



شناسایی و واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی زنان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی

سعیده کوهی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

کامران محمدخانی

دانشیار، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. نویسنده مسئول،

نادرقلی قورچیان

گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

امیرحسین محمد داودی

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران.

adavoudi@iau-saveh.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷

چکیده

هدف اصلی این مقاله شناسایی و واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی زنان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی است. روش پژوهش از لحاظ اهداف کاربردی و از نظر داده‌ها، آمیخته اکتشافی و از نظر ماهیت در بعد کیفی، داده بنیاد از نوع خود ظهور و در بعد کمی، پیمایشی مقطعی است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA12 استفاده شده است. جامعه آماری تمام اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که بعد از انجام ۲۰ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت و در بخش کمی جامعه آماری کلیه اعضای هیئت‌علمی زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند. تعداد نمونه ۳۲۷ نفر بودند که توسط نمونه‌گیری طبقه‌ای از ۶ حوزه‌ی دانشگاهی انتخاب شدند. در بخش کمی برای برازش نمونه از معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد که برای توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی ۶ بُعد و ۲۱ مؤلفه و ۷۳ شاخص طراحی شد و در نهایت در مدل معادلات ساختاری مشخص گردید که بُعد رهبری مثبت با ضریب ۰.۹۶۰ بالاترین تأثیر و بُعد فرهنگ‌سازمانی ۰.۷۲۱ کمترین تأثیر را دارد. برای حصول اطمینان از روایی ابزار در بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان و اعضای هیئت‌علمی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. هم‌چنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. در این پژوهش ضریب پایایی بین کدگذاری‌های انجام‌شده 0.83 درصد به دست آمد که بیانگر قابل‌قبول بودن آن است.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، توانمندسازی زنان، اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱- مقدمه

زنان به‌عنوان منابع بکر استعداد در شرایطی که کمبود مهارت و استعداد عامل زمین خوردن بسیاری از کسب‌وکارها است، نقش کلیدی در رونق و پیشرفت فضای کسب‌وکار دارند (مک ناتان^۱ و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۹). با این وجود هنوز نگرش نداشتن زنان در محیط کار یک مشکل بزرگ صاحبان کسب‌وکار است. امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه که در کشورهای توسعه‌یافته نیز از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب‌نظران 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 به‌ویژه 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. (بیکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱)

هرچند زنان در حیطه 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. بر اساس آمار رسمی، با وجودی که طی سال‌های اخیر زنان توانسته‌اند 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 تحقق‌یافته، وضع مناسبی ندارد و در نتیجه میزان دسترسی زنان به ساختار قدرت، رشد مطلوبی نداشته است. (راسل^۲، ۲۰۲۲: ۳)

با توجه به نتایج تحقیق، زنان در کسب فرصت‌های آموزشی (دانشگاه‌ها) گوی سبقت را از مردان ربوده‌اند و به‌عنوان 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

موردی 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 عمیق‌تری از موانع عملی سیاست شغلی، فرصت‌های پیشرفته‌تر و نمایشی از فرهنگ سازمانی قابل تغییر را به دنبال خواهد داشت. این موارد تسهیل‌کننده 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 (نابرابر جنسیتی) به موقعیت دیگر (برابر جنسیتی) هست (مؤلفه‌های توانمندی زنان و تبیین عوامل مؤثر بر آن‌ها، ۱۳۸۶). 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 در بر می‌گیرد (شی^۳ 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 پیش‌شرط‌های محوری در شکل‌گیری و تکامل فرایندهای توسعه پایدار، وجود سیاست‌ها، برنامه‌ها و مداخلات چندبعدی در جهت توانمندسازی افراد، گروه‌ها و جوامع به منظور مشارکت فعال آن‌ها در تحقق بخشیدن به اهداف درازمدت و میان‌مدت توسعه همه‌جانبه 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 روان‌شناختی فردی و اجتماعی و ارزش‌ها مرتبط است.

³ Shi

¹ McNaughtan

² Russell

توانمندسازی زنان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را از نظر شکلی و روش‌شناختی و محتوایی مشخص کند و سپس با بررسی نظام‌مند ادبیات موجود در ارتباط با توانمندسازی مدیران در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به مؤلفه‌ها و ابعاد توانمندسازی دست یابد و الگویی برای توانمندسازی زنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی ارائه دهد.

بنابراین با تأکید بر مستندات تئوریک فوق و با تکیه بر مبانی نظری شامل ویژگی‌های فردی، تحلیل نقش، هویت حرفه‌ای نیازمند ارائه مدلی جامع برای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی بخصوص زنان هستیم تا علاوه بر رفع موانع و حصارهای پیشرو، بتوانیم به شناسایی و واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی زنان هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بپردازیم که در ابتدا سیمای پژوهش‌های مربوط به

پیشینه تحقیق

نام محقق (سال)	عنوان تحقیق	نتایج تحقیق
پازوکی (۱۴۰۱)	تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی کارکنان با تأکید بر نقش فرهنگ‌سازمانی در شهرداری تهران	رهبری تحول‌گرا از طریق فرهنگ‌سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد؛ بنابراین، مدیران شرکت بایستی از طریق فرهنگ‌سازمانی با شناسایی فرصت‌های جدید، چالشی بودن، بهبود و تبیین چشم‌انداز 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)	بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر بر آن 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.	بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر بر آن 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.
سلطانی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تأثیرپذیری فرسودگی شغلی بر توانمندسازی ساختاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیل‌گر جنسیت (مطالعه موردی: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران)	نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش نشان داد، توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی تأثیری منفی دارد. همچنین نقش میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط توانمندسازی ساختاری با فرسودگی شغلی به تأیید رسید اما نقش تعدیل‌گری جنسیت در ارتباط توانمندسازی ساختاری با فرسودگی شغلی به تأیید نرسید.
موحدی و همکاران (۱۳۹۸)	عوامل اثرگذار بر کارآمدی پروژه‌های توانمندسازی زنان روستایی	مسیر توانمندی فرهنگی- اجتماعی با ۴۶/۴ درصد بیشترین تأثیر مثبت را بر سودمندی حاصل از تشکیل تعاونی اعتباری خرد داشته است و پس از آن توانمندی خانوادگی با ۱۵/۵ درصد و توانمندی سیاست‌گذاری- مدیریتی با ۱۲ درصد در اولویت دوم و سوم قرار گرفته است.
عابدینی و منصور (۱۳۹۷)	شناسایی و سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش	تحلیل حاصل از داده‌ها به سطح‌بندی مدل به ۸ سطح منجر شد. سطح هشتم مدل شامل هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی‌اند. سطح هفتم شامل غلبه فرهنگ مردسالاری و نگرش کلیشه‌ای به مدیریت زنان است. تبعیض‌های جنسیتی نانوشته به‌عنوان سطح ششم مدل به‌حساب می‌آید. عامل‌های نپذیرفتن مدیریت زنان از سوی کارکنان و همچنین ناتوانی زنان در برخورد قهرآمیز و ریسک‌ناپذیری مشترکاً به‌منزله سطح پنجم مدل به‌حساب می‌آیند. نداشتن خودباوری و اعتمادبه‌نفس زنان به‌منزله سطح چهارم مدل و تعارض شغلی با وظایف خانوادگی نیز به‌منزله سطح سوم مدل به دست آمد. همچنین، عامل‌های نپذیرفتن مسئولیت مدیریتی از سوی زنان به‌منزله سطح دوم و عدم شایسته‌گزینی به‌منزله سطح اول است.

نام محقق (سال)	عنوان تحقیق	نتایج تحقیق
سلیمان پور عمران و شیرازی (۱۳۹۶)	شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی	عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی و عوامل فرهنگی با ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه معنادار و مثبتی دارند. با توجه به اینکه هر چهار عامل مشخص شده در ارتقای زنان در سازمان نقش دارند
لطیفی (۱۳۹۶)	راهکارهای عملی توانمندسازی کارکنان و بررسی موانع آن	بر راهکارهای ارزش قائل شدن برای کارکنان، اعتماد به تصمیم و عملکرد منابع انسانی، پرداخت پاداش و ارائه بازخورد به کارکنان تأکید گردید و همچنین یکی از موانع اجرای پروژه‌های توانمندسازی که مدیریت رئیس مآبانه هست مورد بحث قرار می‌گیرد و در مقابل آن بر مدیریت راهبرانه تأکید می‌گردد.
نوروزی (۱۳۹۵)	تبیین نظریه‌های راهگشا در ترسیم مدل توانمندسازی زنان با تأکید بر توانمندسازی اقتصادی	در بخش اول به بررسی مفاهیم، شاخص‌های توانمندسازی، ابعاد توانمند شدن، رویکردهای توانمندسازی زنان، تجربیات و مطالعات جهانی و ایران در حوزه توانمندسازی زنان اشاره شده است. در بخش دوم نیز نظریه‌های راهگشا و حوزه توانمندسازی اقتصادی، زنانه شدن فقر در ابعاد مختلف، چالش‌های تعمیم عنوان فقیرترین فقرا به زنان سرپرست خانوار، خوشه‌های نامساعد یا تله محرومیت، شیوه‌های فقرزدایی از زنان و توانمندسازی اقتصادی آنان پرداخته شده است.
الهیاری و همکاران (۱۳۹۴)	نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران	سقف شیشه‌ای به‌طور مستقیم برافزایش توانمندی بانوان اثر می‌گذارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها و نهادها اقدامات مثبت حمایتی از زنان صورت گیرد و خط‌مشی‌هایی برای ایجاد تغییرات اصولی در باورها و نگرش‌ها ارائه شود تا با بالا بردن اعتمادبه‌نفس و خودباوری زنان سقف شیشه‌ای را بشکنند و بر توانمندی زنان بیفزاید.
بکر و آلمگاتی (۲۰۲۳)	توانمندسازی شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در بین اعضای هیئت‌علمی در آموزش عالی - عربستان سعودی	رهبری عالی باید الگوهایی باشد که از توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی در IAU توصیه می‌کند.
آلن و همکاران (۲۰۲۳)	فمینیسم سیاه‌پوست و تعاملات زنان سیاه‌پوست با اعضای هیئت‌علمی در آموزش عالی	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.
روسل (۲۰۲۲)	هیئت‌علمی زنان آفریقایی آمریکایی در مؤسسات عمدتاً سفیدپوست (PWIs): توانمندسازی از طریق راهنمایی	نژادپرستی و تبعیض جنسیتی موانع مهمی برای تداوم و پیشرفت شغلی اعضای هیئت‌علمی زنان آفریقایی آمریکایی در PWI هستند و این حتی در STEM فراگیرتر است. این مقاله به تحقیقات در مورد زنان آفریقایی آمریکایی در PWI می‌پردازد و نقش مربیگری را به‌عنوان مقاومت و انعطاف‌پذیری در حمایت از هیئت‌علمی زنان آفریقایی آمریکایی برجسته می‌کند.
شی و همکاران (۲۰۲۲)	تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه چین: یک مطالعه مقطعی	یافته‌های ما اهمیت توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را نشان می‌دهد، زیرا برای رشد حرفه‌ای آن‌ها ضروری است و به‌عنوان نیروی محرکه توسعه پایدار دانشگاه‌ها، می‌توانند در ارتقای بهره‌وری تحصیلی سهیم باشند.
باناس (۲۰۲۲)	توانمندسازی اساتید، محیط کار و تعهد سازمانی به سمت بهره‌وری	بین توانمندسازی اساتید، محیط کار و تعهد همبستگی معناداری مشاهده شد. مدیران NIPSC با دادن فرصتی برای تمرین استقلال، مشارکت در تصمیم‌گیری و به اشتراک گذاشتن اطلاعات مرتبط در مورد اهداف و دستاوردهای سازمانی در

نام محقق (سال)	عنوان تحقیق	نتایج تحقیق
	آموزشی پایدار در طول یادگیری انعطاف‌پذیر	طول این بحران همه‌گیر، دانشکده را توانمند کردند. تازگی: مؤسسات آموزش عالی (HEI) باید یک سیاست پاداش برای ایجاد انگیزه در اساتید برای بهبود آموزش، تحقیق، ترویج و تولید ایجاد کنند. از این رو، در این یادگیری انعطاف‌پذیر، تعهدات اساتید در چشم‌انداز جدید سیستم آموزشی در راستای دستیابی به وظایف هر HEI بسیار مهم است.
دل پرپور (۲۰۲۲)	استراتژی‌های حمایت: پیشرفت شغلی اعضای هیئت‌علمی زنان سیاه‌پوست در کالج‌ها و دانشگاه‌های سیاه‌پوست	این مطالعه یک دیدگاه غیر کسری را در نظر گرفت و بررسی کرد که از چه حمایت‌هایی توسط اعضای هیئت‌علمی زنان سیاه‌پوست هم در داخل مؤسسه و هم در خارج استفاده می‌شود. سایت‌های این مطالعه HBCU ۴۳ با ۲۵٪ یا بیشتر از اعضای هیئت‌علمی متشکل از زنان سیاه‌پوست بود. هنگام مقایسه داده‌های نظرسنجی، رتبه و رشته اساتید در نظر گرفته شد. برخی از پشتیبانی‌ها شامل شبکه‌ها، خانواده، مذهب، همکاری و استراتژی‌های دیگر است. این مطالعه گامی مقدماتی برای مطالعه آنچه زنان سیاه‌پوست را در مسیریابی حرفه‌های هیئت‌علمی خود مفیدتر می‌دانند، فراهم می‌کند.
موسی (۲۰۲۲)	دانشگاه نژادپرست است: موانعی که زنان هیئت‌علمی در زمینه‌های عمومی دانشگاهی با آن روبرو هستند	این مطالعه نشان داد که بارهای آموزشی سنگین، ساعات کاری طولانی، اتهامات کم بهره‌وری، افزایش فاصله قدرت مردانه و فرصت‌های توانمندسازی محدود، موانع اصلی مانع از وضعیت و نمایندگی زنان هیئت‌علمی در دانشگاه‌های موردنظر است. همچنین یافته‌ها نشان داد که واقعیت‌های اجتماعی که شامل روابط ضمنی بین انسان‌ها (هیئت‌علمی زن و مرد در این مورد) در محیط کار و همچنین روابط بین انسان‌ها و دنیای طبیعی اطراف آن‌ها (ذینفعان محیط پیرامون در مورد حاضر) است، میزان دانش و سطح قدرتی که زنان می‌توانند به آن دست یابند
شین پروت و همکاران (۲۰۱۹)	باز کردن قفل پتانسیل رهبری پایدار زنان: برداشتی از مشارکت و چالش‌ها برای زنان در توسعه پایدار	این تحقیق به ادبیات موجود درباره زنان به‌عنوان رهبران توسعه پایدار با تمرکز بر روی درک افرادی که به‌طور فعال سعی در تغییر نهادها و هنجارها از درون دارند، چشم‌اندازهای جدیدی را اضافه می‌کند. از دیدگاه عملی نیز این تحقیق فراخوانی مهم برای اقدام در خصوص جنبش‌های جهانی زنان و اتحاد مردمی است که برای مقابله با سلطه و ظلم سلسله‌مراتبی و مهم‌تر از همه، نه تنها تغییر ساختارها بلکه تغییر ادراکات با یکدیگر همکاری می‌کنند.
اوهارا و کلیمنت (۲۰۱۸)	قدرت به‌عنوان نماینده: بازتاب انتقادی در سنجش توانمندسازی زنان در بخش توسعه	نتایج یک نظرسنجی کیفی را در نیپال با استفاده از توانمندسازی زنان در شاخص کشاورزی (WEAI) به‌عنوان یک ابزار نظارتی بررسی می‌کند. در تجزیه و تحلیل کمی همبستگی، عوامل مشخص شده در ادبیات نظری مانند سن، تحصیلات، ثروت خانواده، درآمد و ترکیب خانوار با توانمندسازی فردی بر طبق شاخص WEAI سنجیده می‌شود. درحالی‌که چندین عامل مرتبط با توانمندسازی زنان ارتباط قابل توجهی دارند، از طرفی به نظر می‌رسد ترکیب خانواده و روابط درون خانهای که انتظار می‌رود عوامل اساسی در زمینه محلی باشند، ارتباطی با نمره توانمندسازی WEAI ندارند.
اسچولین (۲۰۱۷)	سقف شیشه‌ای: پدیده‌ای ایدئولوژیکی	که سقف شیشه‌ای زنان با مردان شروع می‌شود و مردان در نقش پدر در خانواده شروع به تخریب سقف شیشه‌ای زنان می‌نمایند. این تحقیق به مطالعه آینده‌نگر و طولی موقعیت‌های کسب‌وکار و نقش زنان پرداخت و نشان داد که اهداف سیاست محور در کسب‌وکارها برای زنان محدودیت‌هایی را ایجاد می‌نماید و برای زنان؛ رسیدن به موقعیت‌های بالاتر سخت خواهد بود.
گلاس و کوک (۲۰۱۵)	رهبری در سطوح بالا: درک چالش‌های زنان در سطوح بالای سقف شیشه‌ای	زنان جوان‌تر تحمل بیشتری نسبت به زنان مسن‌تر دارند و از طرفی اثر سقف شیشه‌ای را می‌توان در شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر هم بررسی نمود و به این نتیجه رسید که عامل سقف شیشه‌ای موجب انتقال و ترک محیط کار شده است.

نام محقق (سال)	عنوان تحقیق	نتایج تحقیق
ویندو و همکاران (۲۰۱۳)	توانمندسازی زنان به‌عنوان محرک اصلی توسعه دموکراتیک	آموزش زنان، چه در جوامع اقتدارگرا و چه در جوامع در حال گذار، تأثیر درخور توجهی دارد. همچنین، بین آموزش زنان و اشتغال با توسعه دموکراسی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. از سوی دیگر بین نرخ باروری و توسعه دموکراسی نیز رابطه منفی معناداری وجود دارد.
آستین و کرس (۲۰۰۳)	مشخصات ملی زنان دانشگاهی در دانشگاه‌های تحقیقاتی	از نظر انگیزه‌های شخصی و ارزش‌ها تفاوت زیادی بین زنان هیئت‌علمی و مردان هیئت‌علمی وجود دارد به‌طوری‌که زنان بیشتر بر جنبه‌های انسانی و اجتماعی و کمک به جامعه شغلی خود تأکید دارند، درحالی‌که اکثریت مردان در به دست آوردن وجه شخصی و انگیزه‌های اقتصادی تأکید دارند. زنان رضایت کمتری از موقعیت و مسئولیت‌های خود دارند و استرس بیشتری احساس می‌کنند.

روش تحقیق

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحله کیفی با استفاده از ادبیات تحقیق و مصاحبه نیمه ساختاریافته مؤلفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش را اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران که دارای مدرک تحصیلی مرتبط و یا دارای مقاله، کتاب، تألیف و همچنین تدریس در این زمینه، تشکیل داده‌اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه مدیریت آموزشی و مدیریت منابع انسانی، متخصصین با حداقل تحصیلات کارشناس ارشد و دکتری در زمینه‌های مدیریت منابع انسانی، آموزشی و عناوین مرتبط با پژوهش. مشارکت‌کنندگان متشکل از دو بخش بودند.

الف) جامعه آماری در بخش کیفی تحلیل محتوای متن: جامعه‌ای که از آن محتوی موردنظر جهت مطالعه نظام‌مند تحلیل محتوی کیفی، استخراج مؤلفه‌های توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی، استفاده شد که تمام اسناد منتشرشده در پایگاه‌های داده علمی در زمینه توانمندسازی زنان بود و حوزه زمانی برای این جامعه آثار منتشرشده از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ در نظر گرفته شد.

ب) مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی مصاحبه: مشارکت‌کنندگان در پژوهش که همان جامعه‌ای است که از آن‌ها مصاحبه به عمل آمد. این گروه شامل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که با موضوع توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی آشنا بوده و دارای تألیفاتی به‌صورت کتاب یا مقاله بوده و یا به تدریس این واحد درسی در دانشگاه مبادرت ورزیده‌اند. به این دلیل اساتید و دیگر خبرگان

برای مصاحبه انتخاب شدند که اولاً دارای دانش کافی در زمینه توانمندسازی زنان بودند و در ثانی این گروه از جامعه به‌عنوان قشر تحصیل‌کرده جامعه برای بخش کیفی شناخته‌شده‌اند که بیشترین فعالیت را در زمینه توانمندسازی زنان داشته‌اند و هم نیازهای فنی و هم دانش کافی که برای درگیر شدن در آن لازم است را دارا می‌باشند. در این بخش ملاک ورود به‌صورت خلاصه در زیر توضیح داد شده است.

- اعضای هیئت‌علمی دانشگاه که دارای مدرک دانشجویی و بالاتر باشند
- حداقل دارای یک مقاله یا کتاب در زمینه توانمندسازی زنان باشند
- دارای مدرک دکتری

روش نمونه‌گیری نیز به‌صورت گلوله برفی بود. از نظر تشکری و تدلیه^۱ در این روش نمونه‌گیری، موارد به‌صورت غیر تصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می‌شوند (تشکری و تدلیه، ۲۰۰۳: ۹۳). روش گردآوری داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسشنامه محقق ساخته برای بررسی تأثیرگذاری ابعاد و مؤلفه‌ها به روش معادلات ساختاری از جامعه آماری اعضای هیئت‌علمی زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران را تشکیل می‌داد صورت گرفت. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به‌صورت گلوله برفی بوده است. مصاحبه‌ها در فواصل زمانی تابستان و پائیز ۱۴۰۰ انجام شد. میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۳ دقیقه بود. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه‌ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج‌شده برای مصاحبه‌شونده

¹ tashakkori and teddlie

از ۶ دانشگاه بودند. در این پژوهش اخذ رضایت‌نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت‌داری در پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها به‌عنوان ملاحظات اخلاقی مدنظر قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی کدام‌اند؟

برای پاسخ به این سؤال مصاحبه‌هایی با سؤالات نیمه ساختاریافته طراحی شد و از خبرگان امر به عمل آمد؛ که از مجموع ۲۰ نفر خبرگان مشارکت‌کننده در این تحقیق ۱۶ نفر زن و ۴ نفر مرد بودند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی استفاده شد. در این فرایند ۴۰۸ کد اولیه (۱۶۲ کد از ۲۰ مصاحبه و ۲۴۶ مضمون باز نیز از محتواهای موردبررسی) استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، درنهایت برای توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی ۶ بُعد، ۲۱ مؤلفه و ۷۳ شاخص استخراج گردید.

ارسال و تأیید شد. جهت آشنایی با داده‌ها و غرق شدن، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب مضامین اولیه شناسایی و مضامین اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون‌مایه‌ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده‌های جمع‌آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده‌ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست‌نوشته‌ها را برای تأیید کدگذاری و طبقات می‌خواندند. برای افزایش تأیید پذیری مجدداً به مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌گردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه‌گیری و دیدارهای طولانی، راه‌های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه مضامین و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (مضامین) ادامه یافت تا درون‌مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم‌افزار MAXQDA12 انجام شد. روش نمونه‌گیری در بخش کمی به‌صورت تصادفی طبقه‌ای بود و نمونه اعضای هیئت‌علمی زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بود که در حدود ۳۲۷ نفر

جدول ۱) مضامین نهایی مستخرج از مبانی نظری و مصاحبه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع نظری	کد مصاحبه‌شونده	
بُعد فردی	نگاه و نگرش مثبت بانوان به شغل خود	باور و تفکر مثبت بانوان هیئت‌علمی نسبت به توانمندی‌شان	فیگ اشتاینر (۲۰۱۵)	I10, I16, I5, I1, I7*	
		احساس مثبت نسبت به توانمندی‌شان	-	I10, I18, I1, I13, I4	
		تجارب بانوان هیئت‌علمی در مورد توانمندی خویش	-	I3, I4, I11, I5	
	برخورداری از شخصیت پویا، خودباور و چالش طلب	شخصیت پویا و سرزنده عضو هیئت‌علمی زن	-	-	I10, I8, I13
		شخصیت خودباور و دارای اعتمادبه‌نفس عضو هیئت‌علمی زن	-	-	I10, I18, I1, I13, I4
		برخورداری زنان عضو هیئت‌علمی 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
برخورداری از قدرت یادگیری بالا	توانایی اشتراک‌گذاری 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	
	توانایی ارزیابی خود و همکاران با توجه به دانش آموخته شده	-	-	I11, I19, I14, I4	
بعد ساختار سازمانی	ساختار سازمانی غیررسمی و منعطف	تسهیل ارتباطات در سطح همکاران (اساتید) بین زنان عضو هیئت‌علمی	-	I6, I1, I2	
		فراهم‌سازی فضای کاری صمیمی و منعطف	-	I11, I7, I10, I3, I1	
		اجرای سندها و تبصره‌های تسهیل‌گر به‌منظور توانمندسازی بانوان هیئت‌علمی	ادوارا و ادوین (۲۰۱۵)	-	I8, I3, I15, I4, I2

کد مصاحبه‌شونده	منابع نظری	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
I10, I18, I1, I13, I4	جمال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۵)	تدوین قوانین و مقررات غیرمتمرکز	تشویق و تقویت ساختارهای غیرمتمرکز	
I3, I9, I5, I4, I2	-	اعطای استقلال و خودگردانی به گروه‌های آموزشی	تشویق و تقویت ساختارهای غیرمتمرکز	
I6, I14, I8, I7	-	اعطای حق انتخاب محتوای آموزشی به بانوان هیئت‌علمی		
I5, I11, I4, I3	رونی و همکاران (۲۰۱۹)	تسهیل ارتباط سازمانی بانوان هیئت‌علمی با مدیران دانشگاه	چارت سازمانی	کوچک و چابک و فرآیندهای سریع
I1, I2, I9, I7, I5	الهلالی و همکاران (۲۰۲۰)	شتاب دهی به فرایند دیجیتال‌سازی و دموکراتیزه کردن اطلاعات برای بانوان هیئت‌علمی		
I8, I7, I11, I15	-	اعطای مسئولیت‌های اداری و آموزشی به بانوان هیئت‌علمی	ایجاد و تقویت فرهنگ	مسئولیت‌پذیری در زنان هیئت‌علمی
I7, I3, I9, I10, I11	-	تشویق و تهییج بانوان هیئت‌علمی به هنگام انجام صحیح مسئولیت‌ها		
I1, I9, I13	اسمایل الغورابلی (۲۰۱۷)	اعطای اختیار عمل و استقلال کاری به بانوان هیئت‌علمی		
I3, I7, I3	لاتهام و همکاران (۲۰۱۲)	ایجاد فرهنگ کار تیمی در جمع بانوان هیئت‌علمی		
I11, I13, I14, I2, I9	-	تشریک‌مسابی و به اشتراک‌گذاری اهداف کاری با اعضای هیئت‌علمی زن		
I10, I18, I1, I13, I4	-	شفافیت عملکرد مدیران و تشویق ارتباطات باز	ایجاد فرهنگ تعهد سازمانی در زنان هیئت‌علمی	
I6, I17, I5, I4	-	ترویج اخلاق کاری در محیط کار		
I10, I18, I1, I13, I4	کیخا (۱۳۹۹)	اعتمادسازی اعضای هیئت‌علمی زن توسط مدیران		
I7, I5, I1, I12	کیم (۲۰۱۴)	ارائه بازخورد سازنده به بانوان هیئت‌علمی		
I11, I8, I4, I19	-	ارائه پاداش مناسب		
I10, I18, I1, I13, I4	-	احساس بودن بخشی از خانواده سازمان		
I4, I2, I6	سرشار و همکاران (۱۴۰۰)	اعتماد به تخصص اعضا	ایجاد فرهنگ	اعتماد سازمانی در زنان هیئت‌علمی
I10, I9, I1, I6, I11	کوثریه و همکاران (۱۳۹۹)	ترویج کمک‌خواهی از اعضا در مواجهه با مشکلات		
I6, I18, I10, I3, I4	-	باور به مطلع بودن اعضا از حوزه کار خود		
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 سمت‌های قابل‌ارائه به اعضای هیئت‌علمی زن و مرد		
I8, I2, I9, I1	-	تصمیم‌گیری رویه‌ای مدیران در جهت رعایت عدالت بین زنان و مردان		
I11, I1, I3, I8, I6	-	برقراری عدالت متعامل برای همه اعضای هیئت‌علمی		
I6, I9, I3, I21	-	برگزاری دوره‌های آموزشی توانمندسازی برای بانوان هیئت‌علمی	تقویت و مشارکت زنان عضو	بعد خدمات دانشگاهی
I2, I1, I10, I17	-	توزیع عادلانه تدریس موضوعات بین همه اعضای هیئت‌علمی	هیئت‌علمی در	
I5, I18, I7, I6, I4	-	همراهی و انعطاف‌پذیری مدیران با ساعت تدریس اعضای هیئت‌علمی زن (به دلیل نقش مادری و مسئولیت‌های خانه)	فعالیت‌های آموزشی	
I5, I6, I14, I13	-	مشارکت دهی بانوان در طرح‌های پژوهشی	تقویت و مشارکت	
I1, I2, I11, I17, I10	رخشانی و همکاران (۱۳۹۸)	سهمیه‌سازی بانوان هیئت‌علمی در انجام پژوهش‌های دانشگاهی و تولید مقاله	زنان عضو هیئت‌علمی در	

کد مصاحبه‌شونده	منابع نظری	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
I2, I6, I10, I9	لطیفی و همکاران (۱۳۹۸)	مشارکت دادن اعضای هیئت‌علمی زن در فعالیتهای فناورانه و ارتباط با صنایع	فعالیت‌های پژوهشی	بعد مدیریت
I11, I19, I10, I4, I5	-	راه‌اندازی کانون بانوان هیئت‌علمی	تقویت و مشارکت	
I16, I11, I2	-	مشورت‌گیری مدیران دانشگاه از اعضای هیئت‌علمی زن در برخی تصمیمات	زنان عضو هیئت‌علمی در فعالیتهای	
I11, I7, I10, I3, I8	-	بهره‌مندی از توانمندی‌های زنان هیئت‌علمی در شوراهای کمیسیون و کارگروه‌های دانشگاه	مشاوره‌های	
I2, I6, I7, I9	-	ارائه خدمات مشاوره خانوادگی برای بانوان عضو هیئت‌علمی		
I11, I9, I3, I4, I5	مبارک آبادی و همکاران (۱۳۹۸)	تشویق بانوان عضو هیئت‌علمی برای قبول طرح‌های خارج از دانشگاه	تقویت و مشارکت زنان عضو	
I16, I5, I2	رضوی و همکاران (۱۳۹۹)	تشویق بانوان هیئت‌علمی در استفاده از طرح‌های مطرح‌شده در صنعت	هیئت‌علمی در فعالیتهای ارتباط	
I9, I7, I10, I13, I8	-	مشاوره به شرکت‌های صنعتی بزرگ در نحوه طراحی مشکلات شرکت به‌عنوان طرح پژوهشی	صنعت و دانشگاه و جامعه	
I8, I3, I5, I4, I20	-	اعطای آزادی برای انجام کارهای دانشگاهی	تفویض اختیار به بانوان هیئت‌علمی	
I4, I3, I5, I9, I6	-	اعطای فرصت برای ابتکار عمل	در انجام	
I10, I18, I1, I13, I4	-	اعطای اختیارات حداکثری به بانوان هیئت‌علمی	مسئولیت‌های مرتبط	
I3, I11, I5	وکا و همکاران (۲۰۱۹)	نظرخواهی مدیر گروه از همه‌ی اعضای هیئت‌علمی برای نحوه چیدمان دروس	تقویت مشارکت بانوان هیئت‌علمی	
I10, I19, I1, I6, I11	رحیمی و همکاران (۲۰۱۹)	نظرخواهی مدیر گروه از همه‌ی اعضای هیئت‌علمی در نشست‌های پژوهشی گروه	در تصمیم‌گیری‌های گروه، دانشکده و دانشگاه	
I3, I4, I11, I5	-	نظرخواهی مدیر گروه از همه‌ی اعضای هیئت‌علمی در مورد جذب نیروهای جدید		
I10, I18, I3	کلوپووا و همکاران (۲۰۱۸)	برقراری ارتباط دوستانه میان اعضای هیئت‌علمی	تقویت فضای عاطفی و صمیمی برای خودباوری و اعتمادبه‌نفس	
I10, I19, I1, I16, I11	-	برگزاری نشست‌های صمیمی و غیررسمی از سوی مدیر گروه و رئیس دانشکده		
I6, I8, I10, I3, I4	-	شخصیت دهی به همه اعضا مخصوصاً زنان هیئت‌علمی در تعاملات اجتماعی در دانشگاه		
I10, I18, I1, I13, I4	-	اختصاص اتاق و دفتر کار مناسب به همه اعضای هیئت‌علمی	در اختیار قرار دادن امکانات و تسهیلات برای اجرای مسئولیت‌ها	
I20, I18, I11, I13, I14	-	تلاش برای پرداخت به‌موقع حق‌التدریس و حق‌الزحمه‌ها		
I2, I6, I10, I19	-	تلاش برای جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی زن در ساعات غیر اداری		
I10, I18, I1, I13, I4	-	انتصاب بر اساس توانایی‌ها نه وابستگی‌های سیاسی	تقویت کادر سازی و جان‌نشین پروری از میان بانوان هیئت‌علمی	
I3, I11, I15	-	توجه به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام		
I10, I18, I1, I13, I4	-	تجدیدنظر در شیوه‌های جذب اعضای هیئت‌علمی به‌دوراز تبعیض‌های جنسیتی		
I17, I5, I1, I8	-	بهره‌گیری مدیران از ادبیات پسنندیده و زبان حرفه‌ای	اشاعه و کاربرد زبان حرفه‌ای، صمیمی و مثبت	
I11, I8, I4, I9	-	استفاده مدیران از کلام مثبت و مناسب		

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع نظری	کد مصاحبه‌شونده	
	عاطفی توسط رهبران	استفاده مدیران از زبان طنز و مزاح	اسماییل الغورابلی (۲۰۱۷)، کیخا (۱۳۹۹)	I4, I2, I6	
		عدم استفاده از زبان و جملات منفی یا دارای بار منفی	-	I10, I18, I1, I13, I4	
		پرهیز از پیش‌داوری‌هایی که باعث ناامیدی افراد می‌شود	-	I8, I2, I19, I1	
	به اشتراک‌گذاری دیدگاه‌های مثبت در نزد اعضای هیئت‌علمی	القاء نگرش و فلسفه مثبت در همکاران هیئت‌علمی	-	-	I20, I1, I3, I18, I16
		به اشتراک‌گذاری دیدگاه مشترک در میان همه اعضای هیئت‌علمی	-	-	I10, I18, I1, I13, I4
		انتقال فرهنگ مثبت اندیشی و مثبت نگری به اعضای هیئت‌علمی	ناصرحی فر و همکاران (۱۳۹۷)، اسماییل الغورابلی (۲۰۱۷)	I19, I1, I3, I18, I6	

*I به معنای متخصص (مصاحبه‌شونده) است.

هستند و همچنین عدد تی ۳۷۰۳ که از ۱۰۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰۰۰۰ که از ۰۰۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب تأیید می‌شود و بیان می‌دارد که نیاز به بازنگری و تهیه سازوکارهایی برای ارتقاء توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی از وضع موجود به مطلوب حس می‌شود. همچنین وضع موجود با میانگین ۲۰۶۶ نشان از وضعیت بسیار بد و فاصله آن با وضعیت مطلوب با میانگین ۴۰۳۸ دارد. با توجه به جدول ۴-۴ می‌توان دریافت بین میانگین‌های هر دو گروه در وضع مطلوب با وضع موجود متفاوت است و میانگین در وضع مطلوب بیشتر از وضع موجود است اما برای تأیید این تفاوت از آزمون تی همبسته استفاده می‌شود.

سؤال دوم: سهم ابعاد و مؤلفه‌ها در توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی به چه میزان است؟ برای پاسخ به این سؤال در گام نخست وضعیت موجود ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی را بررسی نمودیم که نتایج با آزمون تی تک نمونه بررسی گردید. با توجه به جدول ۴-۲ می‌توان دریافت بین میانگین‌های دو گروه تفاوت وجود دارد و میانگین در وضع مطلوب بیشتر از وضع موجود است اما برای تأیید این تفاوت از آزمون تی همبسته استفاده می‌شود. با توجه به میانگین به‌دست‌آمده در وضع موجود ۲۰۶۶ و وضع مطلوب ۴۰۳۸ و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت

جدول ۲- آمار توصیفی تی همبسته وضع موجود و مطلوب توانمندسازی زنان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی

آزمون توصیفی تی وابسته					
آزمون	وضع موجود	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	اختلاف برآورد میانگین‌ها
					وضع مطلوب
		۲۰۶۶	۳۲۷	۰۰۶۷۹۶۲	۰۰۲۰۵۸

جدول ۳-۴ آزمون تی وابسته تی همبسته وضع موجود و مطلوب توانمندسازی زنان هیئت‌علمی

آزمون تی وابسته									
Sig. (2-tailed)	درجه آزادی	t	Paired Differences					وضع موجود - وضع مطلوب	آزمون
			95% Confidence Interval of the Difference		خطای برآورد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین		
			حد بالا	حد پایین					
۰۰۰۰۰	۳۲۶	۳۷۰۳	۱۰۰۸۸۵	1.62945	۰۰۴۵۶۰	۰۰۸۲۴۵۳	۱۰۷۹۱۹۵		

جدول ۴-۴- آمار توصیفی تی همبسته وضع موجود و مطلوب ابعاد توانمندسازی زنان هیئت‌علمی

آزمون تی وابسته بر اساس ابعاد توانمندسازی هیئت‌علمی					
خطای برآورد میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین		
.05741	۰.۵۴۱	۳۲۷	۴.۱۶۷۱	بُعد فردی مطلوب	آزمون تی وابسته بُعد اول
.11051	۰.۷۳۱	۳۲۷	۲.۹۰	بُعد فردی موجود	
.06926	۰.۴۴۶	۳۲۷	۳.۴۰	بُعد ساختار سازمانی مطلوب	آزمون تی وابسته بُعد دوم
.11281	۰.۷۱۷	۳۲۷	۲.۶۸	بُعد ساختار سازمانی موجود	
.06115	۰.۷۵۲	۳۲۷	۴.۰۲	بُعد فرهنگ‌سازمانی مطلوب	آزمون تی وابسته بُعد سوم
.12046	۰.۴۴۵	۳۲۷	۲.۸۱	بُعد فرهنگ‌سازمانی موجود	
.05592	۰.۹۴۱	۳۲۷	۳.۸۴	بُعد خدمات آکادمیک مطلوب	آزمون تی وابسته بُعد چهارم
.11039	۰.۶۸۵	۳۲۷	۲.۷۷۳۸۹	بُعد خدمات آکادمیک موجود	
.06343	۰.۷۹۷	۳۲۷	۴.۱۳۹۱۹	بُعد مدیریت مطلوب	آزمون تی وابسته بُعد پنجم
.11980	۰.۴۸۹	۳۲۷	۲.۵۸	بُعد مدیریت موجود	
۰.۵۲۱	۰.۷۴۲	۳۲۷	۳.۹۷۷	بُعد رهبری مثبت مطلوب	آزمون تی وابسته بُعد ششم
۰.۳۳۰	۰.۴۶۹	۳۲۷	۲.۷۴۵	بُعد رهبری مثبت موجود	

جدول ۴-۵- آزمون تی وابسته تی همبسته وضع موجود و مطلوب ابعاد توانمندسازی زنان هیئت‌علمی

آزمون تی وابسته									
سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آزمون تی	حد بالا	حد پایین	انحراف معیار	خطای برآورد	اختلاف میانگین‌ها		
.000	326	20.238	1.140	1.3	.894	.0629	1.2731	بُعد فردی مطلوب - بُعد فردی موجود	آزمون تی وابسته اول
.000	326	21.129	1.1704	1.4114	.8686	.06110	1.291	بعد ساختار سازمانی مطلوب - بعد ساختار سازمانی موجود	آزمون تی وابسته دوم
.000	326	20.210	1.093	1.333	.852	.05998	1.2119	بعد فرهنگ‌سازمانی مطلوب - بُعد فرهنگ‌سازمانی موجود	آزمون تی وابسته سوم
.000	326	15.941	.931	1.199	.94752	.066661	1.06	بعد خدمات آکادمیک مطلوب - بعد خدمات آکادمیک موجود	آزمون تی وابسته چهارم
.000	326	23.867	1.4273	1.684	.9265	.06518	1.55	بعد مدیریت مطلوب - بعد مدیریت موجود	آزمون تی وابسته پنجم
.000	326	19.189	1.1048	1.357	.9120	.0641	1.231	بعد رهبری مثبت مطلوب - بعد رهبری مثبت موجود	آزمون تی وابسته ششم

میانگین‌ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد ساختار سازمانی برابر ۱.۲۹۱ به دست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۲۱.۱۲۹ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در بُعد ساختار سازمانی تأیید

اختلاف میانگین‌ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد فردی برابر ۱.۲۷ به دست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۲۰.۲۳۸ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در بُعد فردی تأیید می‌شود، اختلاف

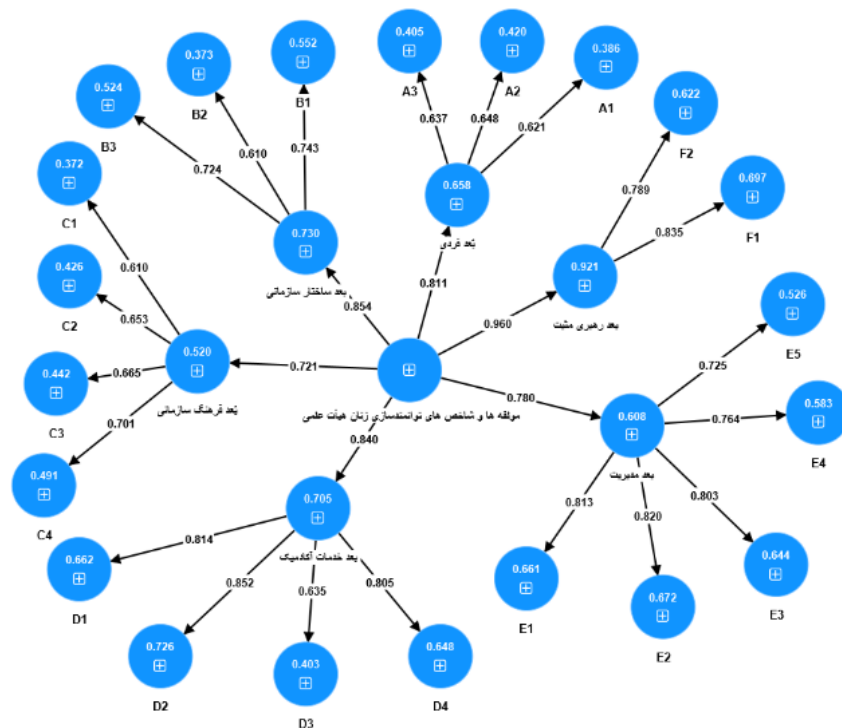
رهبری مثبت برابر ۱.۲۳۱ به دست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۱۹.۱۸۹ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در بُعد رهبری مثبت تأیید می‌شود.

در گام دوم برای پاسخ به سؤال دوم باید از روش معادلات ساختاری استفاده شود که در زیر آمده است.

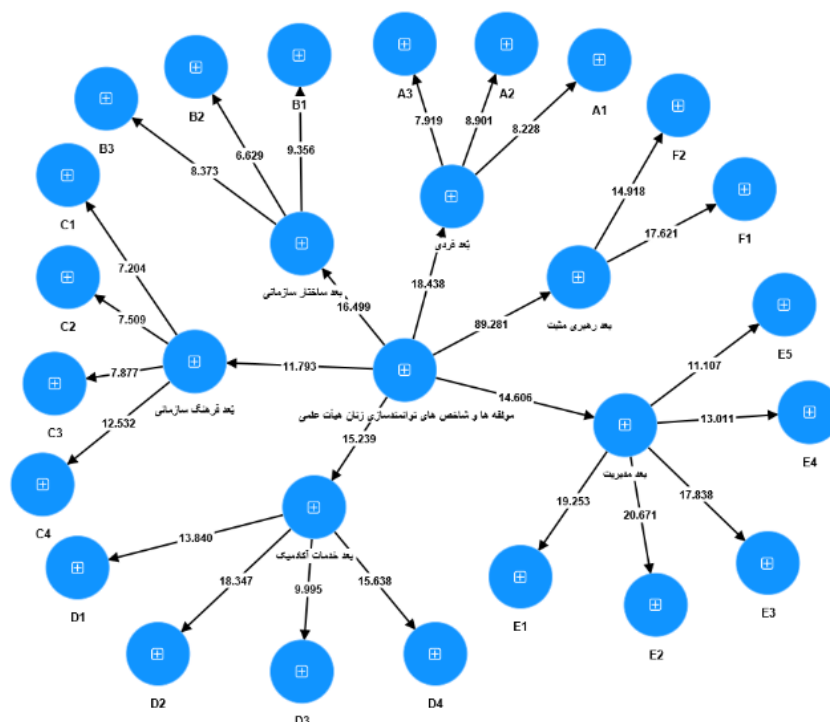
در شکل ۱ با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده می‌توان مشاهده کرد که رهبری مثبت با ضریب ۰/۹۶۰ بالاترین ضریب تأثیر یعنی ۹۶٪ تغییرات توانمندسازی زنان در وضع کنونی تحت تأثیر رهبری مثبت است و فرهنگ‌سازمانی با ۰/۷۲۱ یعنی ۷۲٪ تغییرات توانمندسازی زنان در گرو فرهنگ‌سازمانی است که کمترین ضریب تأثیر را دارد.

با توجه به شکل ۲ برای تأیید ضرایب به‌دست‌آمده آزمون بوت اسپرت استفاده می‌شود. در این قسمت تمام اعداد به‌دست‌آمده را باید با عدد ۱/۹۶ (فرض صفر) مقایسه کرد. در این نمودار بازهم می‌توان مشاهده کرد که رهبری مثبت با عدد ۸۲.۲۸۱ عدد بسیار بالایی از تفاوت را نشان می‌دهد.

می‌شود، اختلاف میانگین‌ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد فرهنگ‌سازمانی برابر ۱.۲۱۱ به دست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۲۰.۲۱۰ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در بُعد فرهنگ‌سازمانی تأیید می‌شود، اختلاف میانگین‌ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد خدمات آکادمیک برابر ۱.۰۶ به دست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۱۵.۹۴۱ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در بُعد خدمات آکادمیک تأیید می‌شود، اختلاف میانگین‌ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد مدیریت برابر ۱.۵۵ به دست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۲۳.۸۶۷ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همین‌طور سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در بُعد خدمات آکادمیک تأیید می‌شود. اختلاف میانگین‌ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد



شکل ۱) مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی زنان هیئت‌علمی)



شکل ۲) آماره t-value الگو پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ (ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی زنان هیئت‌علمی)

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه موضوع زنان و مدیریت آن‌ها نه تنها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای توسعه‌یافته نیز از مقوله‌هایی است که مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف در سطح جهانی قرار گرفته است. از این رو همواره مقوله زنان و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است (شینبروت^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۲۲). از طرفی با اینکه از نظر قانون به زنان و مردان یکسان نگریسته شده است و با توسعه آموزش عالی زنان با اشتغال بیرون از خانه موفقیت‌های نسبی کسب نموده‌اند، ولی هنوز در اشتغال سمت‌های مدیریت از تبعیض‌های چندگانه رنج می‌برند. شناسایی و تشخیص متغیرهای اثرگذار درونی و بیرونی بر دستیابی زنان به سمت‌های مهم بسیار لازم و ضروری است (لچمن و کائور^۲، ۲۰۱۵: ۹۳). زنان قابلیت‌ها و مهارت‌های منعطف و ویژه‌ای در مدیریت نیروی انسانی دارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌ها است. در واقع شرایط امروز سازمان‌ها، سبک رهبری آزادی‌خواهانه و دموکراتیک و حساس بودن به نیازهای افراد را می‌طلبد. حضور زنان در سازمان‌ها موجب گسترش فرهنگ سالم

و اخلاقی می‌گردد و با حضور زنان در مشاغل مدیریتی، تحول سازمان‌ها از لحاظ بهبود ارتباطات سازمانی و ترویج نوآوری تسهیل می‌شود. با این وجود نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان نادیده گرفته شده است و نشان از وجود تبعیض‌ها و نابرابری‌های جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی و اجتماعی دارد. ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی در جامعه امروز بیش از پیش حائز اهمیت است و اشتغال زنان در پست‌های بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل رشد شاخص‌های توسعه انسانی زنان و به تبع آن افزایش دانش و مهارت آنان و همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل‌کرده و ایجاد احساس امنیت هست.

بررسی‌های متعدد نشان می‌دهد که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالش‌های بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالش‌ها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به پست‌های مدیریتی را نشان می‌دهد که در سه دسته موانع فردی، سازمانی و فرهنگی - اجتماعی تقسیم‌بندی می‌شوند:

² Lechman & Kaur

¹ Shinbrot

موانع فردی: حتی زمانی که زنان به مشاغل مدیریتی ارتقا می‌یابند، با موانع متعددی برای پیشرفت خود مواجه می‌شوند. این موانع می‌تواند همچون بی‌میلی به اعزام مأموریت و مسافرت همراه مردان، توان مواجهه با تنش و تعارض بین کار و خانواده باشد.

موانع سازمانی: یکی از موانع سازمانی، وجود تعداد اندک راهنما در سطوح بالای سازمانی برای تربیت مدیران زن است. به عبارتی مربی زن محدود است و تمایلی برای تربیت زنان در سطوح بالای سازمانی وجود ندارد. از طرفی مردان نیز تمایل اندکی برای مربیگری دارند. از موانع سازمانی دیگر می‌توان به فرهنگ مردسالارانه اشاره نمود که به تبعیت از فرهنگ جامعه و نگرش‌های کلیشه‌ای عمل می‌کند. در مجموع این سازوکارهای سازمانی و هنجارها و ارزش‌ها به طرفداری از مردان و علیه زنان طراحی می‌شوند.

موانع فرهنگی - اجتماعی: این موانع به جایگاه زنان در جامعه برمی‌گردد و نبود نفوذ زنان در گروه و سازمان به نقش اجتماعی آنان مرتبط است. این موضوع در تمامی جوامع به‌طور نسبی وجود دارد و باعث کاهش نفوذ رهبری زنان می‌شود. یکی از دلایل عدم پرداختن به این مهم در پژوهش‌های اخیر، کمی بودن بسیاری از تحقیقات است.

در اکثر پژوهش‌ها پارادایم‌های اثبات‌گرایی بیشتر به چشم می‌خورد و پرکاربردترین نگاه علمی به تحقیقات اخیر است. در این پژوهش ما بر این باوریم که اگر تحقیقات به‌صورت کیفی انجام شود و از علمای تراز اول در علوم انسانی و آشنا به امور مسائل اعضای هیئت‌علمی زن و علوم جامعه‌شناختی و آشنا به تصمیم‌گیری بهره گرفته شود این مفهوم (توانمندسازی زنان) به واژه‌ای قابل‌سنجش و ملموس تغییر حالت خواهد داد و منجر به تبیین نظریه در این خصوص خواهد شد. از جنبه‌های نوآوری این پژوهش می‌توان به روش‌های استخراج معنا و مفاهیم مرتبط با ارتقاء توانمندسازی زنان اشاره نمود. چراکه در اکثر پژوهش‌ها بیشتر از جنبه‌های کمی برای استخراج مفاهیم استفاده شده است. درحالی‌که این پژوهش برگرفته از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با اعضای عضو هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی صورت پذیرفته است. همچنین به‌کارگیری نرم‌افزارهای مکس کیو دی‌ای و پی‌ال‌اس را نیز می‌توان به‌کارگیری تکنولوژی و فن‌آوری روز دنیا در ساخت نظریه‌های این پژوهش دانست. در دیگر سو استخراج ابعاد و مؤلفه‌های کاربردی جهت چگونگی توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی به‌صورت عملیاتی است.

در این پژوهش توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی دارای ۶ بُعد کلی ۱- فردی، ۲- ساختار سازمانی، ۳- فرهنگ سازمانی، ۴- خدمات آکادمیک، ۵- مدیریت و ۶- رهبری مثبت است؛ که در دو بخش به ارزیابی آن‌ها پرداخته شده است، اول آنکه ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی زنان عضو هیئت‌علمی کدام‌اند؟ و دوم اینکه میزان اثر هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها تا چه میزان است؟ که این سؤال منجر به رویش نظریه جدید از ۲۰ مصاحبه برای استخراج مضامین در این زمینه شد و همین‌طور ۷۳ شاخص برای ۲۱ مؤلفه و برای ۶ بعد استخراج گردید. همچنین برای پاسخ به سؤال میزان سهم ابعاد تأثیرگذار چقدر است در زمینه توانمندسازی از شیوه معادلات ساختاری استفاده شد که بُعد رهبری مثبت با ضریب ۰.۹۶۰ بیشترین تأثیر را 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) از نظر نوع روش و برخی مؤلفه‌های استخراج‌شده همسو بود. صاحب‌نظران علم مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های پیشرو در دهه‌های اخیر در عاملی غیرملموس به نام توانمندسازی زنان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی نهفته است و لذا تاکنون الگوها و نظریه‌های زیادی جهت شناخت و سنجش ارتقاء توانمندسازی زنان هیئت‌علمی 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 به‌ویژه 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 هست. 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 به‌صورت 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 نوآورانه‌ی این پژوهش می‌توان به روشی که در ساخت مدل استفاده شده یعنی روش کیفی و رویش نظریه نام برد چراکه اکثر مدل‌هایی که ساخته شده‌اند از رویکرد کیفی فاصله گرفته و به سمت رویکردهای کمی پیش رفته‌اند.

¹ Alsuwaida

ملی و بین‌المللی. پژوهشنامه روابط بین‌الملل، ۱۰۰-۱۳۲.

سفیری، خدیجه؛ باغستانی، اعظم. (۱۳۹۳). بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر 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 هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۴)، ۱۶۹-۱۹۵.

شنبدی، فاطمه، ارشدی، نسرين. (۱۳۹۵). اثر رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی زنان: نقش تعدیل‌کننده‌ی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۶(۲۳)، ۱۲-۲۷.

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.

به‌کارگیری نرم‌افزار مکس کیو دی ای را نیز می‌توان به‌کارگیری فن‌آوری روز دنیا در ساخت نظریه‌ی این پژوهش دانست. از زمانی که توانمندسازی به‌عنوان یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت و سازمان مطرح گردید رویکردها و نگرش‌های مختلفی از سوی اندیشمندان این حوزه در ارتباط با مدیریت ارائه‌شده است که این مسئله باعث به وجود آمدن الگوها و تعاریف گوناگونی برای توانمندسازی تعریف گردید. روش‌هایی که برای طراحی این مدل‌ها استفاده‌شده 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 طراحی‌شده در حوزه غربی را می‌پذیریم و ضمن احترام به یافته‌های این پژوهشگران تنها به دلیل اینکه خاستگاه این نظریه‌ها، شناخت توانمندسازی زنان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی در زمینه فرهنگی آن کشورها است نه مبتنی بر توانمندسازی زنان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی بافرهنگ ایرانی و بومی است قسمت‌هایی که در این نظریه‌ها پذیرفته و بخش‌های دیگری که این مؤلفه‌ها به فرهنگ بومی نزدیک می‌کند به آن افزوده‌ایم.

فهرست منابع

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.

بیکی، پریسا، رجبی، آریتا، سجادی، ژیل. (۱۴۰۰). مدل توانمندسازی زنان در توسعه محلات شهری (مطالعه موردی: محله طرشت کلان شهر تهران). فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)، ۱۲(۱)، ۱۸۲-۱۶۹.

جالسیان، رمیسا، 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 منطقه‌ای)، ۱۰(۴)، ۶۱۱-۶۲۲.

جبارزاده، یونس، شاه‌محمدزاده، علی، سروری، رحیم، حسینی، سیدصمد. (۱۳۹۸). ارائه مدل توانمندسازی فرماندهان و مدیران آموزشی نیروی انتظامی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴(۲)، ۲۶۱-۲۸۲.

خسروی، محمد علی، دهشیار، حسین، ابطحی، صفی ناز السادات. (۱۳۹۱). چگونگی توانمندسازی زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی در ساختار تصمیم‌گیری

Identifying and Analyzing the Dimensions and Components of Empowering Female Faculty Members at Islamic Azad University

Abstract

The main objective of this paper is to identify and analyze the dimensions and components of empowering female faculty members at Islamic Azad University. The research method is applied in its goals and exploratory in terms of data, with a qualitative approach being data-grounded and a quantitative approach being cross-sectional survey-based. For this research, in addition to document studies, thematic analysis using MAXQDA12 software was used.

The statistical population included all faculty members at Islamic Azad University in Tehran. After conducting 20 interviews, theoretical saturation was achieved, and for the quantitative section, the population included all female faculty members at these universities. A sample of 327 individuals was selected through stratified sampling from 6 academic domains. Structural equation modeling was used for sample fit in the quantitative

section. Results showed that for empowering female faculty members, 6 dimensions, 21 components, and 73 indicators were identified. The structural equation model indicated that the leadership dimension had the highest impact with a coefficient of 0.960, while the organizational culture dimension had the lowest impact at 0.721. To ensure the validity of the tools in the qualitative part of the research and to confirm the accuracy of the findings from the researcher's perspective, valuable opinions from experts and faculty members familiar with this field were utilized. Additionally, participants assisted data analysis and interpretation. The reliability coefficient between the codings conducted was 0.83%, indicating its acceptability.

Keywords: empowerment, women's empowerment, faculty members, Islamic Azad University