



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2023.13.7.1.9>

بررسی تجربه زیسته مدیران زن از مفهوم خودباوری مدیریتی در مدارس ابتدایی: رویکرد پدیدارشناسی

صدیقه جمشیدی اول^۱، سیده خدیجه معافی مدنی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی تجربه زیسته مدیران زن در ارتباط با مفهوم خودباوری مدیریتی در مدارس ابتدایی انجام شد. روش پژوهش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی بود. جامعه آماری شامل مدیران زن مدارس ابتدایی شهرستان تنکابن بود که از ۲۸ نفر مدیر زن با سابقه، ۱۲ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند تا مرز اشباع نظری در فرایند مصاحبه نیمه ساختاریافته مشارکت داده شدند. داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها با روش هفت مرحله‌ای کلایزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس نتایج حاصل از کدگذاری، ۶۸ کد مفهومی استخراج شد که در ۲۰ موضوع استنباطی خوشه‌بندی گردید و در نهایت، ۶ تم بسط یافته، نشان داد که درک و تجربه مدیران زن از مفهوم خودباوری مدیریتی، شامل دانش کافی و مناسب (۹ مؤلفه)، تجربه (۱۱ مؤلفه)، نگرش عاطفی و دینی (۶ مؤلفه)، هدفمندی و خلاقیت (۶ مؤلفه)، کیفیت محیط سازمانی (۴ مؤلفه) و اعتماد به تجربه دیگران (۳ مؤلفه) می‌باشد. بررسی تجارب مدیران زن نشان داد که نقش خودباوری مدیریتی هموار کردن مسیر برای مدیرانی است که می‌خواهند به نحو احسن، خلاقانه و متفاوت در شرایط متداول محیط سازمانی پیش روند و دستاوردهای نوینی را در عرصه آموزش و پرورش ایجادکنند.

واژگان کلیدی: خودباوری، خودباوری مدیریتی، مدیران زن، پدیدارشناسی.

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران . sjavv125@gmail.com

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران (نویسنده مسئول)

moafimadani1983@gmail.com

مقدمه

همه جا مردان در پست‌های مدیریتی از زنان بیشتر هستند. این تنها به کشورهای آسیایی محدود نمی‌شود، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز رایج است (میشرا^۲، ۲۰۱۸).

البته مطالعات در زمینه مدیریت زنان در نهادهای آموزشی نیز، نشان می‌دهد که مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد سطوحی بالاتر از نشانگان سبک رهبری مردم سالارانه و مشارکت‌جویانه را دارند (زین‌آبادی، ۱۳۸۹). از نگاهی سازمان آموزش و پرورش نیز، به‌عنوان یک نهاد اجتماعی بنیادی و اثرگذار بیش از سایر سازمان‌های اجتماعی به اهمیت و ارزش سرمایه اصلی خود یعنی نیروی انسانی توجه می‌کند (نیک‌پی، ۱۳۸۴). از طرفی با توجه به افزایش مشارکت اجتماعی و شغلی زنان در سال‌های اخیر در کشور ایران، کماکان زنان شاغل نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را در سازمان‌ها کسب نمایند (محمودی، ۱۳۸۶). چرا که زنان در مقایسه با مردان در سازمان‌ها با موانع و محدودیت‌های زیادی مواجه هستند و زنانی که به پست‌های رهبری و مدیریتی فکر می‌کنند از درون و بیرون سازمان با موانع زیادی روبه‌رو می‌شوند که این امر گاهی باعث دلسردی آنها و رهایی از تفکر درباره پست‌های مدیریتی می‌گردد (مومنی، ۱۴۰۰). ولیکن با وجود تلاش‌های فراوان زنان برای ورود به پست‌های مدیریتی، می‌بایست از مهارت لازم برای موفقیت در این زمینه برخوردار باشند (مقتدایی و سیادت، ۱۳۹۷). برخی محققان به شناسایی عوامل موفقیت زنان در زمینه رهبری در سیستم آموزشی پرداختند و ویژگی‌های شخصیتی، نگرش شخصی، نگرش جامعه و عوامل خانوادگی را جزء عوامل کلیدی موفقیت زنان در پست مدیریت دانستند. مدیران زن از طریق خودآگاهی و مشاهده اینکه چگونه تأثیرات بیرونی بر توانایی آنها برای رهبری واقعی تأثیر می‌گذارد، درک بهتری از سبک رهبری خود به دست می‌آورند (چیانیس^۳، ۲۰۲۰). از این نگاه، مدیری که در کار خود اثربخش باشد، موفق نیز خواهد بود و موفقیت مرکب از اصولی است که عبارتند از: برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، بهره‌مندی از تفکر خلاق، احساس مسئولیت، اعتماد به نفس^۴ و خودباوری^۱ (باقری-

در جهان امروز که کشورها با حداکثر توان خود برای رشد و توسعه به رقابت می‌پردازند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. زنان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر کشور بخصوص در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت، مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می‌شود و بر همین اساس زنان به‌عنوان جمعیت فعال کشور، تأثیری مستقیم بر پیشرفت و توسعه همه جانبه جامعه دارند (حسین‌پور، حاجی‌پور و حسینیان، ۱۳۹۱). از نگاه جعفرنژاد و اسفیدانی (۱۳۸۴) امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه، که در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. میزان مشارکت زنان در تصمیم‌های کلان کشور و همچنین حضور آنان در پست‌های مدیریتی به‌عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان محسوب می‌شود (حاجی‌زاده و حافظیان، ۱۳۹۸). مفهوم جنسیت تفاوت‌های بیولوژیکی و همچنین نابرابری اجتماعی بین زنان و مردان را تعریف می‌کند، جنسیت به انتظارات اجتماعی از جنس‌ها مربوط می‌شود و این انتظارات نقش‌ها و کلیشه‌های جنسیتی را در جوامع تعیین می‌کنند (سایین و بالچی^۱، ۲۰۱۹). تبعیض علیه زنان در حوزه‌های مختلفی همچون تفکیک‌های شغلی، فاصله حقوق و دستمزد، خشونت‌های جنسی و جلوگیری از ارتقای سطوح شغلی اعمال می‌شود. زنانی که سودای پست‌های رهبری سازمانی را در سر می‌پرورانند، معمولاً با موانع بزرگی از داخل و خارج سازمان روبه‌رو می‌شوند که بعضاً باعث دلسردی آنان می‌شود حتی این موانع باعث شده‌اند امید زنان برای پست‌های معاونت و سقف رده‌های میانی نیز کمرنگ شود. این موانع بزرگ و نوعاً نامرئی را در ادبیات پژوهشی با عنوان سقف شیشه‌ای می‌شناسند (اسماعیل‌پور و تقعدی، ۱۳۹۶). همگام با افزایش تحصیلات زنان، درخواست ورود آنان به عرصه‌های اجتماعی و دستیابی به پست‌های مدیریتی نیز فزونی یافته است (مقتدایی و سیادت، ۱۳۹۷). با این حال، حضور آنها در پست‌های مدیریتی کمتر از مردان است. از سیاست گرفته تا زمینه‌های آموزشی، از بخش خصوصی تا بخش دولتی،

^۲. Mishra

^۳. Chianis

^۴. self-confidence

^۱. Sayin & Balci

خودباوری دخالت دارند: باورها و ارزش‌ها، شخصیت، قابلیت‌ها و شایستگی‌ها، تجربه‌ها، موفقیت‌های گذشته، ویژگی‌های روانشناختی، ترغیب اجتماعی و الگوهای موفق در جامعه. بر این اساس خودباوری شکل گسترده‌ای به خود می‌گیرد که در انواع مختلفی قابل بررسی و تأمل است. به‌طور مثال قابلیت‌های فردی و تجربیات موفق دانشجویان، اثری فزاینده بر خودباوری علمی آنان بر جای می‌گذارد. از سوی دیگر، خودباوری علمی، با سطح تلاش، استقامت و پشتکار علمی، موفقیت‌های درازمدت و رفتارهای مثبت اجتماعی آنان، ارتباط مستقیم دارد (رضاییان، دری، طبرسا و آقای، ۱۳۹۳). خودباوری علمی به باور و عقیده فرد، مبنی بر اینکه وی قادر است که با موفقیت، خواسته‌های علمی را در سطح تعیین شده، به انجام رساند، گفته می‌شود. خودباوری تعلیمی، مبتنی بر اعتقاد اساتید و معلمان نسبت به توانمند بودن در اجرای موفقیت‌آمیز تدریس است. خودباوری مسیر حرفه‌ای: بر فرایندهای شناختی که اقدامات مسیر حرفه‌ای فرد را شکل می‌دهد، تأکید می‌کند (گریفیث^۲، ۲۰۰۶). یکی از مشهورترین تئوری‌ها در مورد چگونگی پیش‌بینی و شرح رفتار، تئوری یادگیری اجتماعی بندور است. این تئوری بیانگر این است که فرد در انجام وظایف محوله تا چه حد نسبت به توانایی‌هایش اعتماد به نفس دارد و یکی از اجزای آن مفهوم خودباوری است. تحقیقات جدید بر روی استعداد رهبری و مدیریت استعداد رهبری نشان می‌دهد که خودباوری مؤلفه مهمی از مدیریت استعداد است (رودز^۳، ۲۰۱۲). برای عملکرد مؤثر، هم داشتن مهارت و هم باور به توانایی انجام آن مهارت ضروری است. افراد خودباور انگیزه بالایی جهت کسب موفقیت در شغل‌شان دارند و تمام توان‌شان را روی شغل‌شان متمرکز می‌کنند تا آن را به‌طور کامل انجام دهند. این افراد، گرفتن بازخورد را از راه‌های اصلاح عملکرد می‌دانند. از سویی افزایش خودباوری کارکنان باعث افزایش خلاقیت و توان حل مسأله، همچنین باعث افزایش حس اعتماد آنها نسبت به سازمان می‌گردد. خودباوری به‌عنوان یک متغیر شخصیتی و به‌عنوان یک ابزار کنترلی نقش بسزایی در برخورد فرد با مسائل مختلف و تلاش جهت رسیدن به اهداف دارد. از

فینی، ۱۳۹۰). به بیانی می‌توان گفت اعتماد به نفس، احتیاط عقلانی، هدفمند بودن و جسارت تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی از جمله مسائلی است که می‌تواند مهارت‌های مدیریتی را به بلوغ برساند (اسد، محمودی، شیرزاد کبریا، و حمیدی فر، ۱۴۰۰). (محمودی و همکاران، ۱۴۰۰). با این تفاسیر، یکی از عوامل اثربخش در موفقیت افراد، خودباوری است. خودباوری به بیان ساده اعتقاد و باور شخص به ویژگی‌های خود شامل؛ نیازها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها، توانایی‌ها، معلومات و آگاهی‌هایی است که الگوهای رفتاری وی می‌شوند (احمدی، گروسی فرشی و شیخ‌علیزاده، ۱۳۸۵). البته باید در نظر داشت که عملکرد بالا خود به خود به افزایش سطح خودباوری نمی‌انجامد و خودباوری به تفسیر افراد از موفقیت بستگی دارد. موفقیت‌های مکرر، الگوهای موفق، دشواری کار، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و سازنده، شرایط کاری و حالات فیزیولوژیکی و روانشناختی بر خودباوری تأثیر می‌گذارند و به‌عنوان علل خودباوری مدنظر قرار گرفته‌اند (قلی‌پور و پیران‌نژاد، ۱۳۸۶). نتایج مطالعات نشان می‌دهند که توسعه قابلیت‌های فردی و توانمندسازی کارکنان، منجر به افزایش موفقیت سازمان‌ها می‌شود. چنانچه به نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها با قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه‌شان توجه شود، نقش مهم و حساسی در دستیابی به اهداف و رشد و توسعه همه جانبه ایفا خواهند کرد (حمیدی، طوسی و تاپاک، ۱۳۹۰).

ادبیات پژوهش

با تقویت و توجه به توانمندی‌های نیروی انسانی، متغیر خودباوری به‌عنوان یک موضوع اساسی برای فرد و البته سازمان آشکار می‌شود. با ترکیب سه واژه عزت نفس، اعتماد به نفس و خودکامیابی می‌توان؛ واژه خودباوری را با مختصات زیر تعریف نمود: خودباوری احساس درونی فرد نسبت به قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌هایی است که خداوند در وجود او تعبیه نموده، به گونه‌ای که وی با آنها احساس ارزشمند بودن، اعتماد به نفس، عزت نفس کرده و اعتقاد راسخی مبنی بر توانایی انجام کارهای دشوار و چالشی، برای نیل به اهداف متعالی در او ایجاد می‌شود. چندین عامل در شکل‌گیری

^۲ . Griffiths

^۳ Rhodes

^۱ . self-belief

مدیر می‌شود که این خود بر سازمان هم تأثیرگذار است. پژوهشی در ارتباط با خودباوری مدیریتی مدیران مدارس به صورت کیفی و بر اساس رویکرد پدیدارشناسی تاکنون صورت نگرفته است. متغیرهایی همچون معیارهای روانشناختی شایستگی مدیران، خودباوری مبتنی بر سازمان، یادگیری سازمانی مدیران و توانمندسازی مدیران مدارس و همچنین رابطه خودباوری مدیران با خلاقیت و مهارت‌های فردی بررسی شده است.

پژوهش بابایی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان ارائه الگوی مدیریت استعداد برای مدیران آموزش، ۷ بعد را شناسایی کرد که شامل، شناسایی و کشف منابع استعداد، جذب منابع استعداد، انتخاب منابع استعداد، توسعه منابع استعداد، حفظ و نگاهداشت منابع استعداد، ارزیابی منابع استعداد و نتایج حاصل از منابع استعداد بود. در این پژوهش الگوی به دست آمده چهارچوب مناسبی برای حرکت به سمت وضعیت ایده‌آل مدیریت استعداد را ارائه نمود. عطاری و همکاران (۱۴۰۰). پژوهشی را با عنوان الگوی توسعه رفتار شهروندی سازمانی مدیران در سازمان آموزش و پرورش انجام دادند. نتایج نشان دهنده معنادار بودن تأثیر متغیرهای شرایط علی با پدیده محوری؛ شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌ای، پدیده محوری با راهبردها؛ راهبردها با پیامدها می‌باشد. بنابراین هر ۶ متغیر، به عنوان متغیرهای اصلی در الگوی شهروندی سازمانی مدیران آموزش و پرورش شناسایی شدند. کارگر، فرحبخش و ستار (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "ارائه مدل توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی یک پژوهش کیفی" به این نتیجه رسیدند که به طور کلی رفتار و اعمال افراد تحت تأثیر نگرش و نوع تفکر فرد نسبت به خود و محیطش است. در صورتی که محیط سازمان به گونه‌ای باشد که افراد خود را در آن به عنوان عناصر ارزشمند و مهم سازمانی ببینند. این نگرش منجر به بهبود عملکرد و افزایش سطح سازگاری فرد در درون سازمان می‌شود. عساری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود تحت عنوان "تبیین معیارهای روانشناختی شایستگی مدیر مدرسه و تعیین روابط علی، میان آنها مبتنی بر روش فازی در آموزش و پرورش استان اصفهان" به این نتیجه رسیدند که مدیر مدرسه برای داشتن مدرسه‌ای اثربخش، به شایستگی‌های روانشناختی نیاز دارد. در مجموع اعتماد به

آنجایی که دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت صحیح منابع انسانی است و عملکرد کارکنان بر کارایی و اثربخشی سازمان اثر دارد، لذا خودباوری از نظر تأثیرگذاری بر عملکرد مطلوب دارای اهمیت است (جنتی، چگینی، قلی‌زاده، ناصری و احمدی، ۱۳۹۶). در مقابل جاد^۱ و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند، افراد با خودارزشیابی‌های منفی در ارتباط با خود و در مقایسه با دیگران، حس کم ارزشی و شکست را تجربه خواهند کرد (ابراهیمی، فلاح، سامانی و وزیری، ۱۳۹۹). خودباوری به-عنوان معیار اعتبار، تأیید، پذیرش و شایستگی است که فرد نسبت به خود احساس می‌کند. این ارزیابی و تجربه‌ای است که با ارزش خود، درک توانایی خود و پذیرش خود مرتبط است (ماسکارینها^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). خودباوری یکی از جنبه‌های اصلی توسعه اشتغال‌زایی است که مفهوم‌سازی و توسعه آن می‌تواند از طریق آموزش عالی باشد که از طریق آن می‌توان توانایی‌ها را بهبود بخشید و همچنین از طریق آن، فرد توانایی دستیابی به اهداف خود را دارد و محیط امکان دستیابی به هدف را فراهم می‌کند (ترنر^۳، ۲۰۱۴). مدیران زن به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی به‌شمار رفته و عملکرد آنان تحت تأثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث عملکرد شغلی مدیران جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به‌ویژه زمانی که بررسی عملکرد شغلی آنان مطرح گردد، اهمیت موضوع دوچندان می‌شود. چرا که مدیران به دلیل ارتباط با دانش آموزان شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند به راحتی و وضوح می‌توان مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف با معلمان و دیگر همکاران و با دانش-آموزان، عدم امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش را در مدیران مدارس مشاهده نمود که چنین مسائلی به راحتی می‌تواند انگیزه و اشتیاق شغلی مدیران را تحت تأثیر خود قرار دهد. بر این اساس مطالعه خودباوری مدیریتی به عنوان یکی از عوامل مهم در کسب موفقیت مدیران اهمیت پیدا می‌کند چرا که با شناخت مؤلفه‌های آن و بکارگیری عوامل مؤثر بر تقویت آن موجب تعالی

1 . Judge

2 . Mascarenhas

3 . Turner

و تجربه مدیران زن از خودباوری مدیریتی در ارتباط با مدیریت مدارس ابتدایی را نشان می‌دهد.

سؤال تحقیق

- تجربه زیسته مدیران زن مدارس ابتدایی از مفهوم خودباوری مدیریتی چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است و هدف این‌گونه پژوهش‌ها، بکارگیری دانش در موقعیت‌های جدید و در یک زمینه خاص است. نوع روش تحقیق کیفی با رویکرد پدیدارشناسی (تجربه زیسته) می‌باشد. روش پدیدارشناسی به زبان ساده بیانگر این است که چگونه مشارکت کنندگان پدیده خاصی را تجربه کرده و به آن معنا می‌دهند. جامعه آماری این پژوهش مدیران زن با سابقه مدیریت در مدارس ابتدایی شهرستان تنکابن بودند که ۲۸ مورد شناسایی شدند. حجم نمونه طبق اصل اشباع نظری ۱۲ مورد برآورد که با روش نمونه‌گیری هدفمند جهت مصاحبه انتخاب گردیدند. از آنجا که به موازاتی که پژوهشگر داده‌های مشابه را بارها و بارها مشاهده کند، از لحاظ تجربی اطمینان حاصل می‌کند که یک مقوله به کفایت رسیده است (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶). ابزار پژوهش، مصاحبه انفرادی نیمه ساختاریافته بود. که ابتدا مبانی نظری مورد بررسی قرار گرفت و سپس سؤالات مصاحبه تدوین گردید. بر این اساس، ابتدا متن هر مصاحبه کلمه به کلمه و خط به خط خوانده و کدهایی در حاشیه متن یادداشت خواهد شد. سپس، کد اولیه استخراج و در گام بعد کدهای مشابه در کنار هم قرار گرفته و شش مضمون اصلی را تشکیل خواهند داد. در نهایت، از تحلیل مصاحبه‌ها مضامین اصلی و فرعی به دست خواهد آمد. داده‌های موجود با استفاده از روش گلازی^۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این راهبرد دارای هفت مرحله می‌باشد:

۱. خواندن دقیق همه توصیف‌ها و نظرات مهم شرکت کنندگان
۲. استخراج عبارات‌های مهم و مرتبط با پدیده
۳. مفهوم‌بخشی به جملات مهم استخراج شده

نفس بیشترین میزان تأثیر و تأثر را بر دیگر زیرمعیارهای شایستگی روانشناختی دارا می‌باشد. ضیاءالدینی (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت با میانجیگری خودباوری و مهارت فردی انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد هر چه یادگیری سازمانی افزایش یابد، باعث افزایش خودباوری کارکنان می‌شود و از طریق افزایش خودباوری باعث افزایش نیاز به کسب موفقیت می‌شود.

کاتلو و آکبولوت^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان نگرش به مدیریت زنان در بیمارستان‌های ترکیه انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که مدیریت بیمارستان می‌تواند سیاست‌های نهادی را برای رسیدگی به برابری جنسیتی اجتماعی، اجرای برنامه‌ها و پروژه‌های آموزشی برای ارتقای تغییرات نگرش مثبت در بین کارکنان به‌ویژه نسبت به زنان تدوین کند. تحقیق وانگ و وانگ^۲ (۲۰۱۶) با عنوان "خودمحوریت و خلاقیت: تأثیر تعدیل‌کننده خودباوری است" به بررسی تأثیر خودباوری و خودبینی بر خلاقیت در یک فرهنگ جمع‌گرایانه پرداخته است. نتایج تحقیق آنها نشان داد که خودباوری برای خلاقیت نیز مفید است، علاوه بر این، خودباوری نقش تعدیل‌کننده بین تحقیر خود و کوچک‌پنداشتن خود با خلاقیت دارد و می‌تواند تأثیر مثبت وابستگی به خود را برای بروز خلاقیت تقویت کند. پیرس و گاردنر^۳ (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان "خودباوری در کار و سازمان: مروری بر ادبیات خودباوری مبتنی بر سازمان" به این نتیجه رسیدند که عزت نفس یک فرد، پیرامون کار و تجربیات سازمانی شکل می‌گیرد، در تعیین انگیزه کارکنان، نگرش و رفتارهای مرتبط با کار نقش مهمی ایفا می‌کند. مشاهده شده است که منابع ساختار سازمان، سیگنال‌هایی در مورد ارزش سازمان و همچنین شرایط نقش‌آفرینی در موفقیت، خودباوری سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. علاوه بر این، خودباوری سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه، رفتار شهروندی، عملکرد در نقش و اهداف گردش مالی و همچنین سایر نگرش‌ها و رفتارهای مهم سازمان مرتبط است. با توجه به مبانی نظری و پیشینه، این پژوهش درک

1 . Kutlu & Akbulut

2 . Wang & Wang

3 . Pierce & Gardner

4 Colaizzi

گرفت. در مرحله اول کلایزی، در پایان هر مصاحبه و ثبت یادداشت برداری‌های میدانی از صحبت‌های مدیران زن، مکرراً گوش داده شد و اظهارات‌شان، کلمه به کلمه روی کاغذ نوشته شد. در مرحله دوم، پس از مطالعه همه توصیف‌های شرکت کنندگان در مصاحبه، جملات مهم مشخص شدند. در مرحله سوم بعد از مشخص کردن عبارت‌های مهم هر مصاحبه، سعی شد تا از هر عبارت یک مفهوم که بیانگر معنی و قسمت اساسی تفکر فرد بود استخراج شود. در مرحله چهارم، مفاهیم تدوین شده بر اساس تشابه مفاهیم دسته‌بندی گردید. در مرحله پنجم، نتایج برای توصیف جامع از درک و تجربه مدیران زن در ارتباط با خودباوری مدیریتی، به هم پیوند خورد و دسته‌های کلی‌تری به وجود آمد. در مرحله ششم، توصیف جامعی از پدیده تحت مطالعه ارائه و در مرحله پایانی و هفتم اعتباربخشی با ارجاع به هر نمونه و پرسیدن درباره یافته‌ها انجام گردید. همان‌گونه که مطرح شد، در مرحله اول، دوم و سوم روش کلایزی، یادداشت‌برداری و نگارش جملات مصاحبه شوندگان (مدیران زن) و مشخص کردن جملات مهم و در نهایت، استخراج یک کد مفهومی می‌باشد. در جدول ۱ و ۲، گزیده‌ای از مصاحبه‌ها (نمونه اول و نمونه دوازدهم) و کدهای مفهومی ارائه شده است.

۴. مرتب‌سازی توصیف‌های شرکت کنندگان و مفاهیم مشترک در خوشه‌بندی‌های خاص
 ۵. تبدیل نظرات استنتاج شده به توصیفات جامع و کامل
 ۶. تبدیل توصیفات کامل پدیده به توصیف واقعی و مختصر
 ۷. مراجعه به شرکت کنندگان برای تبیین ایده‌های به دست آمده و اعتباربخشی نهایی یافته‌ها.
 برای حصول اطمینان از روایی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقت بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و خبرگان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند، استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. برای محاسبه پایایی نیز از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار^۱، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به‌عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند. در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل بکار می‌رود را محاسبه کرد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۰/۸۷ به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

یافته‌های پژوهش

با توجه به هدف این پژوهش، بررسی تجربه زیسته مدیران زن از مفهوم خودباوری مدیریتی در مدارس ابتدایی، داده‌های مورد نیاز به روش مصاحبه حاصل گردید. سؤالات مصاحبه حول دو محور مهم تنظیم شده بود:

- مدیر گرامی، در مورد مفهوم خودباوری مدیریتی چه تجربه‌ای دارید؟

- به نظر شما چه زمینه یا وضعیتی بر تجربه شما در ایجاد و تقویت مفهوم خودباوری مدیریتی تأثیرگذار است؟

در ادامه با استفاده از فرایند کدگذاری به روش کلایزی، مفاهیم، مقوله‌ها شناسایی و مورد تحلیل قرار

¹ inter coder reliability (ICR)

جدول ۱- کدهای استخراجی از مصاحبه ۱

گزیده مصاحبه‌ها	کد مفهومی
من مدیر هستم، قبل از اینکه پست مدیریتی را قبول کنم معلم و معاون بودم و تجربه‌های بسیاری را در زمینه تربیتی کسب کردم	کسب تجربه آموزشی و تربیتی
همچنین استفاده از تجارب مدیرانی که در کنارشان بودم خیلی به من در انتخاب پست مدیریت کمک کرد.	استفاده از تجربه سایر افراد در زمینه مدیریت
داشتن تجربه کاری در زمینه مدیریت می‌تواند به یک مدیر در جهت افزایش خودباوری و اعتماد به نفس او کمک کند.	داشتن تجربه کاری در زمینه مدیریت
فردی که به خودمدیریتی رسیده می‌داند که چطور باید در کار خود انسجام برقرار کند	برخورداری از توان خودمدیریتی و انسجام

جدول ۲- کدهای استخراجی از مصاحبه ۱۲

گزیده مصاحبه‌ها	کد مفهومی
مدیر، توانایی گرداندن مدرسه را داشته باشد و در جان و دل معلمان نفوذ کند.	داشتن توان مدیریتی
تفکر خلاق یک مدیر موجب تقویت خودباوری می‌شود. چون مدیر با انجام کارهای خلاقانه می‌تواند مدرسه خودش را به یک مدرسه نمونه و خلاق تبدیل کند.	داشتن تفکر خلاق
میدان دادن به همکاران وقتی همکاران در برنامه‌ها و بخشنامه‌های مختلف شرکت می‌کنند به گونه‌ای احساس می‌کنم که مدرسه من پیشرفت کرده و من حس توانمندی بیشتری می‌کنم که همه اینها باعث خودباوری بیشتر در من می‌شود.	مشارکت دادن همکاران در امور مختلف

جدول ۳- تشکیل زیر مقوله

زیر مقوله	مفاهیم	ردیف
تجربه	داشتن تجربه کاری در زمینه مدیریت استفاده از دانش و تجربه سایر افراد در زمینه مدیریت تجربه کار گروهی و مشارکتی داشتن کسب تجربه در سطوح مدیریتی پایین کسب تجربه کافی و کارآمد تجربه زیاد و مفید شناخت دقیق‌تر حوزه کاری خود داشتن تجربه آموزشی و تربیتی زیاد	۱
تسذبیر و بینش	داشتن دید وسیع در برخورد با امور تدبیر داشتن درکارها	۲
خودمدیریتی	برخورداری از توان خودمدیریتی داشتن روحیه و مهارت خودرهبری	۳
خدا باوری	داشتن ایمان و اعتقاد به خداوند داشتن ایمان و اعتقاد به خالق هستی ایمان و باور قلبی به خدا	۴
شناخت توانمندی	شناخت و تقویت توانمندی‌ها و استعدادها شناخت و آگاهی به توانمندی‌های خود شناخت و تقویت توانمندی خود و بروز آن شناخت و گسترش بینش و ادراک خود افزایش توانمندی و قابلیت‌های شخصی	۵
سلامت و تندرستی	داشتن توانایی جسمی و بدنی برخورداری از سلامت جسم و تن	۶
هدف	هدف و انگیزه داشتن داشتن هدف در زندگی تعیین هدف مشخص کردن هدف و تلاش در جهت آن داشتن هدف و با هدف کارکردن	۷

برای تحلیل سؤالات پژوهش از تحلیل کیفی با رهیافت پدیدارشناسی استفاده شد. جهت بررسی نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته از تحلیل محتوا به منظور پی بردن به معانی و مضامین نهفته در مصاحبه‌ها بهره گرفته شد. با توجه به نتایج تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، تعداد ۶۸ کد مفهومی از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. در مرحله چهارم و پنجم روش کلایزی، مفاهیم بر اساس تشابه دسته‌بندی گردید، و دسته‌های کلی‌تر به‌عنوان موضوعات استنباطی (مفاهیم فرموله^۱) خوشه‌بندی شد، که ۶۸ کد مفهومی در ۲۰ موضوع استنباطی خوشه‌بندی گردید (جدول ۳). کدها با یکدیگر در ۳۹ تم گروه‌بندی شدند. سپس این عبارات مهم در قالب شش مقوله عمده ترکیب شده و به‌صورت متنی توصیف شده‌اند. سپس پژوهشگر با ترکیب این شش مقوله در قالب مدل، تجربه این افراد را از مفهوم خودباوری مدیریتی را توصیف کرده است.

^۱ . به معنای توسعه دسته‌ها و خوشه‌هایی از معانی، از درون گزاره‌های مهم و با معنی که به شکل تم می‌پردازد.

جدول ۴- تشکیل مقوله‌های اصلی و زیر مقوله‌های

مرتبط با آن

ردیف	زیر مقوله	مقوله
۱	داشتن تجربه کاری در زمینه مدیریت برخورداری از توان خودمدیریتی شناخت و تقویت توانمندی‌ها و استعدادها شخصی خود و بروز آنها تحصیلات عالی و متناسب با شغل مدیریت مطالعه مستمر و به روزرسانی اطلاعات خود در زمینه‌های مختلف انگیزه داشتن داشتن اطلاعات گسترده و وسیع در روانشناسی مدیریت به روز بودن باور به توانمندی شخصی در حل مشکلات	دانش کافی و مناسب
۲	داشتن تجربه کار گروهی و مشارکتی مشخص کردن اهداف و تلاش در جهت آنها مشارکت در کارهای فکری، عملی و علمی داشتن تفکر خلاق و عملی کردن ایده‌های ناب کسب تجربه در سطوح مدیریتی پایین کسب و افزایش اطلاعات عمومی در تمام زمینه‌ها کسب تجربه کافی، کارآمد و مفید مهارت داشتن در تکنولوژی روز خواستن و اراده شخصی داشتن برنامه‌ریزی بلندمدت داشتن تجربه آموزشی تربیتی کافی	تجربه
۳	داشتن ایمان و اعتقاد به خداوند شناخت دقیق‌تر حوزه کاری خود داشتن اعتقاد و باورهای دینی و توکل به اِثمه شناخت و گسترش بینش و ادراک خود تسلیم نشدن در برابر مشکلات مشارکت فعال در طول سال‌های کاری	نگرش عاطفی و دینی
۴	داشتن خلاقیت تدبیر داشتن در کارها مسئولیت‌پذیری زیاد در انجام کار جرأت در بیان نظر و عقیده داشتن نگرش نو و ناب داشتن برنامه مشخص و جامع فردی و حرفه‌ای	هدفمندی و خلاقیت
۵	آشنایی با فرهنگ‌ها و قومیت‌های مختلف پشتکار زیاد داشتن داشتن معلمان و معاونین کارآمد جو محیط مدرسه و منطقه	کیفیت محیط سازمانی
۶	داشتن دید وسیع در برخورد با امور استفاده از دانش و تجربه سایر افراد در زمینه مدیریت داشتن توانایی جسمی و بدنی	اعتماد به تجربه دیگران

۸	داشتن اعتقادات و باورهای دینی توکل به اِثمه	اعتقادات دینی
۹	مشارکت در کارهای فکری، عملی و علمی مشارکت فعال در طول سال‌های کاری	مشارکت کاری
۱۰	کسب آگاهی و اطلاعات در رشته شغلی خود داشتن تحصیلات عالی و مرتبط داشتن اطلاعات گسترده و وسیع در زمینه روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی داشتن علم و دانش تربیتی داشتن علم و اطلاعات کافی در زمینه کار خود تحصیلات مرتبط با شغل مدیریت تحصیلات علمی و متناسب با شغل و رشته کاری	تحصیلات مرتبط
۱۱	داشتن اطلاعات، دانش و آگاهی زیاد مطالعه مستمر و روزرسانی اطلاعات خود در زمینه‌های مختلف افزایش و تقویت علم و دانش آشنایی با فرهنگ‌های مختلف، جوامع مختلف	گستره اطلاعات وسیع
۱۲	داشتن برنامه‌ریزی بلندمدت داشتن برنامه‌ریزی مشخص و جامع داشتن برنامه‌ریزی مدون، دقیق و جامع داشتن برنامه‌ریزی حرفه‌ای	برنامه‌ریزی
۱۳	داشتن خلاقیت نگرش نو و ناب داشتن داشتن تفکر خلاق و ایده‌های ناب	خلاقیت
۱۴	انگیزه داشتن داشتن انگیزه شغلی انگیزه کافی در کار	انگیزه
۱۵	داشتن پشتکار پشتکار زیاد داشتن تلاش در جهت رسیدن به اهداف تسلیم نشدن در برابر مشکلات مسئولیت‌پذیری و تلاش در انجام کارها	تلاش و پشتکار
۱۶	داشتن معلمان خوب و کارآمد، معاون خوب (نیروی کاری همراه و کارا) داشتن نیروی ماهر و مورد اطمینان	نیروی کاری
۱۷	به روز بودن آگاهی به دانش و اطلاعات روز مهارت در تکنولوژی روز	به روز بودن
۱۸	مناسب بودن جو، محیط مدرسه و منطقه	محیط مدرسه
۱۹	جرأت در بیان نظر و عقیده جرأت و خطرپذیری در برخورد با موانع	ریسک‌پذیری
۲۰	خواستن و اراده شخصی عزم و اراده قوی در انجام امور	اراده

طبق مرحله ششم روش کلاسی، توصیف جامعی از پدیده خودباوری مدیریتی مدیران زن، ارائه و تم‌های بسط یافته متناسب با مبانی نظری نام‌گذاری گردید و در نهایت، ۶ تم بسط یافته ایجاد شد.

تغییر نگرش فرهنگی حاکم در سطح جامعه نسبت به مدیران زن موفق بوده‌اند. پژوهش بابایی و همکاران (۱۴۰۰)، کارگر و همکاران (۱۳۹۹)، برندگی (۱۳۹۶) از بین بردن موانع فرهنگی و تصورات قالبی از باورها مؤید این موضوع بوده است. مرور تجربیات اولین مدیران زن نشان می‌دهد اگرچه موانع و مشکلات بسیاری در مقابل آنها وجود داشته و دارد، اما آنها توانسته‌اند با بکارگیری قابلیت‌ها و توانمندی‌های زنانه خود بر این مشکلات فایق آیند و در این راه نه تنها خود به موفقیت دست یافته‌اند، بلکه مسیر ارتقاء را برای سایر زنان نیز هموار نمایند. هر چند تردیدهایی در مورد استمرار و حمایت این روند در سطح سیاست‌گذاری‌های کلان جامعه وجود دارد، امید است رویکرد مثبت دولت نسبت به مدیریت زنان در این مسأله استمرار یابد.

نگرش عاطفی و دینی: هدف اصلی در تربیت دینی به خاطر سپاری اصطلاحات نیست، بلکه پیدایش تغییرات اساسی در احساس، ارزش‌نگری و تقویت باورهای دانش‌آموزان در مورد خود، دیگران، پدیده‌ها، لطف و رحمت خدا و نظم جهان تا بتواند نحوه رفتار خود را با خود و با جهان تنظیم کند. این امر وقتی میسر می‌شود که خود مدیر و معلم نیز از عنصر بسیار مهم دینداری برخوردار باشند و بتوانند در رفتار و عمل‌شان متجلی باشد، در غیر این صورت تحقق نمی‌یابد. با توجه به فرمایشات مقام معظم رهبری، نظام مدیریت آموزش و پرورش و تمام مؤلفه‌ها و عناصر آن در سطح خرد و کلان باید هماهنگ و سازگار با نظام معیار اسلامی، زمینه استفاده هوشمندانه و بهینه از منابع، امکانات و فرصت‌ها را برای تحقق اهداف تحولی فراهم آورده و با شناسایی و کنترل موانع، آسیب‌ها و تهدیدها، کارآیی و اثربخشی سیستم را افزایش دهد. یکی از جلوه‌های التزام مدیریت اسلامی و اقتضات آن تقویت اخلاق اسلامی و معنویت در محیط کار و سازمان است که باعث افزایش کارآیی و اثربخشی سازمان می‌شود، در نتیجه معنویت و اخلاق به‌ویژه اخلاق اسلامی و دینداری با لطافت‌ها و ظرافت‌های آن در سازمان با عملکرد صحیح نیروی انسانی و روابط بین منابع انسانی و ذی‌نفعان و ایجاد هدفمندی و معنا بخشی در روابط سازمانی و نیز گسترش نشاط و شادابی و رعایت شئون انسانی و اسلامی و به‌طور کلی با ارتقاء اثربخشی سازمانی ارتباط معنادار دارد. پژوهش برندگی (۱۳۹۶) در خصوص

در مرحله هفتم کلایزی، در پژوهش حاضر جهت اعتباربخشی با ارجاع به پنج نمونه (مدیران زن با سابقه) و پرسیدن درباره یافته‌ها و پس از دریافت نظرات اصلاحی، ویرایش نهایی انجام گرفت. در ادامه به تشریح مقولات پرداخته می‌شود و موارد مهم به شرح زیر است:

دانش کافی و مناسب: یکی از شاخص‌های مهمی که به‌عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد میزان مشارکت زنان در تصمیم‌های کلان کشور، و همچنین حضور آنان در پست‌های مدیریتی است. پارادایم‌های سنتی مدیریت بیشتر روی زمینه‌های آسیب، نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌ها تأکید داشته است به نحوی که مقالات در خصوص منفی-گرایی (همچون استرس، تعارض، افسردگی، پرخاشگری و...) به طرز قابل ملاحظه‌ای فزونی داشته است. مدیران مدارس به علت فعالیت‌های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با معلمان، والدین و همکاران پیدا می‌کنند و نیز به خاطر زحمات‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای ناپه‌نجان دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در اضطراب و تنش به سر می‌برند که این عوامل می‌تواند آنها را نسبت به شغل‌شان دلسرد و بی‌تفاوت کند. از این رو، داشتن علم و دانش مدیریتی و باور داشتن به توانمندی و خودباوری می‌تواند توانمندی-های مدیران را تقویت کند. شناسایی راهکارهایی برای رفع چنین معضلاتی و افزایش بهبود عملکرد شغلی آنان ضروری می‌نماید. توانمندسازی فرایند چندبعدی دسترسی و کنترل افراد به منابع قدرت برای افزایش سرمایه‌ها و ظرفیت‌های فردی و گروهی به سمت انتخاب‌های هدفمند است. در این مورد پژوهش کارگر و همکاران (۱۳۹۹)، کاظمی‌پور (۱۳۹۴) و کاتلو و آکبولوت (۲۰۲۰) در خصوص داشتن دانش و تسلط کامل در خصوص کار می‌تواند مبین این نتیجه باشد.

تجربه: تجربه یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت می‌باشد. از آنجا که دو بال پرواز مدیران علم و هنر بوده و علم، بخش آموزش و هنر، بخش تجربه را در برمی‌گیرد، بنابراین در عرصه مدیریت برای زنان، تجربه مدیریتی اگر به شکست منتهی شود دیگر خانم‌ها نمی‌توانند سرپا بایستند. مهم این است که این تجربه بتواند توانایی‌ها و قدرت خانم‌ها را نشان بدهد. خوشبختانه در جامعه امروز ایران، مدیران زن از این آزمون سربلند بیرون آمده و در

سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران تأثیرگذار است، چرا که مدیران به دلیل ارتباط با معلمان، دانش آموزان و والدین شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند، به راحتی می‌توان مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف با معلمان و دیگر همکاران و با دانش‌آموزان، عدم امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش را در مدیران مدارس مشاهده نمود که چنین مسائلی به آسانی می‌تواند انگیزه و اشتیاق شغلی مدیران را تحت تأثیر خود قرار دهد. بنابراین کیفیت و جو محیط سازمانی می‌تواند بر فعالیت‌های آنان اثرگذار باشد.

اعتماد به تجربه دیگران: معلمان، از مدیران توقع دارند که رفتاری مناسب، سنگین و همراه با احترام داشته باشند. بی‌احترامی به نظرها و پیشنهادهای معلمان، آنها را از مدیر و مسائل آموزشی دور می‌سازد و بتدریج سبب ناکامی، تعارض و بی‌تفاوتی آنها می‌شود. مدیران باید با تشویق دبیران به مشارکت در تصمیمات آموزشی و غیر-آموزشی و با توزیع رهبری در بین آنان، اعتماد را در بین سازمان گسترش دهند. همچنین، سیاست‌گذار نظام آموزشی، باید در مدرسی که از فرهنگ مشارکتی و توسعه در مدرسه حمایت می‌کنند، رهبری توزیع شده را در مدرسه ایجاد کنند. اعتماد به تجربه دیگران کاهش کنترل بوروکراتیک در جهت همکاری کارکنان با یکدیگر، نقش مهمی در اعتماد سازمانی افراد دارد. بنابراین سطح اعتماد در مدارس می‌تواند متأثر از میزان درک مدیران مدارس باشد که علاوه بر افزایش سطح اعتماد، باعث افزایش کارآمدی، رضایت شغلی، خوش‌بینی تحصیلی معلم و افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان گردد. سبک مدیریتی مدیران، زمینه اعتمادسازی را در درون مدرسه (بین معلم و مدیر) فراهم می‌سازد که به نوبه خود سلامت سازمانی و مشارکت گسترده معلمان در امور مدارس را به همراه دارد. در مدارس، همانند سایر سازمان‌ها، وجود اعتماد می‌تواند سرمایه اجتماعی را تقویت و به تبع آن بر کارایی و اثربخشی مدارس تأثیر بگذارد. بنابراین، سیاست‌گذاران نظام آموزشی و به‌ویژه مدیران مدارس باید چشم‌اندازها و مأموریت‌های مدارس را برای معلمان تبیین کرده و تصمیم‌ها را از حالت سلسله مراتبی خارج کرده و رویکردی مشارکتی اتخاذ کنند.

موانع فرهنگی و تصورات قالبی، مبین این موضوع بود. فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش و حاکمیت ارزش‌ها و اصول اخلاقی در بین مدیران و معلمان و رشد باورهای دینی در بین آنها اقتضاء می‌کند که از ظرفیت و توانمندی آنان برای کنترل و نظارت حداکثر استفاده به عمل آید و با مشارکت ایشان نسبت به کسب بازخور، پیش‌بینی وقایع و اصلاح طرح‌ها و برنامه‌ها اقدام شود.

هدفمندی و خلاقیت: سازمان آموزش و پرورش به-

عنوان یک محیط آموزشی و فرهنگی فعالیت می‌کند و مهم‌ترین وظیفه آن تلاش برای ایجاد بستری مناسب جهت خلق، انتقال و توسعه دانش در سازمان‌های آموزشی می‌باشد. انتقال اطلاعات و دانش در سازمان بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسریع و تسهیل می‌کنند. افراد نوآور و افراد کمال‌گرا دارای ویژگی‌های شخصیتی مشابه و یکسانی هستند، بر این اساس می‌توان رابطه‌ای را بین افراد کمال‌گرا و نوآور تصور نمود به گونه‌ای که شاید افراد نوآور، کمال‌گرایانی هستند که بعد مثبت شخصیت خود را پرورش داده‌اند و یا اینکه کمال‌گرایی باعث بروز نوآوری در افراد می‌شود. نوآوری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی سازمان‌ها به‌منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. از این رو، مدیریت توانمند و هوشیار بر آن است تا هر چه بیشتر و بهتر در راستای استفاده از ابزارهای به نام دانش، برای رویارویی با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید. این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و مدیریت خلاقیت و نوآوری و خودباوری مدیریتی مدیران آن را به‌عنوان یک نیاز استراتژیک و ضرورت جهت پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری در زمره برنامه‌های الویت‌دار خود قرار دهد. پژوهش وانگ و وانگ (۲۰۱۶)، کارگر و همکاران (۱۳۹۹)، عساری و همکاران (۱۳۹۸) با نتایج همسو است.

کیفیت محیط سازمانی: مدیران زن به‌عنوان نیروی

انسانی و مجربان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی به‌شمار رفته و عملکرد آنان تحت تأثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث عملکرد شغلی مدیران جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. پژوهش کارگر و همکاران (۱۳۹۹)، عساری و همکاران (۱۳۹۸)، کاتلو و آکبولوت (۲۰۲۰) و پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) همسو با این یافته می‌باشد. کیفیت محیط

نتیجه‌گیری

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و طبق یافته‌های این پژوهش، تم‌های اصلی بسط یافته در درک و تجربه مدیران زن از مفهوم خودباوری مدیریتی مدارس ابتدایی به تربیت شامل؛ دانش کافی و مناسب، تجربه، نگرش عاطفی و دینی، هدفمندی و خلاقیت، کیفیت محیط سازمانی و کیفیت محیط سازمانی بود. در دنیای توسعه یافته امروز، لازم است که سازمان‌ها برای ارتقاء و پیشرفت در عرصه‌های مختلف از تمام ظرفیت‌های انسانی خود استفاده کنند، پس شایسته است نیروی انسانی هر سازمان، چه مرد و چه زن بر اساس شایستگی‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های فردی خود به کار گمارده شوند و تفکرات سنتی و قدیمی و یا تبعیضات جنسیتی کنار رود. مطالعات بسیاری در زمینه سازمان و مدیریت انجام شده که نشان می‌دهد مدیریت وجه انسجام‌بخش سازمان‌هاست. مدیران کارآزموده توانایی آن را دارند که رفتار سازمانی خود و کارکنان را در زمینه گستره هدف‌ها و روابط رسمی تجزیه و تحلیل کنند و با جامعیت، ژرفاندیشی و انعطاف‌پذیری رفتار حرفه‌ای مناسب سازمانی را نشان دهند (اسکات، ۲۰۰۱).

امروزه، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا شایسته‌ترین مدیران را به مثابه یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ نمایند. در این بین سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمان انسان‌سازی و توسعه فرهنگی است که با تغییر و تحول مواجه شده است و خود نیز ایجاد کننده تغییر و توسعه است و جایگاهی ویژه در دستیابی جوامع به توسعه اقتصادی-اجتماعی دارد (اکرامی و هوشیار، ۱۳۹۵). پس ضرورت دارد که دیدگاه‌های بکارگیری نیروی انسانی بدون وجود تبعیضات در این سازمان بکار رود و منابع انسانی آن به‌ویژه مدیران مدارس بر اساس صلاحیت‌ها و توانمندی انتخاب و انتصاب گردند. از آنجایی که مدارس نقش سازنده‌ای در پیشرفت و آینده کشور دارند، لذا توجه و اهمیت به نیازها و خلاءهای مدارس و مدیران آنها که به‌عنوان رهبران و هدایت‌گران آن شناخته می‌شوند، ضرورت پیدا می‌کند. مدیران زن در اغلب جوامع جهانی حتی در کشورهای توسعه یافته صنعتی، به دلیل تفاوت‌های ارزشی و فرهنگی که وجود دارد، رفتارهایی متفاوت با مردان دارند. این تفاوت‌های ارزشی و فرهنگی

باعث شده است تا زن و مرد در نظام‌های اجتماعی در دو قطب یک پیوستار تصور شوند. در حالی که ارزش‌های دوگانه کاملاً مکمل یکدیگر و لازم و ملزوم هم هستند. رفتارهای خاصی که معمولاً مدیران زن در صحنه‌ای که مردان بر آن تسلط دارند، از خودشان بروز می‌دهند، نیازهای آموزشی خاصی را برای مدیران زن مطرح می‌سازد. از جمله موضوعات قابل تأکید، توسعه مهارت‌های شغلی در حد ایجاد اعتماد به نفس و خودباوری در آنهاست (نیک‌پی، ۱۳۸۴). هر چه مدیر دانش و اطلاعات لازم را در زمینه‌های گوناگون کسب کند، به همان اندازه فضای بیشتری جهت خودباوری مدیریتی در وی ایجاد می‌شود. خودباوری مدیریتی در همه مدیران، به‌صورت بالقوه وجود دارد، ولی میزان آن یکسان نیست. خودباوری مدیریتی را نمی‌توان در یک جا محدود و یا متوقف کرد، بلکه به کمک ابزارهای اطلاعاتی مختلف می‌توان این خودباوری تقویت و افزایش پیدا کند. مدیران باید این آگاهی را داشته باشند که صرفاً داشتن مدرک تحصیلی مرتبط با مدیریت نمی‌تواند تأثیر چندانی در پرورش و تقویت خودباوری مدیریتی آنها داشته باشد. بنابراین لازم است که گستره دانش، اطلاعات و علوم خود را در تمام زمینه‌های آموزشی و پرورشی به‌طور مستمر و هدفمند افزایش دهند. آگاهی و دانش بیشتر، موجب می‌شود که فرد، همواره حرفی برای گفتن داشته باشد و بکارگیری دانش و معلومات ذهنی به‌صورت خلاق موجب پیشرفت و البته موفقیت فرد می‌گردد و رسیدن به الگوهای موفق منتج به افزایش و تکامل خودباوری وی می‌گردد. اگر ابعاد و مؤلفه‌های خودباوری مدیریتی را به‌صورت یک درخت تصور کنیم، تجربه ریشه این درخت محسوب می‌گردد، که به فرد آگاهی و بینش لازم را برای شروع فعالیت‌های اجرایی فراهم می‌کند. به همین دلیل است که از دید اکثر مدیران زن در این پژوهش، عامل تجربه بیشترین تأثیر را در خودباوری مدیریتی دارد. البته باید در نظر داشت که تجربیات باید مفید و کارآمد باشد، و راهی به سمت حل مسائل و خلاقیت بیشتر در امور اجرایی یک مدیر مدرسه را ایجاد کند. فردی که مدیریت یک مدرسه را بر عهده گرفت، برای کسب موفقیت در کار خود و پرورش خودباوری مدیریتی باید به‌صورت خلاقانه و نوآورانه به سمت هدف‌های تعیین شده گام بردارد. مدیران و معلمانی که می‌خواهند به شناخت بیشتری از خود برسند و به

نحوی این ویژگی روانشناختی را در خود پرورش دهند، می‌توانند با استفاده از نتایج این پژوهش، به شناسایی هر یک از مضامین و تقویت یا بکارگیری آنها در وجود خود یا در زندگی کاری به موفقیت و رضایت بیشتر از خود و شغل‌شان برسند. نقش خودباوری مدیریتی جهت هموار کردن مسیر برای مدیرانی است که می‌خواهند به نحو احسن، خلاقانه و متفاوت در شرایط متداول محیط سازمانی پیش روند و دستاوردهای نوینی را در عرصه آموزش و پرورش ایجاد کنند.

در همین راستا پیشنهاد می‌شود، جهت شناخت بیشتر مدیران زن با خودباوری و خودباوری مدیریتی و شناخت توانمندی‌های خود در حیطه فعالیت مدیریتی، در دوره‌های آموزشی و مهارتی که توسط متخصصان برگزار می‌شود، شرکت نمایند. متولیان امر آموزش و پرورش نیز، مدیران زنی که در راستای اداره امور آموزشی، فرهنگی و پرورشی مدرسه، توانمندی‌ها و افتخاراتی را کسب می‌کنند و زمینه‌های خلاقانه‌ای که برای دانش آموزان و معلمان ایجاد می‌کنند را از طریق رسانه‌های جمعی معرفی و تشویق نمایند، تا در همین راستا، این مدیران آنگونه که شایسته است، به خودباوری مدیریتی برسند و همچنین آموزش و پرورش محدودیت‌های احتمالی پیش‌روی فعالیت‌های مدیران زن را شناسایی و رفع نماید تا زمینه و آزادی عمل بیشتری را برای بروز نوآوری‌های مدیران بخصوص مدیران زن در مدارس فراهم شود.

منابع

- ابراهیمی، نازیلا، فلاح، محمدحسین، سامانی، سیامک و وزیر، سعید، (۱۳۹۹)، عوامل و زمینه‌های احساس تنهایی زنان (یک مطالعه پدیدارشناسی)، *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۱(۱)، ۲۸-۱.
- احمدی، عزت‌الله، گروسی فرشی، میر تقی، شیخ‌علیزاده، سیاوش، (۱۳۸۵)، بررسی عوامل مؤثر بر خودباوری دانش آموزان، *فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز*، ۱(۲)، ۲۳-۲.
- اسد، حمیدرضا، محمودی، امیرحسین، شیرزادکبریا، بهارک و حمیدی‌فر، فاطمه، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی توسعه مهارت‌های مدیریتی مدیران با روش داده بنیاد به‌عنوان یک حوزه مطالعاتی مدیریتی در مدیریت آموزشی، *فصلنامه توسعه آموزش جندی‌شاپور/اهواز*، ۱۲(۳)، ۸۶۴-۸۴۹.
- اکرامی، حمید و هوشیار، وجیهه، (۱۳۹۵)، شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران مدارس متوسطه (مورد مطالعه: مدارس متوسطه ناحیه ۴ مشهد)، *فصلنامه خانواده و پژوهش*، ۱۳(۳۲)، ۳۱-۷.
- بابایی، مظاهره، هاشمی، سیداحمد و قلتاش، عباس، (۱۴۰۰)، ارائه الگوی مدیریت استعداد برای مدیران آموزش: یک مطالعه کیفی، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۵(۳): ۲۹-۵۱.
- باقری‌فینی، احسان، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه منطبق‌گرایی و خودباوری با اثربخشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کاشان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، *دانشگاه تربیت معلم آذربایجان*.
- برندگی، بدری، (۱۳۹۶)، تأثیر قالب‌های فکری جنسیتی بر عدم ارتقاء شغلی در کارکنان زن، *مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۲(۴)، ۵۸-۳۹.
- جنتی، علی، چگینی، زهرا، قلی‌زاده، معصومه، ناصری، نسترن و احمدی، زهرا، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و خودباوری در کارکنان بیمارستان آموزشی منتخب: یک مطالعه موردی، *مجله پژوهش‌های سلامت محور*، ۳(۲): ۱۳۹-۱۲۷.
- حاجی‌زاده، اکرم و حافظیان، مریم، (۱۳۹۸)، شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش و ارائه الگوی مناسب، *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۰(۱)، ۷۲-۴۵.
- حسین‌پور، محمد، حاجی‌پور، بهمن، حسینیان و الهام، (۱۳۹۱)، موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد، *فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ*، ۴(۱۴)، ۵۶-۴۳.
- حمیدی، یدالله، طوسی، زهرا و تاپاک، لیلی، (۱۳۹۷)، رابطه قابلیت‌های فردی و بهبود کیفیت بهره‌وری سازمانی، *مجله ارگونومی*، ۶(۱)، ۱۸-۱۱.
- دانایی‌فرد، حسن و امامی، مجتبی، (۱۳۸۶)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد، *فصلنامه اندیشه مدیریت*، ۱(۲)، ۹۷-۶۹.
- رضاییان، علی، دری، بهروز، طبرسا، غلامعلی و آقایی، علی، (۱۳۹۳)، تحلیل مؤلفه‌های مدیریت دانش بومی و آثار آن بر خودباوری و قابلیت فردی دانشجویان رشته مدیریت، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۷، ۳۶-۱۵.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا، (۱۳۸۹)، رهبران تحول بخش در مدرسه: مدیران زن یا مدیران مرد، *فصلنامه پژوهش زنان*، ۸(۲)، ۱۴۱-۱۱۵.
- ضیاءالدینی، محمد، (۱۳۹۵)، تأثیر یادگیری سازمانی بر نیاز به کسب موفقیت با میانجیگری خودباوری و مهارت فردی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان جنوبی)، *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۷، ۹۹-۸۵.
- عصاری، ناصر، سیادت، سید علی، عابدینی، یاسمین و منجمی، امیرحسین، (۱۳۹۸)، تبیین معیارهای روانشناختی شایستگی مدیر مدرسه و تعیین روابط علی، میان آنها مبتنی بر روش فازی در آموزش و پرورش استان اصفهان، *فصلنامه مدیریت مدرسه*، ۷(۱)، ۲۳-۱.
- عطاری، رفعت، ذکریایی، منیژه و حسینی، سیده وحیده، (۱۴۰۰)، الگوی توسعه رفتار شهروندی سازمانی مدیران در سازمان آموزش و پرورش با رویکرد آمیخته، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۵(۳): ۱۰۳-۱۳۶.
- قلی‌پور، آرین و پیران‌نژاد، علی، (۱۳۸۶)، بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی، *پژوهشنامه علوم انسانی*، ۵۳، ۳۷۴-۳۵۷.

- کارگر، فرزانه، فرحبخش، سعید و ستار، آریتا، (۱۳۹۹)، ارائه مدل توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی یک پژوهش کیفی، *فصلنامه مدیریت مدرسه*، (۱)، ۲۳۰-۲۱۸.
- کاظمی‌پور، شهلا، (۱۳۹۴)، زنان و مدیریت در آموزش عالی (موانع و راهکارها)، همایش زن و مدیریت در آموزش عالی. تهران، دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب
- محمودی، ناهیدالملوک، (۱۳۸۶)، بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت‌های تحصیلی آنان، *فصلنامه علوم/اجتماعی*، (۳۸)، ۱۴، ۱۷۱-۱۳۳.
- مقتدایی، لیلا و سیادت، سیدعلی، (۱۳۹۷)، مدل‌سازی معادلات ساختاری در بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه‌های منتخب، *فصلنامه زن و جامعه*، (۴)، ۲۹۱-۳۱۶.
- مومنی، مریم، (۱۴۰۰)، سترها و راهبردهای توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیران آموزشی زن، *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، (۱)، ۲۷۷-۲۸۶.
- نیک‌پی، ایرج، (۱۳۸۴)، زنان و چالش‌های پذیرش مدیریت در آموزش و پرورش، *دو ماهنامه دانش‌سور رفتار*، (۶۲)، ۱۵-۴۵.
- Chianis, H.C. Vogeles, Welch, D. Secrest, W. Rivera, D. Riley, E. (2020). Workplace experiences of female managers leading authentically: a grounded theory study. *ProQuest Dissertations Publishing*. Capella University
- Griffiths, J. H. (2006). Academic self-efficacy and psychosocial identity development. *North Carolina State University*.
- Kutlu, G., Akbulut, Y. (2020) Attitudes towards female managers in hospitals: Case study of Turkey, *International Journal of Healthcare Management*, V(13), Issue sup1, 212-220.
- Mascarenhas, V. Souza, D. Bicholkar, A. (2019). Prevalence of impostor phenomenon and its association with Self-esteem among medical interns in Goa, India. *Journal of Community Medicine and Public Health*. 6(1), 355-359. DOI: <http://dx.doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20185272>.
- Mishra, M. (2018). Attitudes towards female managers: A study on bank employees. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature*. 6(8), 15-24
- Pierce, J. L. Gardner, D.G. (2004). Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*. 30(5) 591-622.
- Rhodes C. (2012). Should leadership talent management in schools also include the management of self-belief? . *Journal School Leadership & Management*, 32(5), 439-451.
- Sayin, U. Balci, N. (2019). Attitudes of Turkish teachers towards female principals. *European Journal of Educational Management*, 2(2), 111-125
- Turner N.K. (2014). Development of self-belief for employability in higher education: ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*. 592-602.
- Wang, Y. Wang, L. (2016). Self-construal and creativity: The moderator effect of self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 99. 184-189