

مقاله اصلی

بررسی عوامل توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در دوران شیوع کرونا

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۸

خلاصه

مقدمه: امروزه مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنها در تصمیم گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی، مورد توجه قرار گرفته است؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف عوامل توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در دوران شیوع کرونا انجام گرفته است.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف اکتشافی و از نظر روش تحقیق آمیخته بوده است. نمونه آماری ۱۸ نفر از خبرگان جامعه علمی و متخصصان آموزش و پرورش هستند. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش داده بنیاد انجام شده است.

نتایج: نتایج کلی تحقیق حاکی از آن است که ابعاد توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان شامل عوامل علی، زمینه ای، راهبردی، پدیده محوری، مداخله گر، پیامدها و نتایج بعد و مشتمل بر نه مؤلفه می‌باشد که مدل نهایی بر اساس آن ارائه گردیده است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج تحقیق می‌توان عنوان نمود که تمرکز بر متغیرهای توانمندسازی می‌تواند جایگاه مدیریتی زنان را ارتقاء بخشد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی، زنان، شیوع کرونا

سیما نوید بخش^۱

مسلم چرابین*^۲

احمد اکبری^۳

احمد زنده دل^۴

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه

آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه

آزاد اسلامی، نیشابور، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد

اسلامی، مشهد، ایران

^۴ استادیار، گروه آمار، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی،

نیشابور، ایران

Email: moslemch2015@gmail.com

مقدمه

از زمان شیوع ویروس COVID-19 در دسامبر ۲۰۱۹ و اعلام آن به عنوان یک بیماری همه گیر جهانی توسط سازمان بهداشت جهانی در مارس ۲۰۲۰، سیستم های مراقبت های بهداشتی شاهد تغییرات بالینی و اجتماعی قابل توجهی بوده اند (۱). COVID-19 بقای سیستم های آموزشی در سراسر جهان را تهدید می کند (۲، ۳). COVID-19 چالش های منحصر به فردی را ایجاد کرده و تحمیل کرده است که مانع ارائه آموزش می شود (۴). بنابراین، استفاده از آموزش الکترونیکی در سیستم های آموزشی، به ویژه در دوران کووید-۱۹، پشتیبانی قابل انتقاد دریافت کرده است، زیرا اعتقاد بر این است که زمانی که معلمان و دانش آموزان از نظر زمان و مکان از هم جدا هستند، یادگیری دانش آموزان را با چالش مواجه می سازد (۲، ۳، ۵). امروزه، مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله های مهمی است که مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته و در سطح جهانی نیز سازمان های بین المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند (۶). از این رو، همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنها در تصمیم گیری ها و مشاغل سطوح عالی، مورد توجه بوده است. یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های کلان کشور و همچنین حضور آنها در پست های مدیریتی است. با وجود این، به رغم برنامه ریزی هایی که در این حوزه انجام شده است، حضور زنان در پست های مدیریتی چشمگیر نیست و به نظر می رسد زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبه رو هستند. پیشرفت همه جانبه جوامع بشری نیازمند توجه به تمام پتانسیل های موجود در منابع انسانی و توانمندسازی و مشارکت اعضای هر جامعه از جمله نقش و جایگاه زنان، است (۷). اهداف توسعه پایدار (SDG5) از دولت ها می خواهد که پیشرفت را در جهت برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان و دختران کنترل کنند (۸).

توانمندسازی زنان فرآیندی است که به وسیله آن زنان برای سازمان دهی خودشان توانمند می شوند و اعتماد به نفس خود را افزایش می دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی ایشان می گردد دفاع می کنند. این توانمندی به معنای کسب قدرت تفکر و اقدام آزادانه، توسعه ای احساس خود ارزشمندی، اعتقاد به توانایی، ایجاد تغییرات مطلوب در خود، حق کنترل زندگی خود، حق انتخاب، قدرت چانه زنی، بالفعل نمودن همه ی پتانسیل های زنان و برابری در جامعه است. همچنین توانمندسازی را می توان، توانایی در انتخاب هدف، توانایی در نظر گرفتن خود، حق تصمیم گیری و توانایی داشتن آگاهی انتقادی از حقوق زنان تعریف کرد (۹). به طور کلی توانمندسازی زنان کنترل آنها بر زندگی خودشان در هر فرآیند و فعالیتی است. توانمندی زنان نه تنها دارای بعد اقتصادی، بلکه دارای ابعاد سیاسی، اجتماعی و روانی نیز است. توانمندسازی به افراد اجازه می دهد دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و نقش خود را برای ارتقای خلاقیت در شغل افزایش دهند و در جستجوی راه های خلاقانه برای اصلاح خطاها و بازسازی فرایندهای کاری باشند.

نیاز به یک شاخص استاندارد بین فرهنگی برای علل عقب ماندن و آسیب پذیری زنان وجود دارد و این نکته هنوز باید مورد توجه قرار گیرد (۹). همان گونه که کمیسیون اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد برای آسیا و تأکید می کند، توانمندسازی زنان مستلزم برخوردی جامع تر و عمیق تر و مستلزم برداشتن موانع و تحول در کلیه نهادهایی است که زنان را از به دست آوردن توانمندی های خود بازمی دارند.

یکی از عوامل مؤثر بر عدم توانمندسازی زنان در پست های مدیریتی را می توان عوامل فردی دانست. دلبستگی شغلی مؤلفه ای از عوامل فردی است (۱۰). دلبستگی شغلی نشان می دهد شاغلان تا چه اندازه شغل خود را بخش مهمی از زندگی شان می دانند زنانی که هم شاغل و هم متأهل هستند، از این مسئله متضرر خواهند شد؛ چراکه مسئولیت های خانوادگی

هرچند زنان به اشتغال در آموزش و پرورش دست یافته‌اند اما تنها شغل معلمی در اختیار آن‌ها است (۱۵). عدم دستیابی به مدیریت در آموزش و پرورش ناشی از مسئولیت‌های خانوادگی، ساختارهای سازمانی و موانع فرهنگی و اجتماعی (۱۶)؛ کلیشه‌های جنسیتی و هنجارهای جنسیتی در آموزش و پرورش (۱۴) است. احراز موفق پست مدیریتی توسط زنان در آموزش و پرورش مستلزم داشتن دانش، مهارت و درک مهارت‌های مدیریت مؤثر در بخش آموزش همراه با توانایی شخصی در اجرای این مهارت‌ها است (۱۷). با توجه به مطالب ارائه شده این پژوهش به طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور خواهد پرداخت.

نتایج

کدگذاری محوری دومین مرحله تجزیه و تحلیل در نظریه پردازی داده بنیاد است. هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. در این مرحله، با غربالگری، حذف کدهای تکراری و یکپارچه نمودن کدهای هم‌معنی، شاخص‌های استخراج شده از متون مصاحبه‌ها مقوله‌بندی می‌شوند. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در شش عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد که عبارتند از شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها و اقدامات، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). لذا از کلیه شاخص‌های به دست آمده از مرحله کدگذاری باز، در این مرحله به تعیین مقوله‌ها پرداخته شده است.

احتمالاً در شغل زنان مداخله‌گر بوده و آنها را وادار می‌سازد تا مسئولیت‌های مازاد در محیط کار را نپذیرفته و از قبول پست‌های مدیریتی خودداری کنند همچنین بر اساس انتظارات اجتماعی از زنان انتظار می‌رود با کاستن تقاضاهای کاری بتواند تقاضاهای خانواده را برآورده سازد که این مسئله در نگرش مدیران تأثیر منفی داشته و از دستیابی به پست‌های بالاتر برای زنان جلوگیری می‌کند از طرفی نقش‌های جنسیتی به آرامش زنان به واسطه کار در منزل و استرس ناشی از شغل خارج از منزل اشاره داد که مانع از پیشرفت زنان در مشاغل می‌شود (۱۱). علائق، ارزش‌ها و اهداف زنان در انتخاب شغل آن‌ها مؤثر است و موجب می‌شود مشاغل خاص یا برخی زمینه‌های شغلی خودداری کنند (۱۲). عامل دیگر در عدم توانمندسازی را می‌توان عوامل بیرونی دانست. از جمله باورهای سنتی و هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی به‌عنوان مانعی مهم نقش ایفا می‌کنند. باورهای فرهنگی و تاریخی، که در بیشتر مناطق جهان وجود دارند و مبتنی بر آن مردان در همه زمینه‌ها برتری ذاتی دارند، سبب شده امروزه نیز تا حدودی شاهد بی‌توجهی و انکار کارایی زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، به‌خصوص در ارتقای پست‌های سازمانی، باشیم. شکاف جنسیتی یکی دیگر از عوامل بیرونی به شمار می‌رود (۱۳). تمایز نقش‌ها بین جنس‌های بیولوژیکی موجب شده تا تولیدمثل و پرستاری توسط زنان و مردان چون از چنین کارهای بیولوژیکی معاف و آزاد بوده، می‌بایست در جهت دیگری همچون مهارت شغلی تخصص پیدا کند. سه عامل فرهنگ مدیریت مردانه، تداوم تبعیض‌های پیشین و فقدان شناخت واقعی زنان در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای به‌عنوان عاملی بیرونی در ارتقا شغلی زنان به پست‌های مدیریتی حائز اهمیت است (۱۴).

جدول ۱. ابعاد، مقوله‌های اصلی و فرعی پژوهش

بعد	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط زمینه‌ای	سیاست‌گذاری سازمانی	مشارکت زنان در امر قانون‌گذاری سازمانی
		تغییر در نگرش سیستم ارتقاء شغلی
		حمایت مسئولین دولتی

<p>پر رنگ نمودن نقش زنان در سیاست‌گذاری سازمانی</p> <p>بازنگری قوانین و مقررات موجود به نفع زنان</p> <p>رفع تبعیض جنسیتی در انتخاب مدیران</p> <p>قدردانی از مدیران زن در سازمان و معرفی زنان برتر و موفق</p> <p>حمایت مدیران مرد از مدیران زن در سازمان</p> <p>فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها و فضای مجازی</p> <p>تفویض اختیار، استقلال و آزادی عمل زنان</p> <p>فرهنگ شایسته‌سالاری در استخدام مدیران</p> <p>هوش و ذکاوت و سرعت عمل در انجام امور</p> <p>ایجاد روابط دوستانه با کارکنان</p> <p>دقت نمودن به ظرافت‌های کار</p> <p>انصاف و عطف‌زدانه</p> <p>اهمیت دادن به حقوق مادی و معنوی کارکنان</p> <p>بصیرت اخلاقی زنانه</p> <p>داشتن نظم و انضباط در وظایف محوله</p> <p>درک مشکلات کارکنان و همراه‌سازی آنها با خود</p> <p>داشتن حس انسان‌دوستی و مهربانی</p> <p>برقراری روابط اجتماعی خوب با سایر کارکنان</p> <p>تحقق عدالت اجتماعی</p> <p>نهادینه‌سازی اعتماد به زنان در سازمان</p> <p>توانمندی خاص زنان در حل مسئله</p> <p>نیازسنجی آموزشی مدیریت زنان</p> <p>افزایش ظرفیت اعطای پست مدیریتی به زنان</p> <p>برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی</p> <p>رفع ساختارهای رسمی و دیوانسالاری افراطی در سازمان</p> <p>ارتقاء اعتماد به نفس، خلاقیت و خودباوری در خود</p> <p>افزایش انگیزه پیشرفت در زنان</p> <p>سرمایه‌گذاری مادی و معنوی سازمان در حمایت از مدیران زن</p> <p>مشارکت سیاسی زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان ملی و بین‌المللی</p> <p>تاکید بر تبعیت از دستورات مدیر زن</p> <p>برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی با محوریت هویت‌بخشی به زنان</p> <p>نگرش‌های منفی افراد جامعه به مدیریت زنان</p> <p>حاکمیت مردسالاری و کلیشه‌های جنسیتی</p>	<p>فرهنگ سازمانی</p> <p>اخلاق‌مداری و عملکرد خردمندانه</p> <p>عوامل اجتماعی</p> <p>توانمندسازی زنان</p> <p>سقف شیشه‌ای</p>	<p>شرایط علی</p> <p>پدیده محوری</p> <p>شرایط مداخله‌گر</p>
--	--	--

عدم حضور زنان در گروه‌های سیاسی	
وجود تعصبات دینی	
مسئولیت‌های خانه‌داری و محدودیت‌های خانوادگی	
برخی از ویژگی‌های جنسیتی زنان	
عدم توجه کارکنان به نظرات مدیر زن	
وجود قوانین نابرابر در محیط کار (عدم ارتقاء زنان در پست‌های مدیریتی و ...)	
ایجاد تناسب میان توانایی و وظیفه محوله	راهبردها و رشد شخصی و توسعه شغلی
رفع تضاد میان کار و خانواده	اقدامات
کاهش مسئولیت زنان در خانواده	
تجربه کاری و تسلط داشتن بر حرفه خود	
به‌روزرسانی علم، آگاهی و تخصص خود	
اتخاذ ساز و کارهای مناسب جهت پرورش مدیران زن در پست‌های کلیدی	ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان
ارتقاء سطح آگاهی همگانی جامعه در شناخت و ویژگی‌های منحصر بفرد زنان	پیامد
بهبود انجام امور با عملکرد دقیق مدیران زنان	
ایجاد دیدگاه مثبت جامعه به پست مدیریتی زنان	
احساس رضایت زنان از عملکرد خود	
بهبود سازندگی و بهره‌وری در کشور	
اثربخشی نقش زنان در روند امور سازمانی	
حذف محدودیت در انتخاب رشته و شغل برای زنان	اشتغال آفرینی در جامعه
افزایش رفاه فردی و کاهش بیکاری در جامعه	
عدم تبعیض در ساختار اشتغال و نحوه گزینش نیروی کار	
عدم تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه	
تأکید برابر بر فعالیت‌های خانه‌داری مردان و زنان	
تعدیل فرهنگ مرد سالاری در جامعه	

مقوله‌های شرایط زمینه‌ای

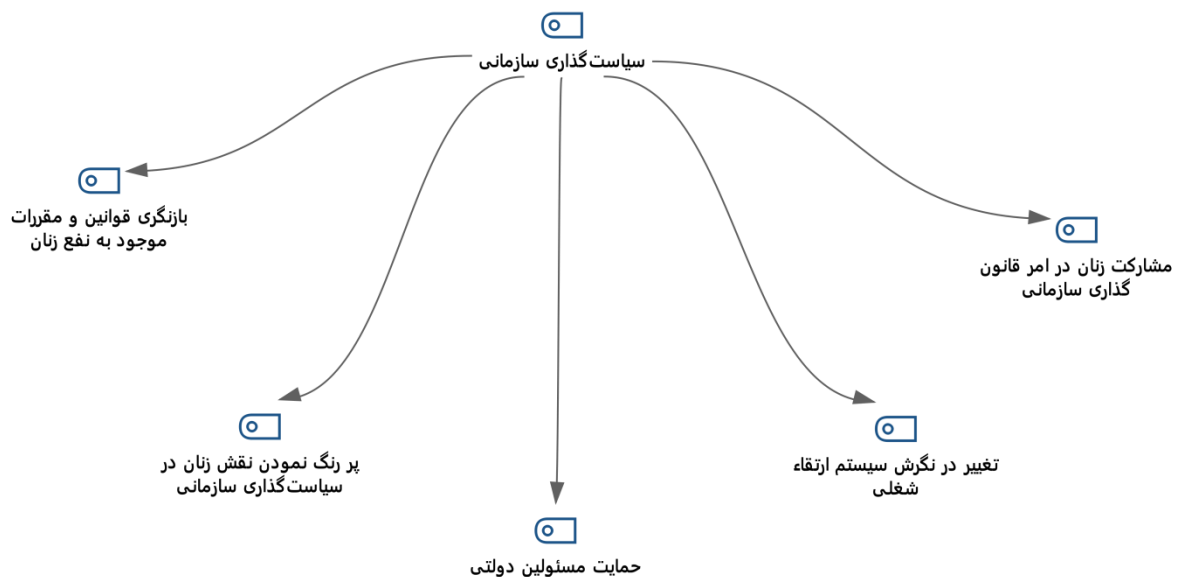
نقش زنان در سیاست‌گذاری سازمانی، بازنگری قوانین و مقررات موجود به نفع زنان به عنوان مقوله‌های زمینه‌ای در طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور انتخاب شدند.

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های مشارکت زنان در امر قانون‌گذاری سازمانی، تغییر در نگرش سیستم ارتقاء شغلی، حمایت مسئولین دولتی، پر رنگ نمودن

جدول ۲. مقوله‌های شرایط زمینه‌ای

بعد	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط زمینه‌ای	سیاست گذاری سازمانی	مشارکت زنان در امر قانون گذاری سازمانی تغییر در نگرش سیستم ارتقاء شغلی حمایت مسئولین دولتی پر رنگ نمودن نقش زنان در سیاست گذاری سازمانی بازنگری قوانین و مقررات موجود به نفع زنان

خروجی نرم افزار MAXQDA در شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱. خروجی نرم افزار MAXQDA

مقوله‌های شرایط علی

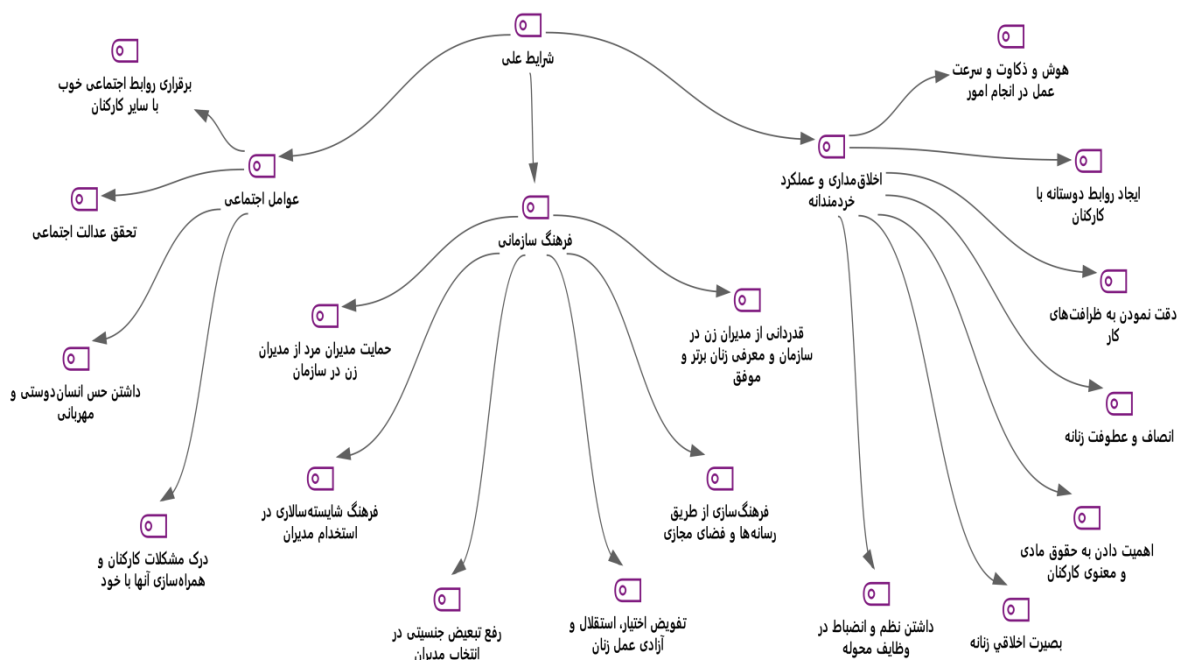
براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های رفع تبعیض جنسیتی در انتخاب مدیران، قدردانی از مدیران زن در سازمان و معرفی زنان برتر و موفق، حمایت مدیران مرد از مدیران زن در سازمان، فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها و فضای مجازی، تفویض اختیار، استقلال و آزادی عمل زنان، فرهنگ شایسته‌سالاری در استخدام مدیران، هوش و ذکاوت و سرعت عمل در انجام امور، ایجاد روابط دوستانه با کارکنان، دقت نمودن به ظرافت‌های کار، انصاف و عطف زنان، اهمیت دادن

به حقوق مادی و معنوی کارکنان، بصیرت اخلاقی زنانه، داشتن نظم و انضباط در وظایف محوله، درک مشکلات کارکنان و همراه‌سازی آنها با خود، داشتن حس انسان‌دوستی و مهربانی، برقراری روابط اجتماعی خوب با سایر کارکنان، تحقق عدالت اجتماعی به عنوان مقوله‌های شرایط علی در طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور انتخاب شدند.

جدول ۳. مقوله‌های شرایط علی

بعد	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط علی	فرهنگ سازمانی	رفع تبعیض جنسیتی در انتخاب مدیران
		قدردانی از مدیران زن در سازمان و معرفی زنان برتر و موفق
		حمایت مدیران مرد از مدیران زن در سازمان
		فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها و فضای مجازی
		تفویض اختیار، استقلال و آزادی عمل زنان
		فرهنگ شایسته‌سالاری در استخدام مدیران
		هوش و ذکاوت و سرعت عمل در انجام امور
		ایجاد روابط دوستانه با کارکنان
		دقت نمودن به ظرافت‌های کار
		انصاف و عطف‌ت‌زنانه
اخلاق‌مداری و عملکرد خردمندانه	عوامل اجتماعی	اهمیت دادن به حقوق مادی و معنوی کارکنان
		بصیرت اخلاقی زنانه
		داشتن نظم و انضباط در وظایف محوله
		درک مشکلات کارکنان و همراه‌سازی آنها با خود
		داشتن حس انسان‌دوستی و مهربانی
		برقراری روابط اجتماعی خوب با سایر کارکنان
		تحقق عدالت اجتماعی
		داشتن حس انسان‌دوستی و مهربانی
		درک مشکلات کارکنان و همراه‌سازی آنها با خود
		تحقق عدالت اجتماعی

خروجی نرم‌افزار MAXQDA در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار MAXQDA

مقوله‌های پدیده محوری

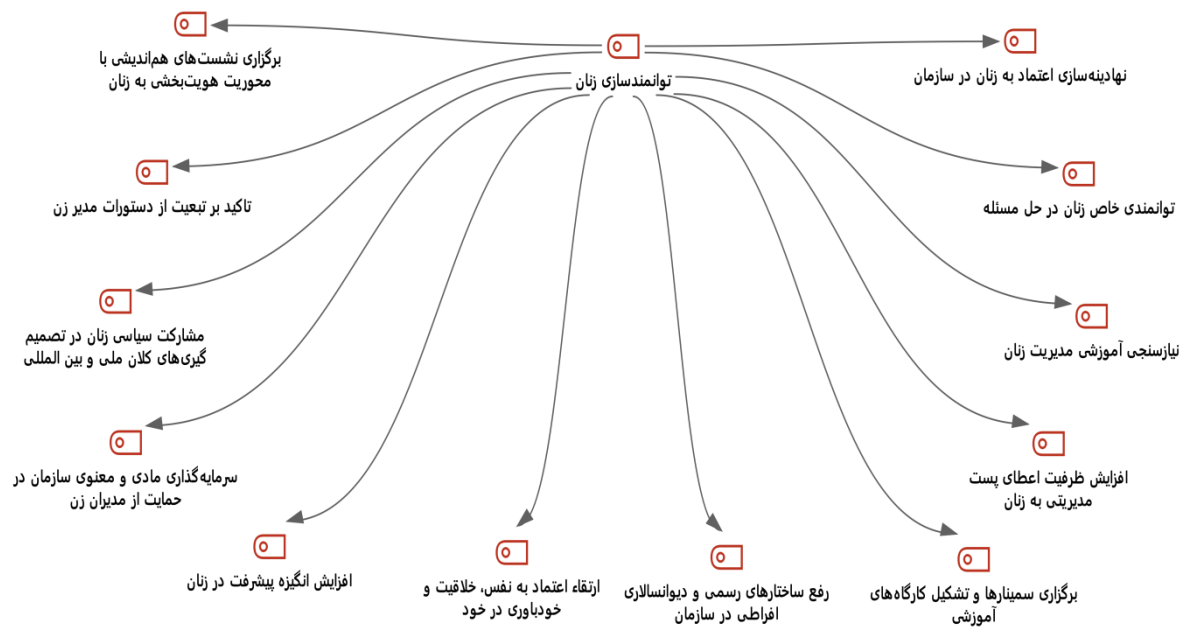
براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های نهادینه‌سازی اعتماد به زنان در سازمان، توانمندی خاص زنان در حل مسئله، نیازسنجی آموزشی مدیریت زنان، افزایش ظرفیت اعطای پست مدیریتی به زنان، برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی، رفع ساختارهای رسمی و دیوانسالاری افراطی در سازمان، ارتقاء اعتماد به نفس، خلاقیت و خودباوری در خود، افزایش انگیزه پیشرفت در زنان، سرمایه‌گذاری مادی و

معنوی سازمان در حمایت از مدیران زن، مشارکت سیاسی زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان ملی و بین‌المللی، تاکید بر تبعیت از دستورات مدیر زن، برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی با محوریت هویت‌بخشی به زنان به عنوان مقوله پدیده محوری در طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور انتخاب شدند.

جدول ۴: مقوله‌های پدیده محوری

بعد	مقوله اصلی	مقوله فرعی
پدیده محوری	توانمندسازی زنان	نهادینه‌سازی اعتماد به زنان در سازمان توانمندی خاص زنان در حل مسئله نیازسنجی آموزشی مدیریت زنان افزایش ظرفیت اعطای پست مدیریتی به زنان برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی رفع ساختارهای رسمی و دیوانسالاری افراطی در سازمان ارتقاء اعتماد به نفس، خلاقیت و خودباوری در خود افزایش انگیزه پیشرفت در زنان سرمایه‌گذاری مادی و معنوی سازمان در حمایت از مدیران زن مشارکت سیاسی زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان ملی و بین‌المللی تاکید بر تبعیت از دستورات مدیر زن برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی با محوریت هویت‌بخشی به زنان

خروجی نرم‌افزار MAXQDA در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۳. خروجی نرم افزار MAXQDA

مقوله های راهبردها و اقدامات

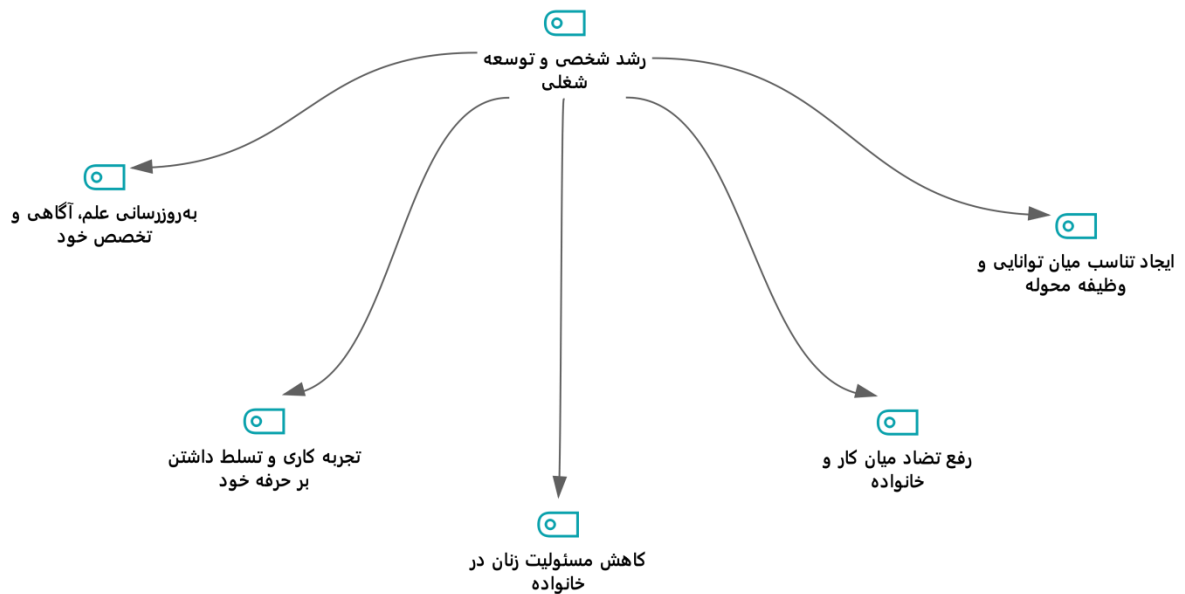
براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص های ایجاد تناسب میان توانایی و وظیفه محوله، رفع تضاد میان کار و خانواده، کاهش مسئولیت زنان در خانواده، تجربه کاری و تسلط داشتن بر حرفه خود، به روزرسانی علم، آگاهی و تخصص خود

به عنوان مقوله راهبردها و اقدامات در طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور انتخاب شدند.

جدول ۵. مقوله های راهبردها و اقدامات

بعد	مقوله اصلی	مقوله فرعی
راهبردها اقدامات	و رشد شخصی و توسعه شغلی	ایجاد تناسب میان توانایی و وظیفه محوله رفع تضاد میان کار و خانواده کاهش مسئولیت زنان در خانواده تجربه کاری و تسلط داشتن بر حرفه خود به روزرسانی علم، آگاهی و تخصص خود

خروجی نرم افزار MAXQDA در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۴. خروجی نرم افزار MAXQDA

مقوله‌های شرایط مداخله‌گر

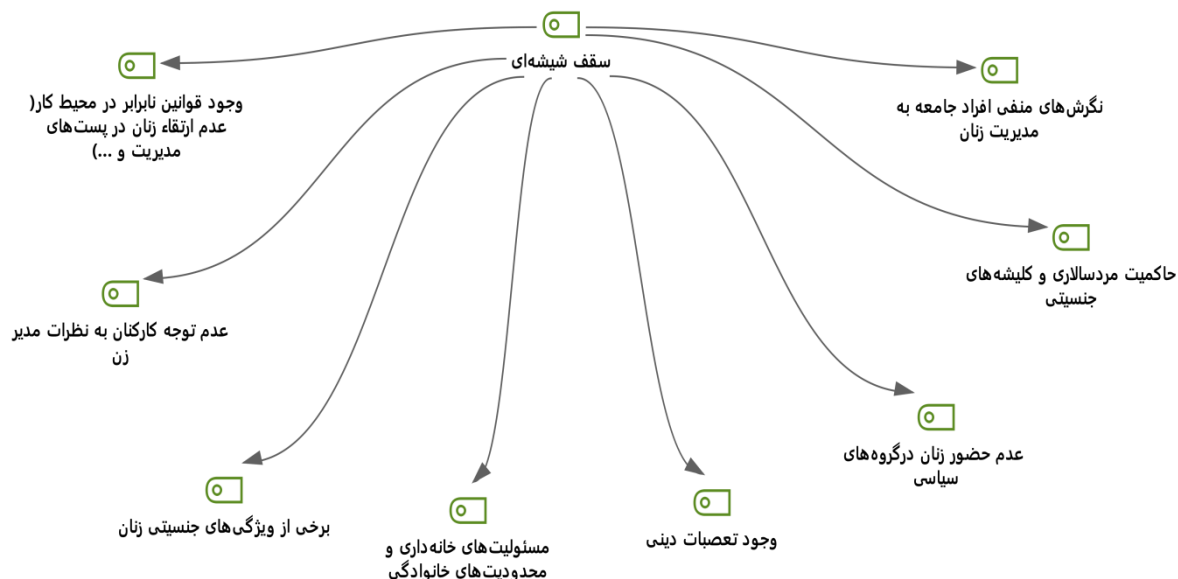
براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های نگرش‌های منفی افراد جامعه به مدیریت زنان، حاکمیت مردسالاری و کلیشه‌های جنسیتی، عدم حضور زنان در گروه‌های سیاسی، وجود تعصبات دینی، مسئولیت‌های خانه‌داری و محدودیت‌های خانوادگی، برخی از ویژگی‌های جنسیتی زنان، عدم توجه کارکنان به نظرات مدیر زن، وجود قوانین نابرابر در

محیط کار (عدم ارتقاء زنان در پست‌های مدیریت و ...) به عنوان مقوله شرایط مداخله‌گر در طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور انتخاب شدند.

جدول ۶. مقوله‌های شرایط مداخله‌گر

بعد	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط مداخله‌گر	سقف شیشه‌ای	نگرش‌های منفی افراد جامعه به مدیریت زنان
		حاکمیت مردسالاری و کلیشه‌های جنسیتی
		عدم حضور زنان در گروه‌های سیاسی
		وجود تعصبات دینی
		مسئولیت‌های خانه‌داری و محدودیت‌های خانوادگی
		برخی از ویژگی‌های جنسیتی زنان
		عدم توجه کارکنان به نظرات مدیر زن
		وجود قوانین نابرابر در محیط کار (عدم ارتقاء زنان در پست‌های مدیریت و ...)

خروجی نرم افزار MAXQDA در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۵. خروجی نرم افزار MAXQDA

مقوله‌های پیامدها

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص‌های اتخاذ ساز و کارهای مناسب جهت پرورش مدیران زن در پست‌های کلیدی، ارتقاء سطح آگاهی همگانی جامعه در شناخت ویژگی‌های منحصر بفرد زنان، بهبود انجام امور با عملکرد دقیق مدیران زنان، ایجاد دیدگاه مثبت جامعه به پست مدیریتی زنان، احساس رضایت زنان از عملکرد خود، بهبود سازندگی و بهره‌وری در کشور، اثربخشی نقش زنان در روند امور سازمانی، حذف محدودیت در انتخاب رشته و شغل برای زنان، افزایش

رفاه فردی و کاهش بیکاری در جامعه، عدم تبعیض در ساختار اشتغال و نحوه گزینش نیروی کار، عدم تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه، تأکید برابر بر فعالیت‌های خانه داری مردان و زنان، تعدیل فرهنگ مرد سالاری در جامعه، حذف محدودیت در انتخاب رشته و شغل برای زنان به عنوان مقوله پیامدها در طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور انتخاب شدند.

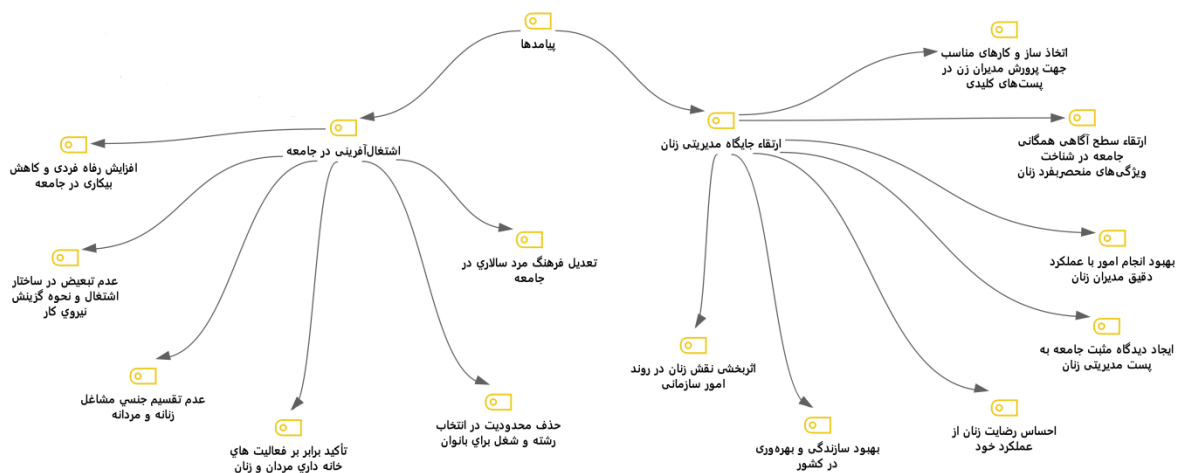
جدول ۲. مقوله‌های پیامدها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	پیامد
ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان	اتخاذ ساز و کارهای مناسب جهت پرورش مدیران زن در پست‌های کلیدی ارتقاء سطح آگاهی همگانی جامعه در شناخت ویژگی‌های منحصر بفرد زنان بهبود انجام امور با عملکرد دقیق مدیران زنان ایجاد دیدگاه مثبت جامعه به پست مدیریتی زنان احساس رضایت زنان از عملکرد خود بهبود سازندگی و بهره‌وری در کشور اثربخشی نقش زنان در روند امور سازمانی	

اشتغال آفرینی در جامعه

- حذف محدودیت در انتخاب رشته و شغل برای زنان
- افزایش رفاه فردی و کاهش بیکاری در جامعه
- عدم تبعیض در ساختار اشتغال و نحوه گزینش نیروی کار
- عدم تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه
- تأکید برابر بر فعالیت‌های خانه داری مردان و زنان
- تعدیل فرهنگ مرد سالاری در جامعه
- حذف محدودیت در انتخاب رشته و شغل برای زنان

خروجی نرم افزار MAXQDA در شکل زیر ارائه شده است:

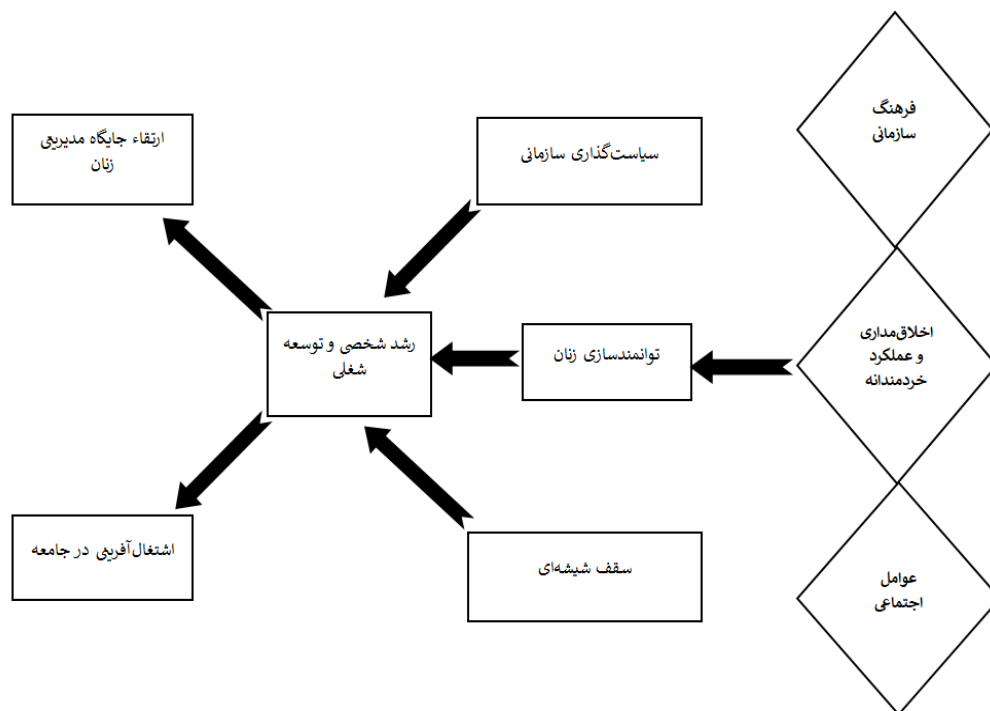


شکل ۶. خروجی نرم افزار MAXQDA

کدگذاری گزینشی

در نظریه پردازی بنیادی، تلفیق داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. در فرایند تحقیق پس از گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر آن‌ها نوبت به ارائه مدل، نتیجه‌گیری و جمع‌بندی تحقیق می‌رسد. در گام اول با بررسی وضعیت موجود، داده‌های به دست آمده در ۶ مقوله اصلی طبقه‌بندی می‌شوند. با نظر اساتید و کارشناسان امر، از کلیه شاخص‌های به دست آمده از تحلیل کیفی داده بنیاد مصاحبه‌ها، تعداد ۶۰ شاخص، جهت طراحی

الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور به کار گرفته شده است. شکل زیر، نشان‌دهنده مدل پارادایمی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور می‌باشد.



شکل ۷. مدل پارادایمی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور

بحث و نتیجه گیری

در وضعیت رقابتی موجود سازمانها و در محیطی که تغییرات پیاپی و ضرورت نوآوریهای مستمر اصلترین ویژگی آن است، تنها سازمان هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد، که نقش راهبردی منابع انسانی خود را درک کرده و افرادی توانمند، ماهر و دانش محور در اختیار داشته باشند، به همین دلیل، لزوم حرفه ای بودن نظام مدیریت سازمانها مورد توجه قرار گرفته است. این اعتبار، توان افزایی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیتهای لازم در آنها برای قادر کردن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت سازمانی توأم با کارایی و اثربخشی است. سازمانهای موفق در دنیا گزارش داده اند که از طریق کاربرد برنامه های توانمندسازی، توانسته اند بهره وری خود را ارتقا دهند؛ زیرا توانمندسازی یعنی تقسیم قدرت مدیریت با کارکنان که سبب اصلاح عملکرد کارکنان و سازمان و در نتیجه ارتقای بهره وری می شود. کالینر معتقد است مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمان ها، کارکنان متعهد، با انگیزه و وظیفه شناس هستند. به همین دلیل برای بیشتر سازمانها، بهترین راهبرد حل این چالشها توانمندسازی کارکنان است. امروزه در نظام تعلیم و

تربیت کشورهای مختلف، معلم پیشگام اجرای برنامه های جدید آموزشی به شمار می رود و به طور دائم با دانش آموزان در ارتباط است و رفتارهای او نقشی شگرف در پدیدآوری عواطف دانش آموزان دارد. پرواضح است که آموزش و پرورش ابزار کلیدی هر نوع توسعه انسانی، رشد اقتصادی، تجاری سازی، دموکراسی، تمرین حق شهروندی و حقوق بشر است و برای اینکه آموزش و پرورش بتواند این نقش مهم را ایفا کند، باید چند شرط را داشته باشد. اینکه بخشی از پروژه سطح ملی باشد؛ اولویت تصمیم گیران و سیاستگذاران باشد و تحول کلید واژه این آموزش و پرورش و مهمتر از آن این تحول به وسیله خود معلمان حمایت شود.

از این رو هدف از این پژوهش طراحی الگوی توانمندسازی و ارتقاء جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور می باشد که با استفاده از رویکرد کیفی و با به کارگیری روش تحقیق داده بنیاد انجام گرفته است. ابزار جمع آوری داده ها، مصاحبه های نیمه ساختاریافته بوده و به منظور گردآوری اطلاعات، با به کارگیری روش نمونه گیری هدفمند با ۱۸ نفر از خبرگان شامل اساتید دانشگاه، و خبرگان و مدیران آموزش و

جامعه را زنان به خود اختصاص داده و قابلیت های فنی و مدیریتی خود را در صحنه های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور به اثبات رسانده و ضمانت های قانونی و نهادی مورد نیاز برای مشارکت این قشر در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تا حدودی فراهم گردد. لازم است که با رویکردی استراتژیک ضمن بررسی سیستمی توانمند سازی و اشتغال زنان، سیاست ها و برنامه های راهبردی و عملیاتی مناسب از سوی تصمیم گیران و سیاست مداران اتخاذ گردد. همچنین در زمینه حضور موثر نیروی کار زنان در پست های مدیریتی با مشارکت موثر تمام مراکز علمی و آموزشی و دستگاه های اجرایی باید ایفا نمایند.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور می باشد، لذا از همه اساتید گرانقدر که در اجرای آن به ما یاری رساندند سپاسگزاریم.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است

پرورش شمال شرق کشور مصاحبه انجام شد. در این راستا تحقیقاتی صورت گرفته است که همراستا با تحقیق حاضر می باشد و نشان می دهد که مبانی نظری آن مورد تایید قرار گرفته است. بسیاری از تحقیقات مانند شاوا و چاسوکلا (۱۶)، دهلویگ و لانگمن (۱۴)، چوی و نای (۱۸)، لوزیو (۱۹)، الویسو و همکاران (۲۰)، السوبی و جونز (۲۱)، دهکردیان و همکاران (۲۲)، چینی پرداز و همکاران (۲۳)، حاجی زاده و حافظیان (۲۴)، ملکی و همکاران (۲۵)، برزگر و همکاران (۲۶) و اربابیان و همکاران (۲۷) به بررسی پست های مدیریتی در زنان، موانع، نابرابری ها، ارتقا و موفقیت شغلی پرداختند و نشان دادند که در صورتی که ناعدالتی های جنسیتی مانع نشود می تواند به عنوان یک نیروی مفید در جهت بهره وری سازمان استفاده شوند و سهمی در ارتقا سازمان و سلامت فردی و اجتماعی داشته باشند.

با توجه به شرایط مؤثر الگوی توانمندسازی و ارتقا جایگاه مدیریتی زنان در آموزش و پرورش شمال شرق کشور پیشنهاد می شود که زمینه را برای توانمند سازی و ارتقا جایگاه مدیران آموزشی زن فراهم کرد که برای این منظور می توان مقواه های اصلی آنها را شامل مقوله های انسانی، اجتماعی، مدیریتی، توسعه مدیریت، پتانسیل فردی، محیطی و سیاسی و اعتبارات را از طریق مقوله های فرعی و مفاهیم آنها بهبود بخشید؛ علاوه بر آن، با توجه به اینکه بخش عظیمی از نیروی متخصص علمی

References

1. Çınar D, Kılıç Akça N, Zorba Bahçeli P, Bağ Y. Perceived stress and affecting factors related to COVID- 19 pandemic of emergency nurses in Turkey. *Journal of nursing management*. 2021;29(7):1916-23.
2. Blundell R, Costa Dias M, Joyce R, Xu X. COVID- 19 and Inequalities. *Fiscal studies*. 2020;41(2):291-319.
3. Dorovolomo J, Rodie P, Fito'o B, Rafiq LZ. COVID-19 and online learning experiences of Solomon Islands students at the University of the South Pacific. *Waikato Journal of Education*. 2021;26:89-102.
4. Cronert A. Democracy, state capacity, and COVID-19 related school closures. 2020.

5. Renes SL. Increasing access to higher education through e-learning. *E-learning-Instructional design, organizational strategy and management*. 2015;10:60906.
6. Abedini Baltork M, Mansoori S. Identifying and Leveling the Barriers to Women's Promotion in Managerial Posts in Iranian Educational System based on Interpretative Structural Modeling. *Woman in Development & Politics*. 2018;16(3):397-414.
7. Haghayegh M, Kharazmi M. Management and Executing Performance of Women in Architecture and Urban Design. *Women Studies*. 2011;1(2):11-37.
8. Yount KM, Peterman A, Cheong YF. Measuring women's empowerment: a need for

- context and caution. *The Lancet Global Health*. 2018;6(1):e29.
9. Ewerling F, Lynch JW, Victora CG, van Eerdewijk A, Tyszler M, Barros AJ. The SWPER index for women's empowerment in Africa: development and validation of an index based on survey data. *The Lancet Global Health*. 2017;5(9):e916-e23.
 10. Janadleh A, Pouya Z. Barriers to Women's Job Promotion in Iran: Role Requirements or Structural Limitations (A Qualitative Meta-analysis of the Recent Decade). *Social Sciences*. 2019;26(84):9-40.
 11. Bilali I, Bakhtiari Safar Z, Mohammadi A, Mohagheghi H. Factors affecting the conflict of women's roles and its relationship with family conflicts in Hamadan city. *Applied sociology*. 2017;27(4):117-32.
 12. Kossek EE, Su R, Wu L. "Opting out" or "pushed out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*. 2017;43(1):228-54.
 13. Al-Sakkaf N. Explaining the Lack of Progress in Yemeni Women's Empowerment; Are Women Leaders the Problem? *Journal of International Women's Studies*. 2020;21(6):293-308.
 14. Dahlvig JE, Longman KA. Women's Leadership in Higher Education: Addressing Glass Ceilings and Sticky Floors. *The Wiley handbook of gender equity in higher education*. 2020:29-52.
 15. Raja BI. Social factors and women's career advancement to senior management position in Pakistan. *Asia Pacific Institute of Advanced Research*. 2016;2(1):134-44.
 16. Shava GN, Chasokela D. Women in higher education leadership and parenthood, experiences from a university in Zimbabwe: So few women in leadership positions. *The Education Systems of Africa*. 2020:1-15.
 17. Ndebele C, Shava G. A socio-cultural examination of experiences and challenges facing women in school leadership positions from a rural school district in Zimbabwe. *African Journal of Gender, Society & Development*. 2019;8(2):161.
 18. Choi BK, Nae EY. When career success enhances employees' life satisfaction: different effects of two types of goal orientations. *Personnel Review*. 2022;51(1):335-52.
 19. Luzzio CM. *The Role of Media Portraying Women's Leadership in Higher Education*: Edgewood College; 2020.
 20. Aloisio LD, Baumbusch J, Estabrooks CA, Bostrom AM, Chamberlain S, Cummings GG, et al. Factors affecting job satisfaction in long-term care unit managers, directors of care and facility administrators: A secondary analysis. *Journal of Nursing Management*. 2019;27(8):1764-72.
 21. Alsubaie A, Jones K. An overview of the current state of women's leadership in higher education in Saudi Arabia and a proposal for future research directions. *Administrative Sciences*. 2017;7(4):36.
 22. dehkordian nezhad m, nobakht ramazani Z, Mohammadian F. Designing and Explaining the Model of Professional Empowerment for Female Sports Managers. *Sport Management Studies*. 2021;13(68):264-300.
 23. chinipardaz f, mohammadi a, chitsaz ma. Investigating the social status of women in terms of social identity. *Quarterly Journal of Social Development (Previously Human Development)*. 2022:-.
 24. Hajizadeh A, Hafezian M. Identifying the components of empowerment of female managers in education and providing a suitable model. *Quarterly Journal of Women and Society*. 2019;10(37):45-72.
 25. Maleki E, Glard P, Lavasani SS, hosseinigolafshani SA. Presenting a model of empowering female managers to succeed in crossing the glass ceiling. *Human Resources Excellence*. 2022;3(1):24-1.
 26. Barzegar K, Saffarian Hamedani S, Yousefi Saeedabadi R. Presenting a Model for Empowering the Managerial Skills of Female Principals of Education Schools in Mazandaran Province Based on the Data Theory of the Foundation. *Iranian Journal of Educational Society*. 2021;6(2):12-24.
 27. Arbabian Z, Khorshidi A, Shahriyari M, Sharifi M. Presentation of the pattern empowerment management for school administrators Secondary education in Tehran city. *Career and Organizational Counseling*. 2021;12(45):155-76

*Original Article***Investigating Empowerment Factors and Improving the Managerial Position of Women in the Period Of COVID-19 Prevalence**

Received: 01/08/2020 - Accepted: 07/01/2021

Sima Navid Bakhsh¹
 Moslem Cherabin^{2*}
 Ahmad Akbari³
 Ahmad Zendedel⁴

¹ PhD student, Department of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran

² Assistant professor, Department of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. (Corresponding Author)

³ Assistant Professor, Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

⁴ Assistant Professor, Department of Statistics, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran.

Email: moslemch2015@gmail.com

Abstract

Introduction: Today, the category of women and especially their participation in decision-making and high-level occupations has been taken into consideration; therefore, the current research has been carried out with the aim of empowering factors and improving the managerial status of women.

Methods: This research has been mixed in terms of exploratory purpose and research method. The statistical sample is 18 experts from the scientific community and education specialists. Data collection tool including semi-structured interview was used. In order to analyze qualitative data, it has been done using the foundation data method.

Results: The general results of the research indicate that the dimensions of empowering and improving the managerial position of women include causal factors, contextual factors, strategic factors, central phenomena, intervenors, consequences and later results, and include nine components, on the basis of which the final model is presented.

Conclusion: According to the research results, it can be said that focusing on empowerment variables can improve the managerial position of women and especially their health.

Keywords: Empowerment, Women, in the Period of COVID-19 Prevalence