



واکاوی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

سعیده کوهی

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

کامران محمدخانی (نویسنده مسئول)

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

globecampus@gmail.com.

نادرقلی قورچیان

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

امیر حسین محمد داودی

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

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۶/۳۰

چکیده :

مساله اصلی در انجام این پژوهش شناسایی و واکاوی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بوده است. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA12 استفاده شده است. جامعه آماری تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که بعد از انجام ۲۰ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت و در بخش کمی جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی زن دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران بودند. تعداد نمونه ۳۲۷ نفر بودند که توسط نمونه گیری طبقه ای از ۶ حوزه ی دانشگاهی انتخاب شدند. در بخش کمی برای برآزش نمونه از معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد که برای توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی ۴ بُعد و ۱۱ مولفه و ۴۲ شاخص طراحی شد و در نهایت در مدل معادلات ساختاری مشخص گردید که عوامل سیاسی با ضریب ۰.۸۵۴ بالاترین تاثیر و عامل حقوقی و قانونی با ضریب ۰.۷۲۲ کمترین تاثیر را دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، توانمندسازی زنان، اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

بیان مسئله:

بی شک مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها در دنیای تغییرات سریع امروزی داشتن عامل انسانی شایسته می باشد. این مهم ترین عامل استراتژیک است که به راحتی قابل تقلید کردن نیست و می تواند باعث موفقیت و توسعه پایدار سازمان ها گردد (چانانا^۱، ۲۰۲۲: ۱۲۸). لذا موفقیت سازمان ها وابسته به توسعه منابع انسانی می باشد و توسعه منابع انسانی در هر سازمان و حتی در هر کشوری بدون درک و کشف قابلیت ها توانمندی ها و شایستگی های این سرمایه عظیم و بالقوه میسر نخواهد شد. از طرفی به دلیل جایگاه خاص و استراتژیک مدیران سازمان ها که با تمامی کارکنان ارتباط و تعامل دارند شایستگی این گروه از اهمیت ویژه ای برخوردار است (عبدل^۱، ۲۰۲۳: ۳۱).

همه مدیران و رهبران سازمان ها با کارکنان بسیاری به عنوان مشتریان و مردم سرو کار دارند اما گستره مواجهه رهبران و اساتید دانشگاه ها با انسان ها بسیار پیچیده تر و چشمگیرتر است. لذت داشتن بصیرت و تعقل ورزی در امور، ضروری و حیاتی است (دوستچ^۲ و همکاران،

۲۰۲۳: ۹). با توجه به شرایط پیچیده و حساس دنیای امروز، انتظار می رود 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 می آید بصیرت و عقل ورزی است (راسل^۳، ۲۰۲۲: ۳). بدین معنی که تصمیمات به دور از احساسات و نابالغی ها و با اندیشه و خرد جمعی و تحقیقات جنبی گرفته می شود. کارکنان آن در یک فرایند منطقی و تعریف شده در عقل هم شریک می شوند 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 مهم ترین منبع استراتژیک یک سازمان به حساب می آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان ها، 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

³ Russell

¹ Abdelaal

² Deutsch

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 سازمان های ایران به چشم می خورد. زنان به عنوان 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^۱ و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۹). با این وجود هنوز ننگه 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 مقوله های مهمی است که مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته است و در سطح جهانی نیز سازمان های بین المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنان در تصمیم گیری ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است و چنانچه در مرحله انتخاب و استخدام، شایستگی و مهارت محک و معیار نباشد، اساسا طرح موضوع مشارکت زنان

در امور بی فایده است (بیکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). هرچند زنان در حیطه تحصیل به پیشرفت های شایان توجهی دست پیدا کرده اند، اما در بخش هنر مدیریت نتوانسته اند 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 توانسته اند 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 مقیاس هایی چون درصد کرسی های پارلمانی در اختیار زنان، نسبت درصد زنان مدیر در مجموعه مدیران کشور، نسبت درصد زنان متخصص و حرفه ای در مجموعه شاغلان متخصص کشور و نسبت درصد سهم آنان از درآمد تحقق یافته، وضع مناسبی ندارد

¹ McNaughtan

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 فرصت های آموزشی (دانشگاهها) گوی سبقت را از مردان ربوده اند و به عنوان منبع رو به افزایش از استعداد ملی عمل می کنند. 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 سمت های کاری و مدیریت خاص است (جالسیان و فهیمی نژاد، ۱۳۹۹: ۶۱۲).

سهم بیشتر زنان از موقعیت های استراتژیک می تواند تغییرات نهادی را تسهیل نماید و استخدام، استمرار و پیشرفت زنان در نقش های مدیریتی آموزش عالی را بهبود بخشد. تعداد بیشتر زنان در موقعیت های استراتژیک بالادستی، فهم عمیق تری از موانع عملی سیاست شغلی، فرصت های پیشرفته تر، و نمایشی از فرهنگ سازمانی قابل تغییر را به دنبال خواهد داشت. این موارد تسهیل کننده مشارکت برابر زنان در دانشگاه ها و

مراکز آموزش عالی خواهد بود (آرامش و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴۴). توانمندسازی زنان از دو طریق حذف عواملی که مانع فعالیت زنان می شود و افزایش توانایی و قابلیت های زنان میسر خواهد شد (سلطانی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). باتوجه به تعاریف و اجزاء توانمندسازی زنان، اصولاً توانمندسازی یک فرایند محسوب می شود، یعنی معرف پیشرفت از یک موقعیت (نابرابر جنسیتی) به موقعیت دیگر (برابر جنسیتی) می باشد (بیکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). این فرایند از سطح فردی (احساس ذهنی و توان عینی برای انجام امور) شروع می شود و تا سطوح اجتماعی (توان مشارکت در فعالیت های گروهی و جمعی)، سیاسی (کنترل بر تصمیمات سیاسی)، اقتصادی (توان کنترل تصمیم گیری های اقتصادی) و نهادی (به چالش کشیدن نهادها و ساختارهای نابرابر موجود) را دربرمی گیرد (شی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲: ۳).

همچنین هدف از توانمندسازی، ایجاد تغییرات مناسب در کلیه ابعاد و جوانب زندگی افراد، خانواده ها، گروه ها و اقشار اجتماعی است. یکی از پیش شرطهای محوری

¹ Russell² Shi

در شکل گیری و تکامل فرایندهای توسعه پایدار، وجود سیاستها، برنامه ها و مداخلات چند بعدی در جهت توانمندسازی افراد، گروه ها 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 طرح های توانمندسازی که در تجارب جهانی، منطقه ای، ملی و حتی محلی مستند شده اند به بافت اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و جنبه های روان شناختی فردی و اجتماعی و ارزش ها مرتبط است.

اهمیت و ضرورت تحقیق زیربنای هر سازمانی نیروی انسانی آن است و برای موفقیت سازمانها باید از توانمندترین افراد در مناسبترین موقعیت های شغلی استفاده کرد. امروزه برای تحول سازمان، بهبود عملکرد و توسعه کارکنان آن باید به تبیین جایگاه توانمندی مدیران در سازمانها پرداخت (پازکی، ۱۴۰۱: ۷۴۹). امروزه مدیریت و توانمندی های آن در راس همه مسائل قرار دارد اگر مدیری تفکر راهبردی نداشته باشد و نتواند راهکارها و روش های مناسب را با تفکر سریع درک کند، هرگز قادر نخواهد بود سازمان را به تحقق اهداف و بکارگیری روش های

مناسب هدایت کند (همتی و کرمی، ۱۴۰۱: ۵). اعضای هیأت علمی یکی از مهم ترین ارکان در هر دانشگاه و مراکز آموزشی به شمار می آیند که در انجام ماموریتها و تحقق اهداف سازمان نقش به سزایی دارند. از این رو، همواره موفقیتها و شکست های یک دانشگاه و دانشجویان آنها به حساب اساتید آن دانشگاه گذاشته می شود. در این میان، در کشورهای در حال توسعه که نگرش سیستمی در دانشگاه ها کمتر نهادینه شده است، نقش اعضای هیأت علمی از اهمیت بیشتری برخوردار است. در این دانشگاه ها، اساتیدی که از ویژگی های مطلوب (توانمندی) برخوردار باشند، سازمان را به سمت رشد و تعالی سوق می دهند، عملکرد آن را بالا می برند و توانمندسازی و شایسته سالاری را در سیستم جاری می سازند (بنایی، ۱۴۰۱: ۹۱). توانمندسازی فرایندی است که طی آن فرد از نیازها و خواسته های درونی و قابلیت های خود، آگاه می شود و با هدف رسیدن به خواسته ها به کسب توانایی های لازم می پردازد (سلطانی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). برای شناخت توانمندسازی اعضای هیئت علمی حداقل به سه بعد: توانمندسازی حرفه ای، توانمندسازی سازمانی،

تجارب متفاوت اجتماعی است که در طول زندگی کسب می نمایند. بنابراین می توان توانمندی های مدیریتی زنان را از طریق بکارگیری فرایندهای اجتماعی و دگرگونی در سازمان ها در یک دوره زمانی بلند مدت افزایش داد (افندی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳: ۳۴۲).

در ایران شواهد حاکی از این است که وضعیت زنان در سطوح مختلف آموزش عالی به موقعیت زنان دانشگاهی در سایر نقاط دنیا شبیه است، بطوری که در چند سال اخیر درصد پذیرفته شدگان زن دانشگاه ها نسبت به گروه مردان بیشتر بوده، و در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ این رقم به ۸۵ درصد رسیده است. اما علیرغم وضعیت موجود شاهدیم که تعداد زنان در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری (خصوصاً) با کاهش چشمگیری روبرو است. این مطالب در مورد تعداد زنان هیات علمی نیز صادق است، آمار موسسه آموزش عالی نشان می دهد که از میان ۷۹۶۱۷ (۲۲/۶۵ درصد) نفر اعضای هیات علمی تمام وقت و حق التدریس دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی تنها ۲۵/۱۸ درصد زنان اختصاص دارد و ۷۵/۸۱ درصد به مردان اختصاص دارد (بیکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸۷). این

توانمندسازی فردی توجه می شود. که در بخش توانمندسازی فردی موضوعی که بیشتر به چشم می خورد تفاوت های جنسیتی بین توانایی زنان و مردان است. مدیریت بدون مشارکت کامل زنان، نه تنها مانعی برای حضور فردی و جمعی زنان در فرایند تصمیم گیری ایجاد می کند بلکه می تواند اتلاف وسیعی از دانش و تجربه و توانمندی را به دنبال داشته باشد. برای تحلیل چرایی حضور زنان بخصوص در پست های مدیریتی دانشگاهی علاوه بر بررسی زیرساخت های قانونی، نهادی و توانمندی های موجود در سیستم آموزش عالی، توجه به تفاوت های فردی و شخصیتی زنان نیز در این امر حائز اهمیت است. در گزارش اخیر سازمان جهانی کار، در مورد کشورهای جهان افزایش حضور زنان محرکی برای رشد و توسعه اقتصادی و در نهایت دستیابی به توسعه پایدار معرفی شده است (همتی و کرمی، ۱۴۰۱: ۵). روان شناسان اجتماعی و جامعه شناسان بر این باورند که توانمندی های مدیریتی زنان تغییرپذیر بوده و عوامل فرهنگی و بسترهای سازمانی بر این تغییرات مؤثر می باشند. تفاوت در توانمندی های مردان و زنان به واسطه

¹ Effendy

سازی و توسعه امکانات جهت افزایش توانایی، دانش و مهارت و نیز سوابق علمی زنان و ایجاد فرصت های برابر برای تصدی پست های کلیدی و مدیریتی در سیستم آموزش عالی، توجه به ویژگی های فردی، هویت حرفه ای و نقش پذیری زنان از به روزترین کلید واژه های حائز اهمیت در مدیریت آموزش عالی است. بر همین اساس پرداختن به موضوع توانمندسازی زنان هیأت علمی مخصوصا در دانشگاه آزاد اسلامی بسیار اهمیت دارد (همتی و کرمی، ۱۴۰۱: ۵).

ضرورت پژوهش حاضر به دلیل اهمیت شایستگی و توانایی زنان عضو هیأت علمی در دانشگاه ها می باشد. توانایی و توانمندسازی بیشتر از سایر نهادها، ارگان ها و موسسات می باشد. اولاً به این دلیل که دانشگاه ها به تنهایی بزرگترین نهاد در کشور می باشند و لزوم توانمندسازی جهت توسعه دانش، برخورداری همه افراد از آموزش ایده آل امری ضروری است. حفظ و بقاء نهادها و موسسات در گرو داشتن کارکنان توانمند است و دانشگاه آزاد اسلامی نیز از این امر مستثنی نیست.

دلیل دوم اینکه سرنوشت افراد تا حد زیادی به آموزش بستگی دارد و سرنوشت کشور توسط آموزش عالی تعیین

نابرابری ممکن است معلول شرایط مختلف از جمله ساختار تاریخی و سنتی باشد، به ویژه آنچه در جوامع سنتی بسیار مشهود است این مساله است که در تمام طبقات اجتماعی تحصیل و ارتقاء علمی مردان از زنان بارز تر است، در نتیجه دستیابی به سطوح بالاتر علمی، شغلی برای مردان سهل تر است، این موضوع خود نتایج و تاثیرات فراوانی را در فرآیند اشتغال زنان در سطوح بالاتر اجتماعی به همراه دارد (سفری و باغستانی، ۱۴۰۰: ۳۶).

با وجود اشتغال زنان در سیستم آموزشی به دلایل مختلف از جمله نگرش اجتماعی، ماهیت شغلی، تمایل بیشتر زنان برای ورود به آموزش عالی حتی در همین حیطه هم حضور زنان در عرصه مدیریت اعم از خرد و کلان، بسیار ناچیز است. این امر منحصر به سیستم آموزش عالی ایران نیست بلکه در عرصه بین المللی نیز آمار چندان خوشایند نیست. نگاهی به رتبه بندی تایمز از مدیریت زنان در دانشگاه های ممتاز جهان نشان می دهد که از میان ۲۰۰ دانشگاه تنها ۱۴ درصد توسط زنان مدیریت می شوند (یونسکو ۲۰۱۰). «توانمندسازی روان شناختی» از ابعاد مغفول در توانمندسازی زنان است که علاوه بر بستر

می گردد و خواسته مسئولین و اسناد بالا دستی مبنی بر داشتن افرادی توانمند در دانشگاه ها مبین این واقعیت است.

با بررسی تحقیقات انجام شده در ارتباط با توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی، بسیاری از این تحقیقات در محیطی غیر از آموزش عالی انجام شده است. تفاوت آموزش عالی با سازمانهای دیگر می طلبد که این تحقیق در آموزش عالی و دانشگاه آزاد اسلامی انجام پذیرد و مولفه ها و ابعاد توانمندسازی زنان هیئت علمی به دست آید.

تحقیقات انجام شده در آموزش عالی بخصوص دانشگاه آزاد اسلامی به صورت بسیار محدود و فاقد مدل است. گواهی پیشینه تحقیق صادره توسط پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (irandoc) نیز سابقه انجام چنین تحقیقی را نشان نداد.

انجام تحقیق در سطح دانشگاه آزاد اسلامی در رابطه با توانمندسازی زنان هیأت علمی برای اولین بار است انجام می پذیرد. این موضوع می تواند به تعمیم یافته ها در واحدهای آموزشی دانشگاه های آزاد اسلامی بیانجامد.

بررسی انجام شده نشان می دهد که علی رغم اهمیت توانمندسازی زنان هیأت علمی هنوز دغدغه ها و چالش هایی در این زمینه وجود دارد که عبارتند از مبهم بودن عوامل موثر، مبهم بودن ابعاد و مولفه های توانمندسازی زنان هیأت علمی و همچنین عدم وجود مدل ارتقاء توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه های آزاد اسلامی کشور. بعد از انجام این پژوهش عوامل موثر، ابعاد و مولفه ها و همچنین وضعیت موجود توانمندسازی زنان هیأت علمی مشخص گردید و دانشگاه آزاد اسلامی کشورمان صاحب مدل بومی ارتقاء توانمندسازی زنان هیأت علمی شد.

در مجموع پژوهش حاضر از سه جنبه زیر حائز اهمیت است:

الف) اهمیت بنیادی: امید است بتوان بین سازه های مورد مطالعه فرضیه های قابل قبولی ارائه نمود که این مهم از لحاظ نظری مورد اهمیت است.

ب) اهمیت کاربردی: امید است بتوان راهکارهای عملی جهت ارزیابی در اختیار سلسله مراتب مسئولان قرار داد که این مهم خود کمک شایانی است.

ج) اهمیت توسعه‌ای: زیرا این تحقیق تمام یافته‌های دیگران در این زمینه را مورد بررسی و بهره‌وری قرار داد. این تحقیق ضمن استفاده از مطالعات فرا تحلیلی یک تحلیل جدید انجام داده است.

۴-۱-اهداف تحقیق

۱- شناسائی و تعیین ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی
 ۲- شناسائی و تعیین عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

۳- تعیین وضعیت موجود ابعاد و مولفه‌ها و عوامل

موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

۴- تعیین ساز و کارهای ارتقاء توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

۵- ارائه مدلی برای ارتقاء توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی

۶- تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه متخصصان

. با تاکید بر مستندات تئوریک به دست آمده و با تکیه بر مبانی نظری شامل ویژگی‌های فردی، تحلیل نقش، هویت

حرفه ای 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 عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بپردازیم. در این راستا سوالی که پژوهشگر در این مقاله به آن پاسخ می‌دهد این است که عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی کدامند؟ همچنین مدل مناسب برای ارتقاء سطح توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی چگونه است؟

روش تحقیق

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحله کیفی با استفاده از ادبیات تحقیق و مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران که دارای مدرک تحصیلی مرتبط و یا دارای مقاله، کتاب، تالیف 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 مدرک دکتری با رتبه دانشیاری در زمینه‌های مدیریت منابع انسانی، آموزشی و عناوین مرتبط با پژوهش. روش نمونه‌گیری نیز به صورت گلوله

ها تا مرحله اشباع نظری داده ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد. روش نمونه گیری در بخش کمی به صورت تصادفی طبقه ای بود و نمونه اعضای هیأت علمی زن دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران بود که در حدود ۳۲۷ نفر از ۶ دانشگاه (جدول ۱) بودند. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

برفی بود. از نظر تشکری و تدلیه^۱ در این روش نمونه گیری، موارد بصورت غیرتصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می شوند (تشکری و تدلیه، ۲۰۰۳: ۹۳). روش گردآوری داده ها برای جمع آوری داده های کمی، پرسشنامه محقق ساخته برای بررسی تاثیرگذاری ابعاد و مولفه ها به روش معادلات ساختاری از جامعه آماری اعضای هیأت علمی زن دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران را تشکیل می داد صورت گرفت. روش نمونه گیری در بخش کیفی به صورت گلوله برفی بوده است. مصاحبه

جدول ۱) نمونه آماری زنان هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی

(منبع: سایت دانشگاه های آزاد اسلامی)

ردیف	واحدهای نمونه	تعداد جامعه	تعداد نمونه
۱	تهران شمال	۲۵۰	۴۱
۲	تهران مرکز	۶۳۵	۱۰۲
۳	تهران شرق	۹۲	۱۵
۴	تهران جنوب	۱۲۷	۲۱
۵	تهران غرب	۸۶	۱۴
۶	علوم و تحقیقات	۸۲۶	۱۳۴
مجموع	۶	۲۰۱۶	۳۲۷

فرصت های همکاری، مشارکت و رشد کارکنان تلاش نموده و همچنین توصیه هایی برای ارتقای سطح فعالیت های آموزشی و پژوهشی آموزش عالی داشته باشند.

از جنبه نوآوری های پژوهش نیز یافته های پژوهشی نیز به طور آشکار بر نیازمندی مدیران توانمند در جهت توسعه مهارت های بین فردی و توانایی های برنامه ریزی و همچنین داشتن تدبیر قوی برای برنامه ها تاکید دارند مدیران توانمند می توانند با شناسایی موانع و اتخاذ راهکارهای مناسب برای ارتقای کیفیت فعالیت های آموزشی، در جهت فراهم کردن

¹ tashakkori and teddlie

یافته های پژوهش

سوال اول: عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو

هیأت علمی کدامند؟

برای پاسخ به این سوال مصاحبه هایی با سوالات نیمه ساختار یافته طراحی شد و از خبرگان امر به عمل آمد. که از مجموع ۲۰ نفر خبرگان مشارکت کننده در این تحقیق ۱۶ نفر زن و ۴ نفر مرد بودند. فرایند تحلیل

مضمون کیفی برای شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی استفاده شد. در این فرایند ۴۱۳ کد اولیه (۲۱۳ کد از ۲۰ مصاحبه و ۲۰۰ مضمون باز نیز از محتوای مورد بررسی) استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، در نهایت برای توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی ۴ عامل، ۱۱ زیرعامل و ۴۲ شاخص استخراج گردید.

جدول ۲) مضامین نهایی مستخرج از مبانی نظری و مصاحبه ها

ردیف	عامل	زیرعامل	شاخص	مبانی نظری	کد مصاحبه شونده
1	عامل اجتماعی - فرهنگی	برقراری عدالت	مورد مشورت قرار دادن زنان هیأت علمی از سوی مدیران گروه و دانشکده (همچون مردان)		l6, l18, l10, l3, l4
2		عضو هیأت علمی	تفاوت قائل نشدن بین زنان و مردان در زمان تصمیم گیری های مهم گروه	ژیخاریوا و همکاران (۲۰۲۱)، الینگر و کیم (۲۰۱۴)	l10, l8, l1, l13, l14
3			ارائه سمت مدیریت به زنان همپای مردان	زولکارنایینی و همکاران (۲۰۱۹)، کیم (۲۰۱۴)	l10, l18, l1, l13, l4
4		حمایت اجتماعی از کارکنان زن	معرفی زنان هیأت علمی برای نقش آفرینی اجتماعی همچون مردان		l11, l12, l10, l14
5		فعال	انتصاب زنان هیأت علمی برای احراز منصبهای دانشگاهی		l11, l19, l14, l4

6			حمایت مدیریت از فعالیت های اجتماعی و فرهنگی زنان هیات علمی در جامعه	الهلالی و همکاران (۲۰۲۰)، علی محمدی و همکاران (۱۴۰۰)	I6, I1, I2
7	عامل سیاسی	تشویق و اشاعه دموکراسی در فضای هیأت علمی	مورد تشویق قرار گرفتن تعاملات مابین بخش ها و گروههای مختلف آموزشی در دانشگاه	ژینخاریوا و همکاران (۲۰۲۱)، الینگر و کیم (۲۰۱۴)	I11, I7, I10, I3, I1
8			حمایت از فعالیت های سیاسی اعضای هیات علمی زن و مرد		I8, I3, I15, I4, I2
9			حمایت مدیریت دانشگاه از آزادی علمی استید زن و مرد		I10, I18, I1, I13, I4
10			ترویج و حمایت از فرهنگ یادگیری برای همگان		I3, I9, I5, I4, I2
11			ترویج فضای دموکراتیک در دانشگاه		I4, I8, I7, I6, I1
12			اشاعه حقوق شهروندی دانشگاهی	حفظ حریم خصوصی در مکاتبات و تماس ها در دانشگاه	
13	حفظ آزادی های بین اعضای هیأت علمی مطرح در قانون	تومان و همکاران (۲۰۱۸)			I1, I2, I9, I7, I5
14	حفظ و اشاعه آزادی های محتوایی در کلاس درس	خدابنده و همکاران (۲۰۱۸)			I8, I7, I11, I15

17, 13, 19, 110, 111		اشتراک‌گذاری ایده‌ها با همکاران بطور آزادانه	ترویج و حمایت از آزادی علمی در دانشگاه		15
11, 19, 113		حمایت از حق انتخاب موضوعات برای انجام پژوهش‌های اساتید			16
13, 17, 13		دفاع از اعضای هیات علمی در گردآوری آزادانه داده‌های تحقیق			17
111, 113, 114, 12, 19		حمایت از آزادی انتشار یافته‌های تحقیق توسط اساتید			18
110, 118, 11, 113, 14		تاسیس کانون حمایت از بانوان هیات علمی	تدوین قوانین و مقررات برای حمایت اجتماعی، سازمانی از زنان هیات علمی	عامل حقوقی و قانونی	19
16, 117, 15, 14		تدوین منشور اخلاقی دانشگاه			20
110, 118, 11, 113, 14	سرشار و همکاران (۱۴۰۰)، کوثریه و همکاران (۱۳۹۹)	تدوین کمیته اخلاق در دانشگاه			21
17, 15, 11, 112		بازنگری در قوانین جذب اعضای هیات علمی زن	بازنگری و اصلاح ساختارها و رویه‌های مرتبط با زنان هیات علمی		22
111, 18, 14, 119		بازنگری در قوانین ارتقاء اعضای هیات علمی زن			23
110, 118, 11, 113, 14		بازنگری در قوانین تنبیهی و تشویقی مرتبط با زنان هیات علمی			24

25	عامل فن آوری	توسعه فن آوری اطلاعات زنان هیأت علمی	سازگاری سیستم‌های فناوری اطلاعات با علایق و نیازهای اعضای هیات علمی مخصوصاً زن	I4, I2, I6
26			پشتیبانی فنی و انجام فوری تعمیرات سیستم‌های فناوری اطلاعات	I10, I9, I1, I6, I11
27			در اختیار قراردادی بیشتر زنان هیات علمی به سیستم های فناوری اطلاعات در داخل و خارج از محل کار	I6, I18, I10, I3, I4
28	تقویت پایگاه های اطلاعاتی و کتابخانه دیجیتال در حوزه زنان	آموزش استفاده از نرم افزارهای مخصوص رشته تحصیلی	لاتهام و همکاران(۲۰۱۲)، کریمی و همکاران(۱۳۹۵)	I3, I1, I15, I4, I6
29		آموزش شناخت سخت افزارهای کاربردی در دانشگاه مانند تخته هوشمند و...	ناصری فر و همکاران(۱۳۹۷)، قنبری و عبدالملکی(۱۴۰۰)	I3, I11, I15
30		آموزش کاربرد وسایل دیجیتالی در کلاس درس		I4, I2, I18, I5, I9
31		راه اندازی کتابخانه های مختلف در دانشکده ها با موضوعات مختص زنان		I8, I2, I9, I1
32		اتصال کتابخانه های دیجیتال دانشگاه ها به یکدیگر و به کتابخانه های بین المللی	ناصری فر و همکاران(۱۳۹۷)	I11, I1, I3, I8, I6

I6, I9, I3, I21	قوچانی و همکاران(۱۳۹۷)	فراهم سازی شرکت زنان هیات علمی در کنفرانس های بین المللی دانشگاه های معتبر	مشارکت بانوان هیأت علمی در همکاری های علمی و تحقیقاتی بین المللی	33
I2, I1, I10, I17		در اختیار قراردادی فرصتهای مطالعاتی برای بانوان هیات علمی		34
I5, I18, I7, I6, I4		حمایت از تدریس بین المللی زنان واجد شرایط در قالب تبادلات استاد- دانشجو (بصورت حضوری یا مجازی)		35
I5, I6, I14, I13		امکان شرکت زنان هیات علمی در نمایشگاه های بین المللی آموزش عالی		36
I1, I2, I11, I17, I10		دعوت از بانوان موفق خارجی در رشته های مختلف تحصیلی برای تدریس در دانشگاه		37
I2, I6, I10, I9	ماتئی و همکاران(۲۰۲۰)	اهتمام به رعایت استاندارد فضای سبز، رفاهی و ورزشی برای اساتید و دانشجویان زن	ایجاد فضاهای استاندارد بین المللی در دانشگاه ها	38
I11, I19, I10, I4, I5	آلفاویر و همکاران(۲۰۲۱)، الینگر و کیم(۲۰۱۴)	بهره گیری از معماری های نوین در طراحی های داخلی ساختمان های دانشگاه		39
I16, I11, I2		استفاده فناوری های نوین استاندارد در ساختمان دانشگاه		40

111, 17, 110, 13, 18		رعایت استاندارد سرانه استاد-دانشجو و کارمند-دانشجو			41
12, 16, 17, 19		اهتمام به رعایت استاندارد فضای سبز، رفاهی و ورزشی برای اساتید و دانشجویان زن			42

* I به معنای متخصص (مصاحبه شونده) است.

برای پاسخ به این سوال در گام نخست وضعیت موجود عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی را بررسی نمودیم که نتایج با آزمون تی تک نمونه بررسی گردید.

سوال دوم: سهم عوامل موثر بر توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی به چه میزان است؟

جدول (۳) آمار توصیفی تی همبسته وضع موجود و مطلوب عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی

دانشگاه آزاد اسلامی

آزمون توصیفی تی وابسته					
اختلاف برآورد میانگین ها	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	وضع موجود	آزمون
۰.۵۵۴۳	۰.۷۳۱	۳۲۷	۲.۹۷۱	وضع موجود	
۰.۰۵۷۲۱	۰.۵۳۲	۳۲۷	۴.۳۹۰۲	وضع مطلوب	

بیشتر از وضع موجود است اما برای تایید این تفاوت از آزمون تی همبسته استفاده می شود.

با توجه به جدول ۳ می توان دریافت بین میانگین های دو گروه تفاوت وجود دارد و میانگین در وضع مطلوب

جدول ۴) آزمون تی وابسته تی همبسته وضع موجود و مطلوب عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی

آزمون تی وابسته										
Sig. (2-tailed)	درجه آزادی	t	Paired Differences				میانگین	انحراف استاندارد	خطای برآورد میانگین	95% Confidence Interval of the Difference
			حد بالا	حد پایین						
			.۰۰۰۰	۳۲۶	۶.۷۰۳	.۴۰۲۰۴۱۶				

مطلوب تایید می شود و بیان می دارد که نیاز به بازنگری و تهیه سازوکارهایی برای ارتقاء عوامل موثر بر توانمندسازی زنان اعضای هیأت علمی از وضع موجود به مطلوب حس می شود. همچنین وضع موجود با میانگین ۲.۹۷۱ نشان از وضعیت نامناسب و فاصله آن با وضعیت مطلوب با میانگین ۴.۳۹۰۲ دارد.

با توجه به میانگین بدست آمده در وضع موجود ۲.۹۷۱ و وضع مطلوب ۴.۳۹۰۲ و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۶.۷۰۳ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همینطور سطح معنی داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و

جدول ۵) آمار توصیفی تی همبسته وضع موجود و مطلوب عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی

آزمون تی وابسته بر اساس عوامل توانمندسازی زنان هیأت علمی					
میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	خطای برآورد میانگین		
۴.۸۹۸	۳۲۷	.7306	.05140	عامل اجتماعی - فرهنگی مطلوب	مقایسه اول
۲.۵۸۳	۳۲۷	.796	.05605	عامل اجتماعی - فرهنگی موجود	
۴.۳۶۵	۳۲۷	.717	.0504	عامل سیاسی مطلوب	مقایسه دوم
۲.۷۳۸۹	۳۲۷	.741	.05218	عامل سیاسی موجود	
۴.۱۶۷۱	۳۲۷	.752	.0529	عامل حقوقی و قانونی مطلوب	مقایسه سوم
۲.۶۷۶۶	۳۲۷	.54	.03806	عامل حقوقی و قانونی موجود	

مقایسه چهارم	عامل فن آوری مطلوب	۳.۹۶۴	۳۲۷	.685	.048204
	عامل فن آوری موجود	۲.۷۲۲۸	۳۲۷	.445	.0313

با توجه به جدول ۵ می توان دریافت بین میانگین های هر دو گروه در وضع مطلوب با وضع موجود متفاوت است و میانگین در وضع مطلوب بیشتر از وضع موجود است اما برای تایید این تفاوت از آزمون تی همبسته استفاده می شود.

جدول ۶) آزمون تی وابسته تی همبسته وضع موجود و مطلوب عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی

آزمون تی وابسته								
متغیر توانمندسازی زنان	اختلاف میانگین ها	خطای برآورد	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا	آزمون تی	درجه آزادی	سطح معنی داری
مقایسه اول عامل اجتماعی - فرهنگی مطلوب - عامل اجتماعی - فرهنگی موجود	۲.۳۱۵	.0463	.65869201	.2190	.402	6.703	۳۲۶	۰۰۰.
مقایسه دوم عامل سیاسی مطلوب - عامل سیاسی موجود	۱.۶۲۶۱	.049	.697025	-.1631	-.0302	3.356	۳۲۶	۰۰۰.
مقایسه سوم عامل حقوقی و قانونی مطلوب - عامل حقوقی و قانونی موجود	۱.۴۹۰۵	.064	.91742165	-1.491	-1.236	21.130	۳۲۶	۰۰۰.
مقایسه چهارم عامل فن آوری مطلوب - عامل فن آوری موجود	۱.۲۴۱۲	.0583	.82902750	-1.31	-1.0802	20.492	۳۲۶	۰۰۰.

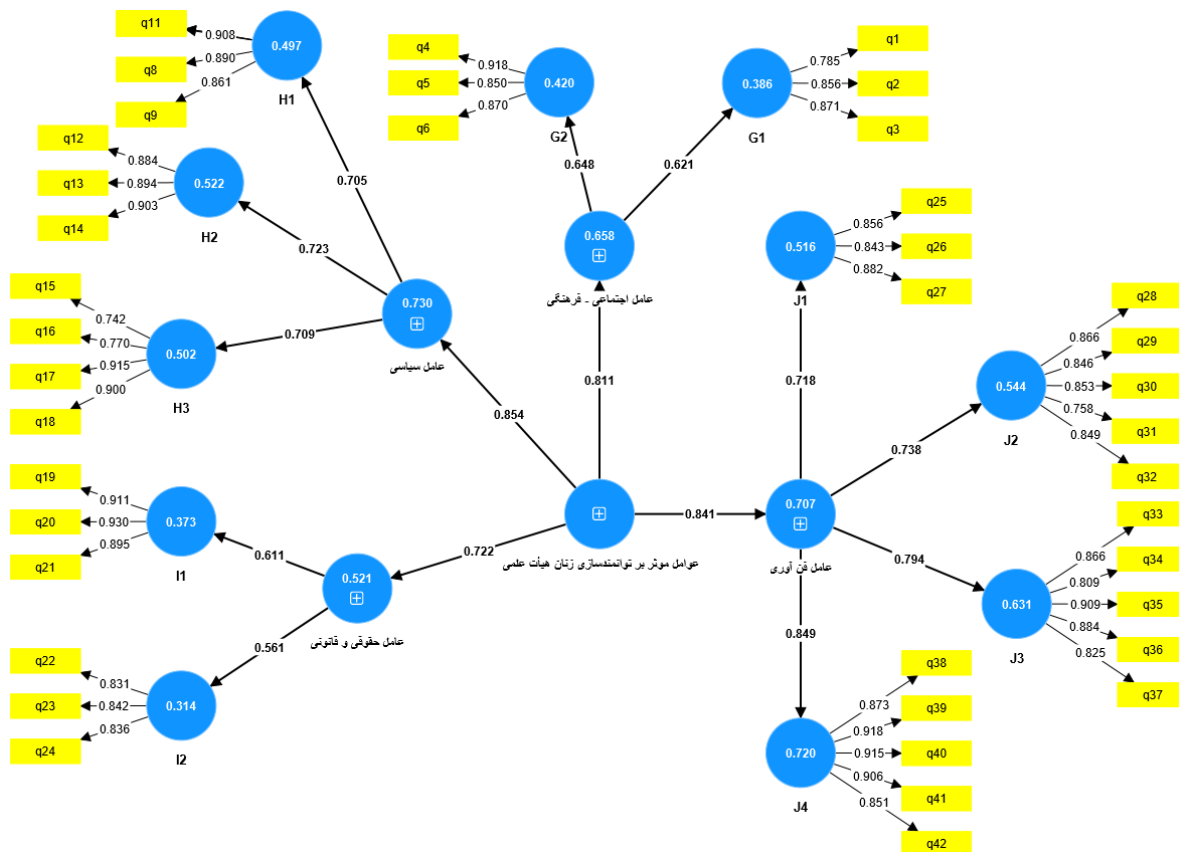
مطلوب برای عامل سیاسی برابر ۱.۶۲ بدست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۳.۳۵۶ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همینطور سطح معنی داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در عامل سیاسی تایید می شود، اختلاف میانگین ها در وضع موجود و مطلوب برای عامل حقوقی و قانونی برابر ۱.۴۹ بدست آمد و حد بالا

اختلاف میانگین ها در وضع موجود و مطلوب برای بعد عامل اجتماعی - فرهنگی برابر ۲.۳۱۵ بدست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۶.۷۰۳ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همینطور سطح معنی داری 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 عامل اجتماعی - فرهنگی تایید می شود، اختلاف میانگین ها در وضع موجود و

عدد تی ۰.۴۹۲ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همینطور سطح معنی داری 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 عامل فن آوری تایید می شود.

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

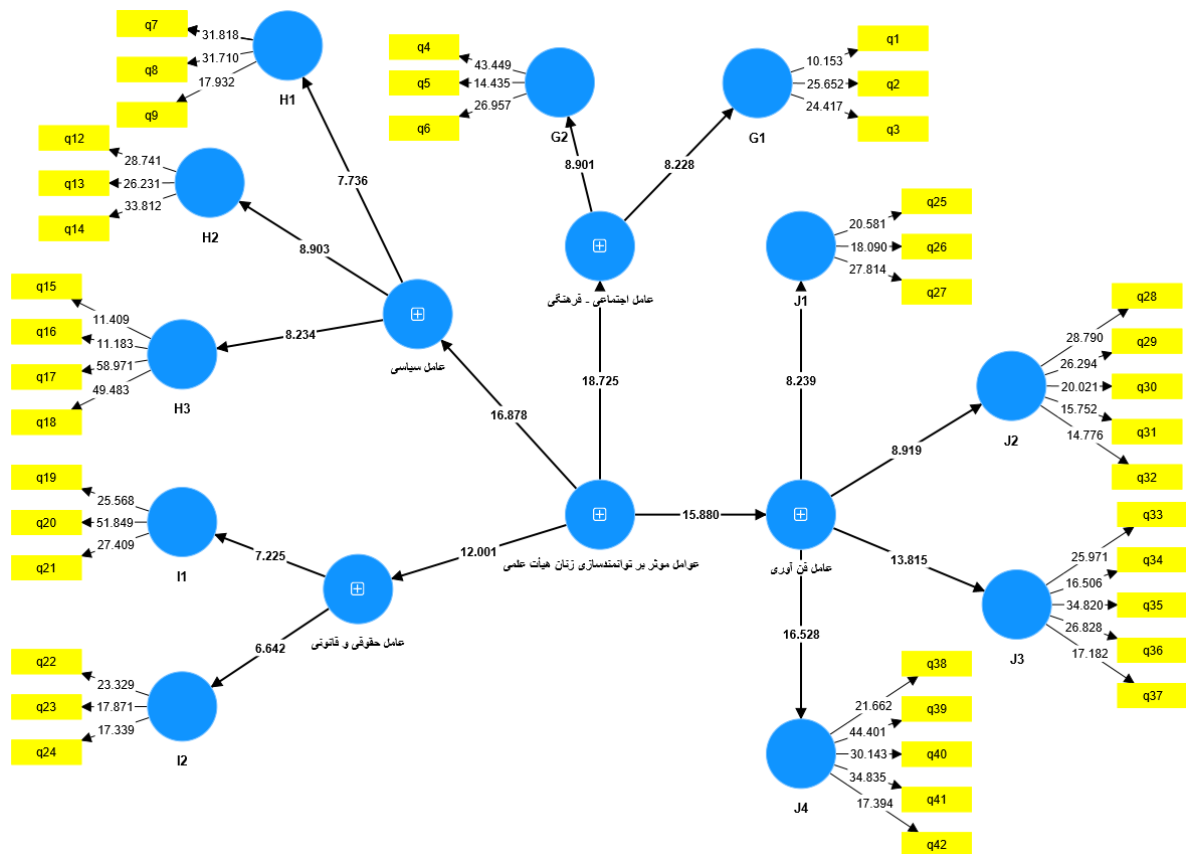
و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین عدد تی ۲۱.۱۳۰ که از ۱.۹۶ بیشتر است و همینطور سطح معنی داری ۰.۰۰۰ که از ۰.۰۵ (فرض پژوهشی) کمتر است فرض صفر رد و فرض پژوهشی مبتنی بر وجود تفاوت بین وضع موجود و مطلوب در عامل حقوقی و قانونی تایید می شود، اختلاف میانگین ها در وضع موجود و مطلوب برای عامل فن آوری برابر ۱.۲۴۱ بدست آمد و حد بالا و پایین که هر دو هم علامت هستند و همچنین



شکل ۱) مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی)

تأثیر عامل سیاسی است و حقوقی و قانونی با 0.722 کمترین ضریب تأثیر را دارد.

در شکل ۱ با توجه به ضرایب به دست آمده می توان مشاهده کرد که عامل سیاسی با ضریب 0.854 بالاترین ضریب تأثیر یعنی 85% تغییرات توانمندسازی زنان تحت



شکل ۲) آماره t -value الگو پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ (عوامل موثر بر توانمندسازی زنان هیأت علمی)

سیاسی با عدد ۱۶۸۷۸ عدد بسیار بالایی از تفاوت را نشان می‌دهد و عامل حقوقی و قانونی با عدد ۱۲۰۰۱ از کم‌ترین تفاوت حکایت 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 $1/96$ (فرض صفر) مقایسه کرد. در این نمودار بازهم می‌توان مشاهده کرد که عامل

بحث و نتیجه گیری:

در عصر جهانی شدن، عصر انقلاب دانش و اطلاعات، نیروهای تغییرآفرینِ قدرتمندی دانشگاه‌ها را احاطه کرده اند. به حدی که امروزه تغییر برای آموزش عالی و دانشگاه‌ها یک ضرورت است نه یک فرصت (چکانی آذران و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۷۹). در چنین شرایطی ایجاب می‌کند که دانشگاه‌ها به برنامه‌ریزی توسعه‌ای متناسب به شرایط حال و آینده بپردازد. باید توجه داشت که این برنامه‌ریزی با توجه به این‌که در راستای کارکردهای مختلف دانشگاه صورت می‌گیرد باید کلیت نظام دانشگاه را مورد توجه قرار دهد و توسعه دانشگاه از زاویه این کلیت مدنظر قرار داده شود (دیمانو^۱، ۲۰۲۳: ۱۱۶).

دانشگاه آزاد اسلامی باید با فراهم کردن بستر مناسب برای توانمند کردن زنان هیأت علمی خود، احساس شایستگی و احساس اعتماد در آنان را ایجاد و تقویت کند (شنبدی و ارشدی، ۱۳۹۸: ۱۳).

با گسترش سازمان‌های آموزشی به ویژه دانشگاه آزاد اسلامی به دلایل مختلف از جمله افزایش جمعیت، تقاضای فزاینده برای برخورداری لازم از آموزش علمی، موضوع توانمندسازی زنان مورد توجه قرار گرفته است. از طرف دیگر اهمیت جایگاه و نقش زنان در آموزش به عنوان طراحان، هدایتگران و اداره کنندگان اصلی آموزش عالی بر کسی پوشیده نیست. زنان هیأت علمی در آموزش عالی اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمانی هستند و موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت

آنهاست. در واقع هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که موفقیت پایدار را تجربه کرده باشد و از وجود اعضای هیأت علمی مرد یا زن خردمند برخوردار نبوده است (پازوکی، ۱۳۹۷: ۷۴۶). زنان هیأت علمی نقش محوری در اجرای موفقیت‌آمیز کار آموزشی بر عهده دارند و در جریان آموزش، از طریق داشتن اطلاعاتی در مورد فرایند تغییر، برطرف نمودن موانع پیشرفت و توسعه دادن راهبردهایی جهت پیشرفت و توسعه دادن راهبردهایی جهت پیشرفت امور آموزشی، نقش تسهیل‌کننده ایفا می‌کنند. زنان هیأت علمی با چالشهای فراوانی مواجه هستند. آنها از یک سو برای برآورده ساختن انتظارات بیشتر درجه بهبود یاددهی و یادگیری تحت فشارند و از سوی دیگر بایستی به نقشهای متعدد و چندگانه‌ای نظیر متفکران، رهبران و برنامه ریزان آموزشی، کارشناسان ارزیابی، روابط عمومی، تحلیل‌گران بودجه، مدیریت کنندگان امکانات، مدیران برنامه‌های ویژه و اولویت‌های مربوط به خط و مشی‌ها بپردازند. در کنار این مسائل آموزشی، زنان هیأت علمی به طور فزاینده‌ای نیاز به انجام وظایف اداری و مدیریتی، پاسخ به مطالبات قانونگذاران و نهادهای تأمین اعتبار در مورد تضمین کیفی، انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در کنار محدودیت‌های اقتصادی فزاینده‌ای دارند (ابیلی و همکاران، ۲۰۲۰)^۲.

¹ Dimaano

² abili, K. hajkhozemyh, M. Pourkarimi, J.Hatami, M.

پیشرفت های حاصل در علوم و فناوری، مهارت ها و قابلیت های زنان در سازمان ها باید به صورت برنامه ی جدید و سازمان یافته مجدداً ساختاردهی شود؛ بنابراین در یک محیط پیوسته در حال تغییر، مدیریت موفق بدون توانمند است (علی پناه ۱۳۹۸). و یکی از چالش های زنان هیت علمی عصر حاضر در سازمانها، عدم استفاده لازم از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی موجود در آنها است. در اغلب سازمانها از توانایی زنان هیأت علمی استفاده بهینه نمیشود و مدیران قادر نیستند ظرفیت های بالقوه آنان را به کار گیرند. به عبارت دیگر افراد بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری را دارند اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود (افرازی، ۱۳۹۸).

امروزه، توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده است که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمانهای امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع کانالهای نفوذ، رشد اتکا به ساختار افقی و شبکه های همکار، تفاوت اندک مدیران و کارکنان از یکدیگر و کاهش تعلق سازمانی هستند، به طور کارآمد اداره کنند (بهشتی فر و شهبازیان، ۲۰۱۹). مطالعه توانمندسازی^۲ زنان هیأت علمی، یک اصل بنیادی در مدیریت سازمان های امروزی است. این مطالعه موجب ایجاد فهمی صحیح از رفتار کارکنان و مدیران، به طور عام و چگونگی مدیریت صحیح کارکنان و اداره سازمان ها، به طور خاص می شود (درتاج، عباس پور، دلاور و عبدالهی، ۱۳۹۸).
توانمندسازی زنان هیأت علمی یکی از مهمترین اهداف

توانمندسازی زنان هیأت علمی، غیرممکن است (حاج خزیمه و همکاران، ۲۰۲۰)^۱. یکی از اساسی ترین چالش های فرا روی سازمان ها، افزایش نیاز به زنان هیأت علمی سازمانها و مؤسسات می باشد. (بهشتی فر و شهبازیان، ۲۰۱۹).

در اکثر پژوهش ها پارادایم های اثبات گرایی بیشتر به چشم می خورد و پرکاربرد ترین نگاه علمی به تحقیقات اخیر است. در این پژوهش ما بر این باوریم که اگر تحقیقات به صورت کیفی انجام شود و از علمای تراز اول در علوم انسانی و آشنا به امور مسائل اعضای هیأت علمی زن و علوم جامعه شناختی و آشنا به تصمیم گیری بهره گرفته شود این مفهوم (توانمندسازی زنان) به واژه ای قابل سنجش و ملموس تغییر حالت خواهد داد و منجر به تبیین نظریه در این خصوص خواهد شد. از جنبه های نوآوری این پژوهش می توان به روش های استخراج معنا و مفاهیم مرتبط با ارتقاء توانمندسازی زنان اشاره نمود. چرا که در اکثر پژوهش ها بیشتر از جنبه های کمی برای استخراج مفاهیم استفاده شده است. در حالی که این پژوهش برگرفته از مصاحبه های نیمه ساختاریافته با اعضای عضو هیأت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی صورت پذیرفته است. همچنین بکارگیری نرم افزار های مکس کیو دی ای و پی ال اس را نیز می توان بکارگیری تکنولوژی و فن آوری روز دنیا در ساخت نظریه های این پژوهش دانست. در دیگر سو استخراج عوامل موثر جهت چگونگی توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی به صورت عملیاتی است.

در این پژوهش توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی دارای ۴ عامل کلی به شرح زیر است:

² empowerment

¹ Haj Khozaym, M. abili, K. Pourkarime, J.

❖ تشویق و اشاعه دموکراسی در فضای هیأت علمی	عامل اول؛ عامل اجتماعی - فرهنگی: این عامل شامل ۲ زیرعامل است:
✓ مورد تشویق قرار گرفتن تعاملات مابین بخش ها و گروههای مختلف آموزشی در دانشگاه	❖ برقراری عدالت جنسیتی بین زنان و مردان عضو هیأت علمی
✓ حمایت از فعالیتهای سیاسی اعضای هیأت علمی زن و مرد	✓ مورد مشورت قرار دادن زنان هیأت علمی از سوی مدیران گروه و دانشکده (همچون مردان)
✓ حمایت مدیریت دانشگاه از آزادی علمی استبداد زن و مرد	✓ تفاوت قائل نشدن بین زنان و مردان در زمان تصمیم گیری های مهم گروه
✓ ترویج و حمایت از فرهنگ یادگیری برای همگان	✓ ارائه سمت مدیریت به زنان همپای مردان ❖ حمایت اجتماعی از کارکنان زن فعال
✓ ترویج فضای دموکراتیک در دانشگاه ❖ اشاعه حقوق شهروندی دانشگاهی	✓ معرفی زنان هیأت علمی برای نقش آفرینی اجتماعی همچون مردان
✓ حفظ حریم خصوصی در مکاتبات و تماس ها در دانشگاه	✓ انتصاب زنان هیأت علمی برای احراز منصبهای دانشگاهی
✓ حفظ آزادی های بین اعضای هیأت علمی مطرح در قانون	✓ حمایت مدیریت از فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی زنان هیأت علمی در جامعه
✓ حفظ و اشاعه آزادی های محتوایی در کلاس درس	عامل دوم؛ عامل سیاسی: این عامل شامل ۳ زیرعامل و ۱۲ شاخص است که از تحقیقات بخش کیفی (مصاحبه
❖ ترویج و حمایت از آزادی علمی در دانشگاه	نیمه ساختاریافته) حاصل شده است.

- ✓ اشتراک گذاری ایده ها با همکاران بطور آزادانه
- ✓ بازنگری در قوانین ارتقاء اعضای هیات علمی زن
- ✓ حمایت از حق انتخاب موضوعات برای انجام پژوهش های اساتید
- ✓ دفاع از اعضای هیات علمی در گردآوری آزادانه داده های تحقیق
- ✓ عامل چهارم؛ عامل فن آوری: این عامل شامل ۴ زیرعامل و ۱۹ شاخص است که از تحقیقات بخش کیفی (مصاحبه نیمه ساختاریافته) حاصل شده است.
- ✓ حمایت از آزادی انتشار یافته های تحقیق توسط اساتید
- ❖ توسعه فن آوری اطلاعات زنان هیات علمی
- ✓ عامل سوم؛ عامل حقوقی و قانونی: این عامل شامل ۲ زیرعامل و ۶ شاخص است که از تحقیقات بخش کیفی (مصاحبه نیمه ساختاریافته) حاصل شده است.
- ❖ تدوین قوانین و مقررات برای حمایت اجتماعی، سازمانی از زنان هیات علمی
- ✓ پشتیبانی فنی و انجام فوری تعمیرات سیستم های فناوری اطلاعات
- ✓ تاسیس کانون حمایت از بانوان هیات علمی
- ✓ در اختیار قراردادی بیشتر زنان هیات علمی به سیستم های فناوری اطلاعات در داخل و خارج از محل کار
- ✓ تدوین منشور اخلاقی دانشگاه
- ❖ تقویت پایگاه های اطلاعاتی و کتابخانه
- ❖ بازنگری و اصلاح ساختارها و رویه های دیجیتال در حوزه زنان
- ✓ آموزش استفاده از نرم افزارهای مخصوص مرتبط با زنان هیات علمی
- ✓ بازنگری در قوانین جذب اعضای هیات علمی زن
- ❖ رشته تحصیلی

- ✓ آموزش شناخت سخت افزارهای کاربردی در دانشگاه مانند تخته هوشمند و...
- ✓ دعوت از بانوان موفق خارجی در رشته های مختلف تحصیلی برای تدریس در دانشگاه
- ✓ آموزش کاربرد وسایل دیجیتالی در کلاس درس
- ❖ ایجاد فضاهای استاندارد بین المللی در دانشگاه ها
- ✓ راه اندازی کتابخانه های مختلف در دانشکده ها با موضوعات مختص زنان
- ✓ اهمیت به رعایت استاندارد فضای سبز، رفاهی و ورزشی برای اساتید و دانشجویان زن
- ✓ اتصال کتابخانه های دیجیتال دانشگاه ها به یکدیگر و به کتابخانه های بین المللی
- ❖ مشارکت بانوان هیأت علمی در همکاری های علمی و تحقیقاتی بین المللی
- ✓ استفاده فناوری های نوین استاندارد در ساختمان دانشگاه
- ✓ فراهم سازی شرکت زنان هیأت علمی در کنفرانس های بین المللی دانشگاه های معتبر
- ✓ رعایت استاندارد سرانه استاد-دانشجو و کارمند-دانشجو
- ✓ در اختیار قراردادی فرصتهای مطالعاتی برای بانوان هیأت علمی
- ✓ حمایت از تدریس بین المللی زنان واجد شرایط در قالب تبادلات استاد-دانشجو (بصورت حضوری یا مجازی)
- ✓ امکان شرکت زنان هیأت علمی در نمایشگاه های بین المللی آموزش عالی
- عوامل حاصله در دو بخش به ارزیابی آنها پرداخته شده است، اول آنکه عوامل و زیرعوامل ها و شاخص های توانمندسازی زنان عضو هیأت علمی کدامند؟ و دوم اینکه میزان اثر هریک از عوامل تا چه میزان است؟ که این سوال منجر به رویش نظریه جدید از ۲۰ مصاحبه برای استخراج مضامین در این زمینه شد و همینطور ۷۳ شاخص برای ۱۱ زیرعامل و برای ۴ عامل استخراج گردید. همچنین برای پاسخ به سوال میزان سهم ابعاد تاثیرگذار چقدر است در زمینه توانمندسازی از شیوه معادلات ساختاری استفاده شد که عامل سیاسی با ضریب ۰.۸۵۴ بیشترین تاثیر را

داشت. که این بخش با یافته های پژوهش های ابیلی و همکاران، (۱۳۹۹)، اجی لو و همکاران (۱۳۹۹)، بقایی و همکاران (۱۴۰۱)، راسل (۲۰۲۲) و گلاس^۱ (۲۰۱۵)، لچمن و کر (۲۰۱۵) از نظر نوع روش و برخی مولفه های استخراج شده همسو بود.

۷. پازوکی، عباس. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول گرا بر توانمند سازی کارکنان با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. ۶(۸۵). ۷۴۶-۷۶۶.

منابع و ماخذ:

۸. شنبیدی، فاطمه، ارشدی، نسرین. (۱۳۹۵). اثر رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی زنان: نقش تعدیل کننده‌ی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری. پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۶(۲۳). ۱۲-۲۷.

۹. چکانی آذران، سرور، آراسته، حمیدرضا، محمدخانی، کامران. (۱۴۰۰). ارائه مدل ارتقای توانایی مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای کشور با رویکرد گراندد تئوری. فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۲(۰)، ۲۷۸-۲۹۰.

۱۰. بیکی، پریسا، رجبی، آریتا، سجادی، ژیلا. (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.

۱۱. حسین بر، محمدعثمان، روستاخیز، بهروز، آهار، سمیرا. (۱۴۰۱). بهره‌گیری از مدل‌های نوآوری و کارآفرینی اجتماعی در توانمندسازی زنان - مورد مطالعه: کشور هند. تداوم و تغییر اجتماعی، ۱(۱)، ۲۳-۴۲.

۱۲. خمیری، حبیب، فریبرز، الهام، ناصری، نازیا سادات. (۱۴۰۱). طراحی مدل توانمندسازی با رویکرد توسعه حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر زابل. ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۱)، ۳۴۱۰-۳۴۳۳.

۱۳. ارامش، حامد، دهقانی، مسعود، سارانی، سمیرا. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر کارآفرینی اجتماعی و توانمندسازی زنان حاشیه‌نشین شهر زاهدان. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۲)، ۱۴۳-۱۶۸.

۱. ایلی، خدایار؛ حاج خزیمه، مجتبی؛ پورکریمی، جواد؛ حاتمی، محمدرضا؛ (۱۳۹۹) شناسایی مؤلفه های توسعه حرفه ای مدیران گروههای آموزشی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی (یک مطالعه فراترکیب)، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، بهار، شماره ۲۰،

۲. اجی لو، وحید، ولیزاده، حبیب، مقیمی، زهرا. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه های سازماندهی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در شهرستان چالدران. مطالعات راهبردی زنان، ۲۳(۸۹)، ۹۵-۱۱۶.

۳. باقری، معصومه، حسینی، محمدرضا، خوشکلام، نرگس. (۱۴۰۱). واکاوی کیفی توانمندسازی زنان در کنترل آسیب‌های اجتماعی. مطالعات راهبردی زنان، ۲۴(۹۶)، ۱۷۸-۱۴۷.

۴. 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 جامعه شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۲)، ۲۳۸۳-۲۳۶۷.

۵. بنایی، امین. (۱۴۰۱). تاثیر توانمند سازی کارکنان بر چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی (مطالعه موردی معاونت فنی و عمرانی مناطق ۳ و ۸ شهرداری تهران). پژوهش های علوم مدیریت. ۴(۱). ۸۷-۱۰۹.

۶. 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.

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.

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.

Russell, M. (2022). African American women faculty at predominantly White institutions (PWIs): Empowering through mentoring. *ADVANCE Journal*, 3(1), 33810.

۱۴. 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

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., Berenstein, 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

Identification and Analysis of Factors Affecting the Empowerment of Women Faculty Members of Islamic Azad University

Abstract

The main purpose of this article is to identify and analyze the factors affecting the empowerment of women faculty members of Islamic Azad University. The research method is mixed (qualitative-quantitative). To conduct this research, in addition to document study, thematic analysis technique with MAXQDA12 software was used. The statistical population was all the faculty members of the Islamic Azad Universities in Tehran, after conducting 20 theoretical saturation interviews, and in the quantitative part, the statistical population was all the female faculty members of the Islamic Azad Universities in Tehran. The number of samples was 327 who were selected by stratified sampling from 6 academic fields. In the quantitative part, structural equations were used to fit the sample. The results showed that 4 dimensions, 11 components and 42 indicators were designed for the empowerment of women faculty members, and finally, in the structural equation model, it was determined that political factors with a coefficient of 0.854 have the highest impact and legal and legal factors with a coefficient of 0.722 have the lowest impact.

Keywords: Empowerment, Women's Empowerment, Faculty Members, Islamic Azad University