‌ای برای استفاده از تسهیلات و امکانات نامحدود است و دسترسی به دانش تخصصی باعث می‌شود زنان بتوانند خود را به‌روز کنند و از اطلاعات جدید استفاده نمایند (قوچانی و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۶).

مهارت‌های فنی و کار عملی

توانایی انجام کارهای فنی و عملی به‌صورت حرفه‌ای است. افرادی با توانمندی‌های فنی می‌توانند شغل ایجاد نمایند و داشتن چنین مهارت‌هایی باعث می‌شود آسیب‌ها و مخاطرات در محیط کاری به‌حداقل برسد. این دسته از افراد کار خود را در حداقل زمان ممکن انجام و هزینه‌ها را کاهش می‌دهند.

عامل اقتصادی

شامل دستیابی به منابع درآمدی و از عهده هزینه‌های زندگی برآمدن است. داشتن درآمد کافی احساس اطمینان و استقلال به افراد می‌دهد و به ارزش خود به‌عنوان یک فرد سودمند در

1. Ghoochani et al

جامعه پی می‌برند (شارما، ۲۰۲۰). افراد با سطح اقتصادی مناسب می‌توانند نیازهای خود را تأمین نمایند.

عامل اجتماعی

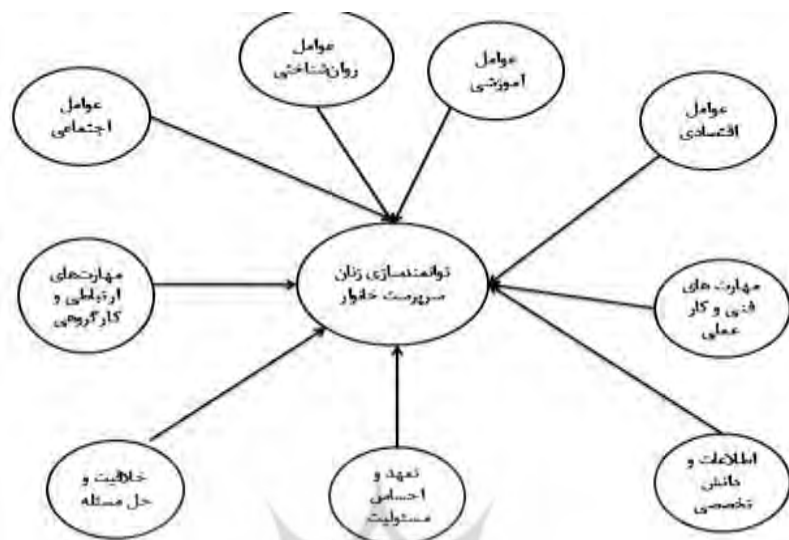
یکی از مهم‌ترین عوامل در هر فرهنگی است و دربرگیرنده تعاملات بین افراد است. عامل اجتماعی باعث می‌شود افراد خود را در قالب کلی‌تر نظاره‌گر باشند (شارما، ۲۰۱۹).

عامل روان‌شناسی

این عامل دربرگیرنده تمامی احساسات و عقاید مثبت افراد نسبت به خود و محیط اطرافشان است. داشتن نگرش مثبت از طریق شناخت شرایطی که باعث ترغیب این نگرش شود به افزایش کارایی افراد کمک می‌نماید (مودولی و پانديا، ۲۰۱۸).

عامل آموزشی

شامل تمامی برنامه‌ها و اطلاعات در یک زمینه خاص است که می‌تواند باعث افزایش دانش و آگاهی فرد در آن زمینه گردد (سواری و همکاران، ۲۰۲۰). آموزش می‌تواند به بهبود مهارت‌های یادگیری کمک نماید و افراد را برای ایجاد یک شغل جدید مهیا کند. تمامی عواملی که ذکر شد می‌توانند روی توانمندسازی شغلی تأثیر داشته باشند. بنابراین الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

روش پژوهش

این تحقیق از نظر پارادایم، چارچوب نظری و دیدگاهی، و از نوع پژوهش‌های کمی و اکتشافی و به لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. محدوده زمانی تحقیق سال‌های ۱۳۹۸-۱۴۰۰ بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه زنان سرپرست خانوار روستایی تحت پوشش سازمان بهزیستی در روستاهای شهرستان‌های شهریار، ملارد، فیروزکوه، دماوند و ورامین بود که براساس اطلاعات واصله از سازمان بهزیستی استان تهران به تعداد ۴۹۵ نفر بودند و تعداد ۲۱۶ نفر با سطح خطای ۵ درصد با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد و با توجه به حجم جامعه زنان در هر شهرستان و بزرگی روستاها، افراد به‌صورت تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند و مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها به روش اسنادی و میدانی جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی محتوا و صوری، پرسشنامه برای ۱۵ نفر از استادان کشور که در این زمینه دارای مطالعاتی بودند، ارسال شد و به تأیید آنها رسید. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها قبل از شروع مطالعه، توسط ۳۰ نفر از زنان روستایی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی استان قزوین ارسال و نتایج نشان داد

میزان پایایی تمامی مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۷۰ است. در روش میدانی برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی (۷ گویه)، خلاقیت و حل مسئله (۶ گویه)، تعهد و احساس مسئولیت (۶ گویه)، اطلاعات و دانش تخصصی (۵ گویه)، مهارت‌های فنی و کار عملی (۵ گویه)، عوامل اجتماعی (۶ گویه)، عوامل اقتصادی (۶ گویه)، عوامل آموزشی (۷ گویه) و عوامل روان‌شناختی (۹ گویه) بودند. اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند سن، تحصیلات، شغل، تعداد افراد تحت تکفل، نوع منزل و میزان درآمد نیز پرسیده شد. بخش‌های اصلی پرسش‌نامه همراه با گویه‌ها در جدول ۱ آورده شده است. برای بررسی سؤالات از طیف ۵ بخشی لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) استفاده شد.

جدول ۱. بخش‌های اصلی پرسش‌نامه به همراه گویه‌ها

بخش‌ها	گویه‌ها و علامت اختصاری
مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی	انعکاس واقعیات در ارائه بازخورد در زمینه مسائل محیط کارم وجود دارد (M1)، نظرات خود در زمینه مسائل شغلی به صورت شمرده بیان می‌کنم (M2)، واکنش همراه با تأمل و تفکر، پس از شنیدن رهنمودها و راهکارهای مربوط به مسائل شغلی دارم (M3)، علاقه‌مندی به ایجاد زمینه مناسب برای انتقال اطلاعات و تجربیات خود به همکاران را دارم (M4)، از خودگذشتگی در رفع مشکلات به وجود آمده با همکاران را دارم (M5)، هماهنگی و یکپارچگی با همکاران دیگر وجود دارد (M6)، از ایده‌های سرپرستان و همکاران برای دستیابی به راه‌حل مناسب در مشکلات کاری بهره‌گیری می‌کنم (M7).
خلاقیت و حل مسئله	حل مسائل کاری را با گردآوری و تحلیل اطلاعات و مستندات منطقی انجام می‌دهم (K1)، جنبه‌های متفاوت مسئله برای حل مشکلات کاری بررسی می‌کنم (K2)، از فرصت‌ها، برای ایجاد تغییرات مثبت در شیوه‌های کاری بهره می‌گیرم (K3)، علاقه‌مندی به آزمایش و کسب تجربه‌های جدید کاری را



<p>دارم (K4)، راهکار مناسب برای حل مسائل شغلی ارائه می‌دهم (K5)، شیوه‌های جدید و مؤثر برای انجام دادن وظایف شغلی پیشنهاد می‌دهم (K6)</p>	
<p>در محیط کار به موقع حاضر می‌شوم (T1)، برای حفظ ارزش‌ها در محیط کاری تلاش می‌کنم (T2)، وظایف محوله را به نحو صحیح و بدون نیاز به نظارت توسط دیگران انجام می‌دهم (T3)، به افزایش دانش و مهارت‌های شغلی علاقه‌مند هستم (T4)، نگرش مثبت به کار و احساس افتخار به شغل خود را دارم (T5)، فعال در دوره‌های آموزشی به‌منظور افزایش مهارت‌های حرفه‌ای شرکت می‌کنم (T6)</p>	<p>تعهد و احساس مسئولیت</p>
<p>نسبت به ابزارآلات و تجهیزات مرتبط با فعالیت شناخت دارم (E1)، برای کسب اطلاعات، آگاهی‌ها و دانش کلی در زمینه شغل تلاش می‌کنم (E2)، برای تحقق یافتن اهداف شغلی به سبب دانش و آگاهی‌های موردنیاز تلاش می‌کنم (E3)، نیاز به حضور در دوره‌های آموزشی برای ارتقای سطح دانش و آگاهی‌های تخصصی دارم (E4)، به اطلاعات در زمینه کیفیت و استانداردهای فعالیت نیاز دارم (E5)</p>	<p>اطلاعات و دانش تخصصی</p>
<p>استفاده صحیح از ابزار و وسایل موجود در محیط کار را آگاهی دارم (F1)، مهارت‌های استاندارد شغلی را دارم (F2)، حوادث و سوانح در محیط کار با دانش و آگاهی کاهش می‌یابد (F3)، وظایف شغلی را در حداقل زمان و برای بهبود کیفیت کار انجام می‌دهم (F4)، در مصرف مواد اولیه صرفه‌جویی می‌کنم (F5)</p>	<p>مهارت فنی و کار عملی</p>
<p>احساس باارزش بودن دارم (R1)، احساس داشتن ویژگی خوب را دارم (R2)، اکثر کارها را به‌خوبی انجام می‌دهم (R3)، نگرش مثبت نسبت به خود دارم (R4)، توانایی بیان نظرات در بحث‌های خانوادگی را دارم (R5)، خانواده از نظرات من بهره‌گیری می‌کنند (R6)، در نحوه معاشرت خود و فرزندان با دیگران تصمیم‌گیری می‌کنم (R7)، توانایی تغییر در وضعیت زندگی خود و خانواده را دارم (R8)، به خودم در حل مشکلات متکی هستم (R9).</p>	<p>روان‌شناختی</p>
<p>به مشارکت در کارهای گروهی علاقه‌مندم (J1)، ارتباط با اقوام و همسایگان دارم (J2)، در مجالس مذهبی شرکت می‌کنم (J3)، با دیگران در انجام امور مختلف مشورت می‌کنم (J4)، در کلاس‌های آموزشی اجتماع‌محور شرکت می‌کنم (J5)، توانایی پیدا کردن دوستان جدید را دارم (J6)</p>	<p>عامل اجتماعی</p>

<p>به منابع و تسهیلات بانکی دسترسی راحت دارم (Q1)، در صندوق اعتبارات خرد مشارکت می‌کنم (Q2)، در فعالیتهای شرکت تعاونی مشارکت دارم (Q3)، امکانات و تجهیزات مربوط به فعالیت خود و خانواده را فراهم می‌کنم (Q4)، راجع به اموال خود و نحوه استفاده کردن از آنها تصمیم‌گیری می‌کنم (Q5)، فعالیتهای اقتصادی زنان در جامعه را با ارزش می‌دانم (Q6)</p>	عامل اقتصادی
<p>دوره‌های آموزشی برگزار شده برای زنان روستایی با استقبال مواجه شد (A1)، از مربیان توانمند در آموزش استفاده می‌شود (A2)، محتوای دوره‌های آموزشی با نیازهای من تطابق دارد (A3)، امکان تلفیق علم و عمل وجود دارد (A4)، برای کلیه مهارت‌ها و آموزش‌های ارائه شده تنوع وجود دارد (A5)، توانایی لازم جهت فراگیری کامل، حرفه‌ای و جدید را دارم (A6)، رده‌ها با علایق و استعدادهای زنان روستایی تطابق دارد (A7)</p>	عامل آموزشی

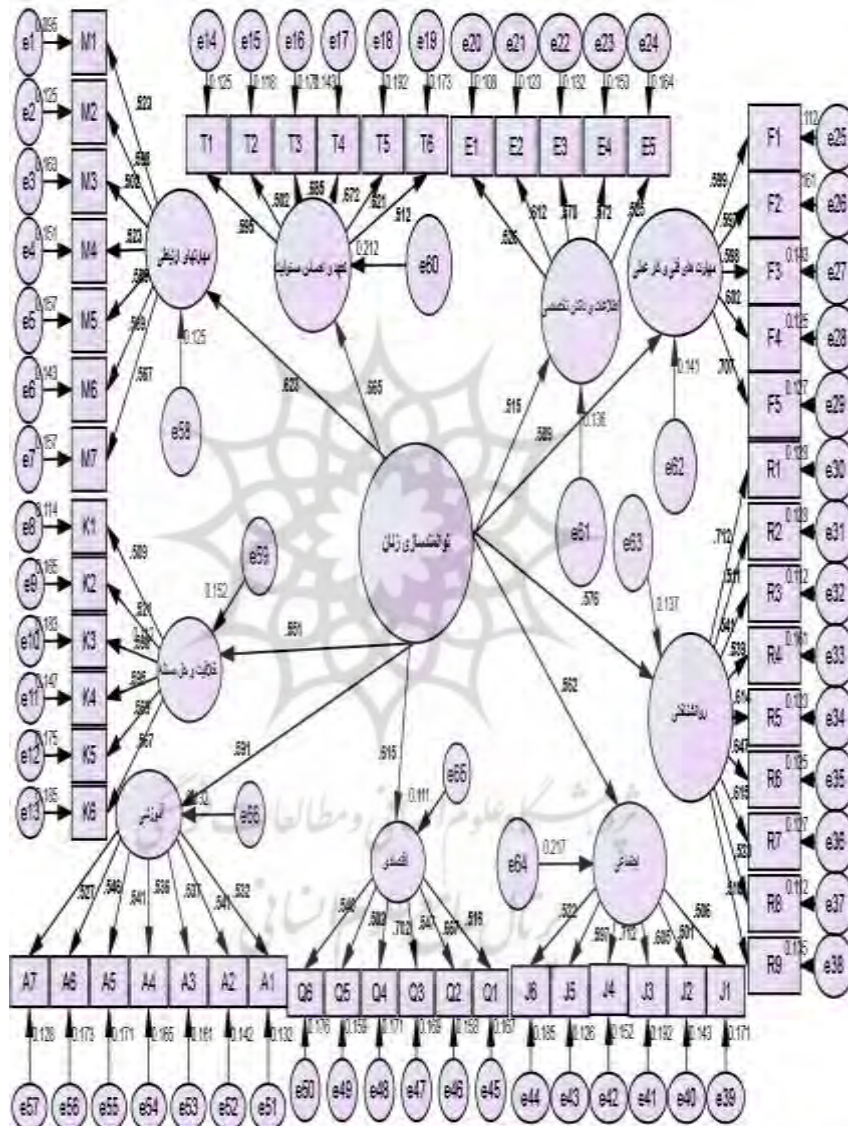
برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد. برای بررسی شاخص برازش الگو از متغیرهای مختلفی شامل کای اسکوئر نسبی (CMIN/DF)، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، نیکویی برازش هنجار شده (NFI)، برازش تطبیقی (CFI) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد شده (RMSEA) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی نشان داد میانگین سنی افراد، ۴۸/۲۸ سال با انحراف معیار ۱۱/۵۵ سال است که این میانگین سنی نشان داد بیشتر افراد مورد مطالعه در میان‌سالی قرار داشتند. از مجموع ۲۱۶ نفر مورد مطالعه، ۴۱ نفر (۱۹/۰۰ درصد) بی‌سواد، ۸۹ نفر (۴۱/۲۰ درصد) دارای تحصیلات ابتدایی، ۴۷ نفر (۲۱/۸۰ درصد) دارای تحصیلات متوسطه، ۳۵ نفر (۱۶/۲۰ درصد) درصد دارای دیپلم و ۴ نفر (۱/۹۰ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی بودند. بیشتر افراد مورد مطالعه خانه‌دار و درآمدشان از طریق یارانه‌ها و حمایت‌های بهزیستی تأمین می‌شد. بیشتر افراد دارای ۱ تا ۲ نفر تحت تکفل، دارای منزل ملکی و درآمد زیر ۵۰۰ هزار تومان بودند.



در شکل ۲، نتایج بررسی برای صحت و درستی ساختار عاملی و ارزیابی الگوی اندازه‌گیری سازه توانمندسازی شغلی با استفاده از تحلیل عاملی ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی اندازه‌گیری عامل توانمندسازی شغلی

منبع: یافته‌های پژوهش

هرچه بار یک متغیر مشاهده شده بر یک عامل بزرگ‌تر باشد، وزن بیشتری به آن متغیر می‌دهد. زمانی یک متغیر مشاهده شده، اندازه‌گیری معتبری برای عامل مربوط به خود است که سهم معنی‌داری در اندازه‌گیری آن عامل داشته باشد. به عبارت دیگر، بار عاملی آن اختلاف آماری معنی‌داری با صفر داشته باشد.

در جدول ۲، بارهای عاملی استاندارد شده متغیرهای متعلق به سازه توانمندسازی شغلی، برآورد و اختلاف آنها با صفر با استفاده از آزمون t معناداری آزمون شده است.

جدول ۲. ارزیابی مدل اندازه‌گیری توانمندسازی شغلی با استفاده از تحلیل عامل تأییدی

عامل‌ها	بار استاندارد	خطای استاندارد	t	R ²	CR
مهارت‌های ارتباطی و کارگروهي	۰/۶۲۳	۰/۱۲۵	۳/۲۵	۰/۳۸۸	
خلاقیت و حل مسئله	۰/۵۵۱	۰/۱۵۲	۲/۲۵	۰/۳۰۳	
تعهد و احساس مسئولیت	۰/۶۶۵	۰/۲۱۲	۴/۱۶	۰/۴۴۲	
اطلاعات و دانش تخصصی	۰/۵۱۵	۰/۱۳۶	۳/۹۸	۰/۲۶۵	
مهارت‌های فنی و کار عملی	۰/۵۸۹	۰/۱۴۱	۳/۲۹	۰/۳۴۶	۰/۹۳۸
عامل روان‌شناختی	۰/۵۷۶	۰/۱۳۷	۱/۹۹	۰/۳۳۱	
عامل اجتماعی	۰/۵۶۲	۰/۲۱۷	۱/۹۸	۰/۳۱۵	
عامل اقتصادی	۰/۶۴۵	۰/۱۱۱	۳/۲۱	۰/۴۱۶	
عامل آموزشی	۰/۵۹۱	۰/۱۳۲	۴/۲۹	۰/۳۴۹	

منبع: یافته‌های پژوهش

نتیجه این آزمون به شرح جدول بالا نشان می‌دهد بار هر متغیر مشاهده شده بر عامل توانمندسازی شغلی در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است ($t > 1.96$). بنابراین هر ۹ متغیر به عامل توانمندسازی، سهم قابل توجهی در سنجش آن عامل دارند. این نتایج نشان‌دهنده اعتبار یا روایی مقیاس اندازه‌گیری عامل توانمندسازی شغلی است. برای ارزیابی اعتماد یا پایایی مقیاس‌های مورد استفاده برای اندازه‌گیری عامل توانمندسازی، معیار پایایی ترکیبی (CR) برای عامل و معیار



مجذور همبستگی چندگانه (R^2) برای هر یک از متغیرهای مشاهده انجام شد. پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۶۰ نشان‌دهنده قابل اعتماد بودن مقیاس برای عامل است. بزرگی معیار مجذور همبستگی چندگانه برای هر متغیر مشاهده شده، نشان‌دهنده پایایی بالای آن متغیر در اندازه‌گیری عامل است. بر اساس نتایج به دست آمده، مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین، واریانس استخراجی برای تمامی گویه‌ها و مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۵۰ بود که نشان‌دهنده مناسب بودن آنها است.

مقادیر شاخص‌های برآورد شده در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی الگوی تحلیل مسیر برای توانمندسازی شغلی

نام شاخص	مقدار	دامنه قابل قبول
کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF)	۱/۷۶	حداکثر ۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۶	بزرگ‌تر از ۰/۹۵
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۸۴	بزرگ‌تر از ۰/۸۰
شاخص نیکویی برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۶	بزرگ‌تر از ۰/۹۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۳	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد شده (RMSEA)	۰/۰۴۴	کمتر از ۰/۰۵

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول بالا، مقدار کای اسکوتر به دست آمده برابر با ۴۲/۴۷ است و با توجه به درجه آزادی ۲۴ الگو، میزان کای اسکوتر به درجه آزادی برابر با ۱/۷۶ است که کمتر از ۲ است. بنابراین، نشان می‌دهد که الگو از برازش خوبی برخوردار است. دیگر شاخص‌ها و مقادیر قابل قبول برای آنها بر برازش مناسب تمام عوامل برای شاخص توانمندسازی اشاره می‌کنند. براساس نتایج به دست آمده، از بین متغیرهای مکنون مورد مطالعه، مکنون‌های تعهد و احساس مسئولیت، عامل اقتصادی، مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی، عامل آموزشی، مهارت‌های فنی و کار عملی، عامل روان‌شناختی، عامل اجتماعی، خلاقیت و حل مسئله و اطلاعات و دانش تخصصی به ترتیب بیشترین اثر را در تبیین و شکل‌گیری تبیین سازه اصلی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

زنان، بازیگران کلیدی در جامعه هستند که به‌عنوان نیروی کار در خانه و کشاورزی تا توزیع درآمد برای اعضای خانواده نقش ایفا می‌کنند. ارتقای حضور زنان در فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی و برنامه‌ریزی جهت گسترش مشارکت آنان در تمامی عرصه‌ها، شرطی لازم برای دستیابی به توسعه پایدار است. این امر در نواحی روستایی که زنان از دیرباز و به‌طور سنتی در کارهای اقتصادی خانواده مشارکت داشتند، ضرورت بیشتری دارد.

نتایج حاصله برای مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی با نتایج مطالعه سان و همکاران (۲۰۱۲) همسو است که براساس آن، زنان سرپرست خانوار دارای احساس مسئولیت، خلاقیت، ابتکار و اعتمادبه‌نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب می‌توانند در افزایش بهره‌وری خانواده نقش مؤثری داشته باشند. حس مشارکتی و ارتباطی بین زنان خصوصاً زمانی که باهم کار می‌کنند باعث خواهد شد که هر فردی احساس کند در موفقیت نقش دارد و این یک آرامش روانی برای او ایجاد می‌کند و فرد حس توانمند بودن پیدا می‌کند.

نتایج به‌دست آمده برای خلاقیت و حل مسئله با نتایج مطالعه سان و همکاران (۲۰۱۲) همسو است که براساس آن، بهبود و به‌کارگیری مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله به فرد در حل مسائل و مشکلات به‌وجود آمده و انجام کارهای خلاقانه کمک می‌کند و او را در انجام راحت‌تر و بهتر کارها یاری می‌کند؛ به‌گونه‌ای که می‌تواند مستقل از دیگران، به رفع مشکلات پیش‌آمده بپردازد و به خود متکی شود.

نتایج حاصله برای مؤلفه تعهد و احساس مسئولیت و اطلاعات و دانش تخصصی با نتایج صیده و همکاران (۱۳۹۶) همسو است. بر این اساس، احساس مسئولیت و تعهدی که زنان نسبت به خود و خانواده در وجودشان احساس می‌کنند باعث می‌شود به کسب دانش، اطلاعات تخصصی و شناخت دقیق ابزارآلات و تجهیزات مرتبط با فعالیت بپردازند و این کمک می‌کند تا در انجام کارها و رفع مسائل شغلی با آگاهی عمل نمایند، و در تحقق اهداف شغلی خود بهتر عمل کنند، و در مقایسه با دیگران در انجام امور شغلی خود تواناتر باشند.



نتایج به‌دست آمده برای مهارت‌های فنی و کار عملی با نتایج مطالعات لچمان و پارادوسکی (۲۰۲۱) در تطابق است که نشان دادند داشتن مهارت‌های فنی و استاندارد شغلی و استفاده صحیح از ابزار و وسایل باعث می‌شود حوادث و سوانح محیط کاری به‌حداقل ممکن برسد، زمان انجام فعالیت‌ها کم گردد، کیفیت تولیدات بهبود یابد و در مصرف مواد اولیه صرفه‌جویی شود.

نتایج حاصله برای عامل روان‌شناختی با نتایج من^۱ (۲۰۱۱) همخوانی دارد. زیرا، مؤلفه‌های مورد استفاده برای روان‌شناختی بیشتر بر جنبه خودآگاهی و شناخت فرد تأکید داشتند و زنان سرپرست خانوار با کسب مهارت خودآگاهی قادر خواهند بود از خصوصیات، نیازها، اهداف، احساسات و نقاط قوت و ضعف خود شناخت بیشتری داشته باشند که این خودآگاهی باعث می‌شود احساسات واقعی خود را بشناسند، و در مواقعی آنها را کنترل نمایند. همچنین، خودآگاهی باعث شناسایی نیاز و یافتن راه‌حل مناسب برای مواجهه با آنها می‌گردد. در عین حال، اهداف زندگی مشخص‌تر و واقع‌بینانه‌تر می‌گردد و ارزش واقعی افراد و مسائل پیرامونشان مشخص می‌شود. بنابراین، خودآگاهی فرایند شناخت را کامل‌تر و باعث توانمندی افراد می‌گردد.

نتایج به‌دست آمده برای عامل اجتماعی با گزارش‌های زمانی و افشانی (۱۴۰۰) و حاجی‌لو و همکاران (۱۳۹۹) همسویی دارد. زیرا در این مطالعه، جنبه‌های اجتماعی بودن و ارتباط با همسایه‌ها و شرکت در مراسم و کلاس‌ها بیشتر مدنظر بود. با این حال، حمایت اجتماعی مهم‌ترین عامل سلامتی روانی و جسمانی است. زنان برخوردار از حمایت اجتماعی، توانایی قابل قبولی برای اداره زندگی، کاهش فشارهای روانی و تصمیم‌گیری دارند و از زندگی سالم‌تر و شاداب‌تری بهره‌مند هستند و احساس توانمند بودن دارند.

نتایج حاصله برای عامل اقتصادی با نتایج مطالعات زمانی مقدم و افشانی (۱۴۰۰) و جوادیان^۲ و همکاران (۱۳۹۸) همسویی دارد. این نتیجه این‌گونه قابل تفسیر است که افرادی که به منابع

1. Men

2. Javadian et al

مالی و درآمد کافی دسترسی دارند، می‌توانند شغل داشته باشند و احساس استقلال مالی می‌کنند و این می‌تواند دیگر ابعاد اجتماعی، روانی و آنها را به‌طور مثبت پوشش دهد.

نتایج به‌دست آمده برای عامل آموزشی با نتایج مطالعات بهات (۲۰۱۵) و انگیدا (۲۰۲۱) همخوانی دارد. براین اساس، آموزش زنان با افزایش مهارت‌های شغلی خانگی و دیگر مشاغلی که می‌توانند انجام دهند، از مهم‌ترین راهکارهایی است که بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار تأثیر دارد. زیرا آموزش از طریق افزایش اعتمادبه‌نفس زنان، کارآمد کردن آنها، دادن قدرت تصمیم‌گیری و افزایش نقش آنان به‌عنوان نیروهای مفید در جامعه به افزایش توانمندسازی شغلی آنان منجر می‌شود.

در پایان، با توجه به اثرگذاری مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی، خلاقیت و حل مسئله، مهارت‌های فنی و کار عملی و همچنین عامل آموزشی بر توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانوار پیشنهاد می‌شود سازمان‌هایی مانند سازمان بهزیستی مراکز را دایر نمایند و آموزش‌های لازم را ارائه دهند تا زنان باهم کار کنند و آنهایی که فاقد حرفه و شغلی هستند از افراد دارای مهارت و خلاقیت، برخی مهارت‌ها را یاد بگیرند و بتوانند شاغل شوند. همچنین، با توجه به اثرگذاری اطلاعات و دانش تخصصی بر توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانوار پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مرتبط با شغل افراد برگزار شود تا بهره‌وری آنها بیشتر گردد. با توجه به اثرگذاری عوامل روان‌شناختی، آموزشی و اجتماعی بر توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانوار پیشنهاد می‌شود مراکز مشاوره، آموزشی و اجتماعی در نهادهای حمایتی مانند سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) و ... تقویت یا در صورت عدم وجود، تأسیس شود و به زنان و اعضای خانواده از طریق مددکاران اجتماعی خدمات موردنیاز را ارائه دهد. با توجه به اثرگذاری عامل اقتصادی بر توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانوار پیشنهاد می‌شود سازمان بهزیستی، فعالیت حمایتی خود را تنها به مستمری ماهانه محدود ننماید و از طریق فراهم آوردن تسهیلات و منابع مالی برای ایجاد شغل به زمینه‌های مالی این افراد توجه نماید.



منابع

- اسلامی، نرگس،، حشمتی، رسول و اسماعیل‌پور، خلیل. (۱۳۹۹). اثربخشی روایت درمانی گروهی بر توانمندی ایگو زنان سرپرست خانوار. *پلیس زن*، ۱۴، ۱۷-۵.
- افشانی، سیدعلیرضا و فاتحی، الهام. (۱۳۹۵). توانمندی زنان سرپرست خانوار و عوامل اجتماعی فرهنگی مرتبط با آن: مطالعه زنان زیر پوشش کمیته امداد امام خمینی شهر تبریز. *زن و جامعه*، ۷(۲۷)، ۳۸-۱۹.
- جوادیان، سیدرضا، میرزایی فتح‌آباد، هادی و افراسیابی، حسین. (۱۳۹۸). مطالعه کیفی دلایل و زمینه‌های مشارکت‌نکردن زنان سرپرست خانوار در برنامه‌های توانمندسازی. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۸(۲)، ۸۶-۶۵.
- حاجی حسنی، مهرداد و اختیاری امیری، راضیه. (۱۴۰۰). توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان چهارمحال و بختیاری برای حضور در بازار کار. *پلیس زن*، ۳۴، ۵۰-۲۹.
- حاجیلو، حمید، ولیزاده، حبیب و مقیمی، زهرا. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های سازماندهی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در شهرستان چالدران. *مطالعات راهبردی زنان*، ۲۳(۸۹)، ۱۱۶-۹۵.
- حسینی، محمدرضا. (۱۳۹۹). تحلیل تماتیک توسعه اجتماعی زنان با تأکید بر توانمندسازی پایدار. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۳(۴۶)، ۱۹۸-۱۸۵.
- حیدری ساریان، وکیل،، باختر، سهیلا و طالعی‌حور، وحید. (۱۳۹۵). ارزیابی و تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی زنان روستایی مطالعه موردی: دهستان شیان، شهرستان اسلام آباد غرب. *زن و جامعه*، ۷(۴)، ۵۱-۲۷.
- خدری، کژال، یزدان پناه، مسعود، فروزانی، معصومه و برادران، مسعود. (۱۳۹۹). تبیین عوامل روان‌شناختی موثر بر توانمندی زنان روستایی (مورد مطالعه: شهرستان لیکک). *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۵۱(۲)، ۳۴۷-۳۲۱.
- رضایی، مهدی و محمودی، فاطمه. (۱۳۹۸). بازسازی معنایی کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار در کردستان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۱)، ۱۶۶-۱۴۳.

زمانی مقدم، مسعود و افشانی، علیرضا. (۱۴۰۰). توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در ایران: مروری نظام‌مند. *پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۲۱(۸۰)، ۸۱-۴۵.

کریمی، شیما، وثوقی، منصور، آقاجانی مرسا، حسین و حضرتی صومعه، زهرا. (۱۳۹۹). رابطه توانمندسازی زنان از طریق شبکه‌های اجتماعی مجازی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۲(۴۴)، ۸۱-۳۷.

گودرزی، مجید، سلطانی، زهرا و علی بخشی، افسانه. (۱۳۹۹). ارزیابی نقش شبکه‌های اجتماعی مجازی در توانمندسازی زنان (مطالعه موردی؛ شهر باغملک). *زن و جامعه*، ۱۱(۴۳)، ۲۲-۱۹۳.

صیده، طیبه، اشراقی سامانی، رویا و پورسعید، علیرضا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر توانمندی شغلی زنان روستایی. *راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی*، ۲(۴)، ۲۲-۱۱.

صیده، طیبه، اشراقی سامانی، رویا و پورسعید، علیرضا. (۱۳۹۶). تحلیل نقش توانمندی شغلی بر خوداتکایی زنان روستایی شهرستان ایلام. *پژوهش‌های روستایی*، ۸(۳)، ۵۷۰-۵۵۷.

معظمی گودرزی، صدیقه و عطرکار روشن، شیما. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی زنان (با تأکید بر آموزش و اشتغال) در گروه کشورهای عضو D8. *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۹(۲)، ۱۹۶-۱۷۴.

مهرآرا، اسداله، شفیع‌پور، سیده فاطمه، دیانتی، ربابه و زارع زیدی، علیرضا. (۱۳۹۶). سقف شیشه‌ای، از چالش‌ها و راهکارها تا توانمندسازی زنان. *شبک*، ۳(۲۹)، ۶۹-۵۷.

Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S. & Zeffane, R. (2019). Empowerment, knowledge sharing and innovative behaviours: Exploring gender differences. *International Journal of Innovation Management*, 23(1), 1950006.

Afshani, S. A. R. & Fatehi, E. L. H. A. M. (2017). An investigation of socio-cultural factors influencing women householder abilities in the city of Tabriz. *Quarterly Journal of Women and Society*, 7(27), 19-38. (In Persian)



- Ahmed, N. & Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 451-460.
- Akter, A. & Ahmad, N. (2020). Empowering rural women's involvement in income generating activities through BRAC microfinance institution in sylhet district, Bangladesh. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 146-161.
- Baig, I. A., Batool, Z., Ali, A., Baig, S. A., Hashim, M. & Zia-ur-Rehman, M. (2018). Impact of women empowerment on rural development in Southern Punjab, Pakistan. *Quality & Quantity*, 52(4), 1861-1872.
- Bhat, R. A. (2015). Role of education in the empowerment of women in India. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 188-191.
- Bushra, A. & Wajiha, N. (2015). Assessing the socio-economic determinants of women empowerment in Pakistan. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 3-8.
- Choudhry, A. N., Abdul Mutalib, R. & Ismail, N. S. A. (2019). Socio-cultural factors affecting women economic empowerment in Pakistan: A situation analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(5), 90-102.
- Dewi, G. (2021). Women's empowerment for socioeconomic sustainable development in Singapore. *Paper Presented at the IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 19, 32-41.
- Engida, Y. M. (2021). The three dimensional role of education for women empowerment. *Journal of Social Sciences*, 17(1), 32-38.
- Eslami, N., Heshmati, R. & Smaeilpour, K. (2020). Effectiveness of group narrative therapy on ego strength of female-headed households. *Policewomen Studies Journal*, 14(32), 5-17. (In Persian)
- Ghoochani, O. M., Ghanian, M., Khosravipour, B. & Crotts, J. C. (2020). Sustainable tourism development performance in the wetland areas: A proposed composite index. *Tourism Review*, 10, 26-39.
- Goodarzi, M., Soltani, Z. & Ali Bakhshi, A. (2020). Evaluating the role of virtual social networks in women's empowerment (case study: Baghmalek city). *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(43), 193-222. (In Persian)
- Haji Hasani, M. & Ekhtiari Amiri, R. (2021). Empowering women heads of households in chaharmahal and bakhtiari province for participate in labor market. *A Journal of Police University and Women Police Training Center*, 15(2), 23-39. (In Persian)
- Hajilo, V., Valizadeh, H. & Moghimi, Z. (2020). Identifying the components of organizing and empowering women heads of households in chaldoran. *Women's Strategic Studies*, 23(89), 95-116. (In Persian)

- Heidari Sareban, V., Bahtar, S. & Taleihur, V. A. H. I. D. (2017). Studying the effects of social capital components on the empowerment of rural women in Sheyan village of Eslamabad-e Gharb city. *Quarterly Journal of Women and Society*, 7(28), 27-50. (In Persian)
- Hosseini, M. (2021). Thematic analysis of women's social development with emphasis on sustainable empowerment. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 13(46), 185-198. (In Persian)
- Javadian, S. R., Mirzaie Fathabad, H. & Afrasiabi, H. (2019). A qualitative study of the causes and context of non-participation in empowerment plans among women-headed households. *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 8(2), 65-86. (In Persian)
- Kabeer, N. (2003). Gender equality, poverty eradication and the millennium development goals: Promoting women's capabilities and participation. *Women in Development Discussion Paper Series*, 13, 1-26.
- Karimi, S., Vosoughi, M., Aghajani Mersa, M. & Hazrati Someeh, Z. (2020). The relationship between women's empowerment through virtual social networks case study: Staff of Islamic Azad University, Science and Research Branch. *Social Well-Being Journal*, 12(44), 37-81. (In Persian)
- Khedri, K., Yazdanpanah, M., Forouzani, M. & Baradaran, M. (2020). Explaining the psychological factors affecting the empowerment of rural women (the case of likak county). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 51(2), 327-341. (In Persian)
- Kpoor, A. (2019). Assets and livelihoods of male-and female-headed households in Ghana. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2974-2996.
- Lechman, E. & Paradowski, P. (2021). Digital technologies and women's empowerment: casting the bridges. In *Technology and Women's Empowerment*: Taylor & Francis, 15, 32-46.
- Men, L. R. (2011). How employee empowerment influences organization-employee relationship in China. *Public Relations Review*, 37(4), 435-437.
- Moazemi Goudarzi, S. & Atrkar Roshan, S. (2020). The investigation of the impact of information and communication technology on women's empowerment (with emphasis on education and employment) in the D8 member countries. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 9(2), 127-149. (In Persian)
- Muduli, A. & Pandya, G. (2018). Psychological empowerment and workforce agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276-285.



- Rafii, F., Seyedfatemi, N. & Rezaei, M. (2013). Factors involved in Iranian women heads of household's health promotion activities: A grounded theory study. *The Ppen Nursing Journal*, 7, 133.
- Rezaei, M. & Mahmoodi, F. (2019). Meaning reconstruction of women headed of household's quality of life: A qualitative study. *Journal of Applied Sociology*, 30(1), 143-166. (In Persian)
- Rocca, C. H., Rathod, S., Falle, T., Pande, R. P. & Krishnan, S. (2009). Challenging assumptions about women's empowerment: Social and economic resources and domestic violence among young married women in urban South India. *International Journal of Epidemiology*, 38(2), 577-585.
- Sahoo, C. K., Behera, N. & Tripathy, S. K. (2010). Employee empowerment and individual commitment: An analysis from integrative review of research. *Employment Relations Record*, 10(1), 40-56.
- Savari, M., Sheykhi, H. & Amghani, M. S. (2020). The role of educational channels in the motivating of rural women to improve household food security. *One Health*, 10, 100150.
- Seyedeh, T., Eshraqhi Samani, R. & Poursaied, A. (2015). Factors in fluencing the occupational capability of rural women (case study: Ilam county). *Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture*, 2(4), 11-21. (In Persian)
- Seyedeh, T., Eshraqhi Samani, R. & Poursaied, A. (2017). The role of occupational on women rural in Ilam county. *Journal of Rural Research*, 8 (3), 545-557. (In Persian)
- Sharma, E. (2020). Women and politics: A case study of political empowerment of Indian women. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 15, 23-39.
- Sharma, K. (2019). Hunger in Jharkhand: Dimensions of poverty and food security in palamu district. *South Asia Research*, 39(1), 43-60.
- Sun, L.-Y., Zhang, Z., Qi, J. & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 55-65.
- Taresa, A. & Gadisa, A. (2021). Magnitude and factors affecting women's economic empowerment for participation in decision making among married women at reproductive age in Assosa, Western Ethiopia. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*, 9(2), 2763-2770.
- Yoosefi Lebni, J., Mohammadi Ghareghani, M. A., Soofizad, G. & Irandoost, S. F. (2020). Challenges and opportunities confronting female-headed households in Iran: A qualitative study. *BMC Women's Health*, 20(1), 1-11.

Zanimoghdam, M. (2021). Empowerment of female heads of households in Iran: A systematic review. *Social Welfare Quarterly*, 21(80), 45-80. (In Persian)

Zhang, X. & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.



© 2022 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

kayvanshoja@yahoo.com

کیوان شجاع چاغروند

دانشجوی دکتری گروه اقتصاد، ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

a.poursaeed@gmail.com

علیرضا پورسعید

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران.

kayvanshoja@yahoo.com

مریم امیدی نجف آبادی

دانشیار گروه اقتصاد، ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.