

Research Paper

Designing a model for Empowerment women in the judiciary

Elham Khosravani^{1*}, Mostafa Jafari², Fatemeh Ghasemzadeh³

1. Master of public administration, Majoring in organizational behavior, Faculty of Humanities, Zanjan, Iran

2. Associate Professor of Management, Department of Management and Accounting, Faculty of Humanities, Zanjan University, Zanjan, Iran

3. Assistant Professor of Management, Department of Management and Accounting, Faculty of Humanities, Zanjan University, Zanjan, Iran

Received: 2023/10/07

Revised: 2024/05/11

Accepted: 2024/05/26

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jzvj.2024.32553.4077](https://doi.org/10.30495/jzvj.2024.32553.4077)

Keywords:

Empowerment of women, mental empowerment, behavioral empowerment

Abstract

Introduction: The purpose of this research is to present a model for empowering women in the judiciary

Methods: Qualitative research method is grounded theory type. After interviewing 21 women who met the research criteria, the interviews were reviewed, organized and coded in three stages, open, central and selective, and the results of the research were divided into four general categories: "causal conditions", "contextual conditions", "intervening conditions" and "individual, social and organizational consequences" were divided, and finally, the model of empowering women in the judiciary was drawn. Reliability was done with the triangulation technique and validity was done using the member confirmation technique and discrepant items, which indicated the validity of the research results.

Findings: The findings of the research show that Empowerment of women is influenced by individual, organizational and extra-organizational factors, and by strengthening these factors, it is possible to improve their self-confidence and self-esteem, their job satisfaction, and the trust of organizational managers in using the capacity and abilities of women and the belief of other women in the existence of a meritocracy system in The organization created a sense of belonging and organizational commitment, and the effective use of the capacity and capabilities of half of the country's population changed the society's attitude towards women's capabilities.

The results: The results of the present research show that the most important component in all components of women's empowerment is the component of acquiring job knowledge. It seems that by increasing women's job knowledge, they can be empowered to take on management jobs.

Citation: Khosravani E, Jafari M, Ghasemzade F. Designing a model for Empowerment women in the judiciary. Quarterly Journal of Women and Society. 2024; 15 (58): 49-64.

***Corresponding author:** Elham Khosravani

Address: Master of public administration, Majoring in organizational behavior, Faculty of Humanities, Zanjan, Iran.

Tell: 09374369101

Email: khosravani.elham2012@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

Empowerment of women is one of the topics of the development process for many countries in the world today, whose factors include women's education, their ownership pattern, job opportunities and labor market functions. Women's empowerment has been emphasized not only because of gender justice and humanitarian issues, but also because of the role that women play in increasing the growth and development of societies and productivity.(1)

If we are determined to create a real and sustainable development in our country, we must know that such development is not possible without a continuous and rapid increase in the contribution of women in social and management fields.(2)

Considering the share of less than one percent of women in the administrative positions of the judiciary, while according to the Law of the Sixth Development Plan, by the end of the Sixth Development Plan, the proportion of female managers in managerial positions should be increased to 30%, recognizing the components of women's empowerment It is a basic necessity that this research has tried to show some of the angles of empowerment. Therefore, in the current research, while comprehensively examining the components of women's empowerment, he has presented a model for empowering women in the judiciary using the Grounded Theory model.

Methods

The general research approach in this article is qualitative, and the method used is a grounded theory analysis. After interviewing 21 women who met the research criteria, the interviews were reviewed, organized and coded in three stages, open, central and selective, and the results of the research were divided into four general categories: "causal conditions", "contextual conditions", "intervening conditions" and "individual, social and organizational consequences" were divided, and finally, the model of empowering women in the judiciary was drawn. Data

analysis was done with "constant comparison" technique and "MAXQDA software". First, all the conducted interviews have been loaded into the software in Word format. After reading each interview, sentences were identified in the form of a concept When all the interviews were finished, 678 codes were identified in the initial stage by open coding. In the next step, based on the central coding, the codes were grouped based on similarity and were grouped into 61 concepts, then they were grouped into 19 categories and based on selective coding into three dimensions of individual factors, organizational factors, and extra-organizational factors and individual outcomes. were classified as organizational and social.

Reliability was done with the triangulation technique and validity was done using the member confirmation technique and discrepant items, which indicated the validity of the research results.

Findings

The findings of the research show that by strengthening the empowerment components of women, it is possible to improve their self-confidence and self-esteem, their job satisfaction, and the trust of organizational managers in using the capacity and abilities of women and the belief of other women in the existence of a meritocracy system in the organization and feeling It increased the organizational affiliation and commitment, and also at the community level, this event can lead to the effective use of the capacity and capabilities of half of the country's population, changing the society's attitude towards the capabilities of women.

Discussion

Women's empowerment has been given attention due to the role that women have in increasing the productivity and economic growth of societies. In order to achieve their goals, organizations should pay attention to empowering their employees, especially their female employees. Women in the judiciary, during their service, cannot have a favorable job promotion like their male counterparts and reach high judicial

positions and face ambiguities and problems in their working relationships, the share of women in the managerial positions of the judiciary is less than one percent, while is that by the end of the sixth development plan, the ratio of female managers in management positions should increase to 30% , Therefore, in the present research, following a comprehensive review of the components of women's empowerment, a model for women's empowerment in the judiciary was designed using the Grand Theory model. Finally, the following results were obtained from the analysis of the obtained data and the discovery of hidden themes in the interviews:

Among the components of women's empowerment at the level of individual factors, the acquisition of job knowledge, the ability to take challenging and risk-taking decisions are the most important components among the other components obtained.

Changing the attitude towards women's position in the family is the most important component of extra-organizational factors.

The importance of the components related to the approach of senior managers towards gender discrimination is 50% of the total empowerment components at the level of organizational factors. The most important component in all components of women's empowerment is the component of acquiring job knowledge. It seems that by increasing women's job knowledge, they can be empowered to take on managerial jobs.

As much as the ability to take challenging and risky decisions is strengthened in women, they will be more capable.

Conclusion

In order to achieve their goals, organizations should pay attention to empowering their employees, especially their female employees.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All participants in the study participated in the study by filling out a consent form, and the researchers assured them that the

results of the research were confidential.

Funding

All financial resources and costs for research and publication of the article have been paid by the authors and no financial support has been received.

Authors' contributions

The article is an excerpt from a Master Thesis. The first author is the Master student and the responsible author; the Second author is the supervisor of the dissertation; the third author is the advisor.

Conflicts of interest

This article is taken from the Master Thesis entitled " Designing a model for Empowerment women in the judiciary " (Department of Management and Accounting, Faculty of Humanities, Zanjan University)

مقاله پژوهشی

طراحی الگویی برای توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه

الهام خسروانی^{۱*}، مصطفی جعفری^۲، فاطمه قاسم زاده^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، زنجان، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

۳. استادیار مدیریت، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی جهت توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه است.

روش: روش پژوهش کیفی از نوع نظریه داده بنیاد است. بعد از مصاحبه با ۲۱ نفر از زنانی که معیارهای مدنظر پژوهش را داشتند، کدگذاری مصاحبه‌ها در سه مرحله‌ی باز، محوری و گزینشی انجام شد و نتایج یافته‌های پژوهش در چهار طبقه کلی «شرایط علی»، «شرایط زمینه‌ای»، «شرایط مداخله‌گر» و «پیامدهای فردی، اجتماعی و سازمانی» تقسیم‌بندی شدند که در نهایت، مدل توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه ترسیم شد. قابلیت اعتماد با تکنیک سه‌گوشه‌سازی و اعتبار با استفاده از تکنیک تایید اعضا و موارد ناهمخوان انجام شد که حاکی از اعتبار نتایج تحقیق بود.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که توان‌افزایی زنان تحت تاثیر عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی قرار دارد که با تقویت این عوامل می‌توان خودباوری و عزت نفس، رضایت شغلی آنها را ارتقا داد و اعتماد مدیران سازمانی به استفاده از ظرفیت و توانایی‌های زنان و باور سایر زنان به وجود نظام شایسته‌سالاری در سازمان و احساس تعلق و تعهد سازمانی را ایجاد کرد، همچنین استفاده موثر از ظرفیت و توانمندی‌های نیمه از جمعیت کشور، تغییر نگرش جامعه نسبت به توانمندی‌های زنان را رقم زد.

نتایج: نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مهم‌ترین مولفه در کل مولفه‌های توان‌افزایی زنان، مولفه کسب دانش شغلی است. به نظر می‌رسد با افزایش دانش شغلی زنان می‌توان آنها را برای به عهده گرفتن مشاغل مدیریتی توانمندتر کرد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۳/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jzvj.2024.32553.4077](https://doi.org/10.30495/jzvj.2024.32553.4077)

واژه‌های کلیدی:

توان‌افزایی زنان، توانمندی ذهنی، توانمندی رفتاری.

* نویسنده مسئول: الهام خسروانی

نشانی: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، زنجان، ایران.

تلفن: ۰۹۳۷۴۳۶۹۱۰۱

پست الکترونیکی: Khosravani.elham2012@gmail.com

مقدمه

استقلال، ارزشمندی و افزایش قدرت تصمیم‌گیری، مشارکت در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، داشتن فرصت‌های برابر برای تحصیل، اشتغال و کارآفرینی منجر به توان‌افزایی زنان می‌شود به گونه‌ای که پژوهش‌های امامی‌نائینی و همکاران نشان داد که آموزش بسته مهارت‌های فردی به طور معناداری باعث ارتقای توانمندی‌های شناختی- رفتاری شرکت‌کنندگان شده است. (2)

قاسمی سبانی و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر تغییرات سطح توسعه پایدار روستایی با رویکرد توان‌افزایی جامعه محلی» نشان داد که با تقویت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سطح توسعه در جوامع روستایی بهبود یافته است. (11)

بدنبال بررسی توانمندسازی زنان روستایی، شهریاری و همکاران نشان دادند که طرح توان‌افزایی زنان در بُعد شخصیتی موجب افزایش اعتماد به نفس، احساس استقلال، ارزشمندی و افزایش قدرت تصمیم‌گیری در زنان و در بُعد اجتماعی موجب افزایش وجهه و منزلت اجتماعی، اعتبار ایده‌ها و نظرات نزد خانواده و اجتماع شده است. (12)

در پژوهشی که توسط مقدس‌فریمانی و دیگران بدنبال بررسی عوامل توانمندی اقتصادی- اجتماعی زنان روستایی انجام شد، مشارکت در فعالیت‌های درآمدزا، توانمندی فردی و فکری در امور اقتصادی و مالی، مشارکت در تصمیم‌های اقتصادی خانوار، همیاری و حمایت در مورد مسائل اقتصادی و کنترل بر هزینه‌کرد منابع مالی، به عنوان عوامل توانمندی اقتصادی زنان روستایی تبیین شدند. (13)

در پی مرور سیستماتیک کبابی و همکاران¹ در خصوص موانع رسیدن زنان به سطوح بالای سلسله مراتب سازمانی مشخص شد که مشارکت زنان در نقش‌های رهبری تنها به دلیل رعایت مقررات جاری نیست بلکه شرکت‌ها از این طریق می‌توانند معضلات محیطی و اجتماعی کلیدی را تحت کنترل داشته باشند و به طور موثرتری به اهداف مالی و غیر مالی خود برسند. (14)

با عنایت به مطالب فوق و با توجه به سهم کمتر از یک درصدی زنان در پست‌های مدیریتی قوه قضاییه در حالیکه با توجه به تبصره ۲ الحاقی به ماده ۵ قانون برنامه ششم توسعه تا پایان برنامه ششم توسعه باید نسبت مدیران زن در پست‌های مدیریتی به ۳۰ درصد افزایش یابد، شناخت مؤلفه‌های توان‌افزایی زنان ضرورتی اساسی است که این پژوهش تلاش نموده است تا بخشی از زوایای توان‌افزایی را نمایان سازد. از این رو در پژوهش حاضر ضمن بررسی جامع مؤلفه‌های توان‌افزایی زنان، به ارائه مدلی جهت توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه با استفاده از مدل گرند تئوری پرداخته است. اهداف کلی پژوهش حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

۱. شناسایی مفهوم توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه
۲. شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه
۳. بررسی رابطه بین مؤلفه‌های توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه
۴. ارائه الگوی نهایی توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه

توجه به نقش زنان به عنوان نیمی از نیروی انسانی هر جامعه‌ای، نه تنها یکی از موضوعات و اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی در هر کشوری است، بلکه می‌تواند ابزاری برای دستیابی به اهداف توسعه باشد. (3) امروزه یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا هستند و اکنون نگاه جهان، بیشتر به سوی زنان معطوف شده است زیرا برای تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، به زن به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته می‌شود، این قشر تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی جوامع دارند (4) توان‌افزایی زنان یکی از مباحث فرایند توسعه برای بسیاری از کشورها در جهان امروز است که عوامل آن شامل تحصیلات زنان، الگوی مالکیت آن‌ها، فرصت‌های شغلی و کارکردهای بازار کار هستند. توان‌افزایی زنان نه فقط بخاطر مباحث عدالت جنسیتی و بشردوستانه، بلکه به دلیل نقشی که زنان در افزایش رشد و توسعه جوامع و بهره‌وری ایفا می‌کنند مورد تأکید قرار گرفته است. (5) دستیابی به برابری جنسیتی در حقوق سیاسی و اقتصادی، که یکی از اهداف ۱۷ گانه توسعه پایدار سازمان ملل است، نه تنها از نظر ابزاری ارزشمند است، بلکه اخلاقی نیز هست (6) با این حال، در حالی که بسیاری از دولت‌ها و آژانس‌های جهانی به برابری جنسیتی توجه می‌کنند، اگر مصمم به ایجاد یک توسعه واقعی و پایدار در کشور خود هستیم، باید بدانیم که چنین توسعه‌ای بدون افزایش مستمر و سریع سهم زنان در عرصه‌های اجتماعی و مدیریتی امکان پذیر نیست. (7) و ثانیاً این اقدام تنها از طریق ایجاد عدالت امکان‌پذیر نخواهد شد؛ بلکه باید آن را به ایجاد عدالت در توزیع امتیازات اجتماعی و سازمانی تعمیم داد و از مهمترین آنها حق دسترسی زنان به مشاغل مدیریتی است. (3)

توان‌افزایی به معنای «دسترسی به قدرت» و به معنای «آزادی شخص برای اینکه هر چیزی که می‌خواهد، انجام دهد و فراهم بودن شرایط دستیابی به هر هدفی که تمایل دارد برسد»، می‌باشد. توان‌افزایی فرآیندی است که توازن قدرت را برای افراد یا گروه‌ها از طریق تجربه، فناوری و تکنیک‌های نوآورانه تغییر می‌دهد و اعتمادبه‌نفس را تقویت می‌کند. (8) توان‌افزایی فرایند بهبود مستمر عملکرد سازمان از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر شایستگی افراد و گروه‌های کاری بر تمام حوزه‌ها و وظایف سازمان است که بر عملکرد آنها و عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد. (9) توان‌افزایی زنان اساساً یک فرایند تلقی می‌شود که به معنای «پیشرفت از یک وضعیت (نابرابری جنسیتی) به موقعیت دیگر (برابری جنسیتی)» است. (1) توان‌افزایی زنان باعث افزایش رضایت از زندگی و احساس عزت نفس و کارآمدی آنها می‌شود. (10)

بررسی پژوهش‌های انجام شده در جهان و ایران نشان می‌دهد که عواملی مانند آموزش مهارت‌های فردی، افزایش اعتمادبه‌نفس، احساس

روش پژوهش و ابزار پژوهش

پژوهش حاضر، یک پژوهش کیفی از نوع نظریه داده بنیاد است. مرحله‌ای که پژوهش حاضر طی آن انجام شده به شرح ذیل است:

مرحله اول: تعریف مسئله و صورتبندی سوال اصلی. سوال اصلی به صورت «مدل توان افزایی زنان در قوه قضاییه چگونه است» طراحی شد.

مرحله دوم: جمع آوری مبانی نظری، مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین

مرحله سوم: تنظیم کردن پرسشی که باید پاسخ داده شود؛ پرسش‌های اصلی پژوهش حاضر به این صورت است که:

۱) مولفه‌های توانمند سازی زنان در قوه قضاییه کدام اند؟

۲) رابطه میان این مولفه‌ها کدام اند؟

مرحله چهارم: مشخص کردن اعضای جامعه هدف و مصاحبه با اعضای جامعه هدف؛

جامعه هدف این پژوهش، زنان شاغل در قوه قضاییه هستند که در طول دوران شغلی خود تجربه تصدی پست‌های مدیریتی را داشته باشند. دو تکنیک «انتخاب هدفمند» و «تکنیک نمونه گیری مبتنی بر معیار» برای تعیین اعضای جامعه نمونه انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های صوتی (به مدت ۱۶ ساعت و ۷ دقیقه) بصورت حضوری یا تلفنی گردآوری شد که شامل پرسش‌های مصاحبه نیمه ساخت یافته بود.

طبق نظر چارماز تکنیک مورد توافق در همه پژوهش‌های کیفی برای تعیین تعداد اعضای جامعه نمونه، تکنیک اشباع است (15). تعداد اعضای جامعه نمونه بر این اساس به ۱۸ نفر رسید و برای اطمینان بیشتر مصاحبه تا نفر ۲۱ ادامه یافت. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان به شرح ذیل می باشد:

جدول شماره ۱- اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

کد مصاحبه شونده‌گان	سابقه خدمت	سن	وضعیت تاهل	مدرک تحصیلی	نحوه مصاحبه	مدت مصاحبه
P1	18	41	متاهل	دکتری	تلفنی	01:12
P2	22	45	متاهل	کارشناسی ارشد	حضوری	00:48
P3	23	44	متاهل	دکتری	حضوری	00:37
P4	12	27	متاهل	دانشجوی دکتری	حضوری	01:15
P5	11	35	متاهل	کارشناسی ارشد	تلفنی	00:26
P6	22	44	متاهل	دانشجوی دکتری	تلفنی	00:52
P7	21	43	متاهل	کارشناسی ارشد	تلفنی	00:30
P8	17	38	متاهل	کارشناسی ارشد	تلفنی	00:35
P9	14	33	مجرد	دکتری	تلفنی	00:30
P10	17	40	متاهل	کارشناسی ارشد	حضوری	00:39
P11	24	50	مجرد	کارشناسی ارشد	حضوری	00:36
P12	16	39	مجرد	دکتری	حضوری	00:45
P13	13	39	متاهل	دکتری	حضوری	01:24
P14	8	40	مجرد	دکتری	حضوری	01:12
P15	9	38	مجرد	کارشناسی ارشد	تلفنی	00:48
P16	18	45	متاهل	دکتری	حضوری	01:15
P17	16	35	متاهل	دانشجوی دکتری	تلفنی	00:45
P18	22	47	متاهل	دکتری	حضوری	01:38
P19	20	46	مجرد	کارشناسی ارشد	حضوری	00:27
P20	23	41	متاهل	دانشجوی دکتری	تلفنی	00:30
P21	13	27	مجرد	دانشجوی دکتری	تلفنی	00:35

مرحله پنجم: تحلیل داده‌ها با تکنیک «مقایسه مداوم» و «نرم افزار MAXQDA»؛

ابتدا کل مصاحبه‌های انجام شده در قالب ورد در نرم‌افزار بارگذاری شد. پس از مطالعه هر مصاحبه، جملات در قالب یک مفهوم شناسایی شدند. سپس به هر کدام از جملات شناسایی شده یک عنوان توصیفی یا یک کد، اختصاص داده شد. هر یک از بخش‌های جدید مصاحبه‌های بعدی را با کدهای قبلی مقایسه می‌شود، از این رو بخش‌های مشابه، با همان کد قبلی برچسب می‌خورند. هنگامی که همه مصاحبه‌ها به پایان رسیدند با کدگذاری باز ۶۷۸ کد در مرحله اولیه شناسایی شد. در مرحله بعدی بر اساس کدگذاری محوری کدها بر اساس مشابهت گروه‌بندی شدند و در قالب ۶۱ مفهوم گروه‌بندی شدند، در ادامه در قالب ۱۹ مقوله دسته‌بندی شدند و بر اساس کدگذاری انتخابی در قالب سه بعد عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فراسازمانی و پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شدند.

مصاحبه‌شوندگان صحت یافته‌های به دست آمده را تأیید نمودند. بر اساس تکنیک «چند منبعی یا مثلث بندی»، داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز از افراد متعدد و با زاویه دید و رشته تحصیلی متفاوت اما با تجربه متنوع گردآوری شد، میتوان نتایج و تحلیل‌های این پژوهش را قابل اعتماد دانست.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ضمن بررسی کامل مصاحبه‌های انجام شده، کدهای استخراج شده بر اساس آن در قالب جدول‌های مناسب در ادامه ارائه می‌شود. لازم به ذکر است کدگذاری محوری پژوهش حاضر با الهام از نظریه داده‌بنیاد در قالب شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و پیامدهای توان‌افزایی زنان است که در نهایت الگویی ترسیمی از توان‌افزایی زنان ارائه گردید.

۱. شرایط علی

شرایط علی، عواملی هستند که بر مقوله مرکزی تأثیر می‌گذارند و باعث ایجاد و شکل‌گیری پدیده محوری می‌شوند. به عبارتی دیگر عامل اصلی بوجود آورنده پدیده مورد مطالعه می‌باشد. (16) و به نحوی سبب تمرکز پژوهش بر پدیده اصلی می‌شوند. در این پژوهش دلایل توجه و اهمیت به مبحث توان‌افزایی زنان مدنظر بوده است که مقوله‌های مناسب آن در قالب شرایط علی بیان شده است. پس از بررسی و کدگذاری صورت گرفته، دلایل اهمیت و توجه به توان‌افزایی زنان در قالب ۵ دسته شناسایی شدند که شرح کامل کدگذاری و خروجی آن در قالب جدول (۲) ارائه شده است.

مرحله ششم: سنجش اعتبار و قابلیت اعتماد پژوهش؛

بر اساس «تکنیک تحلیل موارد ناهمخوان»، حتی پاسخ‌هایی که با اکثر داده‌های مکتوبه (پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان) ناهمخوان بود مانند «... در جامعه قضات، معمولاً تبعیض بین قضات خانم و آقا کمتر به چشم می‌خورد، خصوصاً در این بخش که من مشغول به کار هستم که هم ریاست و دادستانی محترم و هم مابقی همکاران نه تنها تبعیضی قائل نیستند بلکه رفتارشان همیشه با احترام بوده است...» نیز تحلیل شد. بر اساس تکنیک «تایید مصاحبه‌شوندگان»، یافته‌های حاصل از پژوهش به ۸ نفر از مصاحبه‌شوندگان از طریق ایمیل ارسال شد و

جدول ۲- مقوله‌های توان‌افزایی زنان در شرایط علی

مقوله	مفاهیم	مصاحبه‌شوندگان
سخت‌کوشی	انجام کار بدون کوچکترین استراحتی بصورت پیوسته کار، نشستن طولانی مدت پشت سیستم، فشار به عضلات گردن و کمر	P12- P19-P16-P3-P1
کسب دانش شغلی	آموزش توسط همکار ارشدتر، کسب تجربه، آگاهی و داشتن تحصیلات دانشگاهی	P1-P2-P3-P4-P5-P6- P8-P9-P10-P11-P12-P13-
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی بالاتر از مردان	P7-P8-P9- P11-P12- P10-P6-P13-P14
توان‌اخذ تصمیمات چالشی و پرریسک	تصمیم‌های قضایی، صدور قرارهای جلب، منع و یا تعقیب، دستور بازداشت، دستور آزادی	P1-P2-P3-P6-P7-P8-P9-P11-P12-P13-P14

مدیریت هیجانات
 حفظ آرامش، توان روبروی با شرایط بحرانی، توان تحمل
 بخوردهای ناشایست، غلبه منطق بر احساسات
 P9- P11-P12-P13- P12-

۲. شرایط زمینه‌ای

عبارتی عواملی را شامل می‌شوند که بدون آنها فرایند تدوین و پیاده‌سازی توان افزایشی زنان امکان‌پذیر نخواهد بود. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و انجام کدگذاری در مرحله اول و دوم، ۴ مقوله اصلی به عنوان شرایط زمینه‌ای شناسایی شدند که در ادامه در قالب جدول (۳) شرح کامل کدگذاری این بخش ارائه می‌شود.

ویژگی‌های زمینه‌ای نشان دهنده یکسری خصوصیات ویژه است که به پدیده ای دلالت می‌کند؛ به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده ای در طول یک بعد است که در آن کنش متقابل برای شرایط زمینه ای در کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد. (16) به

جدول ۳- مقوله‌های توان‌افزایی زنان در شرایط زمینه‌ای

مصاحبه شوندگان	مفاهیم	مقوله	بعد
P9- P11-P12-P13-P12- P19-P16-P3-P1-P5-P6- P7-P8-	آزمونهای قوه قضاییه، دوران کارآموزی قضات، دوره های آموزشی حین کار	دوره مهارت‌افزایی کاربردی	
P6-P7-P8-P9-P1-P2-P3- P4-P5-P11-P12-	اصلاح قوانین مربوط به اشتغال زنان در مناصب قضایی از اوایل دهه ۱۳۷۰	اصلاح قوانین در جهت بکارگیری زنان در مناصب قضایی	
P2-P3-P4-P5-P7-P8-P9- P10-P11-P12-P20-P21	حمایت رئیس قوه در جهت بکارگیری زنان، تاکید سرپرستان مجموعه ها به استفاده از ظرفیت زنان توانمند، پشتیبانی تمام قد مدیر مجموعه از تصمیمات اتخاذ شده توسط زنان،	حمایت مدیران عالی از کاهش تبعیض جنسیتی	عوامل سازمانی
-P5-P6-P9-P10-P11- P12-P13-P14	مشارکت زنان در مراحل مختلف رسیدگی، اخذ نظر مشورتی زنان در بسیاری از پرونده ها، مشارکت زنان در جلسات بررسی ماهانه پرونده های مسن	مشارکت دادن زنان در تیم های کاری، تخصصی و تصمیم گیری راهبردی و پیاده سازی چرخش شغلی	
P9- P11-P12-P13-P12- P19-P16-P3-P1-P5-P6- P7-P8-	آزمونهای قوه قضاییه، دوران کارآموزی قضات، دوره های آموزشی حین کار	دوره مهارت‌افزایی کاربردی	

۳. شرایط مداخله‌گر

بخش دربرگیرنده مؤلفه‌هایی است که روی پدیده اصلی یعنی توان‌افزایی زنان تأثیر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای خاصی داشته باشد. مقوله‌های توان‌افزایی زنان در شرایط مداخله‌گر به ۳ طبقه کلی تقسیم‌بندی شده است که عبارت‌اند از: « نقش مدرسه و دانشگاه در شکل‌دهی خودباوری و اعتمادبه‌نفس»، «تغییر نگرش به جایگاه زن در خانواده» و «عدم وجود فرهنگ مردسالارانه در آن بخش» در ادامه خروجی این بخش در قالب جدول (۴) ارائه می‌شود.

به شرایط عمومی محیطی که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهند شرایط مداخله‌گر گفته می‌شود. شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. این شرایط را مجموعه ای از متغیرهای میانجی و واسط تشکیل می‌دهند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند. این شرایط یا مقوله‌ها به حذف و اصلاح شرایط علی می‌پردازند و بر کنش‌های متقابل تأثیر دارند. (17) این

جدول ۴- مقوله‌های توان‌افزایی زنان در شرایط مداخله‌گر

مصاحبه شونده‌گان	مفاهیم	مقوله	بعد
P3-P1-P4-P11-P9- P11-P20-P21	تاکید مدرسه در شکل‌گیری اعتماد به نفس افراد، تاکید دانشگاه بر عزت نفس قضات، آموزش تشخیص سره از ناسره در دانشگاه،	نقش مدرسه و دانشگاه در شکل‌دهی خودباوری و اعتماد به نفس	
P19-P16-P3-P5-P6-P11-P12-P13-	تاکید خانواده بر ادامه تحصیل فرزندان، تاکید همسر بر اشتغال همسر قاضی خود، نبود نگاه سنتی نقش خانه داری نسبت به زن در خانواده، تاثیر اشتغال مادر خانواده بر فرزند، پذیرش محرومیت‌های ناشی از قاضی شدن زن از سوی خانواده	تغییر نگرش به جایگاه زن در خانواده	عوامل فراسازمانی
P8-P19-P20-P21	تاکید بر برابری جنسیتی در مجموعه حاکم، نگاه مبارزه با تبعیض جنسیتی در منطقه ای که در آن رشد کرده‌اند.	عدم وجود فرهنگ مردسالارانه در آن بخش	

پیامدها

پیامدها، نتایج نهایی اجرای اقدامات واکنشی هستند. هر جا انجام یا عدم انجام عمل معینی در پاسخ به مسئله‌ای برای حفظ یک موقعیت، از سوی فرد یا سازمان انتخاب شود پیامدهایی پدید می‌آید. در واقع راهبردها برای هدایت پدیده‌محوری پیامدهایی دارند که سبب حل مسئله علی می‌شوند. (17) در این پژوهش پیامدها که با تأمین آنها

پیامدها، نتایج نهایی اجرای اقدامات واکنشی هستند. هر جا انجام یا عدم انجام عمل معینی در پاسخ به مسئله‌ای برای حفظ یک موقعیت، از سوی فرد یا سازمان انتخاب شود پیامدهایی پدید می‌آید. در واقع راهبردها برای هدایت پدیده‌محوری پیامدهایی دارند که سبب حل مسئله علی می‌شوند. (17) در این پژوهش پیامدها که با تأمین آنها

جدول ۵- مقوله‌های توان‌افزایی زنان در پیامد

مصاحبه شونده‌گان	مفاهیم	مقوله	پیامدها
P16-P6- P19	باور زنان به توانایی‌های خودشان برای تصدی پست مدیریتی، نمایش داشتن توانایی بر عهده گرفتن پست‌های سازمانی مهم	ایجاد خودباوری و عزت نفس در زنان	پیامدهای فردی
P1 - P9	شاگرد بودن بابت باز کردن گره از کار خلق خدا- احساس لذت وصف ناشدنی بابت اصلاح ذات البین	افزایش رضایت شغلی زنان	
P6 -P3- P21	اعتماد مدیر به زن شاغل برای اعطای مسئولیت- داشتن شناخت از بابت مسئولیت‌های قبلی زنان- شناخت کامل از توانمندیهای زنان	افزایش اعتماد مدیران سازمانی به استفاده از ظرفیت و توانایی‌های زنان	پیامدهای سازمانی
P4 -P10- P16	امکان پیشرفت زنان به شرط تغییر رویکرد و دیدگاه مسئولان مربوطه وجود دارد- اینها همگی باعث آرامش ذهنی فرد میشود. باعث انگیزه در فرد می‌شود	افزایش باور سایر زنان به وجود نظام شایسته سالاری در سازمان	

جدول ۵- مقوله‌های توان‌افزایی زنان در پیامد

پیامدها	مقوله	مفاهیم	مصاحبه شونده‌گان
		که بیشتر تلاش کند و تواناییهای خودش را ارتقا بدهد	
	افزایش احساس تعلق و تعهد سازمانی	افزایش تعهد به سازمان به دلیل گرفتن پست‌های مدیریتی توسط سایر زنان-	P17 -P13- P21
	استفاده موثر از ظرفیت و توانمندی های نسبی از جمعیت کشور	حضور در سمت بازپرس ، دادیار ، جانشین دادستان، معاون دادستان و در دادگاه با عنوان مشاوره قضایی در امر خانواده و مستشار دادگاه های تجدید نظر	P15 -P20
پیامدهای اجتماعی	تغییر نگرش جامعه نسبت به توانمندیهای زنان	مشوق بودن پدر از دوران کودکی- حمایت همسر به تحمل سختی های مسیر- اهمیت به پیشرفت زنان در خانواده	P6 -P19

فروانی کدهای استخراج شده در جدول ذیل نشان داده شده است:

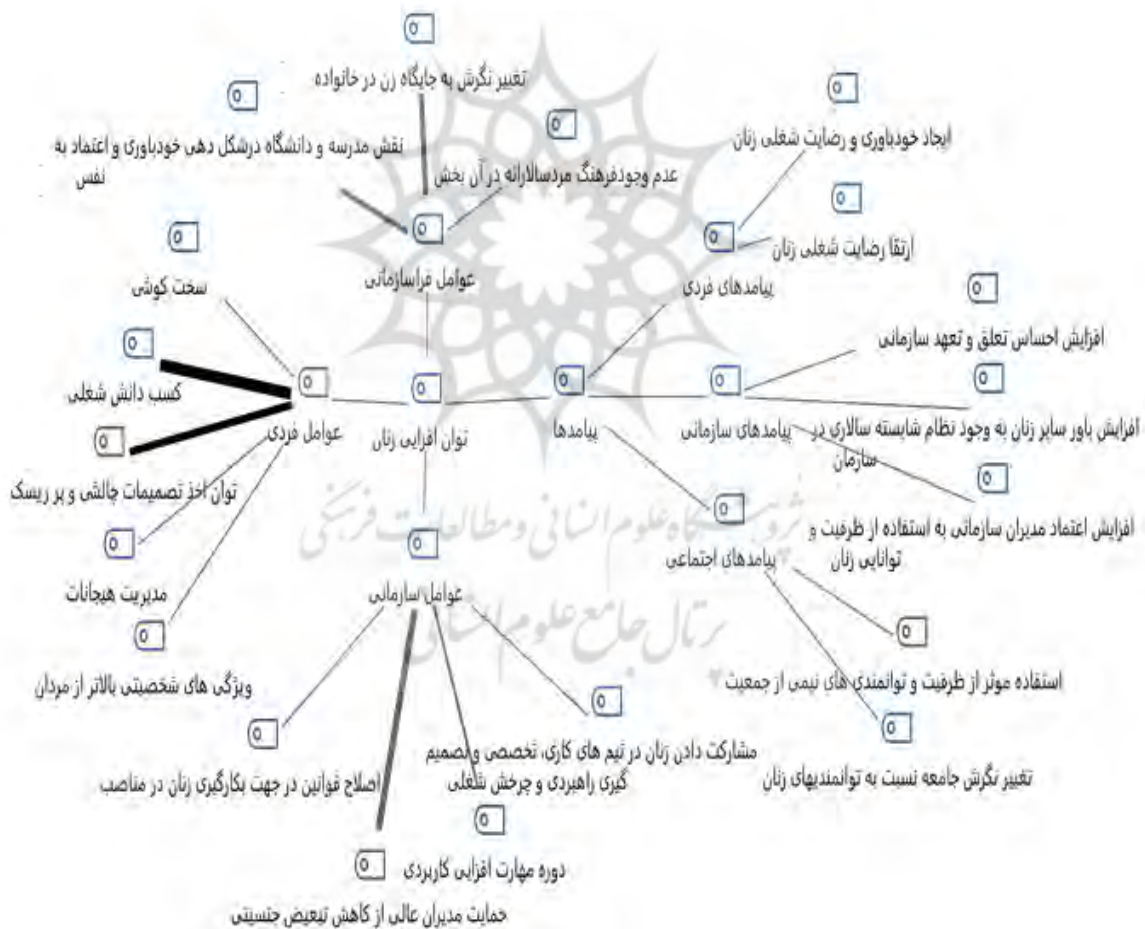
جدول ۶- فراوانی کدهای استخراج شده در پژوهش

ردیف	ریز مقوله	فراوانی کدها
۱	سخت کوشی	۵۱
۲	کسب دانش شغلی	۱۲۴
۳	ویژگی های شخصیتی بالاتر از مردان	۷۸
۴	توان اخذ تصمیمات چالشی و پر ریسک	۱۰۹
۵	مدیریت هیجانات	۵۷
۶	دوره مهارت افزایی کاربردی	۱۵
۷	اصلاح قوانین در جهت بکارگیری زنان در مناصب قضایی	۲۶
۸	حمایت مدیران عالی از کاهش تبعیض جنسیتی	۶۲
۹	مشارکت دادن زنان در تیم های کاری، تخصصی و تصمیم گیری راهبردی و پیاده سازی چرخش شغلی	۵۴

جدول ۶- فراوانی کدهای استخراج شده در پژوهش

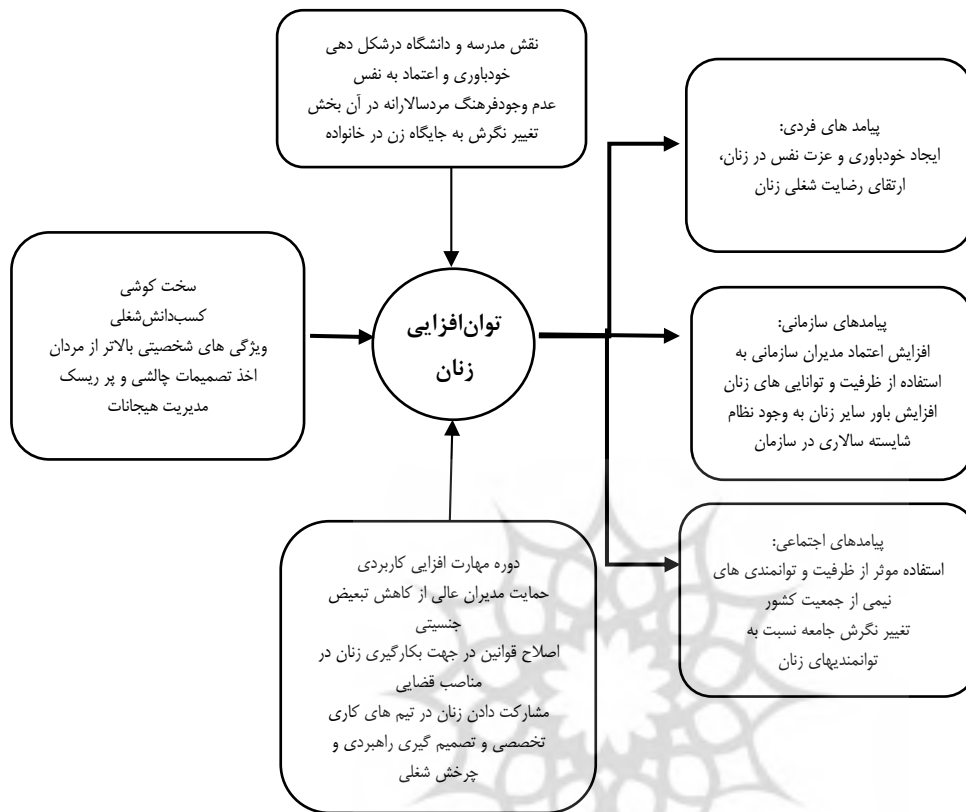
ردیف	ریز مقوله	فراوانی کدها
۱۰	نقش مدرسه و دانشگاه در شکل دهی خودباوری و اعتماد به نفس	۳۳
۱۱	تغییر نگرش به جایگاه زن در خانواده	۴۱
۱۲	عدم وجود فرهنگ مردسالارانه در آن بخش	۲۹

مدل نهایی توان افزایی زنان به همراه مقوله ها و ریز مقوله های استخراج شده در پژوهش با کمک نرم افزار MAXQDA در شکل ذیل نشان داده شده است.



شکل ۱- ابعاد و مولفه های توان افزایی زنان با استفاده از نرم افزار MAXQDA

مدل نهایی توان‌افزایی زنان بر اساس نظریه داده بنیاد در شکل ذیل نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

گردند تئوری طراحی شد. در نهایت از بررسی داده‌های بدست آمده و کشف مضامین مستتر در مصاحبه‌ها نتایج زیر بدست آمد:

نتیجه ۱: در بین مولفه‌های توان‌افزایی زنان در سطح عوامل فردی، کسب دانش شغلی، توان اخذ تصمیم چالشی و پرریسک مهمترین مولفه‌ها در بین سایر مولفه‌های بدست آمده است.

نتیجه ۲: تغییر نگرش به جایگاه زن در خانواده مهمترین مولفه‌ی عوامل فراسازمانی هستند.

نتیجه ۳: اهمیت مولفه‌های مربوط به رویکرد مدیران ارشد نسبت به تبعیض جنسیتی ۵۰ درصد کل مولفه‌های توان‌افزایی در سطح عوامل سازمانی است. در نتیجه رویکرد مدیران ارشد نسبت به تبعیض جنسیتی مهمترین مولفه توان‌افزایی زنان در سطح سازمانی است. مدیر با حمایت از بکارگیری زنان، با مشارکت دادن زنان در تیم‌های کاری، تخصصی،

توان‌افزایی زنان به دلیل نقشی که زنان در ارتقاء بهره‌وری و رشد اقتصادی جوامع دارند مورد توجه قرار گرفته است. سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود باید به توانمند کردن کارکنان خود مخصوصاً کارکنان زن خود توجه کنند. زنان در قوه قضاییه، در طول خدمتشان، نمی‌توانند ارتقای شغلی مطلوبی مانند هم‌تایان مردشان داشته باشند و به سمت‌های قضایی بالا دست یابند و با ابهامات و اشکالاتی در روابط کاری‌شان مواجه‌اند، سهم زنان در پست‌های مدیریتی قوه قضاییه کمتر از یک درصد می‌باشد، این درحالی است که تا پایان برنامه ششم توسعه نسبت مدیران زن در پست های مدیریتی باید به ۳۰ درصد افزایش یابد از این رو در پژوهش حاضر در پی بررسی جامع مولفه‌های توان‌افزایی زنان، مدلی جهت توان‌افزایی زنان در قوه قضاییه با استفاده از مدل

مقایسه با تحقیقات مشابه

وجه ممیزه مدل ارائه شده نسبت به چارچوب های موجود در مورد توان افزایی زنان این است که در چارچوب های موجود فقط به یکی از جنبه های توانمندی زنان توجه شده، به عنوان مثال پژوهش های کشاورزی و شمشیری (18)، رضایی (19) و مقدس فرمانی و دیگران (13) به توانمندی ذهنی و پژوهش امامی نائینی و میرهاشمی (2)، اعتباریان و همکاران (20) به توانمندی ذهنی- رفتاری، در حالی که در پژوهش حاضر نگاهی جامع به انواع توانمندی‌ها داشته است.

وجه ممیزه دیگری که در پژوهش حاضر نسبت به سایر پژوهش‌های که تاکنون انجام شده، استخراج مدل توان افزایی زنان و همچنین استخراج مولفه‌های توان افزایی زنان با استفاده از روش گرند تئوری می‌باشد که علیرغم جستجوها، پژوهشی همانند آن مشاهده نشد.

در این پژوهش نظیر آنچه پژوهش نصرالهی وسطی (21) تصریح کرد عوامل فراسازمانی نقش حائز اهمیتی در توانمندسازی زنان ایفا می‌کند ولی آنچه نسبت به این پژوهش مزیت محسوب می‌شود توجه همزمان به عوامل فردی و سازمانی در کنار عوامل فراسازمانی بود.

مزیت پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های پیشین آن است که مدل ارائه شده در این پژوهش مدلی جامع و مبتنی بر عمل است که در آن کوشیده شده موضوع توان افزایی زنان را در سطح یکی از سه قوه کشور بررسی کرده و با نگاهی به افزایش تعداد زنان توانمند در پست های مدیریتی در این مجموعه انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی

تمام شرکت کنندگان با رضایت خود در پژوهش شرکت داشتند و محققان به آنها اطمینان دادند که نتایج تحقیق محرمانه خواهد بود.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش برگرفته از پایان نامه ارشد است و تمام نکات اخلاقی شامل رازداری، امانتداری، دقت در استناددهی، قدردانی از دیگران، رعایت ارزش‌های اخلاقی در گردآوری داده‌ها، رعایت حریم خصوصی شرکت کنندگان توسط پژوهشگران مدنظر قرار گرفته است.

حامی مالی

تمام منابع مالی و هزینه پژوهش و انتشار مقاله تماماً بر عهده نویسندگان بوده و هیچگونه حمایت مالی دریافت نشده است

مشارکت نویسندگان

مقاله برگرفته از پایان نامه مقطع ارشد است. نویسنده اول فارغ التحصیل مقطع ارشد و نویسنده مسئول است؛ نویسنده دوم استاد راهنمای اول است؛ نویسنده سوم استاد مشاور پایان نامه است.

تصمیم‌گیری‌های راهبردی و چرخش‌شغلی زنان بستر لازم را برای توانمندی افراد فراهم می‌کند.

نتیجه ۴: مهمترین مولفه در کل مولفه‌های توان‌افزایی زنان، مولفه کسب دانش شغلی است. به نظر می‌رسد با افزایش دانش شغلی زنان می‌توان آنها را برای به عهده گرفتن مشاغل مدیریتی توانمندتر کرد.

نتیجه ۵: هر چقدر توانایی اخذ تصمیمات چالشی و پرریسک در زنان تقویت شود آنها توانا تر خواهند شد.

نتیجه ۶: با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر زنان در فاکتورهای شخصیتی مشابه (اعتماد به نفس مسئولیت‌پذیری، صبوری و تحمل، داشتن ارزش‌های معنوی‌تر) نسبت به مردان باید تلاش بیشتری داشته باشند.

نتیجه ۷: به نظر می‌رسد که با تقویت توانایی مدیریت هیجانات می‌توان زنان را توانمندتر ساخت.

پیشنهادات مربوط به نتایج پژوهش در بخش ذیل ارائه شده است.

۱) برگزاری کارگاه‌های درون سازمانی یا تشویق شرکت در

کارگاه‌های آموزشی خارج از سازمان، حمایت از ادامه

تحصیل زنان و بکاربردن مکانیزم‌هایی جهت سهولت ادامه

تحصیل، در نظر گرفتن بخشی از سهمیه قبولی در دانشگاه

علوم قضایی به زنان شاغل در قوه قضاییه، برگزاری

کارگاه‌های مسیر شغلی برای زنان به منظور آگاهی بخشی

نسبت به وجود شرایط ارتقا و پیشرفت خود، در راستای

افزایش دانش شغلی زنان پیشنهاد می‌گردد.

۲) برگزاری دوره‌های تقویت اعتماد به نفس و خودباوری در

مدارس دخترانه و در دانشگاه‌های کشور

۳) تولید مستندی در خصوص زنان برجسته قوه قضاییه که

هم جنبه تکریم و هم جنبه الگوسازی داشته باشد و با به

نمایش گذاشتن توانمندی‌های آنها نگاه های تبعیض آمیز

نسبت به زنان را تغییر داد.

۴) تهیه بولتن سالیانه در خصوص تجربه استفاده از زنان در

پست‌های مدیریتی تا با اصلاح دیدگاه مدیران سازمانی

نسبت به توانمندی‌های زنان بتوان نگاه‌ها از مردسالاری

به سوی شایسته‌سالاری تغییر داد.

۵) بازنگری آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی در جهت

الزام مدیران در بکارگیری زنان توانمند و ارتقاء سازمانی

آنها تدوین گردد.

۶) تشکیل کارگروهی جهت شناسایی زنان توانمند و منصوب

کردن آنها به عنوان مشاور یا جانشین سرپرست در کنار

مدیران ارشد سازمانی به جهت کسب آمادگی برای

تصمیم‌گیری‌های چالشی و پرریسک

دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، ایران) است و با منافع شخصی یا سازمانی منافات ندارد.

تعارض منافع

این نوشتار برگرفته از پایان نامه ارشد تحت عنوان « طراحی الگویی برای توان افزایی زنان در قوه قضاییه » (گروه مدیریت و حسابداری،

References

1. Braverman-Bronstein A, Ortigoza AF, Vidaña-Pérez D, Barrientos-Gutiérrez T, Baldovino-Chiquillo L, Bilal U, et al. Gender inequality, women's empowerment, and adolescent birth rates in 363 Latin American cities. *Soc Sci Med*. 2023 Jan 1;317:115566.
2. Emami Naini N, Mirhashemi M, Bagheri N. The effectiveness of an Improving personal skills training package on enhancing cognitive-behavioral abilities of marginalized women. *Soc Res (New York)*. 2023;14(58):1-22.
3. Kazemipur S. Women and management in higher education (obstacles and solutions). *Conf women Manag High Educ*. 2015;
4. Harris JA, van der Windt P. Empowering women or increasing response bias? Experimental evidence from Congo. *J Dev Econ*. 2023;164:103097.
5. Kouser S, Munir S, Abedullah. Does communal women empowerment mitigate the risk of acute respiratory infection among under-five children in Pakistan? *Public Health*. 2022 Apr;205:133-8.
6. Sheldon H, Shwachman Kaminaga A. What's in a name? Property titling and women's empowerment in Benin. *Land use policy*. 2023 Jun 1;129:106608.
7. Mwambi M, Bijman J, Galie A. The effect of membership in producer organizations on women's empowerment: Evidence from Kenya. *Womens Stud Int Forum*. 2021 Jul 1;87(July):102492.
8. Bonis-Profumo G, Stacey N, Brimblecombe J. Measuring women's empowerment in agriculture, food production, and child and maternal dietary diversity in Timor-Leste. *Food Policy*. 2021;102:102102.
9. Leahy-Warren P, Nieuwenhuijze M. Measuring women's empowerment during the perinatal period in high income countries: A scoping review of instruments used. *Heliyon*. 2023 Apr 1;9(4).
10. DeJaeghere J, Pellowski Wiger N, Le H, Luong P, Ngo NTH, Vu TT, et al. Why do aspirations matter for empowerment?: Discrepancies between the A-WEAI domains and aspirations of ethnic minority women in Vietnam. *World Dev*. 2022 Nov 1;159.
11. Badku B, Ghasemi Siani M, Ranjbaraki A, Shakiba A, amedi Shambayat M. Analysis of the effect of social capital on changes in the level of sustainable rural development with the empowerment approach of the local community (Case study: villages of Ahmadi district of Hajiabad city). *Q J Sustain Urban Rural Dev /*. 2023;1(1).
12. Jeshan Shahriari N, Jalalian H, HajAlizadeh A, Zare Nasire S. Rural Women's Commenton the Impact of the Qale Ganj Local Community Empowerment Plan on Women's Empowerment (Case of Sorkh Qale Township). *Rural Dev Strateg*. 2020;7(3):287-301.
13. Moghaddas Farimani S, Mirtorabi MS, Ghaemmaghami SS. Social - Economic Empowerment of Rural Women and Effective Factors on It (Case Study: Members of Rural Women's Microfinance Funds in the Zanjan Province). *Rural Dev Strateg*. 2020 Sep 22;7(3):347-63.
14. Ciappei C, Liberatore G, Manetti G. A systematic literature review of studies on women at the top of firm hierarchies: critique, gap analysis and future research directions. *Sustain Accounting, Manag Policy*

J. 2023 Dec 18;14(7):202-31.

15. Jafari M. An Inquiry into Iranian Religious Eulogists' Mental Models; a Qualitative Analysis with Strategic Approach. Relig Commun. 2021 Feb 19;27(2):81-115.

16. Strauss AL, Corbin JM. Grounded theory in practice. Sage; 1997.

17. Smelser NJ. Comparative methods in the social sciences. Quid Pro Books; 2013.

18. Keshavarzi F, Shamshiri B. The Applied Model of Women's Empowerment Development in Iranian Society: A Mixed Methods Study. Woman Dev Polit. 2020 Sep 22;18(3):463-84.

19. Rezaei A, Zarafshani K, Khoshmaram M, Shiri N. Determinants of Women's Psychological Empowerment in Rural Areas of Marvdasht Township. Psychol Methods Model. 2019;10(37):97-116.

20. Etebarian A, Arefi M, Salehizadeh S. An Investigation of Technical-knowledge and Behavioral Empowerment of Employees (Cultural and Recreative Organization of Esfahan Municipality). 2010;

21. Nasralhi vosta L. The role of empowerment in explaining sustainable development (Study case: graduate students of Tehran University). Vol. 5, Sociology of Sport. 2020.

