

شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش و

ارائه‌ی الگوی مناسب

اکرم حاجی زاده^۱، مریم حافظیان^۲*

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۲۲ صص ۴۵-۷۲ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۰۹

چکیده

هدف این پژوهش بررسی و شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش استان خراسان شمالی و ارائه‌ی الگوی مناسب می‌باشد. روش پژوهش از نوع کیفی و کمی و جامعه آماری شامل مدیران زن در آموزش و پرورش استان خراسان شمالی بود. برای نمونه‌گیری در بخش مطالعه‌ی کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. در بخش کیفی تعداد ۱۲ نفر در فرآیند مصاحبه و در بخش کمی با حجم جامعه ۳۵۵ نفر، به صورت تصادفی ساده، ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه در این پژوهش مشارکت داشتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل مصاحبه و پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته بود. و بعد از تأیید روایی (قضات صاحب نظران و اساتید) و پایایی (محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۲) در مدارس استان خراسان شمالی توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از شاخص مرکزی و پراکندگی مثل میانگین، انحراف معیار و در بخش استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در سطح اطمینان ۹۵٪ با نرم افزارهای اس پی اس اس ۱۸ و لیزرل ۸/۸۰ انجام گرفت. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، نتایج پژوهش در بخش کیفی بیانگر آن بود که در شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن، ۱۰ مؤلفه در بعد اقتصادی، ۱۰ مؤلفه در بعد سیاسی، ۱۶ مؤلفه در بعد اجتماعی و ۱۷ مؤلفه در بعد روانی را شامل می‌شد. در بخش کمی پژوهش، یافته‌ها نشان داد که در بعد اقتصادی، مؤلفه‌ی سنوات و سابقه‌ی خدمت با بالاترین بار عاملی ۰/۹۲، در بعد سیاسی هم مؤلفه‌ی تلاش

^۱ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

^۲ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

برای کسب حقوق برابر با بالاترین بار عاملی ۰/۹۰، در بعد اجتماعی مؤلفه‌ی تجربه‌ی شغلی با بالاترین بار عاملی ۰/۹۵، در بعد روانی مؤلفه‌ی وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد با بالاترین بار عاملی ۰/۹۵ از کل واریانس‌ها را تبیین و سایر متغیرها نیز هر کدام به ترتیب در درجات بعدی اهمیت قرار گرفتند. هم‌چنین الگوی نهایی پژوهش، با شاخص‌های برازش، ضرایب استاندارد مورد تأیید قرار گرفت. میزان ضریب تأثیر ابعاد در مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن به تنهایی بالاترین ضریب تأثیرگذاری در بعد اجتماعی و روانی با ۰/۸۵ و کمترین در بعد سیاسی با ۰/۷۳، بود.

واژه‌های کلیدی: توانمندی، بعد اقتصادی، بعد سیاسی، بعد اجتماعی، بعد روانی

مقدمه

بررسی‌ها نشان می‌دهد که زنان بیش از مردان در معرض فقر و تبعیض جنسیتی قرار دارند. این مسأله به این دلیل است که زنان از قابلیت‌ها و امکانات لازم برای توانمندی و کاهش فقر برخوردار نیستند. وجود موانع و محدودیت‌ها بر سر راه تغییر و تحول پایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان متأثر از عوامل فرهنگی و حقوقی، هرگونه تلاشی را برای از بین بردن فقر آنان با مشکل مواجه ساخته است (Shaditalab et al., 2006). براساس گزارش‌های بانک جهانی، بیش از ۶۶ درصد از فقرای جهان را زنان تشکیل می‌دهند. این در حالی است که زنان در سراسر جهان، همواره بیش از دو سوم از بار کار را بر دوش داشته‌اند اما تنها ده درصد از کل درآمد جهانی و فقط یک درصد از ثروت جهان نصیب آنان شده است (World Bank, 2003). عوامل بسیاری باعث افزایش فقر و کاهش برابری جنسیتی می‌شوند. نکته‌ی اساسی که در غالب بررسی‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد این است که زنان به خاطر زن بودن بیشتر در معرض فقر قراردارند (Mokhtarian, 2002). رویکردهای جدیدی برای بهبود کارکردهای اساسی و مؤلفه‌های قابلیت‌ی زنان ایجاد شده است. مفهوم اساسی و مشترک در این رویکردها و راهکارها، مفهوم توانمندسازی زنان است به گونه‌ای که برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل «ارتقای برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان در سطحی گسترده، یکی از اهداف کلیدی اعلامیه‌ی هزاره‌ی سوم» را اعلام کرده است، تأکید بر توانمندسازی زنان، نه تنها به دلایل انسان دوستانه و عدالت جنسیتی، بلکه به دلیل اهداف توسعه‌ای و نقشی که در ارتقای بهره‌وری و رشد اقتصادی جوامع دارد صورت گرفته و زنان به عنوان عاملان توسعه قلمداد شده‌اند (Naghavizarin & Labna, 2002).

در ادبیات توانمندسازی، برای تعریف این مفهوم به مفاهیمی نظیر حق انتخاب، کنترل داشتن و دسترسی به منابع، احساس استقلال و اعتماد به نفس بیشتر اشاره شده است. کلر و ام

بیو (Koler & Mbio, 1991) توانمندسازی زنان را فرآیندی تعریف می‌کنند که به وسیله‌ی آن زنان برای سازماندهی خودشان توانمند می‌شوند و اعتماد به نفس خود را افزایش می‌دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی ایشان می‌گردد دفاع می‌کنند (Malhotra, 2002). توانمندسازی زنان به معنای کسب قدرت تفکر و اقدام آزادانه، توسعه‌ی احساس خودارزشمندی، اعتقاد به توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در خود، حق کنترل زندگی خود، حق انتخاب، قدرت چانه زنی، بالفعل نمودن همه‌ی پتانسیل‌های زنان و برابری در جامعه است. به طور کلی توانمندسازی زنان کنترل آن‌ها بر زندگی خودشان در هر فرآیند و فعالیتی است (Gholipour et al., 2009). توانمندی زنان نه تنها دارای بعد اقتصادی، بلکه دارای ابعادی سیاسی، اجتماعی و روانی نیز است. در نتیجه، توانمندسازی زنان مستلزم برخوردی جامع‌تر و عمیق‌تر و همان‌گونه که اسکاپ (Escap, 2003) تأکید می‌کند، مستلزم برداشتن موانع و تحول در کلیه‌ی نهادهایی است که زنان را از به‌دست آوردن توانمندی‌های خود باز می‌دارند. هم‌چنین از این جهت که زنان گروه متجانسی را تشکیل نمی‌دهند و لزوماً زیر یک گروه واحد قرار نمی‌گیرند، قابلیت‌ها و ویژگی‌های زمینه‌ای و عاملیت زنان، در فرآیند توانمندسازی نقش بسزایی ایفا می‌کنند (Rahimian, 2008). تحصیلات و اشتغال و فرهنگ نقش مهمی در توانمندسازی زنان دارند. در سال‌های اخیر، مسأله‌ی جنسیت و زنان به یک مسأله و نگرانی بزرگ در سطح جهانی تبدیل شده است. سالانه سمینارها و کارگاه‌های بسیار زیادی در سراسر جهان برای بحث و گفتمان درباره‌ی پیشرفت بانوان در سراسر مراحل زندگیشان برگزار می‌شود. شاید بتوان دلیل اصلی این موضوع را سهم بزرگ و معنادار نیروهای انسانی زن در بازارهای جهانی و هم‌چنین نقش پررنگ فرهنگی و تمدن ساز آنان در متن جامعه و هم‌چنین قوت گرفتن جنبش‌ها و نهادهای حمایت از حقوق بانوان دانست. مطالعات نشان می‌دهند که طی دو دهه‌ی اخیر، سهم زنان از سمت‌های مدیریت میانی در سازمان‌ها افزایش یافته است و یکی از دلایل آن، افزایش جنبش‌های زنان در سطح جامعه است. زنان معمولاً در سازمان‌ها با محدودیت‌ها و موانع بیشتری مواجه اند. تبعیض علیه زنان در حوزه‌های مختلفی همچون تفکیک‌های شغلی، فاصله‌ی حقوق و مزد، خشونت‌های جنسی و جلوگیری از ارتقای سطوح شغلی اعمال می‌شود. زنانی که سودای پست‌های رهبری سازمانی را در سر می‌پروراند، معمولاً با موانع بزرگی از داخل و خارج سازمان رو به رو می‌شوند که بعضاً باعث دلسردی آنان می‌شود، حتی این موانع باعث شده‌اند امید زنان برای پست‌های معاونت و سقف رده‌های میانی نیز کم رنگ شود. این موانع بزرگ و نوعاً نامرئی را در ادبیات پژوهشی با عنوان سقف شیشه‌ای می‌شناسند (Esmailpour & Tafaghodi, 2017). 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 اندازه‌ی زنان بدون شغل و تحصیلات، محروم می‌شوند (Zimmer, 2006). نتایج پژوهش شکوری و همکاران (Shakouri et al., 2008) نشان داد که مفهوم توانمندی، دارای چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی است. شاخص‌های توانمندی اقتصادی شامل کسب یا افزایش درآمد، توانایی باز پرداخت وام و قدرت پس انداز کردن است. توانمندی روانی شامل معرف‌هایی چون افزایش عزت نفس، استقلال فکری، احساس قدرت و افزایش خود اثربخشی هستند (Mousavi & Ravankhah, 2017). توانمندی سیاسی به افزایش مشارکت سیاسی، مبارزه برای کسب حقوق برابر، حذف تبعیض علیه زنان اطلاق می‌شود. توانمندی اجتماعی با متغیرهای تغییر نگرش نسبت به نقش زنان، مشارکت در امور اجتماعی، جمع‌گرایی و تمایل به حضور در فضاهای عمومی تعریف شده است (Armstrong, 2001). هرچند ماهیت اقتضایی توانمندسازی توسط تعدادی از نویسندگان مورد تأکید قرار گرفته است، اما مدل اقتضایی باون و لاولر (Bowen & Lawler, 1992) برای توانمندسازی کارکنان جایگاه ویژه‌ای دارد. این دو نویسنده عوامل زیر را در روی آوری به توانمندسازی کارکنان مؤثر می‌دانند: (۱) استراتژی سازمانی؛ (۲) پیوند با مشتریان؛ (۳) تکنولوژی پیچیده؛ (۴) تغییرات محیطی؛ و (۵) کارکنان با نیاز رشد بالا. در نهایت باید به مدل جیف و اسکات اشاره کرد که که توفیق در توانمندسازی را مستلزم تغییر در ساختار سازمانی، روابط گروهی و نگرش افراد می‌دانند و معتقدند بدون توجه به این عوامل، هرگونه تلاشی در جهت توانمندسازی کارکنان با ناکامی مواجه خواهد شد (Rahnvard & Hosseini, 2008). از جمله نظریاتی که در خصوص توانمندسازی زنان مطرح شده، نظریه‌ی تواناسازی است. این نظریه براساس شرایط کشورهای درحال توسعه و ناشی از تجربیات سازمان‌های دست‌اندرکار مسایل زنان مطرح شده است. محور اصلی این نظریه، تغییر ساختار و شرایطی است که نابرابری را به زنان تحمیل می‌کند. از نظر طرفداران این نظریه، برآورده ساختن نیازهای اساسی از حقوق اولیه‌ی تمام افراد است و هر فردی باید امکان آن را داشته باشد که از تمام توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده کند. با توجه به این نظریه که ترکیبی از نظریه‌های رفاه، برابری و فقرزدایی است، لازم است که علاوه بر سطوح بالای سازمان‌های دولتی، سازمان‌های غیردولتی زنان نیز برای بسیج سیاسی، آگاه سازی و آموزش همگانی تلاش نمایند. به عبارتی علاوه بر تغییر قوانین، جهت تواناسازی زنان، لازم است با ارتقای آگاهی‌های زنان و مردان توسط سازمان‌های دولتی و غیردولتی راه نیل به این هدف را هموار نمود. اهداف کوتاه مدتی که در این نظریه دنبال می‌شود، شامل آموزش‌های کوتاه مدت در بخش‌های رسمی و غیررسمی و تمرین حضور در صحنه‌های اجتماعی است که البته این اهداف بیشتر به نیازهای عملی جنسیتی مربوط می‌شود. اصلاح قوانین مدنی، نظام‌های حقوقی مالکیت، حق کنترل،

قوانین کار از جمله اهداف راهبردی است که در این نظریه جهت تحقق تواناسازی زنان و عدالت اجتماعی دنبال می‌شود. این نظریه سعی در برآوردن احتیاجات راهبردی جنسیتی به طور غیرمستقیم به وسیله‌ی به‌دست آوردن احتیاجات عملی جنسیتی دارد. به این ترتیب تلاش می‌شود تا با تواناسازی زنان از راه ترویج فکرهای نو، آموزش‌های مهارتی برای فعالیت در بخش‌های اقتصادی، ارتقای آگاهی همه‌ی اعضای جامعه از نقش‌های زنان و بهبود سطح رفاه آن‌ها، پایه‌های استواری برای اقدامات بعدی در تأمین نیازهای راهبردی و حذف نابرابری‌ها در همه‌ی عرصه‌ها فراهم شود (Ashtari, 2004).

هنجارهای اجتماعی می‌توانند به طور مستقیم و یا غیرمستقیم، میزان توانمندسازی زنان را محدود نمایند (Saltana et al., 1994). هنجارهای اجتماعی ممکن است مستقیماً میل به توانمندی را تحت تأثیر قرار دهند و یا به طور غیرمستقیم دسترسی زنان به درآمد و تحصیلات را متأثر سازند. گاه این هنجارها اجازه‌ی 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 نهایی توانمندسازی زنان، مردان هستند (Mousavi & Ravankhah, 2017). در برخی موارد حتی اگر زنان بتوانند درآمدها 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 ذخیره‌ی آن برخوردار هستند، اما کسب ثروت آن‌ها 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، چراکه کسب ثروت ممکن است تهدیدی برای توازن قدرت در خانواده به نظر آید (Gholipour et al., 2009). اگر نهادهای اجتماعی زمینه‌ی لازم را برای حضور زنان در دانشگاه‌ها و محیط‌های کاری تسهیل نکنند، آموزش و درآمد چندان به توانمندسازی زنان منجر نخواهد شد و زنان توانمندتر وضعیت مساعدی نخواهند داشت. حتی مطالعات نیز نشان داده‌اند که در برخی از کشورها زنان تحصیل کرده و شاغل نسبت به زنان بی‌سواد و بی‌کار (خانه دار) وضعیت بدتری دارند (Mason et al., 2002). انتظارات و تجویزات فرهنگی در این زمینه بسیار تعیین کننده است. این احتمال وجود دارد که زنان ایرانی تحصیل کرده و شاغل نیز آزادی و توانمندی لازم را با وجود نهادهای فعلی کسب نکنند (Shafiq, 2014). امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه، که در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب نظران قرار گرفته است. یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه‌ی جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌های کلان کشور و همچنین حضور آنان در پست‌های مدیریتی است (Jafarnegad &

(Esfidani, 2006). پارادایم‌های سنتی مدیریت بیشتر روی زمینه‌های آسیب، نقاط ضعف و بی-کفایتی‌ها تأکید داشته است به نحوی که مقالات درخصوص منفی‌گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری و...) به نحو قابل ملاحظه‌ای فزونی داشته است (Forouhar et al., 2012). معلمان مدارس به علت فعالیت‌های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می‌کنند و نیز به خاطر زحمات‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای ناهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در اضطراب و تنش به سر می‌برند که این عوامل می‌تواند آن‌ها را نسبت به شغلشان دل‌سرد و بی‌تفاوت کند. از این رو شناسایی راهکارهایی برای رفع چنین معضلاتی و افزایش عملکرد شغلی آنان ضروری می‌نماید. توانمندسازی فرآیند چند بعدی دسترسی و کنترل افراد به منابع قدرت برای افزایش سرمایه‌ها و ظرفیت‌های فردی و گروهی به سمت انتخاب‌های هدفمند است در این میان اعتبارات خرد می‌تواند دسترسی به اهداف توانمندسازی را تسهیل نماید. توانمندسازی زنان سرپرست خانوار به معنی قدرت بخشیدن به این قشر از جامعه برای ایفای نقش برجسته در توسعه و مشارکت فعال آن‌ها در تصمیم‌گیری‌هاست که یکی از ضرورهای دستیابی به توسعه‌ی پایدار می‌باشد. بدون شک دسترسی محدود و نابرابر زنان به تسهیلات در مقایسه با مردان در کنار عدم دسترسی یا دسترسی محدود به سایر عوامل تولید همچون زمین، آموزش، کار و غیره از جمله موانع کلیدی در توانمندسازی زنان است. توانمندسازی یکی از اهداف مهم توسعه‌ی سازمان‌های می‌باشد و این شاخص معیار مهمی در سنجش فعالیت آن‌ها به حساب می‌آید. مدیران زن به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی به شمار رفته و عملکرد آنان تحت تأثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث عملکرد شغلی مدیران جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی عملکرد شغلی آنان مطرح گردد، اهمیت موضوع دوچندان می‌شود. چرا که مدیران به دلیل ارتباط با دانش‌آموزان شرایط کاری خاصی را تجربه مینمایند به راحتی و وضوح می‌توان مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف با معلمان و دیگر همکاران و با دانش‌آموزان، عدم امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش را در مدیران مدارس مشاهده نمود که چنین مسائلی به راحتی می‌تواند انگیزه و اشتیاق شغلی مدیران را تحت تأثیر خود قرار دهد.

نتایج موسوی و روان‌خواه (Mousavi & Ravankhah, 2017) نشان داد بین شرایط سازمانی و توانمندسازی و ابعاد آن رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین ساختار سازمانی بوروکراتیک و توانمندسازی و ابعاد خودکارآمدی مقام و منزلت و تأثیرگذاری رابطه‌ی ضعیف منفی و معنادار وجود دارد ولی ساختار سازمانی بوروکراتیک با ابعاد تصمیم‌گیری مشارکتی، استقلال و رشد

حرفه‌ای رابطه‌ی معناداری ندارد از بین متغیرهای شرایط سازمانی دسترسی به منابع و وجود اهداف روشن پیش بینی کننده‌های بهتری از توانمندسازی مدیران هستند. یافته‌های قلی پور و همکاران (Gholipour et al., 2009) که تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر فرهنگ اشتراک گذاری دانش کارکنان زن اداری آموزش و پرورش استان مازندران مطالعه کردند، نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان زن اثرگذار است. نتایج پژوهش شکوری و همکاران (Shakouri et al., 2008) نشان داد که ویژگی‌های فردی زنان نقش بسزایی را در فقر آنان دارد و فقر زنان دارای ابعاد چندگانه‌ی اقتصادی، اجتماعی و روانی است. مطابق یافته‌های این پژوهش به رغم برخی تلاش‌ها که در قالب طرح‌های حمایتی انجام شده است، توانمندی آنان همچنان در سطحی پایین‌تر قرار دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش برای از بین بردن فقر زنان و نابرابری جنسیتی و تحول در پایگاه اقتصادی و اجتماعی آنان تحولات ساختاری ضروری است. زیمر (Zimmer, 2006) به توانمندسازی زنان: اثر مشارکت در گروه‌های خود هم یار به بررسی مطالعات نظری و تجربی در مورد مشارکت زنان در گروه‌های هم‌یار مانند عضویت در شبکه‌های خرده وام دهی پرداخته و نتایج پژوهش‌های تجربی پژوهش‌گران و شاخص‌های توانمندسازی آنان را بیان کرده است. میسون و همکاران (Mason et al., 2002) در پژوهش به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تسهیل توانمندسازی اقتصادی زنان سه عامل مشارکت اقتصادی، انسجام خانوادگی و آگاهی اجتماعی است و مهم‌ترین موانع تأثیرگذار بر توانمندسازی اقتصادی چهار مؤلفه (فردی- روان‌شناختی، مشارکت اقتصادی، زیرساختاری و اجتماعی- نهادی) است. با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌ی مطرح‌شده، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات است: ۱- عوامل شناسایی شده‌ی مؤثر در توانمندسازی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی کدامند؟ ۲- اولویت هر یک از مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش استان خراسان شمالی کدام است؟ ۳- الگوی مناسب جهت شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش استان خراسان شمالی کدام است؟ ۴- برازش الگوی مورد نظر جهت شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن به چه میزان است؟

روش پژوهش

در این پژوهش باتوجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق کیفی- کمی از نوع آمیخته^۱ اکتشافی از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است (Strauss & Corbin, 2007). در این طرح، پژوهشگر ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت کنندگان محدود

^۱- Mixed Method

بررسی کرده و سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار مورد نظر اقدام می‌کند. جامعه‌ی آماری در پژوهش کیفی (بخش مصاحبه)، شامل ۱۲ نفر از مدیرانی که از سوابق اجرایی و مدیریتی برخوردار بوده و به اصطلاح خبرگان آگاه نام داشتند. در بخش کمی پژوهش، از جامعه‌ی آماری به تعداد ۳۵۵ نفر مدیران زن خراسان شمالی تعداد ۱۸۳ نفر به‌عنوان نمونه در این پژوهش مشارکت داشتند. از مجموع مؤلفه‌ها و کدهای استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها، پرسش‌نامه‌ی آماده شد. رواسازی مقیاس اندازه‌گیری بر پایه‌ی دو نوع شاهد: ۱- وابسته به محتوا؛ ۲- وابسته به سازه به دست آمده است. در روایی محتوایی پرسش‌نامه پس از دریافت نظرات استاد راهنما، دو نفر از افراد صاحب‌نظر و مدیران صاحب نام، گویه‌ها بررسی و بر اساس نظرات آن‌ها بازنگری لازم صورت گرفت. در روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که جنبه‌ای از روایی سازه یک مقیاس است که باتوجه به تعداد عامل‌های زیربنایی و روابط میان مجموعه نشانگرها، پارامترهای مدل را برآورد می‌کند. سپس برای تعیین پایایی لازم به کمک نرم‌افزار اس پی اس اس^۱، میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آن ۰/۹۲ محاسبه شد که بیانگر پایایی لازم بود. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا و فرایند کدگذاری^۲ مبتنی بر طرح نظام‌مند راهبرد نظریه‌ی داده بنیاد استفاده شد. در بخش کمی باتوجه به سؤالات پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و برای تعیین روابط بین متغیرها ضرایب اهمیت آن‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی^۳ و تأییدی^۴، برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها استفاده شده است. در این قسمت برای تحلیل داده‌ها از لیزرل ۸/۵۴ استفاده شد. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شوندگان باشد، در این صورت با توجه به زمان و منابع قابل دسترس می‌توان از تعداد ۲۵- ۱۰ نمونه برای انجام مصاحبه استفاده نمود (Abbasi et al., 2012). که در این پژوهش تعداد ۱۲ نفر نمونه‌ی مورد نظر در این زمینه تکمیل شد. آمار جمعیت شناختی نمونه‌های مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است. فرایند مصاحبه در یک دوره‌ی زمانی از زمستان ۱۳۹۵ تا بهار ۱۳۹۶ انجام شده است.

1- Spss

2- Coding

3- Exploratory Factor Analysis (EFA)

4- Confirmative Factor Analysis (CFA)

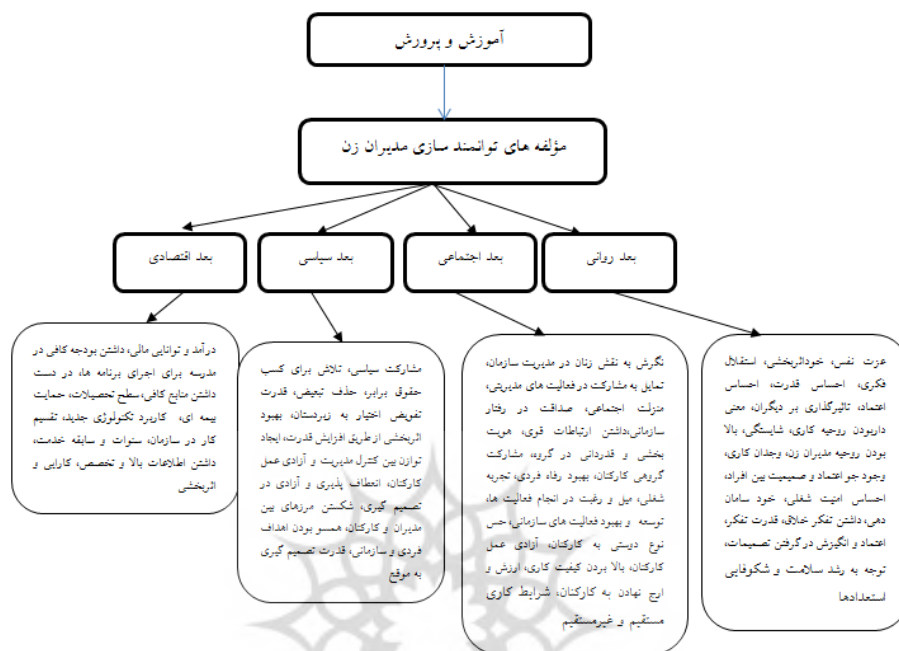
جدول ۱- آمار جمعیت شناختی مصاحبه شوندهگان

تعداد مصاحبه شوندهگان	مدارس استان	حوزه تخصصی و اجرایی مصاحبه شوندهگان
۴	بجنورد	مدیران زن
۳	شیروان	
۳	اسفراین	
۲	فاروج	
۱۲	جمع	

یافته های پژوهش

الف) یافته‌ها در بخش کیفی

از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش در مرحله‌ی کدگذاری باز ۱۲۰ کد مفهومی اولیه حاصل شد. پس از بررسی و مطابقت این کدها و حذف کدهای تکراری، کدهای مشترک احصا شد. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و درعین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت‌کنندگان، جهت پاسخگویی به این سؤال پژوهش، می‌توان مؤلفه‌های شناسایی شده در توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش را در ۵۳ مؤلفه در چهار بعد اصلی شناسایی کرد. ۱۰ مؤلفه در بعد توانمندی اقتصادی، ۱۰ مؤلفه در بعد توانمندی سیاسی، ۱۶ مؤلفه در بعد توانمندی اجتماعی و ۱۷ مؤلفه در بعد توانمندی روانی را شامل می‌شود. شکل شماره ۱ الگوی کدگذاری توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش بر اساس یافته‌های کیفی پژوهش را نمایش می‌دهد. این الگوی مفهومی نشان دهنده روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های حاصل از فرآیند کیفی است. پیش فرض تحقیق این است که ابعاد اصلی به طور مستقیم در شکل‌گیری توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش مؤثر هستند.



شکل ۱- الگوی کدگذاری و پارادایمی عوامل شناسایی شده در توانمندسازی مدیران زن آموزش و پرورش بر اساس یافته‌های کیفی پژوهش

ب) یافته‌ها در بخش کمی

تحلیل توصیفی ابعاد: برای شناخت نظرات پاسخگویان در زمینه‌ی ابعاد توانمندی زنان (بعد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و روانی)، مطابق با ادبیات موضوع عوامل مشخصی شناسایی شدند و برای تعیین میزان تأثیرگذاری هر یک از سؤالات مطرح شده از پاسخگویان خواسته شد تا در مقیاس لیکرت تأثیرسؤالات شناسایی شده را به عنوان شاخص سؤالات تشکیل دهنده‌ی متغیر در این ۴ بعد مشخص نمایند. جدول ۲ شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی را در هر یک از ابعاد نشان می‌دهد.

جدول ۲- شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی ۴ بعد

انحراف معیار	میانگین	تعداد	ابعاد
۰/۴۹	۳/۷۳	۱۸۳	بعد اقتصادی

۰/۴۵	۳/۴۳	۱۸۳	بعد سیاسی
۰/۴۰	۴/۰۶	۱۸۳	بعد اجتماعی
۰/۴۰	۴/۱۷	۱۸۳	بعد روانی

نتایج جدول ۲ گویای آن است که بیشترین میانگین مربوط به بعد روانی (۴/۱۷) و کمترین میانگین مربوط به بعد سیاسی (۳/۴۳) می‌باشد. هم‌چنین بیشترین پراکندگی در بعد اقتصادی (۰/۸۶) و کمترین پراکندگی در ابعاد اجتماعی و روانی (۰/۷۱) می‌باشد.

سؤال اول: عوامل شناسایی شده مؤثر در توانمندسازی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش کدامند؟ جهت پاسخ‌گویی به این سؤال پژوهش، بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت‌کنندگان مقوله‌ها و عوامل اصلی (ابعاد) و فرعی (مؤلفه‌ها) تأثیرگذار در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی را می‌توان در ۴ مقوله یا بعد اصلی و ۵۳ عامل فرعی طبقه‌بندی نمود. ابعاد اصلی مؤثر عبارتند از: ۱- بعد اقتصادی (۱۰ مؤلفه)؛ ۲- بعد سیاسی (۱۰ مؤلفه)؛ ۳- بعد اجتماعی (۱۶ مؤلفه)؛ ۴- بعد روانی (۱۷ مؤلفه). با استناد به بخش کیفی پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر ۵۳ گویه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم و اجرا و داده‌های جمع‌آوری شده، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. برای تشخیص این مسأله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه‌ی نمونه‌ها و رابطه‌ی بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن هبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. این شاخص در دامنه‌ی صفر و یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص بین (۰/۶۵ - ۰/۷۵) متوسط، بین (۰/۷۵ - ۰/۸۵) خوب، بین (۰/۸۵ - ۰/۹۵) و از ۰/۸۵ به بالا به میزان عالی تحلیل عاملی برای داده‌ها مناسب خواهند بود.

جدول ۳- تحلیل عاملی اکتشافی مبانی نظری

ابعاد (عوامل اصلی)	عدد آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت	مؤلفه‌ها (عوامل فرعی)	واریانس کل ابعاد
-----------------------	--	--------------------------	------------------

1- KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)

2- Bartlets Test of sphericity

۶۳/۷۵۸	۱۰	KMo=0.758 Bartlett=591.955 Df=45 Sig=0/000	اقتصادی
۵۹/۷۶۹	۱۰	KMo=0.742 Bartlett=465.722 Df=45 Sig=0/000	سیاسی
۵۵/۱۰۵	۱۶	KMo=0.851 Bartlett=1106.611 Df=120 Sig=0/000	اجتماعی
۶۴/۹۸۴	۱۷	KMo=0.841 Bartlett=1477.536 Df=136 Sig=0/000	روانی
۶۹/۵۴۰	۵۳	Kmo=0/843 Bartlett5410.737 Df=1378 Sig=0/000	تحلیل عاملی اکتشافی کل

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌گردد، مقدار آماره‌ی آزمون تناسب کایزر - مایر در تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۷ بوده و مقدار sig نیز بیش از سطح معنی داری می‌باشد. این نشان دهنده‌ی این مطلب است که تحلیل عاملی برای این داده‌ها بسیار مناسب می‌باشد. درصد واریانس تبیین شده کل مؤلفه‌ها نیز در ستون آخر جدول، درصدی از تغییر پذیری سؤالات را که توسط مؤلفه‌های استخراجی قابل توضیح است، بیان می‌کند که در تمامی ابعاد درصد واریانس تبیین شده نسبتاً بالاست. لذا داده‌های آزمون تناسب کایزر - مایر و آزمون بارتلت در تمامی ابعاد مناسب است؛ بنابراین بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی از ۵۳ مؤلفه‌ی استخراج شده از مبانی نظری و بخش کیفی پژوهش، بعد اقتصادی (۱۰ مؤلفه)؛ ۲- بعد سیاسی (۱۰ مؤلفه)؛ ۳- بعد اجتماعی (۱۶ مؤلفه)؛ ۴- بعد روانی (۱۷ مؤلفه). مبنای تحلیل آماری قرار گرفتند. در جدول ۴، نتایج تحلیل عامل اکتشافی نشان داده شده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی هر یک از مؤلفه‌های شناسایی شده

آماره t	ضریب تعیین R ²	بار عاملی استاندارد	مؤلفه ها	ابعاد
۹/۲۶	۰/۳۴	۰/۷۰	درآمد و توانایی مالی	بعد اقتصادی
۹/۱۳	۰/۳۳	۰/۶۶	داشتن بودجه کافی در مدرسه برای اجرای برنامه ها	
۱۱/۴۳	۰/۴۴	۰/۸۸	در دست داشتن منابع کافی	
۹/۲۸	۰/۳۴	۰/۸۰	سطح تحصیلات	
۱۱/۰۸	۰/۴۲	۰/۸۲	حمایت بیمه ای	
۱۰/۴۶	۰/۴۰	۰/۸۴	کاربرد تکنولوژی جدید	
۱۳/۲۵	۰/۵۲	۰/۹۰	تقسیم کار در سازمان	
۱۳/۶۷	۰/۵۳	۰/۹۲	سنوات و سابقه خدمت	
۸/۳۸	۰/۳۰	۰/۷۲	داشتن اطلاعات بالا و تخصص	
۱۳/۰۶	۰/۵۱	۰/۸۲	کارایی و اثربخشی	
۱۱/۴۵	۰/۴۴	۰/۸۵	مشارکت سیاسی	بعد سیاسی
۱۱/۵۵	۰/۴۵	۰/۹۴	تلاش برای کسب حقوق برابر	
۱۰/۲۰	۰/۳۸	۰/۷۹	حذف تبعیض	
۸/۸۸	۰/۳۲	۰/۷۶	قدرت تفویض اختیار به زیردستان	
۹/۲۶	۰/۳۴	۰/۷۰	بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت	
۹/۱۳	۰/۳۳	۰/۶۶	ایجاد توازن بین کنترل مدیریت و آزادی عمل کارکنان	
۱۱/۴۳	۰/۴۴	۰/۸۸	انعطاف پذیری و آزادی در تصمیم گیری	
۹/۲۸	۰/۳۴	۰/۸۰	شکستن مرزهای بین مدیران و کارکنان	
۱۱/۰۸	۰/۴۲	۰/۸۲	همسو بودن اهداف فردی و سازمانی	
۱۰/۴۶	۰/۴۰	۰/۸۴	قدرت تصمیم گیری به موقع	
۱۰/۴۶	۰/۴۰	۰/۸۴	نگرش به نقش زنان در مدیریت سازمان	بعد اجتماعی
۱۳/۲۵	۰/۵۲	۰/۹۰	تمایل به مشارکت در فعالیت های مدیریتی	
۱۳/۶۷	۰/۵۳	۰/۹۲	منزلت اجتماعی	
۸/۳۸	۰/۳۰	۰/۷۲	صداقت در رفتار سازمانی	
۱۳/۰۶	۰/۵۱	۰/۸۲	داشتن ارتباطات قوی	
۱۱/۴۵	۰/۴۴	۰/۸۵	هویت بخشی و قدردانی در گروه	
۶/۲۱	۰/۳۱	۰/۶۷	مشارکت گروهی کارکنان	
۷/۳۹	۰/۵۲	۰/۷۳	بهبود رفاه فردی	

۸/۷۳	۰/۹۴	۰/۹۵	تجربه شغلی	
۶/۰۷	۰/۳۰	۰/۷۱	میل و رغبت در انجام فعالیت‌ها	
۶/۶۲	۰/۳۸	۰/۷۶	توسعه و بهبود فعالیت‌های سازمانی	
۶/۵۷	۰/۳۷	۰/۷۹	حس نوع دوستی به کارکنان	
۶/۷۷	۰/۴۰	۰/۷۷	آزادی عمل کارکنان	
۶/۶۵	۰/۳۸	۰/۷۷	بالا بردن کیفیت کاری	
۶/۷۲	۰/۳۹	۰/۷۹	ارزش و ارج نهادن به کارکنان	
۶/۹۱	۰/۴۲	۰/۷۵	شرایط کاری مستقیم و غیرمستقیم	
۷/۱۹	۰/۴۸	۰/۷۲	عزت نفس	
۶/۱۹	۰/۳۱	۰/۶۶	خودآثربخشی	
	۰/۲۲	۰/۵۲	استقلال فکری	
۴/۷۵	۰/۲۱	۰/۵۱	احساس قدرت	
۴/۹۰	۰/۲۳	۰/۴۰	احساس اعتماد	
۶/۸۰	۰/۹۶	۰/۸۴	تاثیرگذاری بر دیگران	
۵/۹۹	۰/۴۸	۰/۸۱	معنی دار بودن روحیه کاری	
۵/۹۹	۰/۴۸	۰/۷۵	شایستگی	
۶/۲۱	۰/۳۱	۰/۶۷	بالا بودن روحیه مدیران زن	بعد روانی
۷/۳۹	۰/۵۲	۰/۷۳	وجدان کاری	
۸/۷۳	۰/۹۴	۰/۹۵	وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد	
۷/۵۳	۰/۴۴	۰/۶۷	احساس امنیت شغلی	
۷/۹۳	۰/۵۰	۰/۷۹	خود سامان دهی	
۸/۵۸	۰/۶۲	۰/۸۰	داشتن تفکر خلاق	
۸/۲۰	۰/۵۵	۰/۷۶	قدرت تفکر	
۷/۹۶	۰/۵۱	۰/۷۱	اعتماد و انگیزش در گرفتن تصمیمات	
۷/۵۳	۰/۴۴	۰/۶۷	توجه به رشد سلامت و شکوفایی استعدادها	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، در بعد اقتصادی، مؤلفه‌ی سنوات و سابقه‌ی خدمت با بار عاملی (۰/۹۲) بیشترین و مؤلفه‌ی درآمد و توانایی مالی با بار عاملی (۰/۷۰) کمترین ضریب تأثیرگذاری را در تبیین بعد خدمات از دیدگاه پاسخ‌گویان داشت. در بعد سیاسی، مؤلفه‌ی تلاش برای کسب حقوق برابر با بار عاملی (۰/۹۰) بیشترین و مؤلفه‌ی بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت با بار عاملی (۰/۷۰) کمترین ضریب تأثیرگذاری را در تبیین بعد مدیریت و کارکنان

از دیدگاه پاسخ‌گویان داشت. در بعد اجتماعی، مؤلفه‌ی تجربه‌ی شغلی با بار عاملی (۰/۹۵) بیشترین و مؤلفه‌ی صداقت در رفتار سازمانی با بار عاملی (۰/۷۲) کمترین میزان تأثیرگذاری را در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی دارند. در بعد روانی، مؤلفه‌ی وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد موجود با بارعاملی (۰/۹۵) دارای بیشترین ضریب تأثیر گذاری و مؤلفه‌ی احساس اعتماد با بار عاملی (۰/۴۰) کمترین تأثیر را در تبیین بعد روانی موجود از دیدگاه پاسخ‌گویان داشت.

سوال دوم پژوهش: اولویت هر یک از عوامل مؤثر توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش کدام است؟ در ادامه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، برای اولویت‌بندی کردن ابعاد اصلی، به نتایج تحلیل عاملی کل برای هر یک از ابعاد اصلی در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش نقش دارند، پرداخته شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی کل، هر یک از ابعاد شناسایی شده

ردیف	بعد	بار عاملی استاندارد	ضریب تعیین R^2	آماره t	نتیجه
۱	بعد اقتصادی	۰/۷۷	۰/۲۳	۲/۷۵۳	معنی دار است.
۲	بعد سیاسی	۰/۸۲۱	۰/۳۶	۳/۵۴۹	معنی دار است.
۳	بعد اجتماعی	۰/۸۹۱	۰/۴۳	۷/۵۶۱	معنی دار است.
۴	بعد روانی	۰/۸۲۸	۰/۵۰	۴/۳۶	معنی دار است.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بعد توانمندی اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۹ بیشترین ضریب تأثیرگذاری و بعد توانمندی اقتصادی با بار عاملی ۰/۴۸ کمترین ضریب تأثیرگذاری را در عوامل مؤثر در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش دارند،

سؤال سوم پژوهش: چه الگویی را می‌توان در جهت عوامل مؤثر در توانمندسازی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش ارائه نمود؟ در شکل ۲ نتایج ضرایب استاندارد شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن آموزش و پرورش خراسان شمالی حاکی از آن است که در میان ۴ بعد شناسایی شده، بعد سیاسی با ضریب استاندارد (۰/۸۸) و از میان ۵۳ مؤلفه شناسایی شده، مؤلفه‌ی تجربه‌ی شغلی از بعد اجتماعی و مؤلفه‌ی وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد از بعد روانی با ضریب استاندارد (۰/۹۵) بیشترین اثر گذاری را بین ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده داشتند. شکل ۳ معناداری ضرایب مولفه‌های شناسایی شده در توانمندسازی مدیران زن آموزش و پرورش خراسان شمالی را نشان می‌دهد. تمامی ضرایب به‌دست آمده در سطح خطای ۰/۵٪، معنادار بوده،

زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک آن‌ها در بازدهی (۱/۹۶، ۱/۹۶-) قرار نمی‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت، ۵۳ مؤلفه‌ی موجود در شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن آموزش و پرورش در این الگو، تبیین‌کننده‌ی این مؤلفه‌ها می‌باشند. در ادامه مقدار مسیر ارتباطی هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در توانمندسازی مدیران زن (مربوط به متغیرهای آشکار) (مشهود) و پنهان (نامشهود) و هم‌چنین ضرایب استاندارد و تی ویوی معادله‌ی اندازه‌گیری نشان داده شده است.

جدول ۶- ضرایب مستقیم مسیر ارتباطی هر یک از ابعاد اثرگذار در الگوی نهایی پژوهش

ردیف	بعد	ضریب تأثیر مستقیم	معناداری	نتیجه	رتبه ابعاد
۱	بعد اقتصادی	۰/۶۸	۵/۷۴	معنی دار است.	۴
۲	بعد سیاسی	۰/۸۸	۸/۸۴	معنی دار است.	۱
۳	بعد اجتماعی	۰/۸۵	۷/۵۴	معنی دار است.	۲
۴	بعد روانی	۰/۷۵	۷/۷۲	معنی دار است.	۳

باتوجه به خروجی نرم افزار لیزرل و مقدار ضریب مسیر جدول فوق به‌دست آمده، بعد سیاسی با بار عاملی ۰/۸۸ در جهت عوامل شناسایی شده‌ی مؤثر در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش، بیشترین اهمیت را دارد بعد از عامل سیاسی، عامل اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۵ در مرتبه‌ی دوم اهمیت قرار دارد و دیگر ابعاد در درجات بعدی قرار گرفتند.

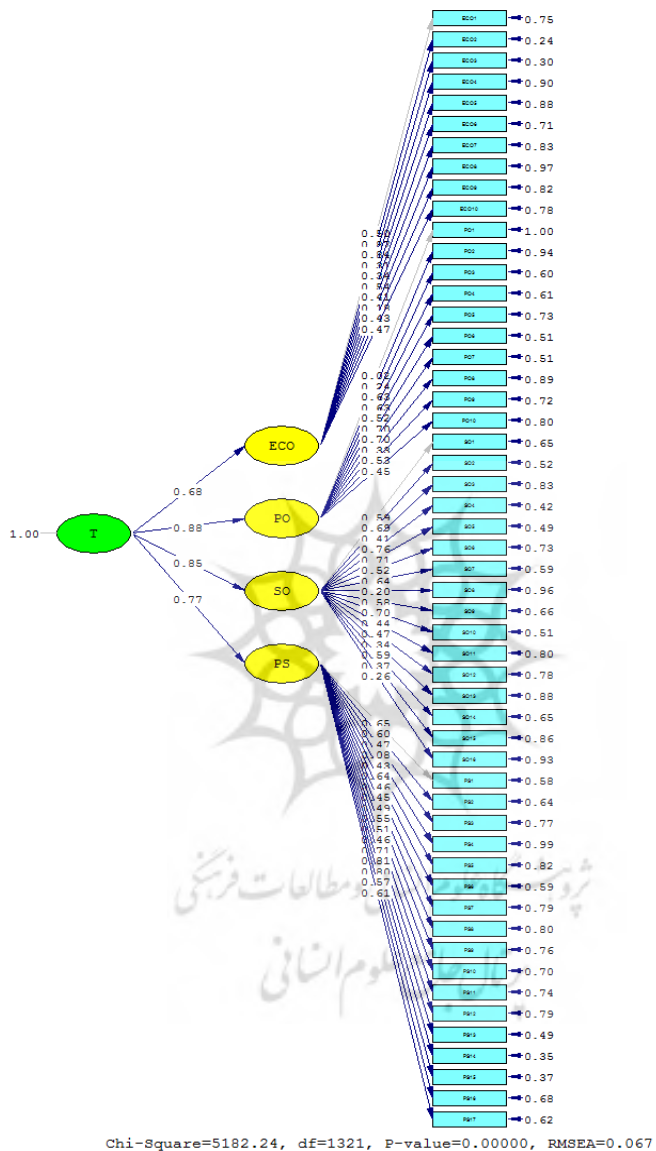
جدول ۷- ضرایب مستقیم مسیر ارتباطی مؤثرترین مؤلفه‌ها در الگوی نهایی پژوهش

ردیف	مؤلفه (مسیر ارتباط)	ضریب تأثیر مستقیم	معناداری	نتیجه	رتبه ابعاد
۱	سنوات و سابقه خدمت	۰/۹۲	۱۳/۶۷	معنی دار است.	۲
۲	تلاش برای کسب حقوق برابر	۰/۹۰	۱۱/۵۵	معنی دار است.	۳
۳	تجربه شغلی	۰/۹۵	۸/۷۳	معنی دار است.	۱
۴	وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد	۰/۹۵	۸/۷۳	معنی دار است.	۱

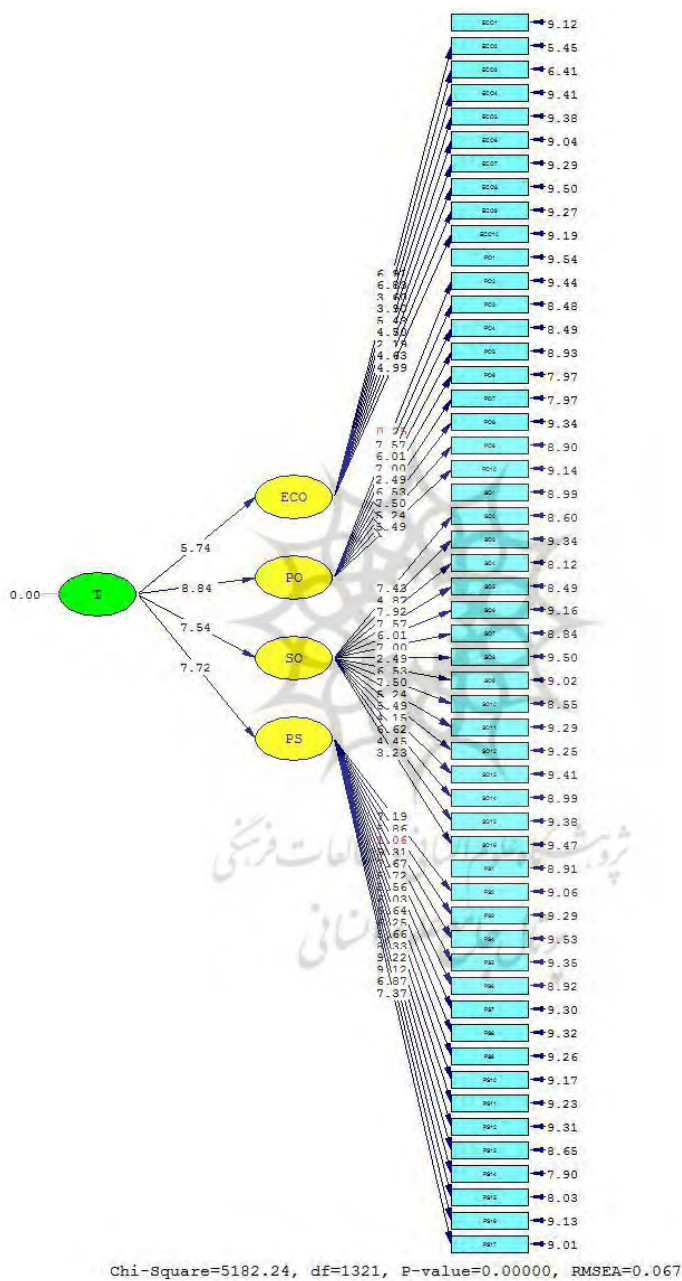
باتوجه به خروجی نرم افزار لیزرل و مقدار ضریب مسیر جدول فوق به‌دست آمده، مؤلفه‌ی تجربه‌ی شغلی از بعد اجتماعی و مؤلفه‌ی وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد از بعد روانی با بار عاملی ۰/۹۵ در جهت مؤلفه‌های شناسایی شده‌ی مؤثر در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و

پرورش بیشترین اثر را دارند و بقیه‌ی مؤلفه‌ها در درجات بعدی قرار گرفتند. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری شکل ۴ الگوی نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.

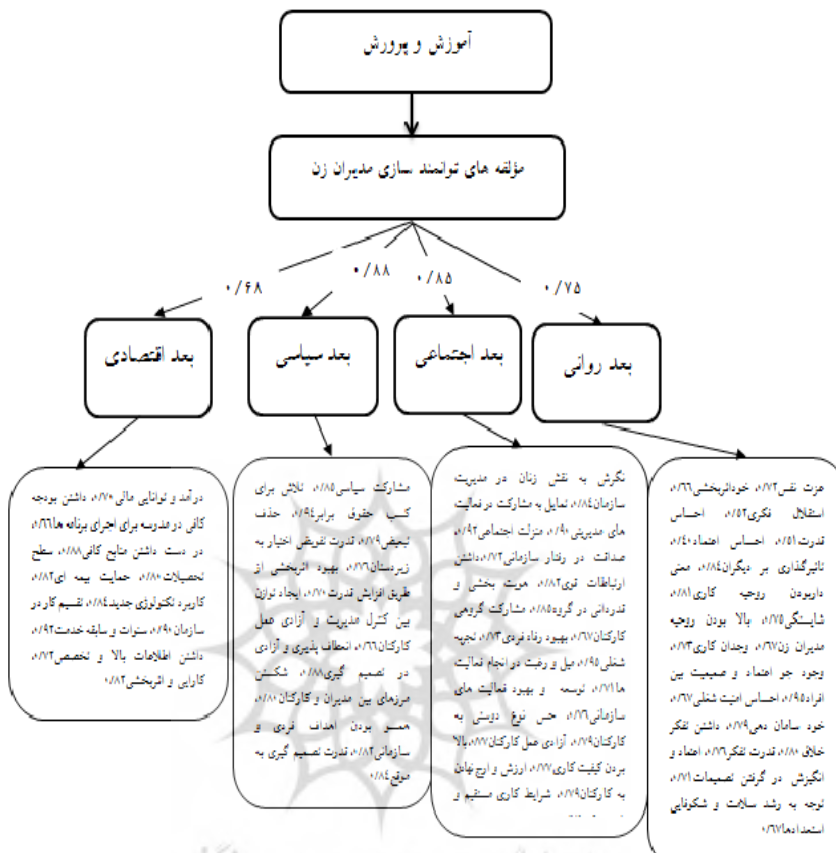




شکل ۲- مدل تأییدی در حالت استاندارد



شکل ۳- مدل تأییدی در حالت معناداری



شکل ۴- الگوی نهایی عوامل شناسایی شده در توانمندسازی مدیران زن آموزش و پرورش

بر اساس یافته‌های پژوهش

سؤال چهارم پژوهش: برازش الگوی مورد نظر جهت شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن به چه میزان است؟ برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده‌ی برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده‌ی برازندگی (NNFI)، خطای ریشه‌ی میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۸- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

نتیجه	مقدار	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
مناسب	۲/۷۹	<۳	$\frac{x^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)
مناسب	۰/۹۵	>۰,۹	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
مناسب	۰/۹۶	>۰,۹	GFI (شاخص برازندگی)
مناسب	۰/۹۵	>۰,۹	AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)
مناسب	۰/۹۷	>۰,۹	NFI (شاخص نرم شده برازندگی)
مناسب	۰/۹۶	>۰,۹	NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)
مناسب	۰/۰۶۷	<۰,۰۸	RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول شماره ۸ آمده است، نشان‌دهنده‌ی برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰,۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. هم‌چنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند که نشان‌دهنده‌ی این است که الگوی به‌دست آمده از شاخص‌های انطباق بسیار خوبی برخوردار بوده و مناسب بودن الگوی پژوهش را نشان می‌دهد و این که روابط تنظیم شده‌ی متغیرها بر اساس چارچوب نظری پژوهش و بخش کیفی، منطقی و دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است.

بحث و نتیجه گیری

در ارتباط با سؤال اول، بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت کنندگان مقوله‌ها و عوامل اصلی (ابعاد) و فرعی (مؤلفه‌ها) تأثیرگذار توانمندسازی مدیران زن را می‌توان در ۴ مقوله یا بعد اصلی و ۵۳ عامل فرعی طبقه بندی نمود. ابعاد اصلی مؤثر عبارتند از: ۱- بعداقتصادی (۱۰ مؤلفه)؛ ۲- بعد سیاسی (۱۰ مؤلفه)؛ ۳- بعد اجتماعی (۱۶ مؤلفه)؛ ۴- بعد روانی (۱۷ مؤلفه). با استناد به بخش کیفی پرسش‌نامه‌ای مشتمل

بر ۵۳ گویه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم و اجرا و داده‌های جمع‌آوری شده، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. برای تشخیص این مسأله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه‌ی نمونه‌ها و رابطه‌ی بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر و آزمون بارتلت استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن هبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. این شاخص در دامنه‌ی صفر و یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص بین (۰/۶۵ - ۰/۵۰) تحلیل عاملی متوسط، بین (۰/۷۵ - ۰/۶۵) خوب، بین (۰/۸۵ - ۰/۷۵) و از ۰/۸۵ به بالا به میزان عالی تحلیل عاملی برای داده‌ها مناسب خواهند بود. در بعد اقتصادی مؤلفه‌ی سنوات و سابقه‌ی خدمت با بار عاملی (۰/۹۲) بیشترین و مؤلفه‌ی درآمد و توانایی مالی با بار عاملی (۰/۷۰) کمترین ضریب تأثیرگذاری را در تبیین بعد خدمات از دیدگاه پاسخ‌گویان داشت. در بعد سیاسی مؤلفه‌ی تلاش برای کسب حقوق برابر با بار عاملی (۰/۹۰) بیشترین و مؤلفه‌ی بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت با بار عاملی (۰/۷۰) کمترین ضریب تأثیرگذاری را در تبیین بعد مدیریت و کارکنان از دیدگاه پاسخ‌گویان داشت. در بعد اجتماعی، مؤلفه‌ی تجربه‌ی شغلی با بار عاملی (۰/۹۵) بیشترین و مؤلفه‌ی صداقت در رفتار سازمانی با بار عاملی (۰/۷۲) کمترین میزان تأثیرگذاری را در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی دارند. در بعد روانی مؤلفه‌ی وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد موجود با بار عاملی (۰/۹۵) دارای بیشترین ضریب تأثیرگذاری و مؤلفه‌ی احساس اعتماد با بار عاملی (۰/۴۰) کمترین تأثیر را در تبیین بعد روانی موجود از دیدگاه پاسخ‌گویان داشت. جهت نیل به توسعه‌ی پایدار کشور، لازم است تمامی افراد در تمام صحنه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نقش آفرین باشند. شرایط جامعه‌ی امروزی، درگیر شدن همه را در اداره‌ی امور کشور ضروری ساخته و دولت‌ها را وادار نموده برای سازگاری با محیط به سازوکارهای مدیریتی مختلفی از جمله توانمندسازی، روی بیاورند. با توجه به آن که امروز بخش عظیمی از نیروی متخصص علمی جامعه را زنان به خود اختصاص داده و قابلیت‌های فنی و مدیریتی خود را در صحنه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی کشور به اثبات رسانده و ضمانت‌های قانونی و نهادی مورد نیاز برای مشارکت این قشر در توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تا حدودی فراهم گردیده، لازم است که با رویکردی استراتژیک، ضمن بررسی سیستمی توانمندسازی و اشتغال زنان، سیاست‌ها و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی مناسب از سوی تصمیم‌گیران و سیاستمداران اتخاذ گردد. در زمینه‌ی حضور مؤثر نیروی کار زنان در پست‌های مدیریتی با مشارکت مؤثر تمام مراکز علمی و آموزشی و دستگاه‌های اجرایی باید ایفاء نمایند، بسیار حایز اهمیت است و لازم است که با توجه به تجارب

بین المللی از یک سو و شرایط فرهنگی اجتماعی کشور از سوی دیگر، با رویکرد شایسته سالاری، زمینه‌های حضور مؤثر زنان در کلیه عرصه‌ها از جمله حرفه‌ی روابط عمومی فراهم گردد.

در ارتباط با نتایج سؤال دوم، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، برای اولویت بندی کردن ابعاد اصلی، به نتایج تحلیل عاملی کل برای هر یک از ابعاد اصلی در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش نقش دارند، پرداخته شده است. بعد توانمندی اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۹ بیشترین ضریب تأثیرگذاری و بعد توانمندی اقتصادی با بار عاملی ۰/۴۸ کمترین ضریب تأثیرگذاری را در عوامل مؤثر در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش دارند. آسیب‌های اجتماعی در جامعه‌ی زنان به رسمیت شناخته نمی‌شوند و نگرش منفی نسبت به آنان دارد. این نگرش منفی به همراه نقش‌های چندگانه و مسئولیت‌های آنان، غالباً وقت اضافی برای برقراری روابط اجتماعی ندارند و به مرور زمان باعث طرد خود از جامعه شده و مشکلات عدیده‌ای برای آن‌ها به وجود می‌آید. از طرفی فرزندان‌شان به خاطر عدم حضور همه جانبه در معرض آسیب‌های اجتماعی هستند. هم‌چنین به دنبال طرد شدن از جامعه، حمایت‌های اجتماعی را از دست می‌دهند (Pasban, 2007). در جامعه‌ی ما با نبود مرد خانواده، زن امنیت خود و اعتبار اجتماعی خود را از دست می‌دهد. زن بدون مرد برای بسیاری از مردان به عنوان یک فرصت جلوه می‌کند. این نامانی همان‌طور که گفتیم باعث مخدوش شدن رابطه‌ی اجتماعی زن می‌شود و حتی زنان دیگر مراقب مردان خود هستند که از آن‌ها دوری کنند. زنان نسبت به مردان، به دلیل داشتن چند نقش مختلف به طور هم زمان، استرس و مسایل و مشکلات روانی بیشتری را تجربه می‌کنند. عمده‌ترین استرسورها برای مادران سرپرست و مجرد، بی‌کاری، درآمد ناکافی و مسکن بوده است (Mohitfar & Hamidi, 2008). هم‌چنین بر اساس تحقیقات انجام شده در ایران، زنان سرپرست خانوار در مقایسه با گروه کنترل اختلالات روان‌شناختی (افسردگی، اضطراب، انزوا و شکایات جسمانی) بیشتری تجربه کرده‌اند. این اختلالات ناشی از فقر، درآمد ناکافی، عدم حمایت اجتماعی و نگرش منفی اجتماعی است (Khosravi & Nahidpour, 2000).

نخستین گام در توانمندسازی اقتصادی، ایجاد اشتغال مناسب است. بدین منظور سازمان‌های حمایتی ابتدا به منظور اشتغال زنان که وارد طرح توانمندسازی شده بودند، آموزش شغلی مناسب با توانایی‌ها و علائق آن‌ها از طریق مراکز فنی و حرفه‌ای ارائه نموده و سپس وام خود اشتغالی را به آنان پرداخت و بر نحوه‌ی صرف آن و راه اندازی شغل مورد نظر نظارت می‌نمودند. هم‌چنین این یافته‌ها هم‌سو با یافته‌های حاج ابراهیمی (Hajiebrahimi, 2005) است که در آن توانمندسازی زنان را از طریق تعاونی‌ها، راه حلی مطمئن و پایدار در اشتغال و افزایش خودباوری زنان می‌داند. آسیب-

های اقتصادی، مسأله‌ی اقتصادی در واقع مهم‌ترین مسأله‌ای است که زنان با آن مواجه هستند. زنان در سراسر دنیا از وضعیت اشتغال و درآمد مناسب و کافی برخوردار نیستند. تحقیق انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که زنان نسبت به گروه کنترل در معرض فشارهای اقتصادی مربوط به تأمین مسکن، مایحتاج روزانه و نیازهای فرزندان خود هستند، به طور معناداری دارای درآمد کمتر نسبت به گروه کنترل هستند. این درآمد کم، فقر نسبی آنان را به همراه دارد. این قضیه در مورد زنان متأهلی که سرپرستی کودکی را برعهده دارند، حادث می‌شود. در تحقیقی ۸۶ درصد زنان مهم-ترین مسأله‌ی خود را مسایل اقتصادی و بی‌کاری دانسته‌اند (Mohitfar & Hamidi, 2008).

با توجه به نتایج سؤال سوم پژوهش، به منظور ایجاد الگوی برازنده و قابل قبول و تعیین این موضوع که آیا نشانگرها به خوبی سازه‌ی نظری زیربنایی را اندازه‌گیری می‌کنند، تحلیل عاملی تأییدی در مورد کلیه‌ی مؤلفه‌ها انجام شد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، روابط مستقیم و غیرمستقیم بین مؤلفه‌های شناسایی شده با هر یک از ابعاد موجود در توانمندسازی مدیران زن مورد تأیید قرار گرفت و مستند به ضرایب استاندارد، ابتدا با تحلیل عاملی تأییدی، مؤلفه‌های موجود در توانمندسازی مدیران زن و نقش آن که در ۴ بعد، اقتصادی، روانی، اجتماعی و فرهنگی نشان داده شد. مؤلفه‌ی تجربه‌ی شغلی از بعد اجتماعی و مؤلفه‌ی وجود جو اعتماد و صمیمیت بین افراد از بعد روانی با بار عاملی ۰/۹۵ در جهت مؤلفه‌های شناسایی شده مؤثر در توانمندی مدیران زن سازمان آموزش و پرورش بیشترین اثر را دارند و بقیه‌ی مؤلفه‌ها در درجات بعدی قرار گرفتند.

در ارتباط با نتایج سؤال چهارم، نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش، نشان‌دهنده‌ی برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰/۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند. در جدول زیر ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. در مجموع، نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازش، نشان داد که الگوی پژوهش از برازندگی بسیار خوبی برخوردار بوده است. در این الگو، همه‌ی مسیرهای احتمالی مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که اثرات مستقیم متغیرهای موجود در توانمندسازی مدیران زن در توانمندی زنان مورد تأیید قرار گرفته، بیشترین اثرگذاری بر توانمندسازی مدیران زن به صورت مستقیم به ترتیب مربوط به ۰/۸۸ بعد سیاسی، ۰/۸۵ بعد اجتماعی، ۰/۷۵ بعد روانی و ۰/۶۸ بعد اقتصادی است. دوره‌ی کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها از سویی با رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع باورنکردنی، تقاضای جدید برای کیفیت و خدمات و محدودیت منابع و از سوی دیگر امکان یأس و سرخوردگی کارکنان از کار و سازمان و طلب معنای بیشتر از کار، صداقت و صراحت

در کار و امکان خودشکوفایی بیشتر از کار از سوی آنان مورد هجوم قرار گرفته‌اند (Aly & Quisi, 1996). سازمان‌ها به عنوان زیر مجموعه‌ای از حیات انسانی باید برای بقا و بالندگی خود، کارکنان یعنی سرمایه‌های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند، صاحب‌نظران مدیریت و روان‌شناسان سازمانی، برای مواجه شدن با این چالش‌ها و نگرانی‌ها، ایجاد فرهنگ توانمندسازی کارکنان را پیشنهاد می‌کنند (Mousavi & Ravankhah, 2017). تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی مدیران را در کانون توجه قرار داده است، چرا که سازمان‌ها با داشتن مدیران توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه‌ی بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. از دغدغه‌های مهم سازمان‌های آموزشی موفق جهان، گردآوری مدیران و سرمایه‌ی انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمان‌های مربوطه باشند. لذا برای دستیابی به این خصوصیات، مهم‌ترین ابزار رقابتی، مدیران هستند که باید آنان را توانا ساخت. نتایج موسوی و روان‌خواه (Mousavi & Ravankhah, 2017) در شرایط سازمانی و توانمندسازی و مقام و منزلت، غفاری و همکاران (Ghaffari et al., 2010) در تعیین وضعیت شاخص‌های توانمندسازی زنان در ابعاد فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و غیره و همچنین آرایه‌ی راهکارهای عملی در این زمینه با توجه به تئوری‌ها، شاخص‌ها و داده‌های موجود در این زمینه می‌باشد، رهنورد و حسینی (Rahnavaard & Hosseini, 2009) در معرفی عوامل تأثیرگذار: (۱) نگرش مدیریت؛ (۲) ساختار گروهی؛ (۳) ارزش‌های بین گروهی؛ و (۴) روابط اطلاعاتی و (Mincer, 1980) در شاخص‌های توانمندسازی زنان، نقوی زرین و لابنا (Naghavizarin & Labna, 2002) در بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تسهیل توانمندسازی اقتصادی زنان سه عامل مشارکت اقتصادی، انسجام خانوادگی و آگاهی اجتماعی است و مهم‌ترین موانع تأثیرگذار بر توانمندسازی اقتصادی، چهار مؤلفه‌ی فردی-روانشناختی، مشارکت اقتصادی، زیرساختاری و اجتماعی- نهادی همسو است.

بانک جهانی (World Bank, 2003) توانمندسازی را به عنوان یکی از عناصر اصلی در کاهش فقر و به عنوان اولین هدف در امر توسعه شناسایی کرده است و محوریت بخشیدن به جنسیت را به عنوان یک اولویت در کمک به توسعه و در فرآیند اجرای یک استراتژی برای رسیدن به چنین تأثیری می‌داند (Malhatra, 2002). توانمندسازی پروسه و فرآیندی ممتد تعریف شده است که شرایط ساختاری (سیاسی، عرفی و حقوقی) و عاملیتی (ظرفیت‌ها، قدرت تصمیم‌گیری) و دسترسی (به منابع مادی و غیر مادی موجود در جامعه) را برای قدرت‌یابی زنان در خانه و جامعه در مواردی که برای آن‌ها محدودیت وجود دارد، فراهم می‌کند. مهم‌ترین اولویت جوامع ترقی‌خواه، آموزش است که پس از ضرورت دستیابی به قدرت، لازمه‌ی تحقق توانمندسازی به شمار می‌رود. در این جوامع، شهروندان صاحب توانایی‌های بالقوه و نامحدودی هستند که می‌تواند به نفع توسعه به

مرحله‌ی عمل برسد. اما این مهم با برنامه‌ریزی‌های آموزشی صحیح و مستمر امکان پذیر است. در این حال آموزش زنان که تأثیر عملکردشان از خود، شروع و خانواده و جامعه را در بر می‌گیرد، نقشی مضاعف در روند مشارکت برای دستیابی به توسعه و پیشرفت دارد. یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان‌ها در جهان، برقراری سیستم عادلانه‌ی ارتقا براساس شایستگی است. برخلاف تلاش‌های زیادی که تاکنون در این زمینه انجام شده است، اما هنوز سیستم‌های ارتقا در بسیاری از سازمان‌ها، ناعادلانه به نظر می‌رسند. به‌ویژه نحوه‌ی رفتار سازمان‌ها با بانوان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتقای آن‌ها جای تأمل بسیار دارد. به هر حال بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، احتمال حضور و فعالیت بانوان در سازمان‌ها رو به افزایش است. بنابراین هرگونه بی‌عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروهای کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد. امروزه شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود به زندگی روزمره خود ادامه می‌دهند؛ با این تصور که شرایط باید این‌گونه باشد، جالب آن‌که این واقعیت نابرابر، زمانی موجب احساس نابرابری در آن‌ها می‌شود که آنان از طریق تحصیل در دوره‌های عالی و در پی آن آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه، به نوعی خود آگاهی از وضع موجود می‌رسند (Joghtayi & Hemmati, 2002). بنابراین مراتب آگاهی بانوان بر طرز تلقی آنان از این نابرابری مؤثر است که گویا با افزایش آگاهی، سقف شیشه‌ای مرئی‌تر می‌شود. علت ایجاد این سقف را می‌توان از دو بعد متفاوت مورد بررسی و مطالعه قرار داد: از یک طرف می‌توان فرض کرد که زنان، خود وجود چنین مانعی را داوطلبانه می‌پذیرند و از آن استقبال می‌کنند، در این صورت می‌توان مشغله‌ی زیاد خانم‌ها در منزل و مسؤولیت خطیر آنان در برابر فرزندان را از جمله عوامل مؤثر بر عدم تمایل آنان به پذیرش پست‌های حساس و مهم در سازمان دانست.

References

- Abbasi, B., Gholipour, A., Delavar, A., & Jaffari, P. (2010). Qualitative research on the impact of commercialization approach on traditional university values, *Journal of Science and Technology Policy*, 2(2), 63-75.
- Abraham, J. (2010). Measurement of social empowerment of farmers in SHGS: Evidence from India. *International NGO Journal*, 6(12): 255-261. [On line] Available on: <http://www.academicjournals.org/INGOJ>.
- Aly, Y.H. and Quisi, I.A. (1996), "Determinants of women labor force participation in Kuwait: a logit analyses". *The Middle East Business and Economic Review*, Vol. 8, No. 2, pp.1-9.

- Armstrong, Elisabeth (2001), "Contingency Plans for the Feminist Revolution". Science and Society, Vol. 65, No. 1.
- Ashtari, B. (2004). The implications of empowering women in the profession of lawyer Women's Research, 125-148. (persian).
- Bowen, D.E. and Lawler, E.E. (1992) The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When?, Sloan Management Review, Vol. 31 spring, pp.31-
- Esmailpour, R., Tafaghodi, H.R. (2017). Qualitative study of barriers to women's career and management promotion, Women's magazine on development and politics, 15(2), 169-185. (persian).
- Ghaffari, Gh., Darabi, H., Jahangiri, P. (2010). An overview of empowerment indicators with emphasis on female headed households. Second Proceedings of this conference on empowerment and empowerment of women headed by households, Tehran, Department of Women's Affairs of Tehran Municipality. (Persian).
- Gholipour, A., Rahimian, A., Mirzamani, A. (2009). The Role of Official Education and Organizational Employment in Empowering Women, women Studies, 6(3), 113-132. (Persian).
- Goghtayi, M.T., Hemmati, F. (2002). Social policy, Publication of Welfare Organization of Iran and University of Welfare and Rehabilitation Sciences, First Edition. (Persian).
- Hajiebrahimi, E. (2005). Women's Cooperatives and Challenges, master thesis. (Persian).
- Jafarnegad, A., Esfidani, M.R. (2006). The status of women in employment and management, women Studies, 7, 77-103. (Persian).
- Khosravi, Z., Nahidpour, F. (2000). A Survey on Satisfaction with Life, Belief in the Justness of the World, Social Support in Iranian and Indian Students, Women's Sociology Quarterly, 3(2). (Persian).
- Ketabi, M., Yazdkhasti, B., & Farokhrastayi, Z. (2004). Empowering Women to Participate in Development, Quarterly journal of women, 5, 5-30. (Persian).
- Lutanz, F., Avooli, B. (2007). Organizational Psychology: Developing the Competitive Advantage of Employees, Translation by Jamshidian, A, Frouhar, M. Tehran: Ayig. (Persian).
- Mokhtarian, H. (2002). Ways to increase women's participation in the labor market, Proceedings of the 2nd Women's Empowerment Conference, Journal of Cultural Research, Women's Participation Center. (Persian).
- Mohitfar, S., Hamidi, N. (2008). Female head of household: unsaid and social injuries, Social Science Letter, 32, 132.
- Mousavi, M., Ravankhah, F. (2017). Examining the relationship between a variety of welfare systems and economic empowerment of women, Journal of Social Psychological Studies of Women, 14(1), 73-101. (Persian).
- Malhatra, S., R. schuler and C. Boender (2002) Measuring Womens Empowerment as a Variable in International Development, <http://sitere sources.worldbank.org>
- 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 rReport. Washington, DC: World Bank.

- Mincer, J. (1980), "Labor force participation of married women". In Amsdon, Aliech (ed) Economics of Women and Work. Colombia:Penguin Books
- NaghaviZareen, F., Shahnaz, L. (2002),"How do women decide to work in Pakistan?" Pakistan Development Review, Vol.41, No. 4, pp.1-23.
- Pasban,F.(2007). Economic and Social Factors Affecting the Employment of Rural Women in Iran(1969 to 2005), Agricultural Economics and Development,14(53).(Persian).
- Rahimian,A.(2008). Model design for empowering citizens, Master's Thesis, Faculty of Management, University of Tehran.
- Rahnavard,F.,Hosseini,N.(2008). Factors Affecting Women's Empowerment, women Studies,6(1),105-118.
- Sultana, N., Hina, Nazli, and Malik, Sohail J. (1994), "Determinants of women time allocation in selected districts of rural Pakistan". The Pakistan Development Review, Vol. 33, No. 4, pp. 1141-1153.
- Shaditalab,G.,Vahabi,M.& Varmazyar,H.(2006). Poverty is just one aspect of the poverty of women headed by the household, Social welfare scientific and research journal,4.(Persian).
- Shakouri,A.,Rafatjah,M.,& Jafari,M.(2008). Women's Empowerment Components and Explaining the Factors Affecting them, women Studies,5(1),26.(persian).
- Strauss,A.,Corbin,J.(2007).Principles of qualitative research method,Translate:Mohammadi,B.,Tehran, Institute of Humanities and Cultural Studies.
- World Bank (2003) Poverty in Iran: Trends and Structure, 1986-1998, Report No.24414.
- Zimmer L. (2006) "Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts", Journal of Advanced Nursing 53(3): 311–318