

## نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی

### در توانمندسازی زنان تهران

آرین قلی‌پور\*، اشرف رحیمیان\*\*، اعظم میرزمانی\*\*\*

**چکیده:** توانمندسازی به معنای تفویض و یا اعطای قدرت به کسی است. در دهه‌های اخیر توانمندسازی به عنوان مکانیزمی برای افزایش کیفیت زندگی کاری و شخصی زنان مطرح شده است. تحصیلات و اشتغال از ابزارهای مؤثر تحقق توانمندسازی زنان است اما نمی‌توان نقش فرهنگ را در این زمینه نادیده انگاشت. هنجارهای اجتماعی می‌توانند به طور مستقیم و یا غیر مستقیم، میزان توانمندسازی زنان را محدود نمایند. در این مقاله نقش تحصیلات و اشتغال در توانمندسازی روانشناختی زنان در شهر تهران مورد کنکاش قرار گرفت. تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی-توصیفی است. در این تحقیق تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل و توانمندسازی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و به وسیله پرسشنامه، از حدود ۶۰۰ نفر از زنان شهر تهران به عمل آمد. جهت آزمون روایی سؤالات از اعتبار محتوا و اعتبار عاملی و برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات کارشناسان خبره استفاده شد. همچنین برای آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و روش معادلات ساختاری استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس توانمندی، ۰/۸۹۴۵ است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که تحصیلات و اشتغال سازمانی موجب توانمندی روانشناختی زنان در شهر تهران می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** زنان، توانمندسازی روانشناختی، تحصیلات، اشتغال، فرهنگ.

agholipor@ut.ac.ir  
rahimiyan2001@yahoo.com  
azmir990@yahoo.com

\* استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران  
\*\* دانشجوی دوره دکتری مدیریت، دانشگاه تهران  
\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت شهری، دانشگاه تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۰۴/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۷/۰۹/۲۳

## مقدمه و طرح مسئله

قدرت در علوم اجتماعی از سابقه‌ای طولانی برخوردار است و مشتقات آن همچون توانمندسازی یکی از موضوعات روز محققان علوم اجتماعی و مدیریتی است. از اولین سال‌های قرن بیستم، نهضت طرفداران حقوق زنان پایه تئوریک خود را ایجاد کرد و در دهه‌های اخیر توانمندسازی زنان به‌عنوان مکانیزمی برای افزایش کیفیت زندگی کاری و شخصی زنان مطرح شد. پیش شرط اساسی حذف فقر جهانی و حمایت از حقوق بشر، توانمندسازی است. این مفهوم با آزادی، قدرت و خودتعیینی<sup>۱</sup> که برای زنان در سراسر جهان مورد نیاز است، همراه است. توانمندسازی، به زنان حقوقی را اعطا می‌کند که به آنان قدرت استقلال از مردان را می‌بخشد.

محوریت تحصیلات و اشتغال در توانمندسازی زنان در جوامع غربی موجب شده تئورسین‌ها احتمال وجود ارتباط مشابه در جوامع غیر غربی را نیز مطرح نمایند. گرچه تحصیلات و اشتغال می‌تواند زنان را توانمند کند، اما نمی‌توان نقش فرهنگ را در این زمینه نادیده انگاشت. به‌عنوان مثال هنجارهای قدرتمند پدرسالارانه می‌تواند برنامه‌های توانمندسازی زنان را خنثی کند. بر اساس مطالعات، دسترسی بیشتر زنان به تحصیلات و اشتغال درآمدزا در طی دهه‌های گذشته، ارتباطات قدرت را در درون خانواده‌ها در برخی از فرهنگ‌ها به میزان قابل توجهی تغییر نداده است؛ در این موارد زنان تحصیل کرده و شاغل به اندازه زنان بدون شغل و تحصیلات، محروم می‌شوند.

هنجارهای اجتماعی می‌توانند به‌طور مستقیم و یا غیر مستقیم، میزان توانمندسازی زنان را محدود نمایند. هنجارهای اجتماعی ممکن است مستقیماً میل به توانمندی را تحت تأثیر قرار دهند و یا به‌طور غیر مستقیم دسترسی زنان به درآمد و تحصیلات را متأثر سازند. گاه این هنجارها اجازه کسب ثروت بدون حق کنترل بر آن و یا بدون کسب مقام در خانواده یا اجتماع، را به زنان اعطا می‌کنند که در این حالت ذینفعان نهائی توانمندسازی زنان، مردان هستند. در برخی موارد حتی اگر زنان بتوانند درآمدشان را در درون خانواده کنترل کنند، ممکن است نتیجه برای آنها یا خانواده‌شان، کاملاً مثبت نباشد؛ در این موارد زنان از کسب موقعیت مالی بهتر، خشنودند و همچنین از امکان نگهداری و ذخیره آن برخوردار هستند اما کسب ثروت آنها

---

1. Self-Determination

به معنی ثروت بیشتر برای کل خانواده نیست، چرا که همسران و پدران به محض اطلاع از موقعیت مالی آنان، ثروت خود را از آنها دریغ می‌نمایند. همچنین ممکن است این امر منجر به مشکلات زناشویی شود چرا که کسب ثروت ممکن است تهدیدی برای توازن قدرت در خانواده به‌نظر آید.

اگر نهادهای اجتماعی زمینه لازم را برای حضور زنان در دانشگاه‌ها و محیط‌های کاری تسهیل نکرده باشند، آموزش و درآمد چندان به توانمندسازی زنان منجر نخواهد شد و زنان توانمندتر وضعیت مساعدی نخواهند داشت. حتی مطالعاتی نیز نشان داده‌اند که در برخی از کشورها زنان تحصیل کرده و شاغل نسبت به زنان بی‌سواد و بیکار (خانه‌دار) وضعیت بدتری دارند (میسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)؛ یعنی انتظارات و تجویزات فرهنگی در این زمینه بسیار تعیین‌کننده است. این احتمال وجود دارد که زنان ایرانی تحصیل کرده و شاغل نیز آزادی و توانمندی لازم را با وجود نهادهای فعلی کسب نکنند (شفیق<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱).

### تحصیلات و اشتغال زنان در فرهنگ ایرانیان

در طی قرن‌های متوالی، که مرد به شکار اشتغال داشت، زن در اطراف خیمه، کشاورزی را توسعه می‌داد و هنرهای خانگی ایجاد می‌کرد که هر یک روزی پایه صنایع بسیار مهمی شده است. ولی هنگامی که صنعت و کشاورزی پیش‌رفت؛ جنس قوی‌تر به تدریج استیلای خود را بر آن وسعت داد. کشاورزی که در نظر شکارورزان عصر قدیم عمل پیش پا افتاده‌ای به‌شمار می‌رفت در نهایت مرد را به‌طور کامل به طرف خود جلب کرد و سیادت اقتصادی را که برای زن از این عمل حاصل شده بود، از چنگ وی بیرون آورد. افزایش دارایی قابل انتقال انسان، بیشتر به فرمانبرداری زن کمک می‌کرد چرا که در این هنگام مرد از او می‌خواست که کاملاً وفادار باشد تا کودکانی که به دنیا می‌آیند و میراث می‌برند فرزندان حقیقی خود مرد باشند. چون حق پدری مرد در خانواده شناخته شد، انتقال ارث که تا آن موقع از طریق زن صورت می‌گرفت، به اختیار مرد درآمد. حق مادری در برابر حق پدری سر تسلیم فرود آورد و خانواده پدرشاهی به جای خانواده مادرشاهی در اجتماع به منزله واحد اقتصادی، قانونی و سیاسی شناخته شد. خدایان نیز که تا آن زمان غالباً به صورت زنان بودند به شکل مردان ریش‌داری درآمدند که در واقع مظهر پدران و شیوخ قبیله بودند. در اطراف این خدایان

---

1 . Mason

2 . Chafiq

«حرمسرای» مانند آنچه مردان در دوره عزلت خود به‌عنوان خیالبافی خلق کرده بودند، ایجاد گردید(دورانت، ۱۳۸۰: ۶۰-۲۰).

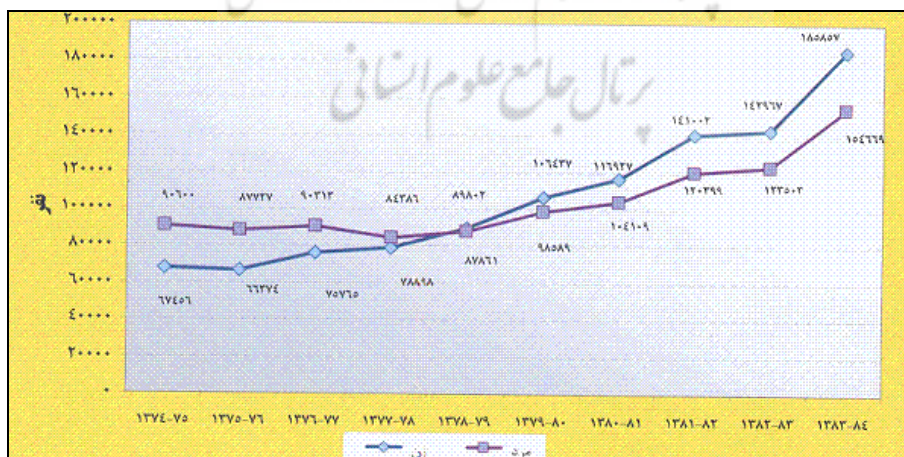
به نظر دورانت در ایران زمان زرتشت، زنان همان‌گونه که عادت پیشینیان بود، از جایگاه رفیعی برخوردار بودند. آنان با کمال آزادی در میان مردم آمد و شد می‌کردند، صاحب ملک و زمین می‌شدند و در آن تصرفات مالکانه می‌نمودند. پس از داریوش (پادشاه مادها) مقام زن، مخصوصاً در میان طبقه ثروتمند، تنزل پیدا کرد(دورانت، ۱۳۸۰: ۴۳۴-۴۳۳). در پی انقراض سلسله ساسانیان توسط مسلمانان، فرهنگ ایرانی با فرهنگ اسلامی قرین گشت. در آیین اسلام زن و مرد از نظر تشریفات قضائی و استقلال مالی برابر هستند و زن حق اشتغال به هر کار مجازی را دارد. او می‌تواند مال و منفعت خود را نگاه دارد و به هر صورت که مایل است در آن تصرف نماید(دورانت، ۱۳۸۰: ۲۳۱). زنان ایرانی از زمان ورود اسلام تا عصر صفویه، همیشه حق تصاحب اموال و حق مالکیت بر منقول و غیر منقول را داشته‌اند. در این دوره ابنیه و اماکن بی‌شماری در سرتاسر ایران توسط زنان ساخته شده است(حجازی، ۱۳۷۶: ۲۳۲-۲۳۰). زنان علاوه بر انجام امور خانه‌داری، به‌طور کاملاً مرسوم به انجام کارهای تولیدی چون قالیبافی و خیاطی اشتغال داشته‌اند؛ اموری که اگرچه در جهت رفع نیازهای خانوادگی بوده است ولی جنبه اشتغال و تولید درآمد نیز داشته است(حجازی، ۱۳۷۶: ۲۴۴-۲۴۳). زنان ایران در طی این دوره، علاقه‌مند به شرکت در مجالس و عطا، سخنرانی و پیگیری امور اجتماعی بوده‌اند و خبری از گردهمایی و انجمنی نیست که در آن به حضور زنان اشاره نشده باشد. براساس مدارک موجود در این دوره، زنان، باسواد و اهل علم بوده‌اند؛ مردان بزرگ در خانه خود به تعلیم زنان و افراد حرم خود می‌پرداختند. این زنان نه تنها برای استماع سخنرانی‌ها در مجالس شرکت می‌کرده‌اند بلکه منازل‌شان نیز محل برگزاری اجتماعات بوده است. برخی از زنان در اصول کتابت، تجوید، فقه، اصول، ادبیات، ستاره‌شناسی و نجوم به تألیف کتاب و تدریس پرداخته و صاحب‌نام شده‌اند(حجازی، ۱۳۷۶: ۱۸۰-۱۷۵). وقتی وضعیت زنان ایران را در عصر مغول مطالعه می‌کنیم، در می‌یابیم که آنها گردانندگان اصلی چرخ‌های اقتصادی و اجتماعی هستند و مردان در این زندگی، نقش درجه دوم را ایفا می‌کنند (بیانی، ۱۳۵۲: ۱۱۱-۷۹).

زنان در دوره صفویه ادبیات، تاریخ و ریاضیات می‌آموختند و به شعر و شاعری علاقه‌مند بودند. آنان در عرصه سازندگی نیز فعالیت می‌کرده‌اند(غفاری‌فرد، ۱۳۸۴: ۵۳-۵۲). به نظر می‌رسد که در ایران زمان افشاریه

نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران ۱۱۷

و زندگی، زنان مالک اشیایی بوده‌اند و در دوره غیبت خان‌های ایلات بسیاری از کارهای قبیله و خانواده را بر عهده داشته‌اند (حجازی، ۱۳۸۵: ۲۳۵). در عصر قاجار شایع‌ترین راه‌های آموزش دختران، استفاده از معلمان سرخانه و مکتب‌خانه بود. در مکتب‌خانه دختران تا سن ۷ سالگی در کنار پسران به آموختن می‌پرداختند اما بعد از آن، اگر اقبال ادامه تحصیل می‌یافتند، زیر نظر زنان باسواد آموزش می‌دیده‌اند. در این دوره اولین مدارس دخترانه در ایران، از سوی میسیون‌های مذهبی تأسیس شد (سازمان میراث فرهنگی، ۱۳۸۱: ۹). در دوران قاجار زنان در فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی مشارکت داشته‌اند؛ فعالیت‌هایی که در دوران مشروطه شکل جدیدی به خود گرفت و زنان از راه‌های گوناگون به حمایت از مشروطه پرداختند (سازمان میراث فرهنگی، ۱۳۸۱: ۵۹). در دوره پهلوی طبق آمار اولین سرشماری کشور، درصد زنان باسواد در سال ۱۳۳۵، ۸ درصد و در سال ۱۳۵۲، ۲۶/۲ درصد بوده است (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۵۲: ۲۰). همچنین درصد زنان بالاتر از ده سال که از نظر اقتصادی فعال بوده‌اند در سال ۱۳۳۵، ۹/۲ و در سال ۱۳۵۰ حدود ۱۲ درصد بوده است (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۵۲: ۵۲).

بعد از انقلاب اسلامی ایران زنان فرصت‌های زیادی برای حضور در دانشگاه بدست آوردند. به‌عنوان نمونه در سال ۱۳۸۴، تعداد زنانی که در دانشگاه‌های معتبر دولتی پذیرفته شده‌اند، بیشتر از مردان بوده است (نمودار ۱).



نمودار (۱): پذیرفته‌شدگان دانشگاه‌های دولتی به تفکیک جنسیت (خبرنامه آموزش عالی ۱۳۸۶/۴/۲۰)

در اوایل دوران انقلاب اسلامی، بر اهمیت جایگاه خانه برای زنان و نقش زنان و خانواده در ایجاد یک جامعه ایده‌آل اسلامی تأکید بسیار شد و فعالیت‌های زنان در محدوده خانه مورد تشویق قرار گرفت. سپس ظهور بانک‌ها و شرکت‌های بیمه و صنایع، باعث گسترش اشتغال شد و بدین ترتیب تعداد کارمندان دولتی زن افزایش پیدا کرد. در نتیجه بازسازی بعد از جنگ، سطح اشتغال افزایش یافت ولی تلفیق تورم و عدم توانایی و تمایل مردان به انجام کارهای خاص زنان، ضرورت ادامه شرکت زنان را در بازار کار موجب شد (رستمی، ۱۳۷۹: ۱۳).

در مجموع براساس تحقیقات صورت گرفته بین سال‌های ۱۳۵۳ تا ۱۳۸۲، می‌توان نتیجه گرفت که عمومیت یافتن ارزش‌های تقویت‌کننده جایگاه زنان در جامعه ایرانی، نظیر نقش‌دهی به زنان در تصمیم‌گیری خانواده، حاکی از تحول تازه‌ای است که می‌توان آن را زنده‌شدن زندگی روزمره در جامعه ایرانی نامید؛ حضور بیشتر زنان در فضاهای عمومی و تحولات ارزشی همراه با آن، به تدریج موجب شکل‌گیری ارزش‌های زنانه در جامعه می‌شود (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۸۳: ۷۶).

### مبانی نظری

#### توانمندسازی روانشناختی زنان

آیا تحصیلات و اشتغال، زنان را توانمند می‌کند؟ و اگر چنین است، تحت چه شرایطی؟ مطالعات تئوریک و عملی زیادی بر تحصیل و اشتغال، به‌عنوان وسیله‌ای مهم برای تحقق کنترل زنان بر زندگی‌شان، تأکید می‌کنند. داشتن دانش، قدرت است و نداشتن آن فقر و تهیدستی است؛ لذا دانش عامل اصلی رهایی زنان از قید فقر است. بر اساس بسیاری از تحقیقات، تحصیلات و ایجاد ظرفیت از وجوه کلیدی فرایند توانمندسازی می‌باشند. زنانی که تحصیل کرده هستند و خارج از منزل اشتغال دارند، در تصمیم‌گیری‌ها، نقش بیشتری ایفا می‌کنند. تحصیلات رسمی به منظور ایجاد مهارت‌ها و توانایی‌هایی که افراد برای احساس شایستگی نیاز دارند، به عبارت دیگر برای ارتقاء توانمندی روانشناختی، حیاتی است (اسپریتزر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). احتمال اینکه زنان تحصیل کرده، حمایت مورد نیاز برای اعمال مؤثر قدرت و خود کنترلی داشته باشند، بیشتر است. تحصیلات

<sup>۱</sup>. Spreitzer

نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران ۱۱۹

می‌تواند از احساس فقر روانی پیشگیری کند، مشروط بر اینکه زنان آن را ضامن تأمین حمایت مورد نیاز برای زندگی مدرن، بپندارند. قدرت مذاکره زنان در خانواده با کسب درآمد افزایش می‌یابد. از طرف دیگر بر اساس ادبیات جنسیتی، احتمال توانمند شدن زنانی که اختیار درآمدها را دارند، بیشتر است. تحصیلات و اشتغال و درآمد زایی، استقلال اقتصادی زنان را افزایش می‌دهند؛ لذا یکی از ابزارهای مؤثر تحقق توانمندسازی زنان هستند.

از جمله اقداماتی که می‌تواند منجر به توانمندی شود، آموزش به زنان در مورد عزت‌نفس، فواید توانمندسازی، آگاهی جنسیتی، کسب شایستگی و اطمینان، بکار بستن دانش و مهارت مناسب است. در جامعه امروز آگاهی جنسیتی، منجر به فعالیت‌هایی می‌شود که به زنان قدرت بیشتری می‌دهد. تحصیلات بالا و آگاهی کامل از حقوق به‌عنوان وسیله توانمندسازی، از جانب زنان و حتی مردان پذیرفته شده است. توانمندسازی به معنای تفویض و یا اعطای قدرت به کسی است (کانگر و کانونگو<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸: ۴۷۴) و به «فرآیند تأثیرگذاری بر رویدادها و نتایجی که برای یک فرد یا یک گروه اهمیت دارد» اشاره دارد (فاکت و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴: ۴۷۱). قدرت<sup>۳</sup> به معنی «ظرفیت ایجاد آثار مطلوب می‌باشد» (راشل<sup>۴</sup>، ۱۹۶۲). در اثر توانمندسازی، فرد به افزایش میزان اثربخشی خود اعتقاد پیدا می‌کند. توانمندسازی یک حالت شخصیتی نیست بلکه یک فرآیند پویاست که عقاید فرد درباره ارتباط شخص - محیط را منعکس می‌کند (میشرا<sup>۵</sup> و اسپریزر، ۱۹۹۸: ۵۷۹). پس مزایای واقعی توانمندسازی احساس نخواهد شد مگر اینکه ابتدا زنان خودشان را توانمند ادراک نمایند (سیگال و گاردنر<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹: ۷۰۵). توانمندسازی زنان به معنای کسب قدرت تفکر و اقدام آزادانه، توسعه احساس خود ارزشمندی، اعتقاد به توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در خود، حق کنترل زندگی خود، حق انتخاب، قدرت چانه‌زنی، بالفعل نمودن همه پتانسیل‌های زنان و برابری در جامعه است. به‌طور کلی توانمندسازی زنان کنترل آنها بر زندگی خودشان در هر فرآیند و فعالیت است.

---

1. Conger and Kanungo  
2. Fawcett et. al.  
3. Power  
4. Russell  
5. Mishra  
6. Siegall and Gardner

ادبیات توانمندسازی را می‌توان به چهار گروه تقسیم نمود. ادبیات توانمندسازی فرد-محور<sup>۱</sup> که شامل احساس شخصی، قدرت شخصی، خود تعینی و سایر متغیرهای شناختی است (بایرد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴؛ فول فرد و انز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). مطالعات نتیجه-مدار<sup>۴</sup> که موارد موفق توانمندسازی را بررسی می‌کند (برمن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵؛ بریج<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵). ادبیات عمل-محور<sup>۷</sup> که چگونگی قابلیت تحقق توانمندسازی را از طریق کاهش سطوح سازمانی، درگیر کردن، ایجاد تعهد، تیم‌سازی و مداخله توضیح می‌دهد (باگ<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵؛ لشلی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۵؛ نیکسون<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴؛ ازبرن<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۴). تحقیقات ویژگی-محور<sup>۱۲</sup> که با کشف پیش‌شرط‌های کنترل و قدرت، اعتماد و ظرفیت، پاسخگویی، صداقت و ریسک‌پذیری مشخص می‌شود (انفوسو<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۴؛ فوستر-فیشرمن و کی<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۵). در این مقاله برگروه اول تأکید می‌شود: توانمندسازی روانشناختی.

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریزر (۱۹۹۵ و ۱۹۹۶) توانمندسازی را شامل برخی حالت‌های روانی مورد نیاز برای موفقیت آن، در نظر می‌گیرند. این حالت‌های مستقل ولی مرتبط عبارتند از: تأثیر/خود تعینی، معنی‌داری، رشد حرفه‌ای، استقلال/تصمیم‌گیری، شایستگی/خودباوری، و اعتماد.

**۱. تأثیر/خود تعینی:** به ادراک افراد از درجه تأثیرشان بر محیط کار و خانواده اشاره دارد. افراد باید اعتقاد داشته باشند که رفتار آنان بر آنچه پیرامون‌شان اتفاق می‌افتد تأثیر خواهد داشت. به عبارت دیگر افراد باید از فرصت اعمال اثر برخوردار باشند تا اینکه بتوانند تأثیری بر نتایج کار داشته باشند (اسپریزر، ۱۹۹۵). همچنین واژه تأثیر برای زنان به معنی آن است که نه تنها صدای آنها شنیده شود

- 
1. Individual-Oriented
  2. Baird
  3. Fulford and Enz
  4. Result-Oriented
  5. Berman
  6. Burbidge
  7. Operation-Oriented
  8. Bogg
  9. Lashley
  10. Nixon
  11. Osborne
  12. Trait-Oriented
  13. Anfuso
  14. Foster-Fishman and Key



نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران ۱۲۱

بلکه قدرت واقعی برای کنترل و تأثیر بر فرایندها و نتایج کار به آنها داده شود. خود تعیینی به نیاز درونی هرکس برای کنترل محیط اشاره دارد (کانگر و کانونگو، ۱۹۸۸) و نیز به عنوان احساس درونی زنان برای انتخاب، شروع اقدامات و تنظیم آنها و یا انتخاب فرایندها و رفتارهای کاری تعریف می‌شود؛ و باید به‌عنوان فرصتی برای انتخاب مد نظر قرار گیرد.

**۲. معنی داری:** مدیران و کارکنان زن که می‌خواهند کار را انجام دهند، باید آن را ارزشمند احساس کنند. آنها بر اساس ایده‌آل‌های خود کار را ارزیابی کرده و احساس می‌کنند که کار با معنی و با مفهومی را انجام می‌دهند.

**۳. رشد حرفه‌ای:** بر رشد شخص در شغل و تخصصش، اشاره دارد. زنان توانمند به‌عنوان کارمند یا مدیر، در مسیر شغلی خود بیشتر احساس رشد حرفه‌ای می‌کنند.

**۴. استقلال/تصمیم‌گیری:** توانمندسازی با استقلال و عدم وابستگی ارتباط دارد. از زنان توانمند انتظار می‌رود که استقلال داشته باشند و مستقلاً تصمیم‌گیری کنند. نظر مدافعین توانمندسازی این است که زنان باید توانمند شوند تا تصمیمات بیشتری درباره زندگی خود اتخاذ کنند.

**۵. شایستگی و خود باوری:** به درجه تأثیر نقش شغلی یا تسلط شخصی اشاره دارد؛ زنان باید از احساس شایستگی برای درگیر شدن در رفتارهای مورد نیاز سازمان یا خانواده، برخوردار گردند. شایستگی و خودباوری به اعتمادسازی در زنان در مورد ظرفیت‌هایشان برای انتخاب اشاره دارد. استفاده مفید از انواع قدرت، وابسته به شایستگی است. شایستگی از آموزش رسمی یا تحصیلات حاصل می‌شود (فورستر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). یکی از جنبه‌های توانمندسازی، ایجاد خود باوری است که در نتیجه اعتقاد به توانایی یک نفر در دستیابی موفقیت‌آمیز به نتایج مورد انتظار حاصل می‌شود (بندورا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲).

**۶. اعتماد:** توانمندسازی با اعتماد مرتبط است. اعتماد محیطی برای توانمندسازی خلق می‌کند و در چنین محیطی افزایش می‌یابد. اعتماد نیازمند ویژگی‌های ارزشی از قبیل انسجام و بلوغ است. توانمندسازی نمی‌تواند مانند نرم‌افزار نصب شود، بلکه باید رشد داده شود. ما نمی‌توانیم زنان را توانمند

---

1 . Forrester

2 . Bandura

کنیم، اما می‌توانیم محیطی از اعتماد ایجاد کنیم که آنها بتوانند خودشان را توانمند کنند (ویلیس، ۱۹۹۹، ۷۳).

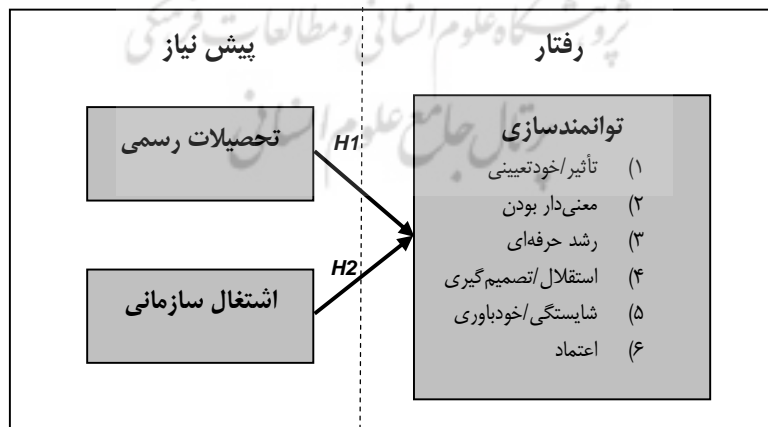
این مؤلفه‌ها می‌توانند به‌عنوان پیش‌نیازهای ضروری برای ایجاد انگیزه مشارکت زنان در رفتارهای توانمندسازی در زندگی کاری در نظر گرفته شوند. از آنجاکه سازمان‌ها در گسترش آگاهی زنان و افزایش اعتماد آنان نقش دارند، بسیاری از زنان، از آنها منتفع می‌شوند؛ زنان در سازمان‌ها از طریق حل مسئله، کسب تجربه و کار با یکدیگر از موقعیت پایین‌دستی خود در اجتماع آگاه و برای تغییر آن تواناتر خواهند شد (سچیونز، ۲۰۰۳: ۲۷). لازم است زنان از طریق کسب مهارت، دانش و اعتماد توانمند شوند تا مسیر توسعه‌ای را که متمایل به تعقیب‌اند، تعیین کنند و ساختارهای سازمانی را که آنها را از کار باز می‌دارند، به چالش بکشند.

با توجه به مباحث فوق‌الذکر، فرضیه‌های تحقیق به‌صورت زیر در نظر گرفته شده‌است:

- تحصیلات رسمی منجر به توانمندسازی روانشناختی زنان می‌شود.

- اشتغال سازمانی منجر به توانمندسازی روانشناختی زنان می‌شود.

براساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده شده است:



شکل (۱) مدل نظری تحقیق

1. Willis  
2. Scheyvens

نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران ۱۳۳

با توجه به مطالب عنوان شده انتظار می‌رود که تحصیلات و اشتغال موجب توانمندسازی زنان شود بدین معنی که آنها تأثیر زیادی بر خانواده و سازمان‌ها داشته باشند، در تصمیم‌گیری‌ها تعیین‌کننده باشند، احساس معنی‌داری در انجام وظایف به آنها دست دهد و تصور نکنند که کارهای کم ارزشی را انجام می‌دهند، موجب رشد حرفه‌ای شود، در تصمیم‌گیری‌ها از استقلال برخوردار گردند و شایستگی و خودباوری لازم را برای اتخاذ تصمیمات مهم کسب کنند و بتوانند در سایه کسب قدرت، اعتماد سازی کنند.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، یک تحقیق کاربردی، از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی از شاخه مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به‌صورت پیمایشی بوده که از مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج به‌دست آمده است.

**متغیرهای تحقیق:** تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل، توانمندسازی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

**جامعه و نمونه آماری:** نمونه آماری شامل زنان شهر تهران است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان حدود ۶۰۰ نفر برآورد شده است. از میان ۶۲۱ نفر، ۴/۳٪ (۲۷ نفر) زیر دیپلم، ۳۰/۶٪ (۱۹۰ نفر) دیپلم، ۰/۸٪ (۵ نفر) فوق‌دیپلم، ۵۳/۱٪ (۳۳۰ نفر) کارشناسی، ۰/۹٪ (۵۶ نفر) کارشناسی‌ارشد و ۲/۱٪ (۱۳ نفر) دکتری بوده‌اند. ۷۳/۱٪ (۴۵۴ نفر) سابقه مدیریتی نداشته‌اند و ۲۶/۹٪ (۱۶۷ نفر) سابقه مدیریتی داشته‌اند.

**ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن:** ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به کمک تحلیل عاملی اکتشافی و با نرم افزار SPSS نسخه ۱۳، مقیاسی برای متغیر توانمندسازی زنان طراحی شد. در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به‌عمل آمده تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسشنامه اولیه مرکب از ۳۴ سؤال بود که ۴ سؤال به علت بار عاملی کم حذف شد.

پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود.

از ۸۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۶۳۰ پرسشنامه عودت داده شده است. از ۶۳۰ پرسشنامه عودت داده شده، ۹ پرسشنامه ناقص بوده و کنار گذاشته شده‌اند و ۶۲۱ پرسشنامه در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. نرخ بازگشت پرسشنامه‌های کاملاً تکمیل شده ۷۸ درصد بوده است که نرخ رضایت‌بخشی است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس توانمندسازی زنان، ۰/۸۹۴۵ است که نشانگر قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می‌باشد. همچنین جهت آزمون روایی سوالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۱) مشخص شده است.

جدول (۱) مدل اندازه‌گیری توانمندسازی زنان

| شماره | سؤال  | ضریب استاندارد | t-value |
|-------|---|----------------|---------|
| ۱     | اطمینان دارم که اعضای خانواده با من کاملاً صادق هستند.                | ۰/۶۶           | ۱۳/۴۵   |
| ۲     | اطمینان دارم که اعضای خانواده اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند. | ۰/۴۷           | ۶/۳     |
| ۳     | اطمینان دارم که اعضای خانواده به قول‌هایی که می‌دهند عمل می‌کنند.     | ۰/۷۳           | ۱۴/۴۳   |
| ۴     | من می‌توانم برنامه زندگی خانواده‌ام را تعیین کنم.                     | ۰/۴۶           | ۹/۸۹    |
| ۵     | من در مسئولیت نظارت بر خانواده، نقش مهمی دارم.                        | ۰/۵۷           | ۹/۷۷    |
| ۶     | من در مورد وقایع جدید در خانواده تصمیم می‌گیرم.                       | ۰/۴۸           | ۹/۰۲    |
| ۷     | من قادرم مطابق میل خود عمل کنم.                                       | ۰/۸۵           | ۱۷/۶۸   |
| ۸     | من در مورد تعیین جهت‌گیری خانواده تصمیم می‌گیرم.                      | ۰/۳۷           | ۸/۸۳    |
| ۹     | من برای تصمیم‌گیری در مورد آنچه انجام می‌دهم، آزادم.                  | ۰/۷۵           | ۱۴/۸۴   |
| ۱۰    | من در تصمیمات مربوط به بودجه خانواده‌ام، مشارکت دارم.                 | ۰/۴۷           | ۵/۳۹    |
| ۱۱    | من در خانواده تصمیم‌گیرنده هستم.                                      | ۰/۶۱           | ۱۰/۱۰   |
| ۱۲    | علاوه بر همسرم، اعضای فامیل نیز از نظرات من بهره می‌برند.             | ۰/۴۴           | ۹/۶۷    |
| ۱۳    | نظرات من توسط اعضای خانواده‌ام مورد استفاده قرار می‌گیرد.             | ۰/۵۴           | ۹/۶۵    |
| ۱۴    | تأثیر من بر آنچه که در خانواده‌ام اتفاق می‌افتد، خیلی زیاد است.       | ۰/۷۲           | ۱۴/۷۳   |
| ۱۵    | من باور دارم که به اعضای خانواده‌ام کمک می‌کنم تا افراد مستقلی شوند.  | ۰/۳۹           | ۳/۳۴    |
| ۱۶    | من باور دارم که توانایی انجام دادن کارها را دارم.                     | ۰/۵۷           | ۹/۱۴    |
| ۱۷    | من باور دارم که بسیار تأثیرگذار و مؤثر هستم.                          | ۰/۴۷           | ۹/۵۵    |
| ۱۸    | من باور دارم که در حال توانمند کردن اعضای خانواده‌ام هستم.            | ۰/۵۴           | ۹/۶۵    |
| ۱۹    | من در زمینه کاری خود اطلاعات پایه‌ای قوی دارم.                        | ۰/۴۶           | ۸/۸۴    |
| ۲۰    | من باور دارم که کار کردن، فرصتی برای رشد خودم است.                    | ۰/۸۳           | ۱۷/۶۶   |
| ۲۱    | من احساس می‌کنم که فرصت تأثیرگذاری بر دیگران را دارم.                 | ۰/۷۳           | ۱۴/۸۹   |
| ۲۲    | من احساس می‌کنم که کار متمایزی انجام می‌دهم.                          | ۰/۳۹           | ۳/۰۳    |
| ۲۳    | من باور دارم که در آنچه انجام می‌دهم، خوب هستم.                       | ۰/۵۷           | ۹/۳۳    |
| ۲۴    | کاری که انجام می‌دهم، برای من بسیار مهم است.                          | ۰/۴۴           | ۹/۷۱    |
| ۲۵    | کاری که انجام می‌دهم، برای من معنی‌دار است.                           | ۰/۵۵           | ۹/۷۷    |
| ۲۶    | نسبت به توانایی خود برای انجام کار مطمئن هستم.                        | ۰/۴۹           | ۸/۸۴    |
| ۲۷    | به قابلیت‌هایم برای انجام دادن وظایف شغلیم، اطمینان دارم.             | ۰/۸۴           | ۱۷/۳۸   |
| ۲۸    | بر مهارت‌هایی که برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز می‌باشند، تسلط دارم. | ۰/۷۴           | ۱۴/۷۴   |
| ۲۹    | در تعیین چگونگی انجام دادن کارم، آزادی عمل زیادی دارم.                | ۰/۶۳           | ۱۴/۵۲   |
| ۳۰    | به‌طور کلی در انجام کارها احساس استقلال دارم.                         | ۰/۵۷           | ۱۱/۳۲   |

تمام مقادیر t در سطح  $p < 0.01$  معنی‌دار هستند.

سؤالات ۲۵، ۲۱، ۱۹، ۱۷، ۲، ۱، ۳۶، ۷، ۸، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۸ مربوط به متغیر اثرگذاری است و سؤالات ۲، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۵ مربوط به متغیر معنا و سؤالات ۲۹، ۲۷، ۲۶، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۵، ۹، ۳۰ مربوط به متغیر شایستگی و کفایت و سؤالات ۲۲، ۲۰، ۱۶، ۴، ۱۵، ۱ مربوط به متغیر انتخاب و خود تعیینی است. با نگاهی به نتایج خروجی لیزرل در جدول (۱)، ملاحظه می‌شود که مدل اندازه‌گیری توانمندسازی مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFA آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر  $t$  نیز معنی‌دار می‌باشند. مجموع این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی می‌باشد.

### یافته‌ها

به منظور آزمون فرضیات، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار LISREL 8.53 آزمون شد. به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. زمانی که این دو متغیر کمی باشند از همبستگی پیرسون و هنگامی که متغیرهای مزبور کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. در این تحقیق از آنجائی که متغیرها کیفی هستند، از همبستگی اسپیرمن بهره جستیم که نتایج آن در جدول (۲) منعکس شده است:

جدول (۲) ماتریس ضرایب- همبستگی

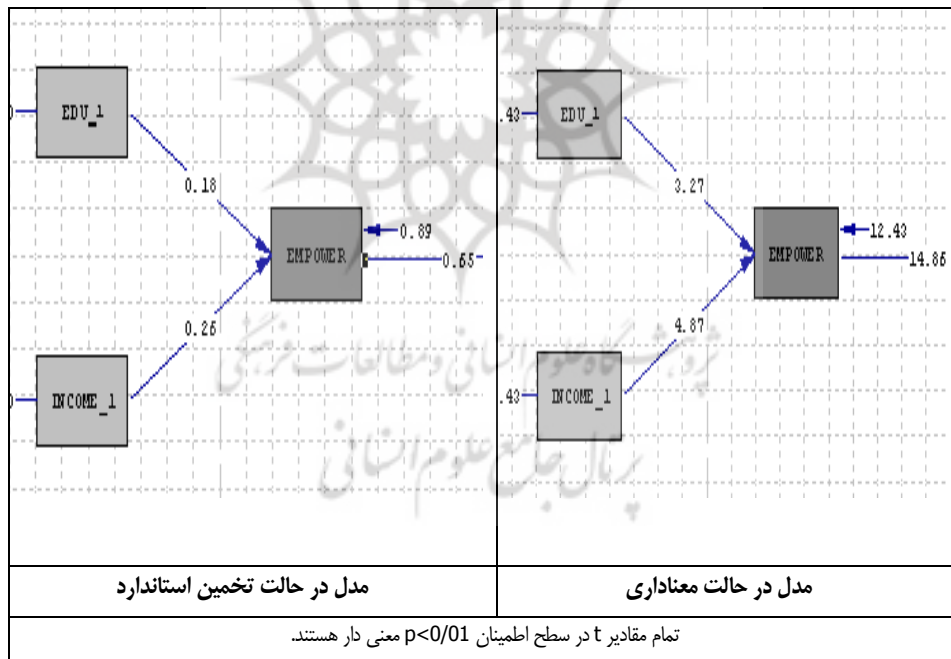
|             | درآمد   | تحصیلات | توانمندسازی |
|-------------|---------|---------|-------------|
| درآمد       | ۱       |         |             |
| تحصیلات     | **۰/۴۷۵ | ۱       |             |
| توانمندسازی | **۰/۵۷۶ | **۰/۴۳۲ | ۱           |

\*\* معنی‌دار در سطح  $p < 0.01$

ملاحظه می‌شود که رابطه درآمد و تحصیلات با توانمندسازی در زنان در شهر تهران معنی‌دار و مثبت است یعنی هر چقدر تحصیلات و میزان درآمد زنان بیشتر باشد، احساس توانمندی بیشتری دارند.

نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران ۱۳۷

به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. این کار علاوه بر اینکه قدم نهایی تحلیل عاملی تأییدی است که پیش‌تر، روی مقیاس‌های سنجش تحقیق انجام گرفت، از طریق شاخص‌های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهاد شده را نیز نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، اولاً با توجه به معنی‌دار بودن مقادیر  $t$ ، فرضیات تحقیق تأیید می‌شوند. بدین معنی که تحصیلات رسمی و درآمد تأثیر معناداری بر توانمندسازی زنان در شهر تهران دارند. ثانیاً اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای‌دو، مقدار RMSEA و نسبت کای‌دو به درجه آزادی کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI بالای ۹۰ درصد است.



#### نمودار (۲) مدل‌سازی معادلات ساختاری

$R^2$  مدل ۶۱ درصد است؛ یعنی مدل تحقیق ۶۱ درصد میزان توانمندسازی زنان در شهر تهران را تبیین می‌کند. ضریب استاندارد تحصیلات روی توانمندسازی ۰/۱۸ است و مقدار  $t$  آن ۳/۲۷ است که بالاتر از ۱/۹۶ بوده و معنی‌دار است همچنین ضریب استاندارد درآمد روی توانمندسازی ۲۶ درصد است. مقدار  $t$  ۴/۸۷ است که معنی‌دار می‌باشد.

## نتیجه‌گیری

در این تحقیق تلاش شد نقش تحصیلات و اشتغال در توانمندسازی زنان شهر تهران بررسی شود و مقایسه شود که آیا آنچه در کشورهای غربی به اثبات رسیده با توجه به فرهنگ و پیشینه ما مصداق دارد یا خیر. نتیجه کلی تحقیق حاکی از آن است که تحصیلات و اشتغال سازمانی در زنان شهر تهران موجب توانمندسازی روانشناختی می‌شود. یافته‌های ما در مورد زنان شهر تهران با پیشینه تاریخی زنان کشور ایران همخوانی دارد که هر زمانی که فرصت کسب دانش را داشته‌اند آن را در جهت ارتقاء سطح رفاه خانواده و جامعه به کار بسته‌اند و آثار زیادی از زنانی که زمینه‌های توانمندی آنها فراهم بوده‌است به جا مانده است. آنان این توانمندی را در راستای تمتع شخصی به کار نگرفته‌اند و از توانمندی آنها کل جامعه بهره برده‌است.

زندگی و کار در کلان شهرهایی مثل تهران بهره‌گیری از توان و استعداد زنان در گردش چرخ‌های پرشتاب توسعه را اجتناب‌ناپذیر نموده‌است؛ بی‌شک زنانی از چنین ظرفیت و قابلیت برخوردارند که توانمند باشند. داده تحقیق حاکی از آن است که درآمد و داشتن شغل اثر قابل توجهی بر توانمندسازی زنان شهر تهران دارد ( $p < 0.01$  ;  $t = 4.87, 0.26$ ). چنانچه ذکر شد مطالعات تئوریک و عملی در کشورهای غربی حاکی از آن است که اشتغال موجب توانمندسازی زنان می‌شود، نقش فرهنگ و هنجارهای اجتماعی در این میان بسیار تعیین‌کننده است و می‌تواند این تأثیر را خنثی نماید یعنی در یک فرهنگ پدرسالار تحصیلات و اشتغال ممکن است نه‌تنها موجب توانمندسازی زنان نشود بلکه موجبات محرومیت بیشتر آنان را فراهم نماید. با اینکه تصور عمومی بر این است که فرهنگ پدرسالار ایران مانع توانمندسازی زنان است ولی داده‌های ما نشان می‌دهد که اشتغال و توانمندسازی با وجود این فرهنگ، رابطه بسیار قوی در شهر تهران دارند و داشتن درآمد در این زمینه بسیار مؤثر است.

قابل انکار نیست که مذهب یکی از نیرومندترین مؤلفه‌های فرهنگی در میان ایرانیان می‌باشد؛ اکثریت قریب به اتفاق مردم ایران پایبند اصول مذهبی می‌باشند. اسلام هرگز امتیاز و ترجیح حقوقی برای مردان نسبت به زنان قائل نیست. اسلام با تساوی حقوق زن و مرد مخالف نیست اما با تشابه حقوق آنان مخالف است. در واقع استقلالی که زن در دارایی خود دارد و فقه شیعه از ابتدا آن را شناخته است در یونان، رم، ژرمن و تا چندی پیش هم در حقوق غالب کشورها وجود نداشته است. اسلام زن را از بندگی و بردگی مرد



نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران ۱۳۹

در خانه و مزارع و غیره رها کنید و با الزام مرد به تأمین بودجه اجتماع خانوادگی، هر نوع اجبار و الزامی را از دوش زن برای تأمین مخارج خود و خانواده برداشت.

در دنیای کنونی نیز بهره‌گیری مناسب از نیروی انسانی زنان اجتناب‌ناپذیر است بی‌شک زنانی ظرفیت و قابلیت مشارکت در جامعه را دارند که از توانمندی لازم برخوردار باشند. چنانچه ذکر شد تحصیلات رسمی جزء پیش‌نیازهای توانمندسازی زنان می‌باشند. داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که تحصیلات رسمی اثر معنی‌داری روی توانمندسازی زنان شهر تهران دارد ( $t=3.27, 0.18$  و  $p<0.01$ ). هرچند انتظار محققین این بود که ضریب تحصیلات از درآمد بالاتر باشد ولی به دلیل نرخ بالای بیکاری در کشور و انتظار پایین در یافتن شغل برای زنان موجب شده است که ضریب تحصیلات نسبت به اشتغال در مدل ما پایین باشد.

در زمینه تحصیلات رسمی زنان ایرانی با تلاش خود توانسته‌اند درصد بالایی از پذیرفته‌شدگان مراکز آموزش عالی را به خود اختصاص دهند، در بلند مدت جامعه می‌تواند از این پتانسیل عظیم ایجاد شده با درایت در جهت ساختن ایرانی آباد استفاده نماید و با توجه به نقش فرهنگ‌ساز زنان از این پدیده به‌عنوان فرصتی برای ایجاد نسلی داناتر و کشوری سرآمد بهره‌بردار نه آنکه آن را همچون تهدیدی تلقی نماید. البته باید مراقب بود که این جهش حضور زنان در دانشگاه‌ها با نهادهای دیگر تناسب یابد و زنان توانمند قربانی توسعه پرشتاب نشوند. تحصیلات بالاتر شانس دسترسی به شغل را افزایش می‌دهد، از طرف دیگر می‌توان گفت که اشتغال نیز در ایجاد انگیزه برای ادامه تحصیل و ارتقای شغل نقش مؤثری دارد، اما میزان دستیابی زنان ایرانی به اشتغال، متناسب با رشد تحصیلات رسمی آنان نبوده است و دستیابی زنان به مدارج بالاتر تحصیلی منجر به مشارکت بیشتر، اشتغال و طیف وسیع‌تری از مشاغل برای آن‌ها نشده است. ارزیابی‌های آماری مرکز آمار ایران نشان می‌دهد روند کل اشتغال کشور طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۱ نشان‌دهنده افزایش میزان اشتغال کل از ۸۶/۹ درصد به ۸۷/۵۵ درصد می‌باشد. اما این روند در مورد اشتغال زنان حاکی از کاهش میزان اشتغال زنان از ۸۵/۶ درصد در سال ۱۳۷۶ به ۸۰/۲۳ درصد در سال ۱۳۸۱ می‌باشد (گائینی، ۱۳۸۵: ۱۹۰). این مسئله زنگ خطری برای مسئولین و سیاستگذاران جامعه می‌باشد، با ادامه این روند و عدم برنامه‌ریزی اصولی برای زمینه‌سازی حضور مؤثر زنان در جامعه، بی‌انگیزگی و رکود در جامعه حاکم خواهد شد.

بسیاری از زنان و مردان در ایران از مزایایی که آنها و در مقیاس وسیع‌تر جامعه‌شان می‌تواند به واسطه اتخاذ نقش بزرگ‌تر زنان در تولید درآمد کسب کنند، آگاهند. آنها با این فرض که زنان به انجام کار سنتی و مطابق با نقش‌های جنسیتی فعلی‌شان ادامه خواهند داد، خواهان بهبود رسیدگی به اقدامات یا ابتکارات برای تحقق مشارکت وسیع‌تر زنان هستند. بنابراین سیاست‌گذاران باید به تدریج و از طریق فرآیند توانمندسازی، الگوهای فرهنگی و هنجارهای اجتماعی را تغییر دهند.

در پایان پیشنهاد می‌شود که پیامدهای توانمندسازی زنان در خانواده بررسی شود. اثرات داشتن درآمد بر قدرت چانه‌زنی آنها در خانواده و پیامدهای آن مورد مطالعه قرار گیرد و همچنین بررسی شود که زنانی که تحصیلات رسمی بالایی دارند ولی اشتغال رسمی ندارند و به‌صورت پروژه‌ای یا ساعتی کار می‌کنند، آیا از توانمندی روانشناختی بالایی برخوردارند یا اینکه تحصیلات بالا به تنهایی اثر منفی در این زمینه دارد.

## منابع

- بیانی (اسلامی ندوشن)، شیرین (۱۳۵۲) زن در ایران عصر مغول، دانشگاه تهران.
- رستمی، الهه (۱۳۷۹) جنسیت، اشتغال و اسلام‌گرایی، تهران: جامعه ایرانیان.
- دورانت، ویلیام جیمز (۱۳۸۰) تاریخ تمدن: مشرق زمین گاهواره تمدن، ترجمه: احمد آرام، ع. پاشایی، امیرحسین آریان پور انتشارات علمی فرهنگی.
- دورانت، ویلیام جیمز (۱۳۸۰) تاریخ تمدن: عصر ایمان (بخش اول)، ترجمه ابوطالب صارمی، ابوالقاسم پاینده، ابوالقاسم طاهری، انتشارات علمی فرهنگی.
- سازمان میراث فرهنگی (۱۳۸۱) خلاصه مقالات سمینار بین‌المللی زن در ادوار مختلف تاریخ ایران.
- سازمان برنامه و بودجه (۱۳۵۲) دگرگونی‌های اجتماعی و اقتصادی زنان ایران.
- حجازی، بنفشه (۱۳۷۶) به زیر مقنعه، نشر علم.
- حجازی، بنفشه (۱۳۸۵) تاریخ هیچ‌کس، قصیده‌سرا.
- خبرنامه آموزش عالی ۸۶/۴/۲۰
- گائینی، فاطمه (۱۳۸۵) ارزیابی وضعیت زنان در آموزش عالی طی دهه‌ساله اخیر از ۷۲-۱۳۷۱ تا ۸۲-۱۳۸۱، شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- غفاری فرد، عباسعلی (۱۳۸۴) زن در تاریخ نگاری صفویه، امیرکبیر.
- وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (۱۳۸۳) کارگاه تحلیل یافته‌های پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان، جنسیت و نگرش اجتماعی، طرح‌های ملی.

- Anfuso, D.**(1998) "Kodak Employees Bring a Department into the Black", *Personnel Journal*, 73(9), 104-112.
- Berman, E.M.**(1995) "Empowering Employees in State Agencies: A Survey of Recent Progress", *International Journal of Public Administration*, 18(5), 833-850.
- Bogg, J.**(1995) "The Practice of Empowerment Making the Most of Human Competence", *Leadership and Organization Development Journal*, 16(6), 46-47.
- Burbidge, J.**(1995) "Three Tales of Participation at Work in Government", *Journal for Quality and Participation*, 18(2), 20-23.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N.**(1988) "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Fawcett, S. B.; White, G. W.; Balcazar, F. E.; Suarez-Balcazar, Y.; Mathews, R. M.; Paine-Andrews, A.; Seekins, T.; Smith, J. F.** (1994) "A Contextual-behavioral Model of Empowerment: Case Studies Involving People with Physical Disabilities", *American Journal of Community Psychology*, 22, 471-496.
- Forrester, K.**(1995) "Learning in Working Life: The Contribution of Trade Unions", In: M. Mayo and J. Thompson (eds.), *Adult Learning Critical Intelligence and Social Change* (Leicester: NIACE) pp.169-181
- Foster-Fishman, P.G. and Keys, C. B.**(1995) "The Inserted Pyramid: How a Well Meaning Attempt to Initiate Employee Empowerment Ran Afoul of the Culture", *Public Bureaucracy Academy of Management Journal Best Paper Proceeding*, 364-368.
- Fulford, M.D. and Enz, C. A.**(1995) "The Impact of Empowerment on Service Employees", *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 161-175.
- Lashley, C.**(1995a) "Empowerment through Delayering, A Pilot Study at McDonalds Restaurants", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7(2/3), 29-35.
- Mason, O. H.; Smith, A. Stach and S. Philip Morgan**(2002) "Muslim Women in Southeast Asia: Do They Have Less Autonomy than Their Non-Muslim Sisters?", Unpublished Report. Washington, DC: World Bank.
- Mishra, A.K. and Spreitzer, G.M.**(1998) "Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice and Work Redesign", *Academy of Management Review*, Vol.23, No.3, pp.567-88.
- Nixon B.**(1994) "Facilitating Empowerment in Organization", *Leadership and Organization Development Journal*, 15(4), 3-11
- Osborn, S.P.**(1994) *The Language of Empowerment*, *International Journal of Sector Management*, 7(3), 56-62.
- Russel B.**(1962) *Power: A New Social Analysis*, London, Unwin Books.

**Scheyvens, S.**(2003)"Church Women's Groups and the Empowerment of Women in Solomon Islands".

**Siegall, M. and Gardner, S.**(1999)"Contextual Factors of Psychological Empowerment", Personnel Review, 29/6. 703-22.

**Spreitzer, G.M.** (1995)"Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", Academy of Management Journal, Vol. 38 No. 5, pp. 1442-65.

**Spreitzer, G.M.** (1996)"Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment", Academy of Management Journal, 39 / 2, 483-504.

**Willis, A.K.** (1999)"Breaking through Barriers to Successful Empowerment", Hospital Material Management, 20,4, 69-80.

