

## تبیین عوامل موثر بر توانمندسازی شغلی زنان (مطالعه موردی کارکنان شهرداری)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰

### خلاصه

**مقدمه:** تحقیقات اخیر به توانمندسازی و عوامل موثر بر آن بیشتر پرداخته است؛ بنابراین؛ پژوهش حاضر باهدف توانمندسازی شغلی زنان و عوامل موثر بر آن در کارکنان شهرداری تهران تهیه شده است.

**روش کار:** روش تحقیق پیمایشی بوده که با استناد بر تکنیک مصاحبه کتبی (پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای طیف دنیس لیکرت)، با مراجعه به ۱۵۰ نفر از زنان شاغل در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران و برآورد حجم نمونه به کمک جدول مورگان انجام شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**نتایج:** نتایج نشان داد که با افزایش انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی، سبک رهبری توانمندسازی، جایزه پیشنهاد استراتژیک کارکنان زن شاغل در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران، از نگرش بالایی نسبت به توانمندسازی شغلی برخوردار خواهند شد. همچنین از مقدار ۴۶ درصد سهم عوامل مؤثر بر نگرش کارکنان زن در بین نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران، به توانمندسازی شغلی مقدار ۲۵ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) میزان انتظار و انگیزش است. مقدار ۱۴ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) عدالت و برابری است. مقدار ۱ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) افزایش هدف گذاری است. مقدار ۱ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) افزایش تغییر سبک رهبری است.

**نتیجه گیری:** به نظر می‌رسد که کارکنان زن متأهل، بالای ۴۰ سال، دارای خانواده هسته‌ای از انتظار و انگیزش مثبت، مکانیسم‌های هدف گذاری مثبت، سیستم‌های عدالت و برابری مثبت، نگرش بالایی در توانمندسازی شغلی خود در سازمان مربوطه را دارا هستند.

**کلمات کلیدی:** توانمندسازی شغلی، انگیزش، زنان

فریبا نوروزی<sup>۱</sup>  
محبوبه بابائی\*<sup>۲</sup>  
ربابه پورجیلی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، گروه علوم اجتماعی و تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

<sup>۲</sup> استادیار و عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی و تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> استادیار و عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی و تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

Email: mbabaei1013@yahoo.com

## مقدمه

توانمندسازی فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است در این فرآیند به افراد کمک می‌کنیم تا بر احساس ناتوانی و درماندگی خویش چیره شوند، تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد منجر می‌شود (۱). امروزه توانمندسازی کارکنان برای واکنش مناسب در محیط‌های رقابتی یک ضرورت است زیرا سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی همراه با تحولات شگفت‌انگیز باید اداره شوند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش، توانایی و انگیزه لازم برخوردار و اهداف سازمانی را به خوبی بشناسند (۲). توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کم‌ترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند (۳). منظور از توانمندسازی دادن حق رأی به کارکنان، خودمختاری و حتی انگیزش نیست. هدف بلندمدت توانمندسازی بهبود مستمر در عملکرد کلی سازمان است و هدف فوری آن به کارگیری صلاحیت‌هایی است که در اعضای سازمان وجود دارد (۴). توانمندسازی زنان فرآیندی از تغییر شخصی و اجتماعی است که از طریق آن زنان قدرت، انتخاب‌های معنی‌دار و کنترل زندگی خود را کسب می‌کنند (۵). با شکل‌گیری محیط‌های متلاطم و افزایش رقابت در سطح جهانی، توانمندسازی دیگر یک انتخاب نیست، بلکه ضرورت استراتژیک در سطح سازمانی برای واکنش مناسب به انتظارات و خواسته‌های مشتریان است. محیط‌های رقابتی سازمان‌ها را وادار می‌سازد در استراتژی‌های سنتی خود تجدید نظر کرده و توانمندسازی کارکنان را دنبال کنند (۶). لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده که

توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به سوی خود جلب کند (۷). هدف بلندمدت توانمندسازی بهبود مستمر در عملکرد کلی سازمان است، و هدف فوری آن به کارگیری صلاحیت‌هایی است که در اعضای سازمان وجود دارد. شواهد متعددی دال بر وجود تفاوت‌های شغلی میان کارکنان زن و مرد وجود دارد (۸). زنان در سرتاسر جهان مأمور اقتصادی هستند و بر موانع سرسختانه و بر پایه جنسیت غلبه می‌کنند. توانمندسازی زنان بحث‌برانگیزترین مسئله در سراسر جهان است. توانمندسازی زنان به جنبه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور بستگی دارد. (۹). نتایج تحقیق نوابخش و همکاران (۱۰) نشان داد که اشتغال، ایجاد تعادل در درآمد و هزینه، پس‌انداز و کارآفرینی نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در تداوم و پایداری توانمندسازی اقتصادی مردم دارند. نتایج کلی پژوهش کیفی نشان می‌دهد که برخی از اقوام که باهم زندگی می‌کنند، عواملی مانند خانواده محوری، سرمایه اجتماعی، همکاری، همبستگی اجتماعی و حمایت از یکدیگر، بیشترین تأثیر بر رشد توانمندسازی آن‌ها را دارد. همچنین نتایج تحقیقات کی حاکی از آن است که دو عامل آموزش و اشتغال مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان آسیب‌پذیر در کارکنان توانمندسازی شهرداری تهران هستند. تحقیقات زیادی به نقش مهم توانمندسازی زنان به ویژه در حیطه اقتصادی و شغلی در جامعه پرداخته است (۱۱-۱۴). با توجه به این مسئله ضروری به نظر می‌رسد که عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان در داخل کشور به ویژه از بعد اجتماعی مورد بررسی قرار بگیرد در این راستا محقق درصدد است که به بررسی توانمندسازی شغلی زنان و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان شهرداری تهران بپردازد. مدل‌های توانمندسازی شغلی کارکنان: مدل‌های متفاوتی که توسط صاحب‌نظران در خصوص توانمندسازی مطرح شده است که در ادامه به برخی اشاره می‌کنیم.

## جدول ۱. مدل‌های توانمندسازی شغلی کارکنان

| مدل توماس و ولتوس      | چهار بعد از توانمندسازی روانی را مشخص کرده‌اند: ۱- تأثیر ۲- عزم شخصی ۳- شایستگی ۴- معنا داشتن.   |
|------------------------|--|
| مدل باون ولانور،       | در این مدل دسترسی به اطلاعات نقش مهمی در تصمیم‌گیری دارد که موجب توانمندی می‌شود. عامل توانمندی را در چهار جزء سازمانی می‌دانند: ۱. اطلاعات درباره عملکرد سازمان. ۲. پاداش بر مبنای عملکرد سازمانی ۳. قدرت در اخذ تصمیمات مؤثر بر جهت سازمان. ۴. قدرت در اخذ تصمیمات مؤثر بر عملکرد سازمانی.   |
| مدل کوئین و اسپر تیزر، | نگرش به توانمندسازی را به دو دیدگاه ایستا و پویا تقسیم می‌کنند. در دیدگاه ایستا توانمندسازی تفویض تصمیم‌گیری در یک چارچوب روشن است. برای حرکت از دیدگاه پویا چهارگام لازم است: ۱. ایجاد چشم‌انداز روشن و چالش برای رسیدن به آن، ۲. وجود گشودگی در سازمان و انجام کار تیمی، ۳. برقراری نظم و اعمال کنترل، ۴. وجود حمایت سازمانی و احساس امنیت و ثبات.   |
| مدل آلفرد باندورا      | باندورا اعتقادات خود اثربخشی و نقش آن را در احساس توانمندی شخص مفهوم‌سازی کرده است. حاصل پژوهش وی معرفی مدلی با چهار عنصر به این شرح می‌باشد: ۱. استفاده از حمایت احساسی مثبت در فشارها و هیجانات کاری. ۲. استفاده از ترغیب و تشویق مثبت. ۳. داشتن مدل از افراد موفق که اعضا آن‌ها را می‌شناسند. ۴. تحقق تجارب واقعی از تسلط در انجام موفق کارها (تجربه موفق) نولر توانمندسازی فرد یا گروهی از افراد در یک موفقیت معین را در شرایط زیر می‌داند: ۱. توانایی کامل تصمیم‌گیری را دارا هستند. ۲. مسئولیت کامل اجرا هر نوع تصمیم را بر عهده دارند. ۳. دسترسی کامل به ابزارهای مرتبط با تصمیم‌گیری و اجر آن را دارند. ۴. مسئولیت کامل پذیرش پیامدهای هر نوع تصمیم گرفته شده را دارند.  |
| مدل بلانچارد، زیگاری   | در این مدل مفهوم ایفای نقش مربیگری، ارشاد و انتخاب سبک مناسب سرپرستی از جایگاه ویژه برخوردار است. در رویکرد مرشدانه مدیر به افراد کمک می‌کند تا ارزش‌ها و سمت‌های سازمانی را درونی سازی کنند. مدیران فضای کاری ایجاد می‌کنند که افراد بیش از آن‌که به دلایل بیرونی برانگیخته شوند با دلایل درونی به انجام کار پردازند.   |
| اسکات و جیف مدل (۱۹۹۲) | طبق این مدل بدون توجه به این عوامل هر تلاشی برای توانمندسازی کارکنان ناکام خواهد شد. سازه‌های عوامل تأثیرگذار مدل جیف و اسکات به شرح زیر می‌باشند: نگرش مدیر: به افراد در انجام کارها کمک می‌کند؛ در کارها مسئولیت می‌پذیرد؛ در خصوص راه‌های ایجاد تفکر مشترک در ارتباط با مشکلات و راه‌های انجام با پیش‌فرض‌ها مقابله می‌کند؛ خطرپذیری و تجربه‌گرایی را تشویق می‌کند. تفویض اختیار و مسئولیت می‌خواهد. آموزش در محیط را حمایت می‌کند. مشارکت در اطلاعات و همکاری در حل مشکلات را ارتقاء می‌دهد؛ با ارائه بازخورد مثبت، افراد را در فراگیری و پیشرفت یاری می‌دهد؛ اظهار نظر شخصی و بحث‌های آزاد در خصوص تنش‌ها را تشویق می‌کند. نگرش کارکنان: در کارها مسئولیت می‌پذیرد. در ارتباط با مشکلات و راه‌های انجام آن بهتر سخن می‌گوید. در جستجوی حل مشکلات است نه مقصر دانستن دیگران. روابط با مشتری را اعم از داخلی و خارجی به صورت یک شبکه می‌بیند. در مورد پیش‌فرض‌ها تمایل به طرح آموزش در محیط را حمایت می‌کند؛ سؤال و پرسش دارد. روابط گروهی: تعهد به مشارکت؛ اطمینان و احترام متقابل؛ درگیر نمودن دیگران در تصمیم‌گیری‌ها؛ مشارکت در پاسخگویی، مفید بودن برای یکدیگر؛ ارتباط میان اطلاعات مهم؛ آموزش در بخش‌ها؛ تمرکز بر رویه و آموزش. ساختار سازمانی: نظام‌های پاداش؛ ارزش‌های مشترک؛ تمرکز بر سرمایه انسانی؛ استقلال کاری و انعطاف‌پذیری شغلی؛ تعهد نسبت به کیفیت بالای خدمات. تعهد نسبت به ارتباطات؛ ایجاد یک اجماع؛ تدبیر فشارهای کاری و بهبود مسیر شغلی |

## روش کار

طبق مدل نظری تحقیق (بر مبنای فرضیه‌های تحقیق)، پس از تعیین چارچوب متغیرهای مورد بررسی، تکنیکی جستجو گردیده که تحت شرایط موجود و بر اساس تجربیات مکاتبه، ابزار مناسبی برای پیمایش تحلیلی تلقی گردد. با استناد به اینکه طیف‌های اندازه‌گیری در خصوص سنجش نگرش پاسخگویان عبارت‌اند از: طیف امری بوگاردوس، طیف دنیس لیکرت و طیف چارلز

آزگود؛ لذا در این تحقیق به‌عنوان مهم‌ترین تکنیک در روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، تکنیک مصاحبه کتبی یا پرسشنامه بر مبنای طیف دنیس لیکرت در اثرش تکنیکی برای اندازه‌گیری گرایش‌ها، در قالب روش میدانی یعنی مشاهده مستقیم پنهانگر مدنظر محقق قرار گرفته است؛ بنابراین با توجه به هدف تحقیق، نوع داده‌هایی که مدنظر آزمودنی‌ها قرار می‌گیرند، بر مبنای گویه‌هایی تنظیم شده که هنجارها و ارزش‌های شهروندی موجود

جنسیت شامل زن و مرد) با کد گذاری ۰ و ۱ به صورت متغیر کمی مدنظر قرار می گیرد.

در پژوهش حاضر، برای مطالعه و بررسی میزان تغییرات در یک یا چند عامل که در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر به وجود آمده، سعی گردیده از روش همبستگی یا همخوانی مبتنی بر روش تحقیق پیمایشی استفاده شود. لذا با در دست داشتن اطلاعات و داده‌های لازم از جامعه آماری و نیز محاسبه ضرایب همبستگی بین متغیرها به روابط مبتنی بر فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود؛ بنابراین در این تحقیق با توجه به مدل نظری تحقیق و با توجه به وسعت جامعه آماری، در بستر روش اسنادی و روش مشاهده، مناسب‌ترین گزینه جمع‌آوری داده‌ها از جمعیت نمونه، برای نیل به اهداف تحقیق و همچنین پاسخ گویی به فرضیه‌های تحقیق، روش تحقیق پیمایشی است. از این رو تکنیک پرسشنامه بر مبنای طیف دنیس لیکرت در قالب روش میدانی یعنی روش مشاهده مستقیم پنهانگر به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها و تکنیک‌های آزمون‌های آماری به عنوان ابزار سنجش و محاسبه ضرایب همبستگی بین متغیرهای موجود در فرضیه‌های تحقیق، جهت نیل به مدل تجربی و مقایسه آن با مدل نظری، در این روش لحاظ می‌گردد. بقول دیوید دواس، مزیت پیمایش نسبت به سایر روش‌ها در این گونه تحقیقات، اولاً در کارآمدی و قدرت توصیف مناسب ویژگی‌های واحدهای تحلیل و مقایسه دقیق خصوصیات آن‌ها به کمک استنباطات علی است. ثانیاً به عنوان مجموعه منظمی از داده‌ها یا ماتریس متغیرها بر حسب داده‌های موردی، توانائی خاصی در گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل دستاوردهای تحقیق دارد. بدین ترتیب در این پژوهش مناسب‌ترین روش، روش تحقیق پیمایشی می‌باشد؛ زیرا با استفاده از این روش نه تنها می‌توان برای کسب واقعیات سود جست، بلکه می‌توان به مطالعه بین واقعیات، تجزیه و تحلیل علت و معلولی و آزمون فرضیه‌ها پرداخت. در واقع در روش تحقیق پیمایشی، اطلاعات و داده‌های کمی و کیفی در مورد نظرات و ایده‌های کنشگران به دست می‌آید. لذا این روش برای تبیین روش شناختی مسائل اجتماعی به کار می‌رود. در واقع آنجا که پیمایش خوب مبتنی بر نظریه است؛ لذا نظریه و مدل نظری باید پایه و اساس طرح

در جامعه شهری، حجمی از باورداشت‌های کم‌وبیش مساعد را بر روی پنج گزینه (کاملاً موافق / موافق / تا حدودی / مخالف / کاملاً مخالف) نظر سنجی می‌کند و بر مبنای متغیرهای زمینه‌ای در جامعه آماری قابل اجرا می‌باشند. در عین حال می‌توان گفت اطلاعات این تحقیق، به روش کتابخانه‌ای (با استفاده از ابزار فیش برداری) و نیز روش میدانی (با استفاده از ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه)، جمع‌آوری شده است. از آنجا که به شیوه گردآوری داده‌ها که در همه علوم یا بخشی از آن مشترک است، تکنیک گفته می‌شود؛ و تکنیک‌های تحقیق نیز شیوه‌های خاصی هستند که در روش‌های معینی به کار می‌روند؛ لذا انتخاب یک تکنیک خاص همواره بستگی به شرایط تحقیق دارد و این شرایط می‌تواند با توجه به توانایی شخص محقق و امکانات او و شرایط مورد مطالعه و محدودیت‌های آن، دستخوش تغییر قرار بگیرند. در واقع هرگاه اصول جامعه مورد نظر از وسعت زیادی برخوردار باشد و دسترسی به تک تک شهروندان امکان‌پذیر نباشد مناسب‌ترین تکنیک به کارگیری پرسشنامه است؛ بنابراین با توجه به موضوع و شرایط تحقیق حاضر، محقق سعی می‌کند از تکنیک پرسشنامه (مبتنی بر طیف پنج گزینه‌ای دنیس لیکرت) در این تحقیق استفاده نماید؛ یعنی جمع‌آوری منظم اطلاعات درباره شهروندان، گروه‌ها و اجتماعات از طریق مصاحبه حضوری برای اخذ داده‌ها به طور مستقیم و امکان تفسیر نتایج حاصله به طریق آماری. بدین ترتیب برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها از تکنیک‌های مصاحبه (برای مصاحبه با شهروندان صاحب نظر جهت تنظیم پرسشنامه) و پرسشنامه ساخت یافته برای نظر سنجی از پاسخگویان استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات بر پایه پرسشنامه محقق ساخته است که پس از بررسی و شناسایی دقیق متغیرهایی که از طریق آن‌ها فرضیات تحقیق آزموده می‌شوند، سؤالات پرسشنامه ساخته شده است. تمام گویه‌های به کاررفته در پرسشنامه در چارچوب متغیرهای اصلی (وابسته / مستقل) در قالب طیف پنج درجه‌ای دنیس لیکرت می‌باشد که با کد گذاری ۴-۰ در سطح سنجش کمی - نسبی سنجش و اندازه گیری می‌شود. در ضمن متغیرهای زمینه‌ای نیز در صورتی که متغیر مربوطه عددی می‌باشد، به صورت کمی لحاظ شده و سایر متغیرهای دو مقوله‌ای (مثلاً

تحقیق و تحلیل یافته‌ها باشد؛ بنابراین روش تحقیق پیمایشی یکی از روش‌های گردآوری تنظیم و تحلیل داده‌هاست که بر مبنای آن داده‌های مربوطه را می‌توان از طریق تکنیک‌های متعددی (نظیر مشاهده/ مصاحبه/ پرسشنامه یا مصاحبه ساختارمند) گردآوری و تحلیل نمود. از این روش تحقیق پیمایشی عمدتاً در مطالعاتی مورد استفاده قرار می‌گیرد که واحد تحلیل آن فرد است. لذا این روش بهترین راه برای آن گروه از پژوهشگرانی است که علاقه‌مند به جمع‌آوری داده‌های واقعی برای سنجش نگرش‌ها، ارزش‌ها و جهت‌گیری‌های کنشگران در یک جمعیت خاص است. از مزایای دیگر روش تحقیق پیمایشی، تعمیم یافته‌ها و پیشنهادهایی است که پژوهشگران از نتایج تحقیق بر روی نمونه‌ها در مورد جمعیت آماری و جمعیت کل (جامعه آماری) ارائه می‌کنند.

جامعه آماری پژوهش حاضر، زنان شاغل در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران می‌باشند. بر اساس آمار روابط عمومی منطقه ۲۲ شهرداری تهران، تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر می‌باشند. منطقه ۲۲ شهرداری تهران واقع در شمال غربی شهر تهران با وسعتی حدود ۶۰۰۰ هکتار محدوده شهری و ۱۸ هزار هکتار حریم، به دلیل ویژگی‌های خاص طبیعی و موقعیت خود در پهنه پایتخت، به‌عنوان منطقه‌ای مستعد قطب گردشگری شناخته شده و چشم‌انداز آینده آن بر این اساس استوار شده است. به لحاظ پیشینه، تاریخچه توسعه این محدوده به سال ۱۳۴۹ شمسی و اشارات طرح جامع شهر تهران به این منطقه بازمی‌گردد. در اصل، منطقه ۲۲ به لحاظ دارا بودن امکانات بالقوه و بالفعل زیست‌محیطی و تنوع ساختار زمین از یک سو و بکر بودن قسمت اعظم آن از سوی دیگر و در شرایطی که سایر نقاط شهر تهران از تراکم و هویت معماری غیراستاندارد رنج می‌برند، از دیرباز مورد توجه شهرسازان و کارشناسان امور شهری قرار داشته است. در آن هنگام، بر اساس طرح جامع شهر تهران، این محدوده به‌منظور ایجاد شهر جدید کن تعریف شده بود، هرچند که این هدف هیچ‌گاه تحقق نیافت. در آن دوران، ساخت‌وسازهای بی‌رویه، مقاومت‌های محلی و گاه سازمان‌یافته برای جلوگیری از ساماندهی این بخش از شهر و نیز بکر بودن بخش وسیعی از منطقه امکان اجرای برنامه‌های اصولی شهرسازی در این محدوده را

فراهم نمی‌کرد. پس از تصویب طرح جامع شهر تهران این منطقه بنام یک شهر جدید تعریف شد و حوزه آن به نام شهر جدید کن در دهه ۱۳۵۰ به‌وسیله مهندسین مشاور فرمانفرمایان و همکاران طراحی گردید. به‌طور مشخص در طول سال‌های ۱۳۴۹ تا ۱۳۵۸ نزدیک به ۲۰ درصد از زمین‌های این محدوده تفکیک شد و دارای مالکان حقیقی گشت؛ بقیه اراضی نیز به قطعات بزرگ (۱۰۰۰ مترمربع به بالا) تقسیم شد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی اراضی فرمانفرمایان و فیروزگر ملی اعلام شد و مجموعه‌ای از زمین‌های منطقه به سازمان زمین شهری تعلق گرفت و ۵۰۰ هکتار نیز در شمار موقوفات محسوب گردید. در دوران جنگ تحمیلی ۲۵ درصد از اراضی این محدوده برای ساخت پادگان‌های نظامی مورد استفاده نیروهای مسلح قرار گرفت و برخی شرکت‌های تعاونی مسکن نیز با دریافت زمین، شهرک‌سازی در قسمت‌هایی از آن را آغاز کردند. در ادامه این گسترش فیزیکی، قسمتی از شرق این محدوده از جمله شهرک راه‌آهن، شهرک چشمه و زیبادشت‌های بالا و پایین نیز بر مبنای مصوبات خاص هدف ساخت‌وساز قرار گرفتند. ناخوشایندی این وضعیت و ضرورت پیشگیری و ساماندهی ساخت‌وسازها در محدوده از یک سو و امکان‌پذیری اجرای برنامه‌های اصولی شهرسازی به دلیل دست‌نخورده‌گی بخش وسیعی از منطقه از سوی دیگر، مبنای تهیه طرح تفصیلی ویژه‌ای باهدف احیای مفاهیم از دست‌رفته شهرسازی چون هویت، خوانایی محیط و جهت‌یابی و مکان‌یابی فضاهای مناسب شهری در این حوزه در سال ۱۳۷۰ گشت که توسط مهندسین مشاور باوند به انجام رسید و در سال ۱۳۷۳ از سوی شورای عالی شهرسازی و معماری ایران تأیید گشت. در جریان این مطالعات بود که اندیشه تا سیس منطقه ۲۲- به‌عنوان یک منطقه جدید- مطرح گشت. شایان‌ذکر است هرچند این مطالعات در وهله اول به‌عنوان طرح تفصیلی منطقه ۲۲ به تصویب رسید، ولی در اجرای آن مسائلی پیش آمد که موجب تغییراتی در برخی از مفاد طرح شد. طرح اصلاحی در سال ۱۳۷۸ به تصویب کمیسیون ماده ۵ رسید و سرانجام پس از تلاش و مطالعات فراوان کارشناسان، در هشتم شهریورماه ۱۳۷۹ توسط دبیرخانه کمیسیون مذکور به شهرداری منطقه ابلاغ شد تا

شهرداری منطقه ۲۲ رسماً فعالیت خود را آغاز کند. بدین ترتیب منطقه‌ای متولد شد که به‌عنوان نخستین منطقه شهری دارای طرح تفصیلی بود و در چشم‌انداز توسعه آن منطقه‌ای موزون قرار داشت. از منظر ظرفیت‌های طبیعی، اقلیم و منظر مساعد منطقه یعنی استقرار در دامنه‌های البرز، توپوگرافی مناسب و متنوع، مسیل‌های کن، چیتگر و وردآورد، جنگل‌های مصنوعی چیتگر و وردآورد و جریان غالب باد از غرب به شرق با قابلیت رفع آلودگی هوا، همراه با دریاچه در حال بهره‌برداری ظرفیت‌های بالقوه و ارزشمندی برای توسعه منطقه در انطباق با چشم‌انداز آن ایجاد کرده است. از منظر شناسه‌های کلان اجتماعی اقتصادی و گستره و سرعت تحولات آن، منطقه ۲۲ شرایطی متفاوت با سایر مناطق دارد که در گذر زمان شکل گرفته است.

در تحقیق حاضر یکی از انواع نمونه‌گیری غیراحتمالی، نمونه‌گیری سهمیه‌ای است؛ در نمونه‌گیری سهمیه‌ای، اگر اعضاء طبقه یک گروه بیشتر باشد، در نمونه نیز تعدادشان بیشتر خواهد بود. بنابراین از نمونه‌گیری سهمیه‌ای وقتی استفاده می‌شود که اولاً هدف تحقیق کمتر جنبه علمی داشته باشد، ثانیاً ساخت جامعه مورد مطالعه مشخص باشد. لذا این نوع نمونه‌گیری شرط قابلیت تعمیم را به اندازه لازم دارا نیست. چراکه باید ساختار جامعه مورد مطالعه مشخص باشد و این امر نیاز به اطلاعات روزآمد دارد؛ و در عین حال باید همان نسبت‌هایی که در جمعیت مورد مطالعه وجود دارد (مثلاً نمونه‌های شاغل) در نمونه انتخابی رعایت شود. البته در تحقیق حاضر: ب) طبق نمونه‌گیری احتمالی، نیز انتخاب نمونه‌ها بر اساس ضابطه کنترل شده‌ای نیست و متکی به اصل مُشت نمونه خروار است می‌باشد. در این نوع نمونه‌گیری از قوانین احتمالات برای نمونه‌گیری استفاده می‌شود. بدین صورت که به هر یک از نمونه‌ها شانس معین برای حضور در جمعیت نمونه داده می‌شود. برای انجام نمونه‌گیری ابتدا از فرمول تعیین حجم نمونه استفاده می‌گردد و پس از تعیین حجم نمونه و چهارچوب نمونه‌گیری (فهرست اسامی اعضاء جامعه) با یکی از روش‌های زیرمجموعه آن، اقدام به نمونه‌گیری می‌شود. در این نوع نمونه‌گیری محقق باید فهرستی از نمونه‌ها یا عناصر جمعیت مورد مطالعه را در اختیار داشته باشد. از مزایای این نوع نمونه‌گیری

می‌توان به حذف سوگیری آگاهانه یا ناآگاهانه و امکان محاسبه درجه خطا اشاره نمود. در تحقیق حاضر یکی از انواع نمونه‌گیری احتمالی، نمونه‌گیری طبقه‌ای (طبقه‌بندی شده) است؛ در نمونه‌گیری طبقه‌ای (طبقه‌بندی شده)، محقق مایل است نمونه تحقیق را به گونه‌ای انتخاب کند که مطمئن شود زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، به‌عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز حضور یابند. لذا این روش وقتی بکار می‌رود که جامعه دارای ساخت همگن و متجانس نیست؛ یعنی در این روش درصد آزمودنی‌هایی که به‌صورت تصادفی از هر گروه انتخاب می‌شوند با درصد همان گروه در جامعه مورد نظر برابر است. لذا در مطالعاتی که محقق قصد مقایسه زیرگروه‌های مختلفی را داشته باشد این روش مناسب است. در واقع در این روش، محقق مطمئن است که نمونه انتخاب شده بر اساس ویژگی‌ها و عواملی که اساس آن طبقه‌بندی بوده‌اند، نماینده واقعی جامعه مورد نظر است؛ زیرا محقق در این روش جمعیت مورد مطالعه را به زیرمجموعه‌های همگن (مثلاً زنان شاغل در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران به تفکیک صف و ستاد) تقسیم می‌کند که متعاقباً این روش، خطای نمونه‌گیری را نیز کاهش می‌دهد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، از جامعه آماری (مثل نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران) صورت گرفت. حجم نمونه به روش دلیو.جی. کوکران نمونه‌ای را (با کمتر از ۵ درصد خطا و ۹۵ درصد اطمینان) یا با کمتر از ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان) صورت گرفت. به عقیده دیوید دِواس، داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار آماری در دو سطح پردازش می‌شوند: ۱. در تجزیه و تحلیل توصیفی، توزیع و توصیف متغیرها و گویه‌ها و شاخص‌ها (اعم از متغیر وابسته و متغیرهای مستقل)، به کمک فرمان‌های ذیل مدنظر قرار می‌گیرد: توزیع و توصیف و جدول‌سازی داده‌ها (توزیع فراوانی گویه‌ها و متغیرها و جداول تقاطعی داده‌ها)، تحلیل گویه‌ها (تعیین روایی یا پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ)، تحلیل عاملی (تعیین اعتبار پرسشنامه از اعتبار سازه‌ای یعنی تحلیل عاملی استفاده). در واقع در حوزه آمار توصیفی، با برآورد میانگین طبقات مقولات سنجش (معرف‌ها، ابعاد و گویه‌های پرسشنامه) در خصوص متغیرهای

در نظر گرفته می‌شود: ضریب همبستگی پیرسون (سنجش رابطه بین دو متغیر کمی)، تحلیل رگرسیون چندمتغیره (سنجش رابطه بین چند متغیر کمی)، از آنجائی که اساس آزمون فرضیه، آزمودن رابطه بیان شده متغیرهای موجود در فرضیه است، لذا محقق با رد یا قبول فرضیه‌های تحقیق، به تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر متغیر وابسته می‌پردازد.

اصلی تحقیق، می‌توان توزیع نسبی این متغیرهای اصلی را بر روی دامنه تغییر نمرات به دست آورد. ۲. در تجزیه و تحلیل استنباطی، بررسی و سنجش رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته و یا به عبارتی آزمون فرضیه‌های پژوهش در سطح معناداری قابل قبول، مدنظر قرار می‌گیرد. لذا با توجه به تعداد متغیرهای مطروحه در فرضیه‌های پژوهش و نیز سطوح سنجش یا نوع مقیاس متغیرها (کمی: فاصله‌ای و نسبی / کیفی: اسمی و ترتیبی)، فرمان‌های ذیل

جدول ۲. متغیرهای تحقیق به تفکیک ابعاد و مؤلفه‌های قابل سنجش

| تعریف نظری یا مفهومی متغیرهای تحقیق | متغیرها                      | تئوری پردازان        | ابعاد / مؤلفه ها                  | تعریف عملیاتی      |
|-------------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------------------|--------------------|
|                                     | نگرش به توانمندسازی شغلی (Y) | جیف و اسکات          | ۱- بُعد نگرش مدیر                 | شماره سؤالات ۰۱-۰۵ |
|                                     |                              |                      | ۲- بُعد نگرش کارکنان              | ۰۶-۱۰              |
|                                     |                              |                      | ۳- بُعد روابط گروهی               | ۱۱-۱۵              |
|                                     |                              |                      | ۴- بُعد ساختار سازمانی            | ۱۶-۲۰              |
|                                     | انتظار و انگیزش              | ویکتور وروم          | ۱- بُعد انتظار ارضای شغلی         | ۲۱-۲۵              |
|                                     | توانمندسازی شغلی (V1)        |                      | ۲- بُعد وسیله ارتقای شغلی         | ۲۶-۳۰              |
|                                     |                              |                      | ۳- بُعد ارزش منزلت شغلی           | ۳۱-۳۵              |
|                                     | هدف گذاری                    | ادوین لاک و          | ۱- بُعد شفافیت و وضوح شغل         | ۳۶-۴۰              |
|                                     | توانمندسازی شغلی (V2)        | گری لاتهام           | ۲- بُعد چالش برانگیزی شغل         | ۴۱-۴۵              |
|                                     |                              |                      | ۳- بُعد تعهد به شغل               | ۴۶-۵۰              |
|                                     |                              |                      | ۴- بُعد بازخورد شغل               | ۵۱-۵۵              |
|                                     |                              |                      | ۵- بُعد پیچیدگی شغل               | ۵۶-۶۰              |
|                                     | عدالت و برابری               | جان استیسی آدامز     | ۱- بُعد بهره‌وری شغلی             | ۶۱-۶۵              |
|                                     | توانمندسازی شغلی (V3)        |                      | ۲- بُعد کیفیت شغلی                | ۶۶-۷۰              |
|                                     |                              |                      | ۳- بُعد احساس امنیت شغلی          | ۷۱-۷۵              |
|                                     |                              |                      | ۴- بُعد احساس تعلق شغلی           | ۷۶-۸۰              |
|                                     | سبک رهبری                    | آرتور جاگو           | ۱- بُعد سبک رهبری آمرانه          | ۸۱-۸۵              |
|                                     | توانمندسازی شغلی (V4)        |                      | ۲- بُعد سبک رهبری متقاعد کننده    | ۸۶-۹۰              |
|                                     |                              |                      | ۳- بُعد سبک رهبری مشارکتی         | ۹۱-۹۵              |
|                                     |                              |                      | ۴- بُعد سبک رهبری با تفویض اختیار | ۹۶-۱۰۰             |
|                                     | متغیرهای مستقل زمینه‌ای (Xi) | پیتر رسی و رابرت چین | ۱. متغیرهای شخصی                  | ۱۰۱-۱۰۵            |
|                                     |                              |                      | ۲. خصوصیات محیطی یا اجتماعی       | ۱۰۱-۱۱۴            |

## نتایج

دوره‌های قبل از خدمتشان مرتبط با کار و حرفه‌شان بوده (۶۰/۰)، دوره‌های ضمن خدمتشان در راستای کار و حرفه‌شان بوده (۶۴/۷)، ارائه‌دهنده پیشنهادات برای شکوفایی استعداد بانوان (۷۶/۷)، تشویق بانوان برای ارائه راهکارها و پیشنهادات راهبردی

بیشترین توزیع متغیرهای زمینه‌ای مربوط است به: کارکنان متأهل (۷۲/۷)، غیربومی (۶۴/۷)، دارای مسکن غیرشخصی (۵۸/۰)، دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر (۶۴/۷)، آموزش

خدمتشان در راستای کار و حرفه‌شان نبوده (۳۵/۳)، عدم ارائه پیشنهاد برای شکوفایی استعداد بانوان (۲۳/۳)، عدم تشویق بانوان برای ارائه راهکارها و پیشنهادها راهبردی در این اداره (۳۷/۳)، موافق با پرداخت جایزه مادی برای ارائه پیشنهاد استراتژیک (۳۹/۳)، عدم اعتقاد به نقش بانوان در ارائه خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها (۴۷/۳)، عدم اعتقاد به خودباوری و خودشکوفایی بانوان در کار (۳۴/۷)، دارای سن بیشتر از ۴۰ سال (۳۴/۱)، دارای خانواده گسترده- بیشتر از ۴ نفر (۱۶/۷)، دارای درآمد بیشتر از ۵ میلیون تومان (۲۶/۱) که در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران مشغول به کار هستند.

در این اداره (۶۲/۷)، موافق با پرداخت جایزه معنوی برای ارائه پیشنهاد استراتژیک (۶۰/۷)، معتقد به نقش بانوان در ارائه خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها (۵۲/۷)، معتقد به خودباوری و خودشکوفایی بانوان در کار (۶۵/۳)، دارای سن کمتر از ۴۰ سال (۶۵/۹)، دارای خانواده هسته‌ای- تا ۴ نفر (۸۳/۳)، دارای درآمد تا ۵ میلیون تومان (۷۳/۹) که در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران مشغول به کار هستند.

کمترین توزیع متغیرهای زمینه‌ای مربوط است به: کارکنان مجرد (۲۷/۳)، بومی (۳۵/۳)، دارای مسکن شخصی (۴۲/۰)، دارای تحصیلات تا کارشناسی (۳۵/۳)، آموزش دوره‌های قبل از خدمتشان مرتبط با کار و حرفه‌شان نبوده (۴۰/۰)، دوره‌های ضمن

جدول شماره ۳. ماتریس همبستگی دو بدوی بین متغیرهای اصلی تحقیق

|                                       | (Y)    | (V1)   | (V2)   | (V3)   | (V4)   |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ضریب همبستگی پیرسون                   |        |        |        |        |        |
| (Y) نگرش به توانمندسازی شغلی          |        | ۰/۴۹۹  | ۰/۳۰۶  | ۰/۳۸۲  | -۰/۰۴۱ |
| (V1) انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی | ۰/۴۹۹  |        | ۰/۲۴۹  | -۰/۰۰۱ | -۰/۲۰۸ |
| (V2) هدف‌گذاری توانمندسازی شغلی       | ۰/۳۰۶  | ۰/۲۴۹  |        | ۰/۰۴۲  | -۰/۴۱۳ |
| (V3) عدالت و برابری توانمندسازی شغلی  | ۰/۳۸۲  | -۰/۰۰۱ | ۰/۰۴۲  |        | ۰/۰۰۹  |
| (V4) سبک رهبری توانمندسازی شغلی       | -۰/۰۴۱ | -۰/۲۰۸ | -۰/۴۱۳ | ۰/۰۰۹  |        |

جدول شماره ۴. ماتریس همبستگی دو بدوی بین متغیرهای مستقل زمینه‌ای و متغیرهای اصلی تحقیق

|   | (Y)   | (V1)    | (V2)    | (V3)   | (V4)    |
|---|-------|---------|---------|--------|---------|
| ضریب همبستگی پیرسون                                 |       |         |         |        |         |
| X101 وضعیت تأهل                                     | ۰/۲۵۵ | **۰/۳۲۷ | ۰/۳۱۷   | -۰/۳۲۴ | -۰/۰۳۷  |
| X102 وضع مهاجرت                                     | ۰/۵۹۰ | -۰/۰۰۹  | ۰/۰۳۵   | ۰/۳۲۱  | ۰/۰۰۲   |
| X103 وضعیت مسکن                                     | ۰/۳۱۵ | ۰/۴۰۲   | ۰/۳۰۹   | -۰/۰۲۸ | -۰/۱۱۳  |
| X104 سطح تحصیلات                                    | ۰/۴۴۵ | -۰/۴۱۰  | *۰/۲۶۹  | ۰/۱۲۲  | **۰/۳۱۸ |
| X105 دوره‌های آموزش قبل از خدمت                     | ۰/۲۶۱ | ۰/۰۸۷   | *۰/۲۸۲  | ۰/۰۰۸  | ۰/۳۴۰   |
| X106 دوره‌های آموزش ضمن خدمت                        | ۰/۳۳۴ | ۰/۳۱۹   | *۰/۲۷۰  | ۰/۳۳۰  | *۰/۲۶۶  |
| X107 ارائه پیشنهادها برای شکوفایی استعداد بانوان    | ۰/۰۸۳ | ۰/۲۵۳   | **۰/۳۲۴ | -۰/۰۵۲ | **۰/۳۲۴ |
| X108 تشویق برای ارائه راهکارها و پیشنهادها راهبردی  | ۰/۳۱۶ | -۰/۰۹۴  | **۰/۲۶۴ | ۰/۳۲۲  | ۰/۰۹۹   |
| X109 جایزه پیشنهاد استراتژیک                        | ۰/۲۸۱ | *۰/۲۷۷  | *۰/۲۹۳  | ۰/۲۶۳  | -۰/۱۳۳  |
| X110 نقش بانوان در ارائه خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها | ۰/۲۴۹ | ۰/۳۲۲   | ۰/۰۹۵   | -۰/۰۴۳ | -۰/۱۰۲  |
| X111 خودباوری و خودشکوفایی بانوان در کار            | ۰/۳۳۵ | ۰/۳۳۰   | ۰/۲۷۷   | -۰/۰۳۱ | -۰/۰۸۷  |



|      |              |        |         |         |         |        |
|------|--------------|--------|---------|---------|---------|--------|
| X112 | سن           | ۰/۳۳۳  | **۰/۲۸۹ | ۰/۲۵۴   | -۰/۳۴۱  | -۰/۱۴۰ |
| X113 | بُعد خانوار  | -۰/۰۰۴ | ۰/۳۲۷   | **۰/۲۷۴ | **۰/۳۱۲ | -۰/۱۲۱ |
| X114 | درآمد ماهانه | ۰/۲۶۶  | ۰/۳۲۸   | ۰/۲۶۴   | -۰/۰۹۲  | ۰/۲۴۹  |

بانوان در کار، سن، بُعد خانوار، درآمد ماهانه (متغیرهای مستقل زمینه‌ای، تئوری پیتر رُسی و رابرت چین)، بستگی به انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی (تئوری ویکتور وروم)، هدف‌گذاری توانمندسازی شغل (تئوری ادوین لاک و گری لاتهام)، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی (تئوری جان استیسی آدامز)، سبک رهبری توانمندسازی شغلی (تئوری آرتور جاگو) (متغیرهای مستقل اصلی)، داشته باشد.

به نظر می‌رسد نگرش به توانمندسازی شغلی (تئوری جیف و اسکات)، در بین کارکنان زن شاغل در نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران، از لحاظ وضعیت تأهل، وضع مهاجرت، وضعیت مسکن، سطح تحصیلات، دوره‌های آموزش قبل از خدمت، دوره‌های آموزش ضمن خدمت، ارائه پیشنهادها برای شکوفایی استعداد بانوان، تشویق برای ارائه راهکارها و پیشنهادهای راهبردی، جایزه پیشنهاد استراتژیک، نقش بانوان در ارائه خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها، خودباوری و خودشکوفایی

جدول شماره ۵. خلاصه مدل رگرسیونی عوامل مؤثر (Vi/Xi) بر متغیر وابسته

| مُدل | آر رگرسیون | مجذور آر | مجذور آر تعدیل یافته | اشتباه استاندارد | آماره‌های تغییر |                 |                    | آماره دورین- واتسون |
|------|------------|----------|----------------------|------------------|-----------------|-----------------|--------------------|---------------------|
|      |            |          |                      |                  | تغییر مجذور آر  | تغییر نسبت فیشر | تغییر سطح معناداری |                     |
| ۱    | ۰/۴۹۹      | ۰/۲۴۹    | ۰/۲۴۴                | ۰/۵۳۷۳۷          | ۰/۲۴۹           | ۴۹/۰۷۰          | ۰/۰۰۱              | ۱/۷۳۹               |
| ۲    | ۰/۶۲۹      | ۰/۳۹۶    | ۰/۳۸۸                | ۰/۴۸۳۶۴          | ۰/۰۴۷           | ۳۵/۷۱۵          | ۰/۰۰۱              |                     |
| ۳    | ۰/۶۵۳      | ۰/۴۲۷    | ۰/۴۱۵                | ۰/۴۷۲۷۷          | ۰/۰۳۱           | ۷/۸۳۵           | ۰/۰۰۶              |                     |
| ۴    | ۰/۶۶۸      | ۰/۴۴۶    | ۰/۴۳۰                | ۰/۴۶۶۴۱          | ۰/۰۱۹           | ۵/۰۱۰           | ۰/۰۲۷              |                     |
| ۵    | ۰/۶۷۹      | ۰/۴۶۱    | ۰/۴۴۲                | ۰/۴۶۱۶۸          | ۰/۰۱۵           | ۳/۹۸۷           | ۰/۰۴۸              |                     |

توانمندسازی شغلی، مقدار ۲۴ درصد از واریانس تأثیر انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی را (برمبنای مجذور رگرسیون اصلاح‌شده) تبیین می‌نماید.

تفسیر مُدل ۲: در این تحقیق با توجه به تأثیرگذاری اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی و عدالت و برابری توانمندسازی شغلی بر نگرش به توانمندسازی شغلی در سطح معناداری قابل قبول، ملاحظه می‌گردد که با اضافه شدن عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، مقدار ۳۹ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی (برمبنای مجذور رگرسیون اصلاح‌شده) تبیین می‌گردد؛ که درعین حال این تأثیرگذاری مشترک ناشی از انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی و عدالت و برابری توانمندسازی شغلی بر نگرش به توانمندسازی شغلی (برمبنای تغییر مجذور

خلاصه مدل رگرسیونی (وزن عوامل مؤثر بر متغیر وابسته): تفسیر خلاصه مدل رگرسیونی: طبق جدول خلاصه مدل رگرسیونی، کمتر از نیمی (۴۶ درصد) از تغییرات متغیر وابسته، در سطح معناداری قابل قبول، مربوط به این مدل می‌باشد و الباقی تغییرات متغیر وابسته، به تأثیرات ناشی از روابط بین این متغیرها و یا روابط با سایر متغیرهای مستقل که در این معادله وارد نشده‌اند، بستگی دارد؛ بنابراین در ارتباط با تأثیرگذاری متغیرهای مستقل واردشده در مدل رگرسیونی بر متغیر وابسته، در این تحقیق می‌توان گفت:

تفسیر مُدل ۱: در این تحقیق با توجه به تأثیر انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، بر نگرش به توانمندسازی شغلی در سطح معناداری قابل قبول، ملاحظه می‌گردد که انتظار و انگیزش

مشترک ناشی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی و سبک رهبری توانمندسازی شغلی بر نگرش به توانمندسازی شغلی (بر مبنای تغییر مجذور رگرسیون) باعث اضافه شدن حدود ۱ درصد از واریانس مورد تبیین در راستای نیل به تغییر نگرش به توانمندسازی شغلی شده است.

تفسیر مدل ۵: در این تحقیق با توجه به تأثیرگذاری اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی، سبک رهبری توانمندسازی شغلی و جایزه پیشنهاد استراتژیک بر نگرش به توانمندسازی شغلی در سطح معناداری قابل قبول، ملاحظه می گردد که با اضافه شدن جایزه پیشنهاد استراتژیک، مقدار ۴۴ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی (بر مبنای مجذور رگرسیون اصلاح شده) تبیین می گردد؛ که در این حال این تأثیرگذاری مشترک ناشی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی، سبک رهبری توانمندسازی شغلی و جایزه پیشنهاد استراتژیک بر نگرش به توانمندسازی شغلی (بر مبنای تغییر مجذور رگرسیون) باعث اضافه شدن حدود ۱ درصد از واریانس مورد تبیین در راستای نیل به تغییر نگرش به توانمندسازی شغلی شده است.

رگرسیون) باعث اضافه شدن حدود ۱ درصد از واریانس مورد تبیین در راستای نیل به تغییر نگرش به توانمندسازی شغلی شده است.

تفسیر مدل ۳: در این تحقیق با توجه به تأثیرگذاری اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی و هدف گذاری توانمندسازی شغلی بر نگرش به توانمندسازی شغلی در سطح معناداری قابل قبول، ملاحظه می گردد که با اضافه شدن هدف گذاری توانمندسازی شغلی، مقدار ۴۲ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی (بر مبنای مجذور رگرسیون اصلاح شده) تبیین می گردد؛ که در این حال این تأثیرگذاری مشترک ناشی از انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی و هدف گذاری توانمندسازی شغلی بر نگرش به توانمندسازی شغلی (بر مبنای تغییر مجذور رگرسیون) باعث اضافه شدن حدود ۱ درصد از واریانس مورد تبیین در راستای نیل به تغییر نگرش به توانمندسازی شغلی شده است.

تفسیر مدل ۴: در این تحقیق با توجه به تأثیرگذاری اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی و سبک رهبری توانمندسازی شغلی بر نگرش به توانمندسازی شغلی در سطح معناداری قابل قبول، ملاحظه می گردد که با اضافه شدن سبک رهبری توانمندسازی شغلی، مقدار ۴۳ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی (بر مبنای مجذور رگرسیون اصلاح شده) تبیین می گردد؛ که در این حال این تأثیرگذاری

## جدول ۶. اولویت بندی تبیین جامعه شناختی عوامل مؤثر بر نگرش به توانمندسازی شغلی

| عوامل درونداد   | عوامل برونداد  |
|---|--|
| دادن پاداش به خاطر قدردانی از زحمات، دریافت توجه بیشتر و کمک مالی به خاطر انجام بهتر کار، به خاطر انجام کار بهتر توسط زنان ترفیع و تشکر و تقدیر کمترین کار ممکن است. معهد بودن کارکنان زن باعث شده که زنان به عنوان نیروهای خوب قلمداد شوند، حضور کارکنان زن در همه جلسات، عدم رسیدگی به کارکنان زن در قبال کار خوب، رسیدگی به کارکنان زن که با جون و دل کار می کنند. | تعلق گرفتن تشویق و ترفیع به خاطر توان و ظرفیت بالای کاری زنان، مرتب و منظم بودن در محیط کاری به معنی اهمیت قائل بودن برای کار است، مهم تر بودن انجام درست امور و وظایف شغلی، با عشق و علاقه کار کردن |
| انجام شدن سریع کارها در اداراتی که زنان متولی آن هستند، واگذاری تصمیمات و امور حساس به کارکنان زن به خاطر توانایی با تمام تلاش مشغول بودن کار به خاطر وابستگی به کار، وفاداری زنان به کار، داشتن توانایی زنان برای تکیه کردن به توانایی های خود،  |  |

|  |  |
|--|--|
| توانایی حل مسائل کاری توسط کارکنان زن،   | مهم بودن نتیجه کار باکیفیت توسط کارکنان زن،                              |
| مدام در تلاش بودن کارکنان زن برای رسیدن به اهداف کاری مشخص،                      | باهم مشارکت کردن کارکنان زن در فعالیت کاریشان،                           |
| مورد ترفیع و ارتقای شغلی کارکنان زن به خاطر نتیجه کار خوبشان،                    | تلاش کارکنان زن برای انجام دادن کار به نحو احسن،                         |
| دفاع کردن کارکنان زن از حق خودشان،   | رسیدن به اهداف سازمان با پشتکار کارکنان زن،                              |
| توانایی کارکنان زن برای تصمیم گیری فردی  | مسلط بودن به کار،  |
| استقلال عمل داشتن کارکنان زن در محیط کاری،                                       | داشتن شهامت و جرات برای گرفتن تصمیمات مستقل کاری توسط کارکنان زن،        |
| تلاش زنان برای رسیدن به اهداف متعالی تر،   | رفع کردن نیازهای ارباب رجوع با مشتریان در اسرع وقت،                      |
| کارکنان زن مدام در حال پرس و جو و سبک سنگین کردن شرایط از نظر دیگران هستند،      | تمایل به در اختیار گذاشتن توانایی های خود در اختیار سایر کارکنان،        |
| تلاش سرسختانه برای تحقق مطلوب کردن کار،  | کم شدن مشکلات اداری به خاطر حضور زنان،                                   |
| نگرانی زنان از نارضایتی مدیران از کارشان،  | داشتن این توانایی که هرروز کارشون بهتر از روزهای قبلی باشد،              |
| تکرار مداوم اهداف شغلی توسط کارکنان زن تا به اهدافشان برسند،                     | منعطف بودن زنان در محیط کاری،  |
| داشتن کنترل توسط کارکنان زن در محیط شغلی،  | داشتن شایستگی خدمت زنان در پست های مدیریتی،                              |
| توانایی داشتن بهترین بودن در محیط های شغلی،                                      | داشتن قدرت اقناع زنان در محیط کاری،                                      |
| سرموقع حاضر شدن کارکنان زن،  | یادگیری سریع مهارت های شغلی توسط کارکنان،                                |
| به خوبی از عهده کار برآمدن برای رسیدن به نتیجه مورد،                             | رعایت کردن نظافت در محیط شغلی توسط کارکنان زن،                           |
| به خوبی از عهده کار برآمدن در فعالیت های شغلی،                                   | سرمایه تلقی کردن کارکنان زن،   |
| به خاطر فعالیت های خوب زنان مدیران تلاش می کنند در محیط های شغلی در              | تلاش کارکنان زن برای اینکه باعث رنجش کسی در محیط کاری نشوند،             |
| برنامه هایشان زنان را استخدام کنند،  | توانایی زنان برای فعالیت در بخش های مختلف سازمان،                        |
| به اثبات رساندن کارکنان زن برای تقدیر و تشکر از فعالیتشان،                       | کارکنان زن تمایل ندارند فقط نظارت گر باشند،                              |
| خیره بودن کارکنان زن در کارشان،  | مشهور بودن زنان به دقیق بودن، سریع بودن، داشتن روحیه همکاری و جمع گرایی، |
| رعایت کردن ارزش و شأن محل کار توسط کارکنان زن،                                   | کارکنان زن در محیط کاری با احترام برخورد می کنند، معاشرتی هستند،         |
| خستگی ناپذیر بودن زنان در محیط شغلی،   | از زیر کار درنرفتن کارکنان زن،   |
| تمایل کارکنان زن برای بی نصیب نماندن از همکاری دیگران،                           | امرونی نبودن کارکنان زن در محیط های کاری،                                |
| پرهیز از بحث و جدل در محیط کاری توسط کارکنان زن،                                 | کارکنان زن با افتخار از نظریات دیگران استفاده می کنند،                   |
| توانایی کارکنان زن برای جلب توجه مدیر با سرعت در انجام امور و دقت زیاد در کارها، | کارکنان زن فقط دنبال کار کردن و انجام امور کاری هستند.                   |
| داشتن ایده ها و پیشنهادهای خوب و تازه در محیط کار،                               |  |
| در ترکیب کارکنان در یک سازمان اکثراً زنان و خانم ها هستند،                       |  |
| مشورت با کارکنان زن نشان دهنده توانایی بالای زنان هستند،                         |  |
| رازدار و امانت دار بودن زنان در مورد مسائل شغلی،                                 |  |
| عدم ترس کارکنان زن از تفویض اختیارات شغلی،                                       |  |
| تمایل کارکنان زن به کارهای اجرایی،   |  |
| قدرت بالای کارکنان زن در کارهای تیمی.  |  |

## جدول ۷. اولویت بندی پاسخگویان به گویه های نگرش به توانمندسازی شغلی

| اولویت اول  | اولویت دوم  |
|---|---|
| راحت قبول کردن نتیجه عمل                            | نکشیدن زنان در مورد صحبت کردن در ارتباط با مشکلاتشان          |
| کار کردن بهتر کارکنان زن در کار گروهی               | مطلوب تر و باکیفیت تر بودن نتیجه کار زنان                     |
| با احترام رفتار کردن با دیگران در محیط شغلی         | منعطف بودن کارکنان زن در محیط کار                             |
| درنرفتن زنان در کارهای جمعی                         | ریسک پذیرتر بودن زنان در محیط های شغلی                        |
| حمایت کردن از دوره های آموزشی کارکنان زن            | برای کارکنان زن حل کردن مشکل تر مهم تر                        |
| به اشتراک گذاشتن مشکلات در محیط شغلی                | دریافت پاداش های کاری توسط کارکنان زن به علت دقیق تر بودن کار |
| راحت سؤال پرسیدن زنان در ارتباط با سؤالات کاری      | با سرعت کار کردن کارکنان زن                                   |
| متعهد بودن زنان به کار                              | با مسئولیت کار کردن کارکنان زن                                |
| علاقه به یادگیری چیزهای جدید توسط کارکنان زن. خجالت | تحمل بهتر فشارهای کاری توسط کارکنان زن                        |

راحت ارتباط برقرار کردن کارکنان زن با ارباب رجوع  
درخواست کمک توسط کارکنان زن در مواجهه با مشکل

## بحث و نتیجه گیری

سلامت اجتماعی از اساسی ترین معیارهای رفاه اجتماعی هر جامعه ای است و در ارتقای کیفیت زندگی هر جامعه ای مؤثر است و به نوعی بهزیستی و خوب نگرستن به زندگی و حیات جمعی را برای فرد فراهم می کند (۱۵). همچنین توانمندسازی فرآیندی است که در آن فرد از نیازها، خواسته های درونی، توانایی ها و توانایی های لازم برای رسیدن به خواسته های خود آگاه می شود (۱۰). محقق در این مطالعه به بررسی توانمندسازی شغلی زنان و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان شهرداری تهران پرداخته است. در این راستا نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (۱۴-۱۱) هم راستا می باشد.

گرایش مثبتی (رضایت زیاد و خیلی زیاد) نسبت به هیچ یک از متغیرهای اصلی تحقیق (نگرش به توانمندسازی شغلی، انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، سبک رهبری توانمندسازی شغلی)، مشاهده نمی گردد. گرایش منفی (رضایت کم) نسبت به برخی از متغیرهای اصلی تحقیق (هدف گذاری توانمندسازی شغلی)، مشاهده می گردد. گرایش خنثی (بی تفاوتی در رضایت) نسبت به اکثریت متغیرهای اصلی تحقیق (نگرش به توانمندسازی شغلی، انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، سبک رهبری توانمندسازی شغلی)، مشاهده می گردد. طبق مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مؤثر بر متغیر وابسته، می توان گفت: انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی (۵/۰۴) و عدالت و برابری توانمندسازی شغلی (۰/۳۶۱) (H۱)، به صورت آشکار و بدون واسطه، تأثیر بسزایی بر نگرش به توانمندسازی شغلی کارکنان زن خواهند داشت. هدف گذاری توانمندسازی شغلی متغیر محل سکونت (۰/۱۵۴)، سبک رهبری توانمندسازی شغلی (۰/۱۱۴) و متغیر جایزه پیشنهاد استراتژیک

(۰/۱۴۰) (H۰)، به صورت آشکار و بدون واسطه، تأثیر بسزایی بر نگرش به توانمندسازی شغلی کارکنان زن خواهند داشت. متغیرهای مستقل زمینه ای شامل: وضع مهاجرت، وضعیت مسکن، سطح تحصیلات، بین دوره های آموزش قبل از خدمت، دوره های آموزش ضمن خدمت، ارائه پیشنهادها برای شکوفایی استعداد بانوان، خودباوری و خود شکوفایی بانوان در کار، درآمد ماهانه؛ هیچ سهمی و نقشی بر نگرش به توانمندسازی شغلی کارکنان زن ندارند (H۰). در خلاصه مدل رگرسیونی (وزن عوامل مؤثر بر متغیر وابسته) در گام اول ۲۴ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی را میزان انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی تبیین می نمایند. در گام دوم ۳۹ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی را به صورت اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی و عدالت و برابری توانمندسازی شغلی (با ۱ درصد تغییر مجذور رگرسیون) تبیین می نمایند. در گام سوم ۴۲ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی را به صورت اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی و هدف گذاری توانمندسازی شغلی (با ۱ درصد تغییر مجذور رگرسیون) تبیین می نمایند. در گام چهارم ۴۳ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی را به صورت اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی و سبک رهبری توانمندسازی شغلی (با ۱ درصد تغییر مجذور رگرسیون) تبیین می نمایند. در گام پنجم ۴۲ درصد از واریانس نگرش به توانمندسازی شغلی را به صورت اشتراکی انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی، عدالت و برابری توانمندسازی شغلی، هدف گذاری توانمندسازی شغلی، سبک رهبری توانمندسازی شغلی و جایزه پیشنهاد استراتژیک (با ۱ درصد تغییر مجذور رگرسیون) تبیین می نمایند. از مقدار ۴۶ درصد سهم عوامل مؤثر

بر نگرش کارکنان زن در بین نواحی چهارگانه منطقه ۲۲ شهرداری تهران، به توانمندسازی شغلی: ۱. مقدار ۲۵ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) میزان انتظار و انگیزش است. ۲. مقدار ۱۴ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) عدالت و برابری است. ۳. مقدار ۱ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) افزایش هدف گذاری است. ۴. مقدار ۱ درصد آن مربوط به سهم (افزایش) افزایش تغییر سبک رهبری است. در واقع با توجه به سهم به هم پیوسته عوامل مؤثر بر متغیر وابسته (انتظار و انگیزش، عدالت و برابری، هدف گذاری، سبک رهبری)؛ بیشترین سهم جداگانه تغییرات توانمندسازی شغلی (به طور مستقیم)، از آن انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی می باشد.

با توجه به تحلیل عاملی اکتشافی، بر مبنای ابعاد دوگانه چرخش یافته هم سنگ و هم وزن در متغیرهای اصلی تحقیق، ملاحظه می گردد (در ارتباط با):

متغیر نگرش به توانمندسازی شغلی (۷): در اولویت اول پاسخگویان از بُعد نگرش مدیر-کارکنان: زنان نتیجه عمل خود را خیلی بهتر و راحت تر قبول می کنند، کارکنان زن خیلی بهتر در یک کار گروهی شرکت می کنند و عقیده دارند با همکاری با دیگران کارا و مشکلات راحت تر حل می شود، خیلی جالب می باشد که زنان در محیط های شغلی خیلی با احترام با دیگران رفتار می کنند و رعایت ادب و احترام دیگران رو دارند، همیشه می توان رو کارکنان زن در محیط های شغلی حساب کرد، زنان در کارهای جمعی از زیر کار در نمی روند و وظایفی که بر عهدشان گذاشته شده رو به خوبی انجام میدهند، زنان دوست دارند که همیشه چیزهای جدید یاد بگیرند، در ارجحیت قرار دارند. در اولویت دوم پاسخگویان از بُعد روابط گروهی-سازمانی: کارکنان زن خیلی راحت تر در مورد مشکلاتشان حرف می زنند و از مطرح کردن مشکلاتشان خجالت نمی کشند، همیشه نتیجه کار زنان در محیط های شغلی مطلوب تر و با کیفیت تر است، زنان در محیط کارشان، خیلی منعطف هستند، زنان در محیط های شغلی ریسک پذیرتر هستند، با سرعت کار می کنند، کارهایشان را همان روز انجام می دهند و...، زنان در محیط های شغلی خیلی متعهدتر و با مسئولیت تر کار میکنند.

متغیر انتظار و انگیزش توانمندسازی شغلی (۷۱): در اولویت اول پاسخگویان از بُعد ارضای شغلی: برخی از پاداش های شغلی برای زنان به خاطر قدردانی از زحمات آنهاست، ما زنان؛ وقتی که خوب کار می کنیم، وظایفمان رو به درستی انجام می دهیم و... باید یک چیزهایی مانند توجه بیشتر، کمک مالی بیشتر و... در قبالش به ما تعلق بگیره تا بیشتر کارهایمان را دوست داشته باشیم، چون زنان در محیط های شغلی به خوبی و با دقت وظایف خودشان رو انجام می دن، در عوض اعطای پاداش هایی مانند ترفیع شغلی، تشکر و تقدیر و... شاید کمترین کار ممکن باشد که برای آنها انجام می شود، ویژگی هایی از قبیل قابل اعتماد بودن و متعهد بودن و... باعث شده است تا زنان در محیط های شغلی، جزو نیروهای خوب و مطرح قلمداد شوند، وقتی که در شرایط مختلف با زنان در محیط های کاری مشورت می شود، در تمامی جلسات حضور دارند و...، این نشان از توانایی بالای آنهاست، بعضی وقت ها، ما زنان شاغل اونجوری که خوب و با کیفیت کار می کنیم، بهمون نمی رسد اینجوری رفتار کردن باعث می شود که خیلی دل به کار نبندیم، اگر به زنانی که خوب کار می کنند، بادل و جان وظایف-شان رو انجام می دهند و... رسیدگی بشود، با توان و میل بیشتری کار می کنند.

متغیر هدف گذاری توانمندسازی شغلی (۷۲): در اولویت اول پاسخگویان از بُعد وضوح و برانگیزی شغلی: غالباً زنان در محیط های کاری، حواسشان به همه چیز هست و در واقع محیط اطرافشان را کنترل و مدیریت می کنند، زنان با توانایی که دارند هرچقدر کار سخت تر باشد، برایشان مهم نیست نتیجه کار برایشان مهم است که با کیفیت باشد، در اولویت دوم پاسخگویان از بُعد تعهد و بازخورد: وفاداری زنان به کارشان نشانگر توانایی آنها در رسیدن به اهداف شان می باشد، زنان در محیط کار، این توانایی رو دارند که بر ظرفیت های خود تکیه کنند، به نظرم زنانی که در محیط کاریشان توانایی حل مسائل را دارند خیلی موفق تر هستند، خیلی از زنان در محیط کارشان، سرسختانه به دنبال تحقق آن چیزهایی که شغلشان رو مطلوب تر می کند هستند، در زنان چون توانایی بیشتری در انجام امور واگذار شده دارند،

کردن و انجام امور هستند، در ارجحیت قرار دارند. در اولویت دوم پاسخگویان از بُعد سبک رهبری مشارکتی - تفویض اختیار: زنان در اداره امور شغلی با گفتگو و صحبت کردن دستی توانا دارند و همیشه مایل اند که در محیط‌های کاری از بحث و جدل پرهیز کنند، زنانی که شاغل هستند و کار می‌کنند، همیشه از توجه مدیریت رو توانستند با توانایی هایشان مثل سرعت در انجام امور، دقت زیاد در کارها و... جلب کنند، غالب زنان در محیط‌های شغلی دارای ایده‌ها و پیشنهادهای خوب و تازه‌ای هستند، زنان در محیط‌های شغلی هیچ ترسی و ابایی از تفویض اختیارات خود ندارند، چون توانایی کاری بالایی دارند نمی‌ترسند که شاید کسی جای آن‌ها را بگیرند؛ و تا جایی که امکان دارد با همه مشورت میکنند، این نشان می‌دهد که زنان قدرت بالایی در کار تیمی دارند، در ارجحیت قرار دارند.

پیشنهاد می‌گردد که مدیران می‌توانند با افزایش رضایتمندی کارکنان زن نسبت به سرپرستان این احساس را در ایشان به وجود آورند که سازمان نسبت به امور رفاهی آن‌ها توجه بیشتری دارد. همچنین برای افزایش توان هدف‌گذاری شغلی کارمندان زن، می‌بایست تدوین بخشی از برنامه‌ریزی‌های اجرایی را به ایشان سپرد تا حین برنامه‌ریزی و اجرا، توانمندسازی شغلی در حوزه هدف‌گذاری تحقق یافته و ارتقا یابد.

### تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان می‌باشد. نویسنده از اساتید راهنما و مشاور و تمامی کسانی که در این راستا با محقق همکاری نمودند کمال تشکر را دارد.

### تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

متغیر عدالت و برابری توانمندسازی شغلی (V3): در اولویت اول پاسخگویان از بُعد بهره‌وری-کیفیت: زنان در محیط‌های شغلی خواست‌ها و نیازهای مشتریان و ارباب‌رجوع‌ها را به‌خوبی هم می‌دانند و هم در اسرع وقت رفع می‌کنند، زنان در محیط‌های شغلی مایل اند بخشی از توانایی‌ها و تجاربشان رو بدون هیچ چشم‌داشتی در اختیار سایر کارکنان قرار بدن، در سال‌های اخیر با حضور زنان توانا و مسئولیت‌پذیر در اداره‌ها و سازمان‌های مختلف، خیلی از مشکلات اداری کمتر شده، زنان این توانایی رو دارند که هرروز کارشان بهتر از روزهای قبلی باشد، در اولویت دوم پاسخگویان از بُعد احساس امنیت - تعلق: چون زنان سرموقع در محل کار حاضر می‌شوند، در امور شغلی مرتب و منظم هستند و غالباً جزو نیروهای توانا و کاری از آن‌ها نام برده می‌شود، زنان به‌خوبی همان وظایف و کارهایی رو در محیط‌های شغلی به آن‌ها واگذار شده رو انجام می‌دهد، زنان در پست‌هایی که دارند به‌خوبی از پس اقتناع و تفهیم ارباب‌رجوع را دارند.

متغیر سبک رهبری توانمندسازی شغلی (V4): در اولویت اول پاسخگویان از بُعد سبک رهبری آمرانه - متقاعدکننده: زنان در محیط‌های شغلی هم نیروی خوب و کاری هستند زنان در محیط‌های کاری به ویژگی‌هایی از قبیل دقیق بودن، سریع بودن، داشتن روحیه همکاری و جمع‌گرایی و... مشهور هستند، کلاً زنان در محیط‌های کاری در خصوص روابط خود با دیگر همکارانشان خیلی دقت می‌کنند، با احترام برخورد می‌کنند، معاشرتی هستند، احوال بقیه همکاران را می‌پرسند و با توانایی که دارند سعی می‌کنند دل همه رو به دست بیارند، زنان به راحتی از دیگران کمک می‌گیرند و بافتخار از نظرات دیگران استفاده می‌کنند، این نشان‌دهنده توانایی بالای آن‌ها در محیط‌های شغلی است، زنان در محیط‌های شغلی، دوست دارند تا با همه همکاران به نحوی همکاری کنند و آن‌ها را یاری کنند، این نشان می‌دهد که زنان فقط دنبال کار کردن و انجام امور هستند، زنان در محیط‌های شغلی، دوست دارند تا با همه همکاران به نحوی همکاری کنند و آن‌ها را یاری کنند، این نشان می‌دهد که زنان فقط دنبال کار

*Original Article***Explaining the effective factors on women's job empowerment (case study of municipal employees)**

Received: 02/11/2021 - Accepted: 10/01/2022

Fariba Norouzi<sup>1</sup>  
Mahboube Babaei<sup>2\*</sup>  
Robabeh Pour Jebli<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Department of Social Sciences and Education, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

<sup>2</sup> Department of Social Sciences and Education, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. (Corresponding Author)

<sup>3</sup> Department of Social Sciences and Education, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

Email:  
mbabaei1013@yahoo.com

**Abstract**

**Introduction:** Recent research has focused on empowerment for social health. Thus; The present study aims to Occupational empowerment of women and its effective factors in the municipal employees of Tehran.

**Methods:** The research method was a survey based on the technique of written interview (researcher-made questionnaire based on the rank of Renice Likert), referring to 150 women working in the four districts of District 22 of Tehran Municipality and estimating the sample size using Morgan table. Data were analyzed using regression analysis.

**Results:** The results showed that by increasing the expectation and motivation of job empowerment, justice and equity of job empowerment, goal setting of job empowerment, empowerment leadership style, strategic proposal award of female employees working in the four districts of Tehran Municipality, have a high attitude towards job empowerment They will be. Also, of the 46% share of factors affecting the attitude of female employees among the four districts of District 22 of Tehran Municipality, 25% of it is related to job empowerment, related to the share (increase) of expectations and motivation. 14% of it is related to the share (increase) of justice and equality. 1% of it is related to the share (increase) of targeting increase. The amount of 1% is related to the share (increase) of increasing leadership style change.

**Conclusion:** It seems that married female employees, over 40 years old, have a core family of positive expectations and motivation, positive targeting mechanisms, positive justice and equality systems, have a high attitude in their job empowerment in the relevant organization.

**Keywords:** Job Empowerment, Motivation, women

## References

1. Fisher GS, Hotchkiss A. A model of occupational empowerment for marginalized populations in community environments. *Occupational Therapy in Health Care*. 2008;22(1):55-71.
2. Sok P, O'Cass A. Achieving service quality through service innovation exploration-exploitation: the critical role of employee empowerment and slack resources. *Journal of Services Marketing*. 2015.
3. Manzoor Q-A. Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business management and strategy*. 2012;3(1):1-12.
4. Temponi C. Continuous improvement framework: implications for academia. *Quality assurance in education*. 2005.
5. Kabeer N. Paid work, women's empowerment and gender justice: critical pathways of social change. 2008.
6. He Y, Sun H, Lai KK, Chen Y. Organizational empowerment and service strategy in manufacturing. *Service Business*. 2015;9(3):445-62.
7. Burke RJ. Human resource management applications in the developing world: Empowering employees. *Iranian Journal of Management Studies*. 2016;9(4):795-800.
8. Jung JY, Wang YJ, Wu S. Competitive strategy, TQM practice, and continuous improvement of international project management: A contingency study. *International Journal of quality & reliability management*. 2009.
9. Duflo E. Women empowerment and economic development. *Journal of Economic literature*. 2012;50(4):1051-79.
10. Navabakhsh M. An assessment of effective factors on economic empowerment.
11. Sohail M. Women empowerment and economic development-an exploratory study in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2014;5(4):210.
12. Adekanye EA. Information needs, utilization and socio-economic empowerment of textile market women in southern Nigeria. 2014.
13. Choudhry AN, Mutalib RA, Ismail NSA. Socio-cultural factors affecting women economic empowerment in Pakistan: A situation analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2019;9(5):90-102.
14. Sangar S. Socio-economic empowerment of women through Science, Technology and Innovation Policy, 2013'-the missing link ?*Current Science*. 2014:1074-80.
15. Sharbatian MH, Imani N. A Sociological Analysis of Social Health of Youth and Factors Affecting It (Case Study: 18- to 30-Year-Old Citizens of Qaen City). *Journal of Applied Sociology*. 2018;29(1):167-88.