

ارائه مدلی جهت ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

(مورد مطالعه: شهر تهران)

سعیده کوهی^۱ کامران محمدخانی^{۲*} نادرقلی قورچیان^۳ امیر حسین محمد داودی^۴

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدلی جهت ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: شهر تهران) انجام پذیرفت. هدف این پژوهش توسعه‌ای - کاربردی از نوع پژوهش‌های آمیخته (کیفی - کمی) است که در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون برای شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و عوامل موثر استفاده شد و در بخش کمی از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه با ملاک‌های ورود مدرک دانشجویی و بالاتر، حداقل دارای یک مقاله یا کتاب در زمینه توانمندسازی زنان و دارای مدرک دکتری بودند که با ۲۰ مصاحبه به اشباع نظری رسید. در بخش کمی با فرمول کوکران تعداد ۳۲۷ نفر از اعضای هیات علمی زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کیفی ۷۳ شاخص ۲۱ مولفه و ۶ بُعد و ۴۲ شاخص و ۱۱ زیرعامل و ۴ عامل برای متغیر اصلی شناسایی شد. روایی پرسشنامه با روش همگرا و واگرا و روایی صوری و محتوایی تایید شد. آلفای کرونباخ با ضریب ۰,۸۰۲ نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد. با توجه به نتایج مدل تحقیق نشان داد که از بین ابعاد، بُعد خدمات آکادمیک با ضریب ۰,۷۹۰ و از بین عوامل، عامل فن آوری با ضریب ۰,۸۰۱ از اهمیت بیشتری در مدل ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی دارند. همچنین اعتباریابی مدل از طریق اعتبار درونی و بیرونی مورد ارزیابی قرار گرفت.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، زنان هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.
saeedeh.koochi@yahoo.com

^۲ دانشیار، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
globecampus@gmail.com

^۳ استاد تمام، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
naghourchian@gmail.com

^۴ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران.
adavoudi@iauo-saveh.ac.ir

مقدمه

بی شک مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها در دنیای تغییرات سریع امروزی داشتن عامل انسانی شایسته می‌باشد. این مهم‌ترین عامل استراتژیک است که به راحتی قابل تقلید کردن نیست و می‌تواند باعث موفقیت و توسعه پایدار سازمان‌ها گردد (چانانا، ۲۰۲۲: ۱۲۸). لذا موفقیت سازمان‌ها وابسته به توسعه منابع انسانی می‌باشد و توسعه منابع انسانی در هر سازمان و حتی در هر کشوری بدون درک و کشف قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و شایستگی‌ها ی این سرمایه عظیم و بالقوه میسر نخواهد شد از طرفی به دلیل جایگاه خاص و استراتژیک مدیران سازمان‌ها که با تمامی کارکنان ارتباط و تعامل دارند شایستگی این گروه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (عبدلأ، ۲۰۲۳: ۳۱).

همه مدیران و رهبران سازمان‌ها با کارکنان بسیاری به‌عنوان مشتریان و مردم سرو کار دارند اما گستره مواجهه رهبران و اساتید دانشگاه‌ها با انسان‌ها بسیار پیچیده‌تر و چشمگیرتر است. لذت داشتن بصیرت و تعقل ورزی در امور ضروری و حیاتی است (دوستچ ۳ و همکاران، ۲۰۲۳: ۹). با توجه به شرایط پیچیده و حساس دنیای امروز، انتظار می‌رود مدیران و اساتید دانشگاه از بینش، انگیزه و تعقل عمیق جهت هدایت و راهنمایی کارکنان و دانشجویان برخوردار باشند. آن چه بیش از دانش و اطلاعات و آگاهی در عرصه مدیریت به کار می‌آید بصیرت و عقل‌ورزی است (راسل^۴، ۲۰۲۲: ۳). بدین معنی که تصمیمات به دور از احساسات و نابلغی‌ها و با اندیشه و خرد جمعی و تحقیقات جنبی گرفته می‌شود. کارکنان آن در یک فرایند منطقی و تعریف شده در عقل هم شریک می‌شوند تا بدین وسیله بتوانند به دور از منافع شخصی، حزبی و گروهی برای رضای خداوند و منافع جامعه و مردم عمل کنند (نیازآذر و تقوایی یزدی، ۱۳۹۳). منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک یک سازمان به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها، به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی مبذول شده است. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تامین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان می‌گردد (ایبلی و همکاران، ۲۰۲۰). تبعیض جنسیتی در استخدام و به کارگیری همواره در سازمان‌های ایران به چشم می‌خورد. زنان به‌عنوان منابع بکر استعداد در شرایطی که کمبود مهارت و استعداد عامل زمین خوردن بسیاری از کسب و کارها است، نقش کلیدی در رونق و پیشرفت فضای کسب و کار دارند (مک ناتان^۵ و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۹). با این وجود هنوز ننگ داشتن زنان در محیط کار یک مشکل بزرگ صاحبان کسب و کار است. 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 علوم مختلف قرار گرفته است و در سطح جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است و چنانچه در مرحله انتخاب و استخدام، شایستگی و مهارت محک و معیار نباشد، اساساً طرح موضوع مشارکت زنان در امور بی‌فایده است (یبکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). هرچند زنان در حیطة تحصیل به پیشرفت‌های شایان توجهی دست پیدا کرده‌اند، اما در بخش هنر مدیریت نتوانسته‌اند به پیشرفت مطلوبی برسند، به طوری که نسبت مردان به زنان در مدیریت میانی ۵ به ۱ و در مدیریت عالی ۲۰ به ۱ است و در نتیجه زنان علاوه بر تحصیل، نیازمند مشارکت بیشتری در مدیریت هستند. در ایران نیز وضعیت مشابه با دیگر کشورهای جهان مشاهده شده است. براساس آمار رسمی، با وجودی که طی سالهای اخیر زنان توانسته‌اند

¹ Lin & Rababah

² Abdelaal

³ Deutsch

⁴ Russell

⁵ McNaughtan

در زمینه علمی پیشرفت قابل توجهی کنند و سهم ۷۲ درصدی ورود به دانشگاه را به خود اختصاص دهند، اما نرخ مشارکت زنان تحصیل کرده در مشاغل مدیریتی، همچنان به صورت قابل توجهی اندک مانده و از نظر مشارکت در مدیریت، وضع نامساعدی دارند، زیرا در مقیاس‌هایی چون درصد کرسی‌های پارلمانی در اختیار زنان، نسبت درصد زنان مدیر در مجموعه مدیران کشور، نسبت درصد زنان متخصص و حرفه‌ای در مجموعه شاغلان متخصص کشور و نسبت درصد سهم آنان از درآمد تحقق یافته، وضع مناسبی ندارد و در نتیجه میزان دسترسی زنان به ساختار قدرت، رشد مطلوبی نداشته است (راسل^۱، ۲۰۲۲: ۳). با توجه به نتایج تحقیق، زنان در کسب فرصت‌های آموزشی (دانشگاهها) گوی سبقت را از مردان ربوده‌اند و به عنوان منبع رو به افزایش از استعداد ملی عمل می‌کنند. اما هنوز تعداد زنانی که در سمت مدیریت بوده تقریباً ۱۰ درصد و یا کمتر و در مواردی صفر درصد بوده است و این نتیجه حاکی از کمبود حضور زنان در جایگاه مدیریت ارشد و متمرکز شدن آن‌ها در یک سری سمت‌های کاری و مدیریت خاص است (جالسلان و فهیمی نژاد، ۱۳۹۹: ۶۱۲).

سهم بیشتر زنان از موقعیت‌های استراتژیک می‌تواند تغییرات نهادی را تسهیل نماید و استخدام، استمرار و پیشرفت زنان در نقش‌های مدیریتی آموزش عالی را بهبود بخشد. تعداد بیشتر زنان در موقعیت‌های استراتژیک بالادستی، فهم عمیق تری از موانع عملی سیاست شغلی، فرصت‌های پیشرفته‌تر، و نمایشی از فرهنگ سازمانی قابل تغییر را به دنبال خواهد داشت. این موارد تسهیل کننده شرکت برابر زنان در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی خواهد بود (آرامش و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴۴). توانمندسازی زنان از دو طریق حذف عواملی که مانع فعالیت زنان می‌شود و افزایش توانایی و قابلیت‌های زنان میسر خواهد شد (سلطانی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). با توجه به تعاریف و اجزاء توانمندسازی زنان، اصولاً توانمندسازی یک فرایند محسوب می‌شود، یعنی معرف پیشرفت از یک موقعیت (نا برابر جنسیتی) به موقعیت دیگر (برابر جنسیتی) می‌باشد (بیکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). این فرایند از سطح فردی (احساس ذهنی و توان عینی برای انجام امور) شروع می‌شود و تا سطوح اجتماعی (توان مشارکت در فعالیت‌های گروهی و جمعی)، سیاسی (کنترل بر تصمیمات سیاسی)، اقتصادی (توان کنترل تصمیم‌گیری‌های اقتصادی) و نهادی (به چالش کشیدن نهادها و ساختارهای نابرابر موجود) را دربرمی‌گیرد (شی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲: ۳).

همچنین هدف از توانمندسازی، ایجاد تغییرات مناسب در کلیه ابعاد و جوانب زندگی افراد، خانواده‌ها، گروه‌ها و اقشار اجتماعی است. یکی از پیش شرط‌های محوری در شکل‌گیری و تکامل فرایندهای توسعه پایدار، وجود سیاستها، برنامه‌ها و مداخلات چند بعدی در جهت توانمندسازی افراد، گروه‌ها و جوامع به منظور مشارکت فعال آن‌ها در تحقق بخشیدن به اهداف دراز مدت و میان مدت توسعه همه جانبه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. موفقیت طرح‌های توانمندسازی که در تجارب جهانی، منطقه‌ای، ملی و حتی محلی مستند شده‌اند به بافت اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و جنبه‌های روان شناختی فردی و اجتماعی و ارزش‌ها مرتبط است.

بنابراین با تاکید بر مستندات تئوریک فوق، و با تکیه بر مبانی نظری شامل ویژگی‌های فردی، تحلیل نقش، هویت حرفه‌ای نیازمند ارائه مدلی جامع برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی بخصوص زنان هستیم تا علاوه بر رفع موانع و حصارهای پیشرو، بتوانیم به شناسایی و واکاوی ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بپردازیم. در این راستا سوالاتی برای پژوهش‌گر مطرح گردید که ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی کدامند؟ از طرفی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی کدامند؟ همچنین مدل مناسب برای ارتقاء سطح توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی چگونه است؟

¹ Russell

² Shi

پازوکی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان «تاثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی کارکنان با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران» بیان داشت که پژوهش حاضر به تاثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی کارکنان با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی میباشد. همچنین جامعه آماری تحقیق حاضر شامل، کلیه کارکنان و کارشناسان مربوطه در شهرداری تهران می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۵ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می‌باشد. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. اطلاعات تحقیق به کمک نرم افزار PLS و با استفاده از آزمونهای آماری، توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد. همچنین نتایج تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی را تایید میکند. به علاوه نتایج نشان میدهد رهبری تحول‌گرا از طریق فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد؛ بنابراین، مدیران شرکت بایستی از طریق فرهنگ سازمانی با شناسایی فرصت‌های جدید، چالشی بودن، بهبود و تبیین چشم انداز قوی برای آینده، باعث افزایش انگیزه کارکنان خود شده و با ایجاد ارتباطات قوی و روشن باعث الهام بخشی در شهرداری شده و کارکنان را به سازمان متعهدتر و توانمندتر کنند.

سفیری و باغستانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیات علمی و عوامل موثر بر آن» بیان داشتند که هدف پژوهش حاضر، بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیات علمی دانشگاه است. جامعه آماری اساتید زن و مرد هیات علمی سه دانشگاه فنی شهر تهران (صنعتی شریف، صنعتی امیرکبیر، فنی تهران) می‌باشد. نمونه آماری شامل ۲۱۰ نفر از جامعه آماری فوق است. در این پژوهش از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده و ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته با سؤالات بسته است. برای تدوین چارچوب نظری و استخراج عوامل مؤثر بر احساس تبعیض جنسیتی از نظریه‌های سقف شیشه‌ای، تصورات قالبی تفاوت‌ها، تعارض نقش‌ها، کمبودها، توده حیاتی، انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت کمک گرفته شد و بر این اساس، مدل تحقیق تدوین شد. در این مدل «احساس تبعیض جنسیتی» با مؤلفه‌های نابرابری در جذب هیات علمی، نابرابری در استفاده از خدمات علمی، تحقیقاتی، رفاهی دانشگاهی، نابرابری در احراز سمت‌های مدیریتی و نابرابری در ارتقای مرتبه علمی سنجیده و به‌عنوان متغیر وابسته بکار رفته است و نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه (سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی مسئولین، قوانین و مقررات دانشگاه)، کلیشه‌های جنسیتی فرد، ارتباطات سازمانی، انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت فرد به‌عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده است. توزیع درصدی مؤلفه‌های احساس تبعیض جنسیتی نشان می‌دهد که در رابطه با احراز سمت‌های مدیریتی نسبت به سایر مؤلفه‌ها احساس تبعیض جنسیتی بیشتری وجود دارد و آزمون تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر متغیر وابسته نشان می‌دهد که تأثیر پنج متغیر، سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی فرد، انگیزه پیشرفت، ترس از موفقیت فرد و کلیشه‌های جنسیتی مسئولین بر احساس تبعیض جنسیتی معنی‌دار است.

بکر و آلماگاتی^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان «توانمندسازی شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در بین اعضای هیات علمی در آموزش عالی-عربستان سعودی» بیان داشتند که این مطالعه به‌طور تجربی به بررسی همبستگی بین توانمندسازی شغلی (JE) و رضایت شغلی (JS) در بین اعضای هیات علمی امام عبدالرحمن بن فیصل (IAU) در عربستان سعودی می‌پردازد. همچنین بررسی می‌کند که آیا جنسیت اعضای هیات علمی و سال‌ها تجربه و جنسیت سرپرستان آن‌ها با سطوح JE و JS مرتبط است یا خیر. در این مطالعه، یک رویکرد توصیفی اجرا شد، به‌طوری که یک نمونه تصادفی متشکل از ۳۴۵ نفر از

¹ Bakr & Almagati

اعضای هیئت علمی دانشگاه بین المللی با استفاده از پرسشنامه‌ای که توسط محققین تهیه شده بود، نگرش خود را نسبت به JE و JS ارزیابی کردند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سطوح JE و JS به ترتیب با میانگین ۳,۷۲ و ۳,۶۶ به سطح "بالا" رسیده اند. و JE به طور قابل توجهی با JS همبستگی دارد ($p < 0.001$, $r = 0.81$). یافته‌های بیشتر تفاوت‌های آماری معنی‌داری را در پاسخ‌های JE و JS نسبت به جنسیت به نفع هیئت علمی زن نشان داد ($p > 0.05$). و همچنین تفاوت معنادار آماری در پاسخ‌های منتسب به جنسیت سرپرستان ($p > 0.05$). این یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبران زن ممکن است در توانمندسازی و تأثیرگذاری بر سطوح JE و JS زیردستان خود مؤثرتر از هم‌تایان مرد خود باشند. این مطالعه توصیه می‌کند که رهبری عالی باید الگوهایی باشد که از توانمندسازی اعضای هیئت علمی حمایت می‌کند، مانند اعطای استقلال و اختیار در حل مشکلات، و اجازه مشارکت فعال در کمیته‌های سطح بالا و گروه‌های کاری که راهبردها، سیاست‌ها و رویه‌های حاکم را تعیین می‌کنند. IAU این مطالعه همچنین توانمندسازی بیشتر زنان دانشگاهی را در موقعیت‌های رهبری برای مشارکت در هدایت شیوه‌های JE و JS به سمت اثربخشی هیئت علمی در IAU توصیه می‌کند.

آلن^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «فمینیسم سیاه‌پوست و تعاملات زنان سیاه‌پوست با اعضای هیئت علمی در آموزش عالی» بیان داشتند که میراث برده داری و استثمار همچنان فرصت‌ها و تجربیات زنان سیاه‌پوست معاصر را در ایالات متحده شکل می‌دهد. در حالی که دسترسی و دستیابی به دانشگاه در چند دهه گذشته افزایش یافته است، زنان سیاه‌پوست با کلیشه‌های منفی، تجربیات و نتایج ناعادلانه مرتبط با متقاطع بودن نژاد و جنسیت خود دست و پنجه نرم می‌کنند. نظریه دیدگاه فمینیستی و اندیشه فمینیستی سیاه‌پوست می‌تواند به‌عنوان لنزهایی برای متمرکز کردن تجربیات و افکار زنان سیاه‌پوست به هنگام درک چگونگی تعامل آن‌ها با اساتید و سایر عوامل نهادی به‌عنوان موانع و تسهیل‌کننده تداوم آموزشی آن‌ها استفاده شود. وقتی زنان سیاه‌پوست احساس می‌کنند که توسط اساتید به‌عنوان افراد شایسته به رسمیت شناخته می‌شوند و نه کلیشه‌ها، تعامل، احساس تعلق و پایداری آن‌ها تأثیر مثبتی می‌گیرد. گوش دادن و ارزش‌گذاری به داستان‌های دانشجویان زن سیاه‌پوست یک گام اساسی برای ایجاد تغییرات لازم برای برابری آموزشی در پردیس‌های سفیدپوست تاریخی در سراسر کشور است.

روش‌شناسی

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره شامل اعضای هیأت علمی مطلع در زمینه جامعه‌شناسی، آموزش عالی و مدیریت آموزشی که در این زمینه مقاله، کتاب و یا تالیفی داشته‌اند و همچنین در این زمینه تدریس کرده باشند، تشکیل داده‌اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از مدرک دانشجویی و بالاتر، حداقل دارای یک مقاله یا کتاب در زمینه توانمندسازی زنان و دارای مدرک دکتری. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه‌آدر این روش نمونه‌گیری، موارد بصورت غیرتصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می‌شوند (تدلیه و تشکری، ۲۰۰۳: ۹۶) که در بخش کیفی تعداد ۲۰ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارکت داشتند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم‌ترین سازنده‌های مدل ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسشنامه وضعیت موجود با ۱۱۵ سوال طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم طراحی گردید.

¹ Allen

² tashakkori and teddlie

جامعه آماری در این بخش اعضای هیأت علمی زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که بر اساس فرمول کوکران ۳۲۷ نفر بدست آمد.

میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۵ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها، به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و همزمان با جمع آوری داده‌ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه‌ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تایید شد. جهت آشنایی با داده‌ها و غرق شدن، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه‌ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده‌های جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده‌ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته‌ها را برای تایید کدگذاری و طبقات می‌خواندند. برای افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه می‌گردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه‌های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد. برای معادلات ساختاری از نرم افزار smart pls3 و برای تعیین اعتبار مدل از نرم افزار SPSS25 استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه‌ها به‌عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

یافته‌ها

سوال اول: عوامل سازنده مدل ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

در ابتدا شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و عوامل سازنده مدل ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد که در نهایت با ۷۳ شاخص ۲۱ مولفه و ۶ بُعد و ۴۲ شاخص و ۱۱ زیرعامل و ۴ عامل صورت پذیرفت (جدول ۲).

جدول ۱: عوامل سازنده مدل ارتقاء توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

ابعاد	مولفه‌ها	شاخص‌ها	منابع نظری	کد مصاحبه شونده	
بعد فردی	نگاه و نگرش مثبت بانوان به شغل خود	باور و تفکر مثبت بانوان هیات علمی نسبت به توانمندی شان	فیگ اشتاینر (۲۰۱۵)	I10, I16, I5, I1, I7*	
		احساس مثبت نسبت به توانمندی شان	-	I10, I18, I1, I13, I4	
		تجارب بانوان هیات علمی در مورد توانمندی خویش	-	I3, I4, I11, I5	
	برخورداری از شخصیت پویا، خودباور و چالش طلب	شخصیت پویا و سرزنده عضو هیات علمی زن	-	-	I10, I8, I13
		شخص خودباور و دارای اعتماد به نفس عضو هیات علمی زن	-	-	I10, I18, I1, I13, I4
	برخورداری از قدرت یادگیری بالا	برخورداری زنان عضو هیات علمی از روحیه چالش طلب	گودرزی و همکاران (۱۳۹۸)	I6, I18, I10, I3, I4	
		داشتن توانایی فراگیری دانش روز مخصوص رشته تحصیلی	-	-	I10, I8, I1, I13, I14
		توانایی اشتراک گذاری دانش به اکثر همکاران	-	-	I10, I18, I1, I13, I4
		توانایی سازماندهی و ارائه دانش ارزشمند جهت دستیابی به سطوح خاص عملکرد	کاردن و همکاران (۲۰۲۱)	I11, I12, I10, I14	
	بعد ساختار سازمانی	ساختار سازمانی غیر رسمی و منعطف	توانایی ارزیابی خود و همکاران با توجه به دانش آموخته شده	-	I11, I19, I14, I4
تسهیل ارتباطات در سطح همکاران بین زنان عضو هیات علمی			-	I6, I1, I2	
فراهم سازی فضای کاری صمیمی و منعطف			-	I11, I7, I10, I3, I1	
تشویق و تقویت ساختارهای غیرمتمرکز		اجرای سندها و تبصره‌های تسهیل گر به منظور توانمندسازی بانوان هیات علمی	ادوارا و ادوین (۲۰۱۵)	I8, I3, I15, I4, I2	
		تدوین قوانین و مقررات غیرمتمرکز	جمال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۵)	I10, I18, I1, I13, I4	
		اعطای استقلال و خودگردانی به گروه‌های آموزشی	-	I3, I9, I5, I4, I2	
		اعطای حق انتخاب محتوای آموزشی به بانوان هیات علمی	-	I6, I14, I8, I7	
چارت سازمانی کوچک و چابک و فرآیندهای سریع		تسهیل ارتباط سازمانی بانوان هیات علمی با مدیران دانشگاه	رونی و همکاران (۲۰۱۹)	I5, I11, I4, I3	
		شتابدهی به فرایند دیجیتال سازی و دموکراتیزه کردن اطلاعات برای بانوان هیات علمی	الهلالی و همکاران (۲۰۲۰)	I1, I2, I9, I7, I5	
بعد فرهنگ سازمانی		ایجاد و تقویت فرهنگ مسئولیت پذیری در زنان هیات علمی	اعطای مسئولیت‌های اداری و آموزشی به بانوان هیات علمی	-	I8, I7, I11, I15
	تشویق و تهییج بانوان هیات هنگام انجام صحیح مسئولیت		-	I7, I3, I9, I10, I11	
	اعطای اختیار عمل و استقلال کاری به بانوان هیات علمی		اسمایل الغورابلی (۲۰۱۷)	I1, I9, I13	
	ایجاد فرهنگ تعهد سازمانی در زنان هیات علمی	ایجاد فرهنگ کار تیمی در جمع بانوان هیات علمی	لاتهام و همکاران (۲۰۱۲)	I3, I7, I3	
		تشریک مساعی و به اشتراک گذاری اهداف کاری با اعضای هیات علمی زن	-	I11, I13, I14, I2, I9	
		شفافیت عملکرد مدیران و تشویق ارتباطات باز	-	I10, I18, I1, I13, I4	
		ترویج اخلاق کاری در محیط کار	-	I6, I17, I5, I4	
		اعتماد سازی اعضای هیات علمی زن توسط مدیران	کیچا (۱۳۹۹)	I10, I18, I1, I13, I4	
		ارائه بازخورد سازنده به بانوان هیات علمی	کیم (۲۰۱۴)	I7, I5, I1, I12	
		ارائه پاداش منسب	-	I11, I8, I4, I19	
	احساس بودن بخشی از خانواده سازمان	-	-	I10, I18, I1, I13, I4	
	اعتماد به تخصص اعضا	سرشار و همکاران (۱۴۰۰)	I4, I2, I6		

I10, I9, I1, I6, I11	کوثریه و همکاران (۱۳۹۹)	ترویج کمک‌خواهی از اعضا در مواجهه با مشکلات	ایجاد فرهنگ اعتماد	بعد خدمات آکادمیک
I6, I18, I10, I3, I4	-	باور به مطلع بودن اعضا از حوزه کار خود	سازمانی در زنان هیأت علمی	
I3, I1, I15, I4, I6	-	اعتقاد به صادق بودن همکاران		
I3, I11, I15	-	برابری میزان حقوق زنان و مردان در دانشگاه	ایجاد و تقویت فرهنگ عدالت و برابری جنسیتی	
I4, I2, I18, I5, I9	-	عدم تبعیض در سمت قابل ارائه به اعضای هیأت علمی		
I8, I2, I9, I1	-	تصمیم‌گیری رویه‌ای مدیران در جهت رعایت عدالت		
I11, I1, I3, I8, I6	-	برقراری عدالت متعامل برای همه اعضای هیأت علمی		
I6, I9, I3, I21	-	برگزاری دوره آموزشی توانمندسازی برای بانوان هیأت علمی	تقویت و مشارکت زنان عضو هیأت علمی در فعالیتهای آموزشی	
I2, I1, I10, I17	-	توزیع عادلانه تدریس موضوعات بین همه اعضای هیأت علمی		
I5, I18, I7, I6, I4	-	همراهی و انعطاف‌پذیری مدیران با ساعت تدریس اعضای هیأت علمی زن (بدلیل نقش مادری و مسئولیت‌های خانه)		
I5, I6, I14, I13	-	مشارکت دهی بانوان در طرح‌های پژوهشی	تقویت و مشارکت زنان عضو هیأت علمی در فعالیتهای پژوهشی	
I1, I2, I11, I17, I10	رخشانی و همکاران (۱۳۹۸)	سهمیه‌سازی بانوان هیأت علمی در انجام پژوهش‌های دانشگاهی و تولید مقاله		
I2, I6, I10, I9	لطیفی و همکاران (۱۳۹۸)	مشارکت دادن اعضای هیأت علمی زن در فعالیتهای فناورانه و ارتباط با صنایع		
I11, I19, I10, I4, I5	-	راه‌اندازی کانون بانوان هیأت علمی	تقویت و مشارکت زنان عضو هیأت علمی در فعالیتهای مشاوره‌ای	
I16, I11, I2	-	مشورت‌گیری مدیران دانشگاه از اعضای هیأت علمی زن در برخی تصمیمات		
I11, I7, I10, I3, I8	-	بهره‌مندی از توانمندی‌های زنان هیأت علمی در شوراها، کمیسیون و کارگروه‌های دانشگاه		
I2, I6, I7, I9	-	ارائه خدمات مشاوره خانوادگی برای بانوان عضو هیأت علمی	تقویت و مشارکت زنان عضو هیأت علمی در فعالیتهای ارتباط صنعت و دانشگاه و جامعه	
I11, I9, I3, I4, I5	مبارک‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸)	تشویق بانوان عضو هیأت برای قبول طرح خارج از دانشگاه		
I16, I5, I2	رضوی و همکاران (۱۳۹۹)	تشویق بانوان هیأت علمی در استفاده از طرح در صنعت		
I9, I7, I10, I13, I8	-	مشاوره به شرکت‌های صنعتی بزرگ در نحوه طراحی مشکلات شرکت به‌عنوان طرح پژوهشی		
I8, I3, I5, I4, I20	-	اعطای آزادی برای انجام کارهای دانشگاهی	تفویض اختیار به بانوان هیأت علمی در انجام مسئولیت‌های مرتبط	
I4, I3, I5, I9, I6	-	اعطای فرصت برای ابتکار عمل		
I10, I18, I1, I13, I4	-	اعطای اختیارات حداکثری به بانوان هیأت علمی		
I3, I11, I5	وکا و همکاران (۲۰۱۹)	نظرخواهی مدیر گروه از همه ی اعضای هیأت علمی برای نحوه چیدمان دروس	تقویت مشارکت بانوان هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های گروه، دانشکده و دانشگاه	
I10, I19, I1, I6, I11	رحیمی و همکاران (۲۰۱۹)	نظرخواهی مدیر گروه از همه ی اعضای هیأت علمی در نشست‌های پژوهشی گروه		
I3, I4, I11, I5	-	نظرخواهی مدیر گروه از همه ی اعضای هیأت علمی در مورد جذب نیروهای جدید		
I10, I18, I3	کلوپووا و همکاران (۲۰۱۸)	برقراری ارتباط دوستانه میان اعضای هیأت علمی		

I10, I19, I1, I16, I11	-	نشست غیر رسمی از سوی مدیر گروه و رئیس دانشکده	تقویت فضای عاطفی و صمیمی برای خودباوری و اعتماد به نفس		
I6, I8, I10, I3, I4	-	شخصیت دهی به همه اعضا مخصوصاً زنان هیات علمی در تعاملات اجتماعی در دانشگاه			
I10, I18, I1, I13, I4	-	اختصاص اتاق و دفتر کار مناسب به همه اعضای هیات علمی	در اختیار قراردادن امکانات و تسهیلات برای اجرای مسئولیت ها		
I20, I18, I11, I13, I14	-	تلاش برای پرداخت به موقع حق التدریس و حق الزحمه ها			
I2, I6, I10, I19	-	جبران خدمت اعضای هیات علمی زن در ساعات غیراداری			
I10, I18, I1, I13, I4	-	انتصاب بر اساس توانایی ها نه وابستگی های سیاسی	تقویت کادرسازی و جانشین پروری از میان بانوان هیأت علمی		
I3, I11, I15	-	توجه به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام			
I10, I18, I1, I13, I4	-	تجدید نظر در شیوه های جذب اعضای هیات علمی به دور از تبعیض های جنسیتی			
I17, I5, I1, I8	-	بهره گیری مدیران از ادبیات پسندیده و زبان حرفه ای	اشاعه و کاربرد زبان حرفه ای، صمیمی و عاطفی توسط رهبران		
I11, I8, I4, I9	-	استفاده مدیران از کلام مثبت و مناسب			
I4, I2, I6	اسماییل الغورابلی (۲۰۱۷)، کیخا (۱۳۹۹)	استفاده مدیران از زبان طنز و مزاح		بعد رهبری مثبت	
I10, I18, I1, I13, I4	-	عدم استفاده از زبان و جملات منفی یا دارای بار منفی			
I8, I2, I19, I1	-	پرهیز از پیش داوری هایی که باعث ناامیدی افراد می شود			
I20, I1, I3, I18, I16	-	القاء نگرش و فلسفه مثبت در همکاران هیات علمی			
I10, I18, I1, I13, I4	-	اشتراک گذاری دیدگاه مشترک در میان اعضای هیات علمی	به اشتراک گذاری دیدگاه های مثبت در نزد اعضای هیأت علمی		
I19, I1, I3, I18, I6	ناصیحی فر و همکاران (۱۳۹۷)، اسماییل الغورابلی (۲۰۱۷)	انتقال فرهنگ مثبت اندیشی و مثبت نگری به هیات علمی			
I6, I18, I10, I3, I4		مورد مشورت قرار دادن زنان هیات علمی از سوی مدیران گروه و دانشکده (همچون مردان)		عامل اجتماعی - فرهنگی	
I10, I8, I1, I13, I14	ژیخاریوا و همکاران (۲۰۲۱)، الینگر و کیم (۲۰۱۴)	تفاوت قائل نشدن بین زنان و مردان در زمان تصمیم گیری های مهم گروه	برقراری عدالت جنسیتی بین زنان و مردان عضو هیأت علمی		
I10, I18, I1, I13, I4	زولکارنایینی و همکاران (۲۰۱۹)، کیم (۲۰۱۴)	ارائه سمت مدیریت به زنان همپای مردان			
I11, I12, I10, I14		معرفی زنان هیات علمی برای نقش آفرینی همچون مردان			
I11, I19, I14, I4		انتصاب زنان هیات علمی برای احراز منصب های دانشگاهی			
I6, I1, I2	الهلالی و همکاران (۲۰۲۰)، علی محمدی و همکاران (۱۴۰۰)	حمایت مدیریت از فعالیت های اجتماعی و فرهنگی زنان هیات علمی در جامعه	حمایت اجتماعی از کارکنان زن فعال		
I11, I7, I10, I3, I1	ژیخاریوا و همکاران (۲۰۲۱)، الینگر و کیم (۲۰۱۴)	مورد تشویق قرار گرفتن تعاملات مابین بخش ها و گروه های مختلف آموزشی در دانشگاه	تشویق و اشاعه دموکراسی در فضای هیأت علمی		
					عامل سیاسی

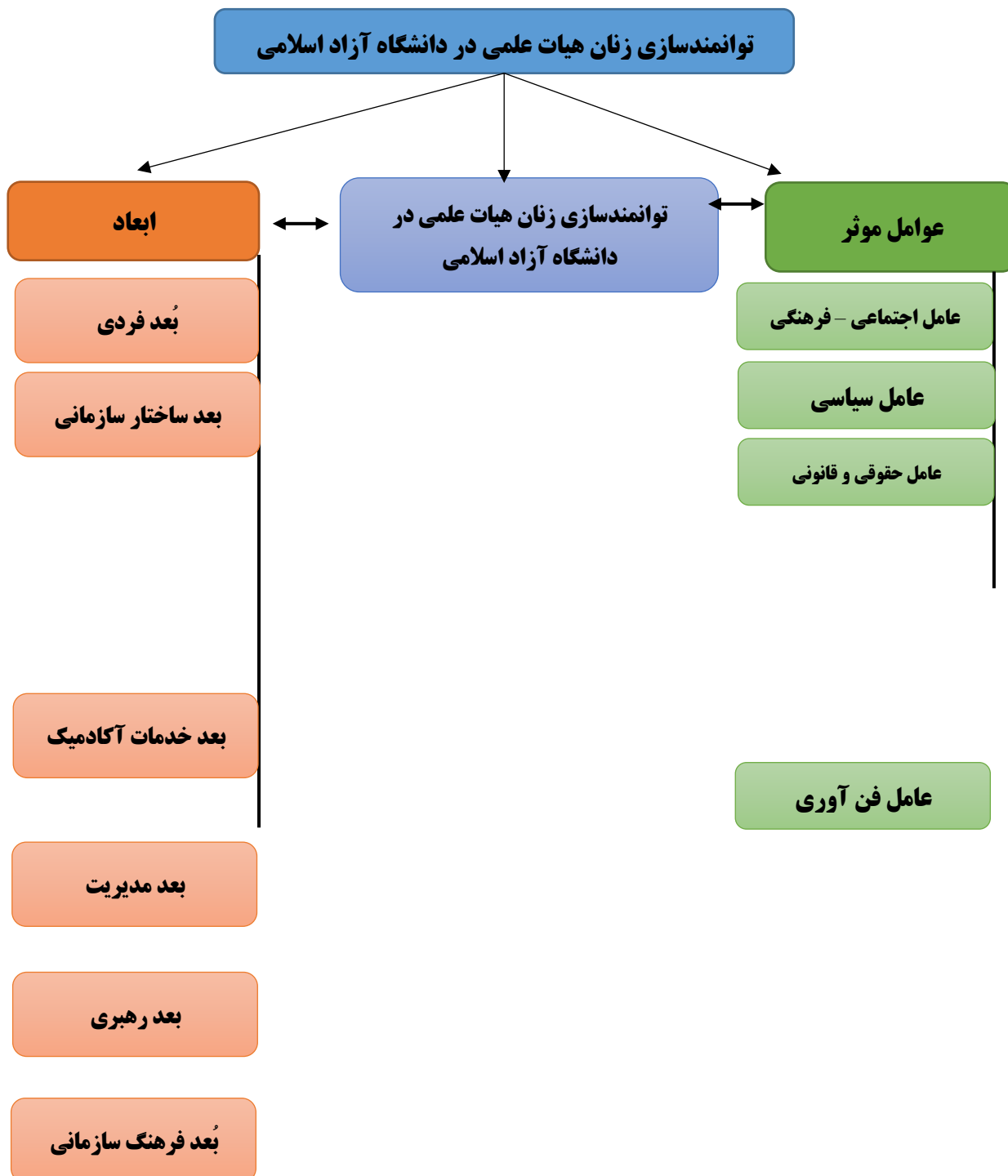
18, 13, 115, 14, 12		حمایت از فعالیتهای سیاسی اعضای هیات علمی زن و مرد	
110, 118, 11, 113, 14		حمایت مدیریت دانشگاه از آزادی علمی استید زن و مرد	
13, 19, 15, 14, 12		ترویج و حمایت از فرهنگ یادگیری برای همگان	
16, 104, 18, 17		ترویج فضای دموکراتیک در دانشگاه	
15, 111, 14, 13		حفظ حریم خصوصی در مکاتبات و تماس‌ها در دانشگاه	
11, 12, 19, 17, 15	تومان و همکاران (۲۰۱۸)	حفظ آزادی‌های بین اعضای هیأت علمی مطرح در قانون	اشاعه حقوق شهروندی
18, 17, 111, 115	خدابنده و همکاران (۲۰۱۸)	حفظ و اشاعه آزادی‌های محتوایی در کلاس درس	دانشگاهی
17, 13, 19, 110, 111		اشتراک‌گذاری ایده‌ها با همکاران بطور آزادانه	
11, 19, 113		حمایت از حق انتخاب موضوعات برای پژوهش‌های اساتید	
13, 17, 13		دفاع از اعضای هیات علمی در گردآوری آزادانه داده تحقیق	ترویج و حمایت از آزادی علمی در دانشگاه
111, 113, 114, 12, 19		حمایت از آزادی انتشار یافته‌های تحقیق توسط اساتید	
110, 118, 11, 113, 14		تاسیس کانون حمایت از بانوان هیات علمی	
16, 117, 15, 14		تدوین منشور اخلاقی دانشگاه	تدوین قوانین و مقررات برای حمایت اجتماعی، سازمانی از زنان هیأت علمی
110, 118, 11, 113, 14	سرشار و همکاران (۱۴۰۰)، کوثریه و همکاران (۱۳۹۹)	تدوین کمیته اخلاق در دانشگاه	
17, 15, 11, 112		بازنگری در قوانین جذب اعضای هیات علمی زن	بازنگری و اصلاح ساختارها و رویه‌های مرتبط با زنان هیأت علمی
111, 18, 14, 119		بازنگری در قوانین ارتقاء اعضای هیات علمی زن	
110, 118, 11, 113, 14		بازنگری در قوانین تنبیهی و تشویقی مرتبط با زنان هیات علمی	
14, 12, 16		سازگاری سیستم‌های فناوری اطلاعات با علایق و نیازهای اعضای هیات علمی مخصوصا زن	
110, 19, 11, 16, 111		پشتیبانی فنی و انجام تعمیرات سیستم‌های فناوری اطلاعات	توسعه فن آوری اطلاعات زنان هیأت علمی
16, 118, 110, 13, 14		در اختیار قراردادی بیشتر زنان هیات علمی به سیستم‌های فناوری اطلاعات در داخل و خارج از محل کار	
13, 11, 115, 14, 16	لانهام و همکاران (۲۰۱۲)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)	آموزش استفاده از نرم افزارهای مخصوص رشته تحصیلی	
13, 111, 115	ناصحی فر و همکاران (۱۳۹۷)، قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰)	آموزش شناخت سخت افزارهای کاربردی در دانشگاه مانند تخته هوشمند و...	تقویت پایگاه‌های اطلاعاتی و کتابخانه دیجیتال در حوزه زنان
14, 12, 118, 15, 19		آموزش کاربرد وسایل دیجیتالی در کلاس درس	
18, 12, 19, 11		راه اندازی کتابخانه‌ها در دانشکده‌ها با موضوعات مختص زنان	
111, 11, 13, 18, 16	ناصحی فر و همکاران (۱۳۹۷)	اتصال کتابخانه‌های دیجیتال دانشگاه‌ها به یکدیگر و به کتابخانه‌های بین المللی	
16, 19, 13, 121	قوچانی و همکاران (۱۳۹۷)	فراهم سازی شرکت زنان هیات علمی در کنفرانس‌های بین المللی دانشگاه‌های معتبر	مشارکت بانوان هیأت علمی در همکاری‌های علمی و تحقیقاتی بین المللی
12, 11, 110, 117		در اختیار قراردادی فرصتهای مطالعاتی برای بانوان هیات علمی	
15, 118, 17, 16, 14		حمایت از تدریس بین المللی زنان واجد شرایط در قالب تبادلات استاد-دانشجو (بصورت حضوری یا مجازی)	

عوامل حقوقی و قانونی

عوامل فن آوری

I5, I6, I14, I13		شرکت زنان هیات علمی در نمایشگاه بین المللی آموزش عالی	
I1, I2, I11, I17, I10		دعوت از بانوان موفق خارجی در رشته‌های مختلف تحصیلی برای تدریس در دانشگاه	
I2, I6, I10, I9	ماتئی و همکاران (۲۰۲۰)	اهتمام به رعایت استاندارد فضای سبز، رفاهی و ورزشی برای اساتید و دانشجویان زن	
I11, I19, I10, I4, I5	آل‌فاویر و همکاران (۲۰۲۱)، الینگر و کیم (۲۰۱۴)	بهره‌گیری از معماری نوین در طراحی‌های داخلی ساختمان‌های دانشگاه	
I16, I11, I2		استفاده فناوری‌های نوین استاندارد در ساختمان دانشگاه	
I11, I7, I10, I3, I8		رعایت استاندارد سرانه استاد-دانشجو و کارمند-دانشجو	
I2, I6, I7, I9		اهتمام به رعایت استاندارد فضای سبز، رفاهی و ورزشی برای اساتید و دانشجویان زن	

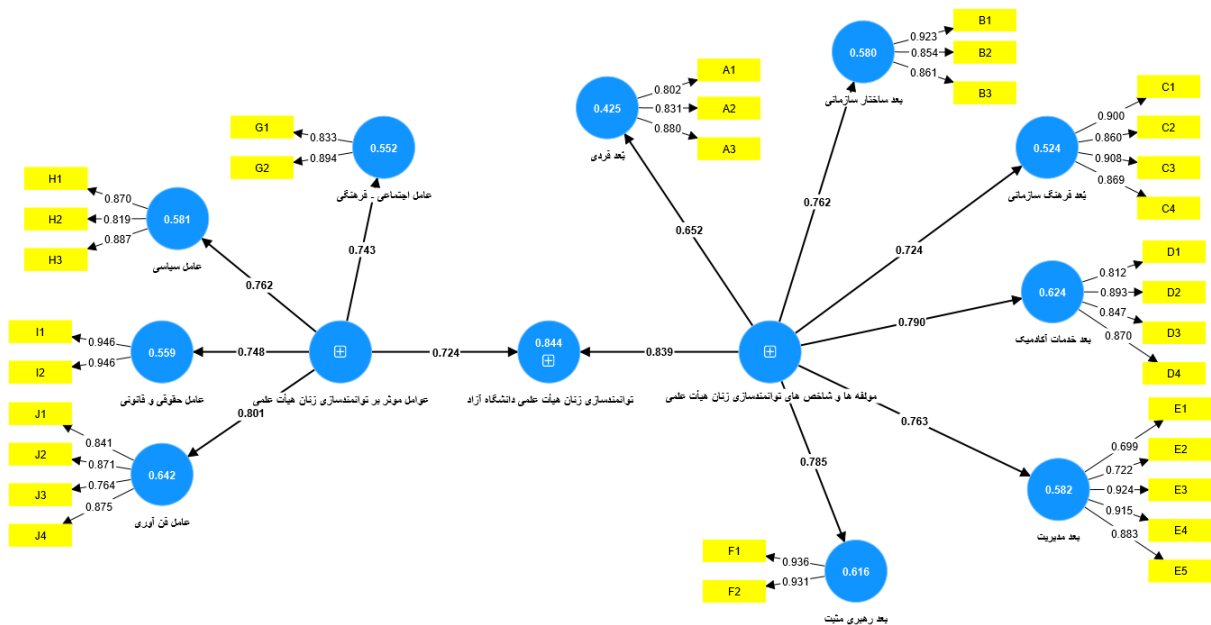
در نهایت همانطور که در جدول ۱ مشخص است بعد از مصاحبه ۷۳ شاخص ۲۱ مولفه و ۶ بُعد و ۴۲ شاخص و ۱۱ زیرعامل و ۴ عامل شناسایی گردید.



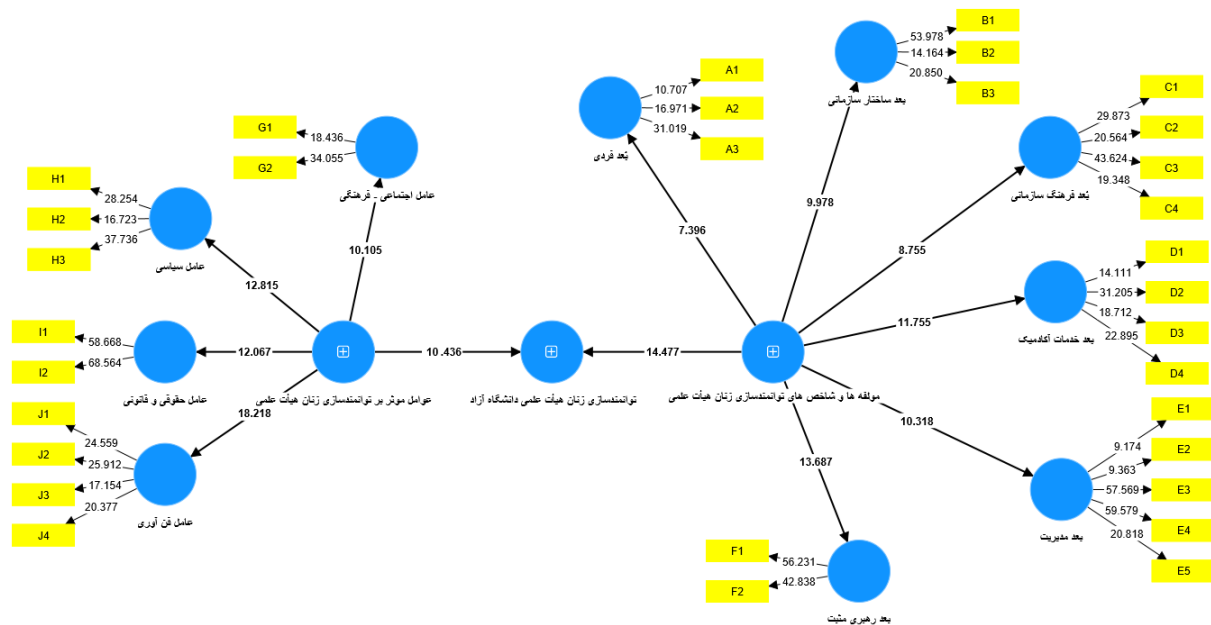
شکل ۱: مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

سوال دوم: مدل مناسب برای توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

برای پاسخ به این سوال در نمونه اصلی به تعداد ۳۲۷ نفر پرسشنامه توزیع گردید و نتایج آن به روش معادلات ساختاری نمایش داده شد.



شکل ۲: بار عاملی و ضریب تعیین مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی



شکل ۳: ضریب معناداری مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

نتایج شکل ۱ و ۲ بیانگر تایید تمام ابعاد و عوامل بر روی توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیرگذار است. در نهایت نتایج این بخش منجر به ارائه الگوی نهایی شد. برای اعتباربخش مدل محقق از ۴ بعد زیر استفاده نمود.

الف-فلسفه و اهداف کلی مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

ب-مبانی نظری مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

ج-نظام ارزیابی مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

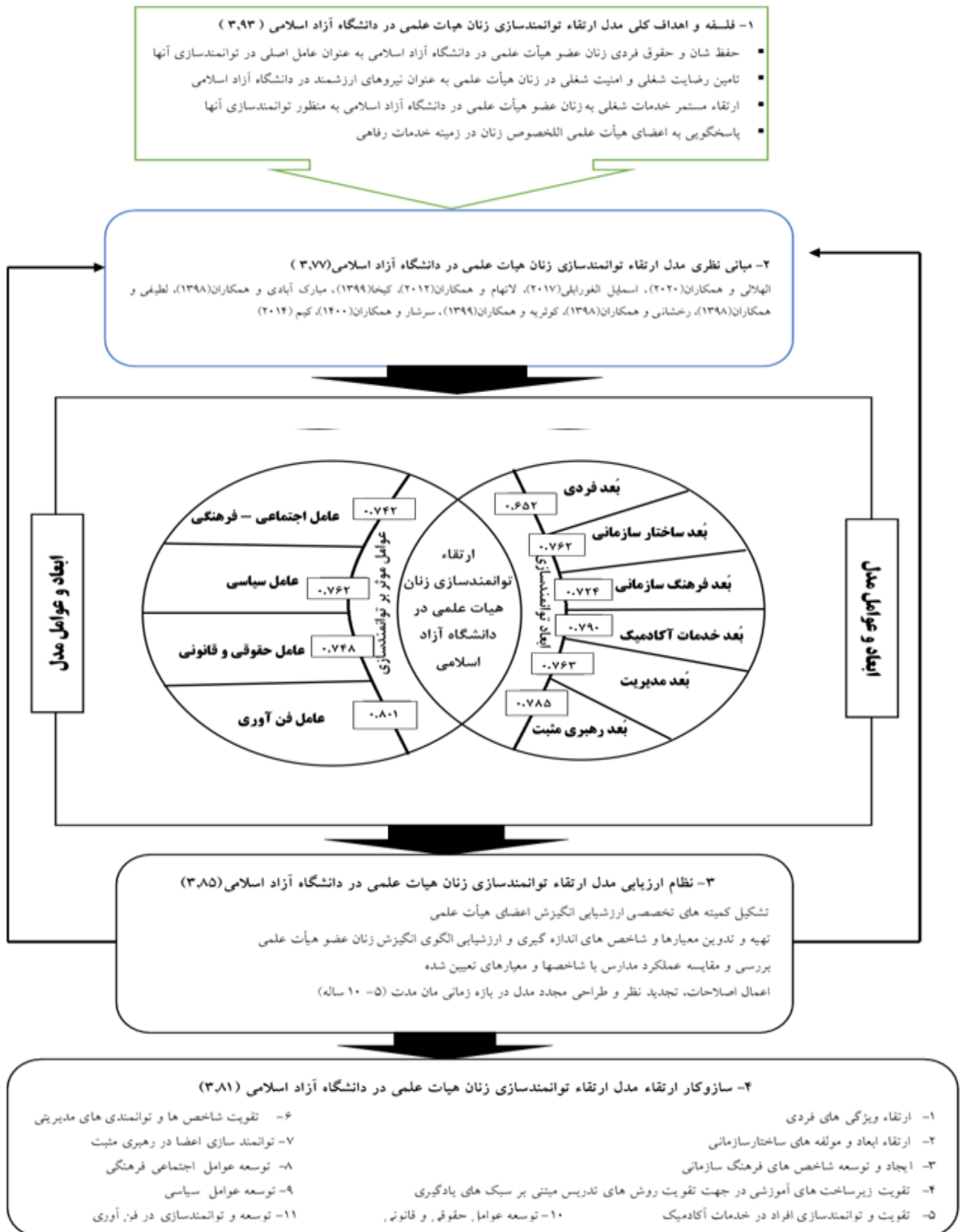
د- سازو کار ارتقاء مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

بر مبنای این ۵ بعد برای تایید مدل پرسشنامه‌ای برای ۳۰ خبره (۲۰ نفر از بخش مصاحبه و ۱۰ نفر از اعضای هیات علمی) ارسال و نتایج در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۲: اعتباریابی مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

میانگین جامعه = ۳						
Sig	Df	T	انحراف استاندارد	میانگین	اختلاف میانگین	مؤلفه
۰,۰۰۰	۲۹	۳/۱۸	۰,۶۰۹	3.93	۰,۹۳	فلسفه و اهداف
۰,۰۰۰	۲۹	۴/۹۵	۰,۷۵۷	۳,۷۷	۰,۷۷	مبانی نظری
۰,۰۰۰	۲۹	۵/۰۶	۰,۴۲۶	۳,۸۵	۰,۸۵	نظام ارزیابی مدل
۰,۰۰۰	۲۹	۴/۹۸	۰,۳۶۵	۳,۸۱	۰,۸۱	سازوکار ارتقاء مدل

با توجه به نتایج جدول ۴ می‌توان دریافت که بعد فلسفه و اهداف با میانگین ۳,۹۳، سازوکار اجرایی با میانگین ۳,۸۱، نظام ارزیابی با میانگین ۳,۸۵ و مبانی نظری با میانگین ۳,۷۷ به ترتیب از مهم‌ترین ابعاد الگو (در زمینه اعتباریابی) محسوب می‌شوند.



شکل ۴: مدل توانمندسازی زنان هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

بحث و نتیجه‌گیری

صاحب‌نظران علم مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های پیشرو در دهه‌های اخیر در عاملی غیرملموس به نام توانمندسازی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نهفته است و لذا تاکنون الگوها و نظریه‌های زیادی جهت شناخت و سنجش ارتقاء توانمندسازی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی توسط اندیشمندان مدیریت ارائه شده است، اما اکثر این الگوها از جامعیت لازم برخوردار نیستند و به دلیل خاستگاه سازمانی و کلی‌قادر به سنجش عوامل مربوط به هر نسل نیستند. همچنین شناخت این عوامل در بستر جامعه مورد مطالعه نیز تاکنون انجام نشده بود.

از مشکلات علوم انسانی در اکثر جوامع غیر غربی به ویژه کشور ما نداشتن نظریه‌های بومی بر پایه نظام مدیریتی جامعه است. دلایل متعددی وجود دارد که باعث عدم دسترسی ما به نظریه‌های بومی می‌شود که یکی از آن‌ها کاربرد روش پژوهش می‌باشد. در جامعه فعلی ما اکثر پژوهش‌ها به روش کمی که در پارادایم اثبات‌گرایی معنی دارد انجام می‌شود. بر این باوریم که در صورتی که تحقیقات به صورت کیفی که منجر به شناخت عمیق از پدیده‌ها و افراد می‌شود صورت گیرد امکان ایجاد نظریه را برای پژوهشگران و جامعه علمی کشور فراهم می‌سازد.

از جنبه‌های نوآورانه این پژوهش می‌توان به روشی که در ساخت مدل استفاده شده یعنی روش کیفی و رویش نظریه نام برد چرا که اکثر مدل‌هایی که ساخته شده‌اند از رویکرد کیفی فاصله گرفته و به سمت رویکردهای کمی پیش رفته‌اند. بکارگیری نرم‌افزار مکس کیو دی‌ای را نیز می‌توان بکارگیری فن‌آوری روز دنیا در ساخت نظریه این پژوهش دانست.

از زمانی که توانمندسازی به عنوان یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت و سازمان مطرح گردید رویکردها و نگرش‌های مختلفی از سوی اندیشمندان این حوزه در ارتباط با مدیریت ارائه شده است که این مسئله باعث به وجود آمدن الگوها و تعاریف گوناگونی برای توانمندسازی تعریف گردید. روش‌هایی که برای طراحی این مدل‌ها استفاده شده است هم روش‌های کمی و هم روش‌های کیفی بوده که حرکت این پژوهش‌ها بیشتر به سمت رویکردهای کمی پیشروی کرده‌اند.

در این پژوهش ما یافته‌های علمی و همچنین مدل‌های طراحی شده در حوزه غربی را می‌پذیریم و ضمن احترام به یافته‌های این پژوهشگران تنها به دلیل اینکه خاستگاه این نظریه‌ها، شناخت توانمندسازی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در زمینه فرهنگی آن کشورها است نه مبتنی بر توانمندسازی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با فرهنگ ایرانی و بومی است قسمت‌هایی که در این نظریه‌ها پذیرفته و بخش‌های دیگری که این مولفه‌ها به فرهنگ بومی نزدیک می‌کند به آن افزوده ایم.

در این پژوهش سازنده‌های توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی دارای ۶ بُعد کلی ۱- فردی، ۲- ساختار سازمانی، ۳- فرهنگ سازمانی، ۴- خدمات آکادمیک، ۵- مدیریت و ۶- رهبری مثبت و ۴ عامل کلی ۱- فرهنگی - اجتماعی، ۲- سیاسی، ۳- حقوقی و قانونی، ۴- فن‌آوری است. که در دو بخش به ارزیابی آن‌ها پرداخته شده است، اول آنکه ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی کدامند؟ و دوم آنکه عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی کدامند؟ که این سوال منجر به رویش نظریه جدید از ۲۰ مصاحبه برای استخراج مضامین در این زمینه شد و همینطور ۷۳ شاخص برای ۲۱ مولفه و برای ۶ بُعد و ۴۲ شاخص و ۱۱ زیرعامل و ۴ عامل اصلی استخراج گردید. همچنین برای پاسخ به سوال میزان سهم ابعاد و عوامل چقدر است در زمینه توانمندسازی از شیوه معادلات ساختاری استفاده شد که بُعد خدمات آکادمیک با ضریب ۰,۷۹۰ بیشترین تاثیر را در بین ابعاد و عامل فن‌آوری اطلاعات با ضریب ۰,۸۰۱ نیز بیشترین تاثیر را در بین عوامل داشت. که این بخش با یافته‌های پژوهش‌های سفیری و همکاران، (۱۳۹۳)، شنبیدی و ارشدی (۱۳۹۵)، جبارزاده و همکاران (۱۳۹۸)، راسل

(۲۰۲۲) و گلاس^۱ (۲۰۱۵)، لچمن و کر (۲۰۱۵)، پژوهش‌های ابیلی و همکاران، (۱۳۹۹)، اجی لو و همکاران (۱۳۹۹)، بقایی و همکاران (۱۴۰۱)، راسل (۲۰۲۲) و گلاس (۲۰۱۵)، لچمن و کر (۲۰۱۵) از نظر نوع روش و برخی ابعاد و عامل‌های استخراج شده همسو بود.

منابع فارسی

- ابیلی، خدایار؛ حاج خزیمه، مجتبی؛ پورکریمی، جواد؛ حاتمی، محمدرضا؛ (۱۳۹۹) شناسایی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی (یک مطالعه فراترکیب)، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، بهار، شماره ۲۰.
- اجی لو، وحید، ولیزاده، حبیب، مقیمی، زهرا. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های سازماندهی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در شهرستان چالدران. مطالعات راهبردی زنان، ۲۳ (۸۹)، ۹۵-۱۱۶.
- ارامش، حامد، دهقانی، مسعود، سارانی، سمیرا. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر کارآفرینی اجتماعی و توانمندسازی زنان حاشیه‌نشین شهر زاهدان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴ (۵۲)، ۱۴۳-۱۶۸.
- باقری، معصومه، حسینی، محمدرضا، خوشکلام، نرگس. (۱۴۰۱). واکاوی کیفی توانمندسازی زنان در کنترل آسیب‌های اجتماعی. مطالعات راهبردی زنان، ۲۴ (۹۶)، ۱۴۷-۱۷۸.
- بقایی، غلامرضا، صادقی ملکی، سید محمد تقی. (۱۴۰۱). رابطه درک از رهبری معنوی و توانمندی کارکنان با نقش میانجی درک از عدالت سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵ (۱۲)، ۲۳۸۳-۲۳۶۷.
- بنایی، امین. (۱۴۰۱). تاثیر توانمندسازی کارکنان بر چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی (مطالعه موردی معاونت فنی و عمرانی مناطق ۳ و ۸ شهرداری تهران). پژوهش‌های علوم مدیریت. ۴ (۱). ۸۷-۱۰۹.
- بهشتی فر، ملیکه، شهبازیان، احد. (۱۳۹۸). ارائه الگوی اثربخش توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. ۲ (۳). ۲۱۱-۲۲۳.
- بیکی، پریسا، رجیبی، آرزیتا، سجادی، ژیللا. (۱۴۰۰). مدل توانمندسازی زنان در توسعه محلات شهری (مطالعه موردی: محله طرشت کلان شهر تهران). فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۱۲ (۱)، ۱۸۲-۱۶۹.
- پازوکی، عباس. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی کارکنان با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. ۶ (۸۵). ۷۴۶-۷۶۶.
- جالسیان، رمیصا، فهیمی نژاد، علی. (۱۳۹۹). نقش پدیده صخره شیشه‌ای و سبک رهبری در توانمندسازی مدیران زن ورزش کشور با توجه به اهداف توسعه پایدار. فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۱۰ (۴)، ۶۱۱-۶۲۲.
- جبارزاده، یونس، شاه‌محمدرزاده، علی، سروری، رحیم، حسینی، سیدصمد. (۱۳۹۸). ارائه مدل توانمندسازی فرماندهان و مدیران آموزشی نیروی انتظامی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴ (۲)، ۲۶۱-۲۸۲.

¹ Alsuwaida

- چکانی آذران، سرور، آراسته، حمیدرضا، محمدخانی، کامران. (۱۴۰۰). ارائه مدل ارتقای توانایی مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور با رویکرد گراند تئوری. فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۲ (۰)، ۲۷۸-۲۹۰.
- خسروی، محمد علی، دهشیار، حسین، ابطحی، صفی ناز السادات. (۱۳۹۱). چگونگی توانمندسازی زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی در ساختار تصمیم‌گیری ملی و بین‌المللی. پژوهشنامه روابط بین‌الملل، ۱۰۰-۱۳۲.
- سفیری، خدیجه؛ باغستانی، اعظم. (۱۳۹۳). بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیات علمی و عوامل موثر بر آن. آموزش عالی ایران، ۲۳، ۳۱-۶۲.
- سفیری، خدیجه؛ باغستانی، اعظم. (۱۳۹۳). بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیات علمی و عوامل موثر بر آن. آموزش عالی ایران، ۲۳، ۳۱-۶۲.
- سلطانی نژاد، جواد، سلاجقه، سنجر، شیخی، ایوب. (۱۴۰۰). بررسی تأثیرپذیری فرسودگی شغلی بر توانمندسازی ساختاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیلگر جنسیت (مطالعه موردی: اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی ایران). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴ (۵۴)، ۱۶۹-۱۹۵.
- شنبیدی، فاطمه، ارشدی، نسرین. (۱۳۹۵). اثر رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی زنان: نقش تعدیل‌کننده سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۶ (۲۳)، ۱۲-۲۷.

منابع انگلیسی

- Aghazamani, Y., Kerstetter, D., & Allison, P. (2020). Women's perceptions of empowerment in Ramsar, a tourism destination in northern Iran. In *Women's Studies International Forum*, 79, 102340.
- Glass, C., & Cook, A. (2015). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27 (1), 51-63.
- Lechman, E., & Kaur, H. (2015). Economic growth and female labor force participation—verifying the U-feminization hypothesis. New evidence for 162 countries over the period 1990-2012. *Journal of Sciences Papers Economics Sociology*, 8 (1), 90-101.
- McNaughtan, J., Eicke, D., Thacker, R., & Freeman, S. (2022). Trust or Self-Determination: Understanding the Role of Tenured Faculty Empowerment and Job Satisfaction. *The Journal of Higher Education*, 93 (1), 137-161.
- Russell, M. (2022). African American Women Faculty at Predominantly White Institutions (PWIs): Empowering through Mentoring. *ADVANCE Journal*, 3 (1), 33810.
- Shi, R., Meng, Q., & Huang, J. (2022). Impact of psychological empowerment on job performance of Chinese university faculty members: A cross-sectional study. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50 (1), 1-11.
- Shinbrot, X. A., Wilkins, K., Gretzel, U., & Bowser, G. (2019). Unlocking women's sustainability leadership potential: Perceptions of contributions and challenges for women in sustainable development. *World Development*, 119, 120-132.

- Abdelaal, H. M. (2023). The Role of Micro-enterprises in Empowering Rural Women in some Villages of Damietta Governorate, Egypt. *Egyptian Journal of Agricultural Sciences*, 29-41.
- Allen, M., Smith, A., & Dika, S. (2023). Black Feminism and Black Women's Interactions with Faculty in Higher Education. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. 132-147.
- Bakr, M. B. B., & Almagati, H. T. (2023). Job Empowerment and Its Relationship to Job Satisfaction among Faculty Members in Higher Education-Saudi Arabia. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 126-148.
- Chanana, K. (2022). Women and leadership: Strategies of gender inclusion in institutions of higher education in India. In *Strategies for Supporting Inclusion and Diversity in the Academy* (pp. 141-162). Palgrave Macmillan, Cham.
- Deutsch, N., Yanofsky, S. D., Markowitz, S. D., Tackett, S., Berenstain, L. K., Schwartz, L. I., & Schwartz, J. M. (2023). Evaluating the Women's Empowerment and Leadership Initiative: Supporting mentorship, career satisfaction, and well-being among pediatric anesthesiologists. *Pediatric Anesthesia*, 33 (1), 6-16.
- Dimaano, G. M. (2023). Self-concept and social mobility of female faculty in higher education institution. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (FORMER NAME SILPAKORN UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES, HUMANITIES, AND ARTS)*, 114-122.
- Effendy, A. A., Mustofa, M. A., Basuni, R. R., Nurjaya, N., & Sunarsi, D. (2023). Determinants of Small medium Micro business empowerment: Systemic literature review. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6 (1.1).
- He, Z., Kuai, L., & Wang, J. (2023). Driving mechanism model of enterprise green strategy evolution under digital technology empowerment: A case study based on Zhejiang Enterprises. *Business Strategy and the Environment*, 32 (1), 408-429.
- Kanjanakan, P., Wang, P. Q., & Kim, P. B. (2023). The empowering, the empowered, and the empowerment disparity: A multilevel analysis of the integrated model of employee empowerment. *Tourism Management*, 94, 104635.