

## ارائه مدل توانمند سازی مهارت مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد<sup>۱</sup>

کلثوم بزرگر<sup>۲</sup>، سعید صفاریان همدانی<sup>۳</sup>، رضا یوسفی سعد آبادی<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۱۳

نوع مقاله: پژوهشی

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مولفه های توانمند سازی مهارت های مدیریتی مدیران زن مدارس در پارادایم نظریه داده بنیاد بود.

**روش:** ژوشن حاضر به روش آمیخته کیفی و کمی، از لحاظ هدف کاربردی و از حیث ماهیت و روش توصیفی بود. جامعه آماری کیفی با توجه به حد اشباع مشتمل بر ۱۲ نفر از مدیران زن که تحصیلات تكمیلی و سابقه اجرایی در استان مازندران داشتند، بود. که برای جمع آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کمی شامل مدیران زن مدارس تمام مقاطع تحصیلی و کارشناسان زن و مدیران زن حرفه ای شهرستان و مناطق سازمان آموزش و پرورش استان مازندران بود که با روش نمونه گیری خوش ای نمونه آماری به تعداد ۳۰۷ زن انتخاب شدند. که ابزار جمع آوری داده هادر مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته بود که ابعاد و مولفه های آن در مرحله کیفی پژوهش بدست آمده بود. روابی و پایابی پرسشنامه با استفاده از روابی صوری و روابی سازه و پایابی، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار های مورد استفاده نرمافزارهای Lisrel و Pls بودند.

**یافته ها:** نتایج پژوهش نشان داد که برای توانمند سازی ۵ بعد و ۱۳ مولفه با عنوانین : توانمند سازی فردی با دو زیر مقوله (توانمند سازی ذهنی و رفتاری)، توانمند سازی فرهنگی با دو زیر مقوله (باور مندی به مدیریت زنان و تعاملات فرهنگ ساز)، توانمند سازی مهارت های نوین فناوری با سه زیر مقوله (ایجاد زمینه برای نوآوری، احساس شایستگی و توسعه فرست شغلی)، توانمند سازی آموشی با سه زیر مقوله (آموزش قل کار با رویکرد دانش تخصصی) و (آموزش کوتاه مدت چین کار با رویکرد مهارت عملی) و (آموزش بلند مدت با رویکرد مهارت های نرم) و توانمند سازی کار در محیط مردانه با مقوله های (توانمندی در جلسات و توانمندی در ارتباطات) و ۵۸ شاخص شناسایی گردید.

**نتیجه گیری:** نتایج داد بکارگیری ابعاد و مولفه های توانمند سازی مهارت های مدیریتی مدیران زن در مدارس میتواند بهره وری مدارس را در راستای عمل به ماموریت ها و وظایف محوله ارتقاء دهد.

**واژه های کلیدی:** توانمند سازی، نظریه داده بنیاد، مدیران زن، مهارت های مدیریتی

<sup>۱</sup>. این مقاله از رساله دکتری تحت همین عنوان استخراج شده است.

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گرگان، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران (نویسنده مسئول). saeid.saffarian@iausari.ac.ir

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

## مقدمه

در جهان امروز نیروی انسانی به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده و یکی از مقوله های مهم منابع انسانی، بحث توانمندسازی نیروی انسانی است(فتاحدی بیات<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

سازمان ها به تدریج بی بردند اهمیت توانمندسازی کارکنان و ارائه فرصتهای مشارکت کارکنان در روند تصمیم گیری و استقلال بسیار اساسی و پر ارزش است. مطالعه توانمندسازی، یک اصل اساسی در مدیریت سازمان های امروزی است. این مطالعه باعث ایجاد فهمی درست از رفتار کارکنان و مدیران، به طور عام و چگونگی مدیریت درست کارکنان و اداره سازمان ها، به شکل خاص می گردد(درتاج و همکاران، ۱۳۹۸).

مهتمرين و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکزدایی و حذف دیوان سalarی در سازمان ها می باشد(دیوریم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). توان افزایی طرز تفکرهای گذشته و محاسبات و معادلات سنتی را برهم می زند و محیطی را فراهم می نماید که در آن کارکنان احساس مالکیت نسبت به سازمان دارند. توان افزایی، کارکنان و مدیران را به چالش و می دارد و نیروهای درونی افراد را برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز آزاد می کند. به عبارت دیگر توان افزایی به افراد جرات، جسارت و شهامت می دهد که سوال کنند و پرسند. توان افزایی به کارکنان حق اشتباه می دهد و اشتباه کردن را حق مسلم آنها برای افزایش توانمندی می داند و آنرا یک نوع آموزش تلقی می کند(دیوریم و همکاران، ۱۳۹۸).

مهتمرين و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکزدایی و حذف دیوان سalarی در سازمان ها می باشد(دیوریم<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). بدین معنا که به کارکنان کمک می شود تا بر ناتوانی ها و درمانگی ها غلبه و حس اعتماد به نفس را در خود تقویت کنند و همینطور برای انجام فعالیت ها به آنها انرژی و انگیزه هی درونی داده شود که این مهم می تواند باعث افزایش کیفیت عملکرد در آنان و نهایتا توسعه کیفیت کار و تحقق اهداف اساسی آن سازمان شود(درینی، ۱۳۹۵). سازمان آموزش و پرورش نیز به لحاظ ساختار که نیمی از آن را زنان تشکیل می دهند و به لحاظ ماموریت ها و چشم اندازهای تعریف شده، هم عامل توانمند سازی و هم هدف توانمند سازی بوده و در کانون ضرورت توجه به توانمند سازی قرار دارد(اسکندری، ۱۳۹۸).

تنوع پیشینه پژوهشی انجام شده و مطالعات صورت گرفته در داخل و خارج از کشور از ادبیات گسترده ای برخوردار است(لیتل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) به ویژه اینکه رویکردهای مختلفی در آن مطالعه قرار گرفته است(رایینز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). در همین راستا اعظمی و همکاران(۱۳۹۵) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند ۷۱ درصد از تغییرات مشارکت اجتماعی زنان در سازمان های اجتماع محور را مولفه های توانمندسازی تعیین می کنند. حمیدی و سعادتی(۱۳۹۴) نشان دادند که کارکردهای رهبری مدیران می توانند توانمندسازی معلمان را افزایش دهد. جلالی و همکاران(۱۳۹۶) در شناسایی ابعاد و مولفه های توانمندسازی مدیران ۶ متغیر را در قالب مدل ساختاری عنوان کردند که شامل اثر بخشی مدیریت، دانش و مهارت، پذیرش ریسک، دسترسی به اطلاعات، مشارکت در تصمیم گیری، فرهنگ سازمانی و ایمان بود. چان فانگ و سوچونگ<sup>۶</sup>(۲۰۰۸) در نتایج مطالعه خود مهارت های فردی را از مولفه های اصلی توانمندسازی عنوان کردند. غنی-کردن

<sup>1</sup>-Fatahi-Bayat

<sup>2</sup>Devrim

<sup>3</sup>Devrim

<sup>4</sup>- Littrell

<sup>5</sup>-Robbins

<sup>6</sup>-Chun-Fang & SooCheong

ظرفیت‌های نهادی و انسانی یکی از اولویت‌های کمیسیون ملی در توسعه و اصلاح نظام آموزشی کشور است. مدیران به مثابه عاملان اصلی آموزشی، ابزار ارزشمندی برای تحقق اهداف آموزش همگانی به شمار می‌روند. بنابراین لازم است که داشن، اطلاعات و مهارت‌های آنها همگام با تحولات و پیشرفت‌هایی که در جامعه ایجاد می‌گردد، روزآمد شود. با توجه به رسالت فوق العاده حساس مدیران آموزشی و توجه به اینکه مسایل تاثیر گذار بر چگونگی ایفای این وظایف بسیار مهم می‌باشد بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران قابل تأمل و تحقیق است. لذا این پژوهش در صدد است با مطالعه موضوع توانمند سازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد، مدل مناسبی برای توانمندسازی این مدیران طراحی نماید. به طوری که بکارگیری آن در مدارس بتواند بهره وری مدارس را در راستای عمل به ماموریت‌ها و وظایف محوله ارتقاء دهد. با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش ابعاد و مولفه‌های توانمندی توسط محقق شناسایی گردید.

### روش پژوهش

این پژوهش بر پایه پژوهش آمیخته (كمی-کیفی) و با استفاده از نظریه داده بنیاد صورت گرفت. از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری کیفی با توجه به حد اشباع مشتمل بر ۱۲ نفر از مدیران زن که تحصیلات تکمیلی و سابقه اجرایی در استان مازندران داشته‌اند، می‌باشد. که برای جمع آوری داده هالاز مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کمی شامل مدیران زن مدارس تمامی مقاطع تحصیلی و کارشناسان زن و مدیران زن حرفه‌ای شهرستان و مناطق سازمان آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند که با روش نمونه گیری خوشه ای نمونه آماری به تعداد ۳۰۷ زن انتخاب شدند. که ابزار جمع آوری داده هادر مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته بود که ابعاد و مولفه‌های آن در مرحله کیفی پژوهش بدست آمده بود. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و روایی سازه و پایایی، بر اساس ضربی آلفای کرونباخ تایید شده است. برای ارائه مدل توانمند سازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد نرم افزارهای مورد استفاده نرمافزارهای PIs و Lisrel بودند.

### یافته‌های پژوهش

با بررسی دقیق ادبیات و پیشینه و مصاحبه‌ها با خبرگان بر اساس نظریه داده بنیاد ۱۲۵ نکته با کد مشخص گردید. پس از تحلیل مفاهیم، پنج مفهوم انتزاعی توانمندسازی فردی با دو زیر مقوله (توانمند سازی ذهنی و رفتاری)، توانمند سازی فرهنگی با دو زیر مقوله (باور مندی به مدیریت زنان و تعاملات فرهنگ ساز)، توانمند سازی مهارت‌های نوین فناوری با سه زیر مقوله (ایجاد زمینه برای نوآوری، احساس شایستگی و توسعه فرصت شغلی)، توانمند سازی آموزشی با سه زیر مقوله (آموزش قبل کار با رویکرد دانش تخصصی) و (آموزش کوتاه مدت حین کار با رویکرد مهارت عملی) و (آموزش بلند مدت با رویکرد مهارت‌های نرم) و توانمند سازی کار در محیط مردانه با مقوله‌های (توانمندی در جلسات و توانمندی در ارتباطات) و ۵۸ شاخص شناسایی گردید.



شکل ۱. الگوی مفهومی توانمند سازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن

قضایای نظری بیانگر روابط تعییم یافته بین یک مقوله و مفاهیم آن با مقوله های معین است. قضایا متنضم روابط مفهومی است. در حالی که فرضیه ها مستلزم روابط سنجش پذیراست و چون رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد روابط مفهومی تولید می کند، بکارگیری اصطلاح قضایا مرجع است (الوانی، ۱۳۹۵). قضایای مربوط به این پژوهش عبارت است از: مولفه های توانمند سازی فردی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص های ارتقای من مستمر، داشتن چشم انداز واشرتak گذاری آن با دیگران، تمایل به مشارکت به جای کنترل، احساس خود ارزشی و صلاحیت، داشتن اعتقاد بی قید و شرط به توانمندی و خود پنداره مثبت، ارزشمندی برای روابط ، دلیستگی به کار، قدردانی کردن از خود و دیگران و به رسمیت شناختن قدردانی، جسور بودن در سخنرانیها و انجام کارها و تصمیم ها، داشتن اعتقاد به نفس و نشان دادن آن با زبان بدن، اتخاذ رویکردهای مبتنی بر ارزشها می باشد.

توانمند سازی فرهنگی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص های ایجاد نظام فکری مشترک نیاز به مدیریت زنان، کسب هویت مستقل و تصمیم ساز، تدوین و ارائه سبک مدیریت موفق زنانه، ایجاد رویکرد مدیریت بر اساس شایستگی نه جنسیت با ارائه عملکرد موثر، ائتلاف با همکاران برای فعالیتهای عام منفعه، تعامل با نهادهای تاثیرگذار اتخاذ رویکرد اسلامی و سازگار به جامعه در حال گذار می باشد.

مولفه های توانمند سازی آموزشی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص های مدیریت زمان، مدیریت تعارض، مدیریت تضاد فرهنگی، مدیریت مالی و حسابرسی، کنترل و نظارت و ارزیابی، تیم سازی و کارگروهی، ارتباط گسترده با افراد مختلف در زمینه عملکردی، حل مساله، توانایی تولید گزینه های چانه زنی، روانشناسی تفاوت‌های فردی، راهکارهای تقویت خلاقیت در سازمان می باشد.

مولفه های توانمند سازی فناوریهای نوین اطلاعاتی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص های توسعه رفتار نوآورانه و خلاقانه، پیروزی در محیط رقابتی و پویای سازمانی، تسهیم دانش و بروز نمودن آن، ارتباط رسانه ای، آگاهی از تجربه موفق دیگران، تسریع عملکرد در شرایط بحران، پیش بینی بهتر از وضعیت، افزایش توان تصمیم گیری، شفاف سازی تصمیم ها، کاهش استرس شغلی، انتقال دانش و اطلاعات به زیرمجموعه، تغییر روش در انجام کار با رویکرد بهره وری، امکان استقلال بیشتر، امکان واگذاری اختیارات بیشتر، ارزیابی بهتر از عملکرد، کاهش درصد خطای سازمانی، هم افزایی منابع، انگیزه در بهبود عملکرد، افزایش فرصت های مشارکت می باشد.

مولفه های توانمند سازی کار در محیط مردانه مهارت‌های مدیریتی مدیران زن: شامل شاخص های داشتن دانش شغلی و تخصصی داشتن مدرک تحصیلی عالی و سابقه فعالیت پژوهشی دارا بودن دانش بروز و بکارگیری کلمات تخصصی

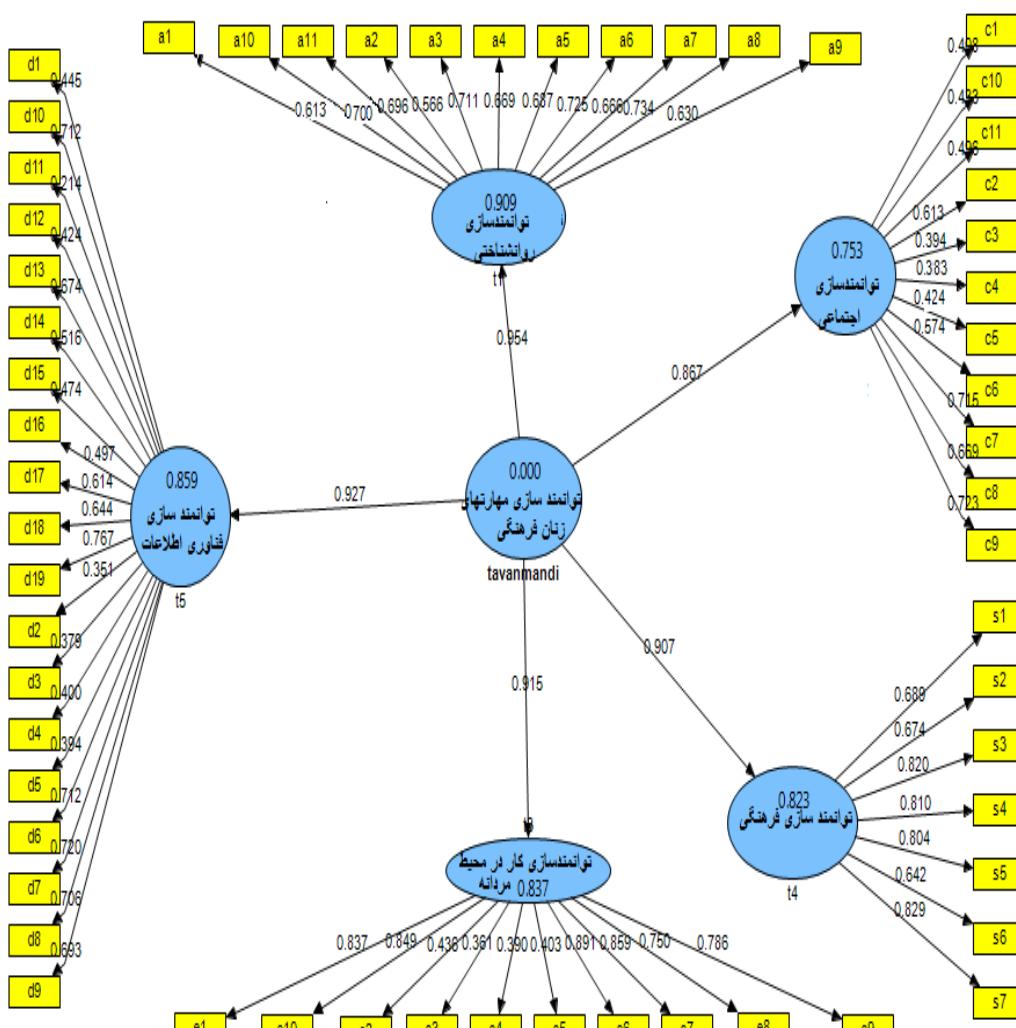
متناسب با فعالیت ها جهت بحث در جلسات تخصصی مهارت و جسارت ارائه نظرات به شیوه تاثیر گذار، تناسب بین ظاهر و شخصیت و رده شغلی، رویکرد تامل آمیز و عدم نگرانی به نقد ایده ها و نظرات آگاهی از شگردهای ارتباطی، کلامی و غیر کلامی، ایجاد ارتباط از حالت افقی به حالت عمودی و چند گانه و شبکه ای، اتخاذ رویکرد تاملی و عدم نگرانی از نقد نظرات، ارتباط با مدیران ارشد سازمانی با رویکرد جلب حمایت و بروز توانمندی می باشد.

یافته ها کمی تحقیق حاضر عبارتند از :

سوال ۱: ابعاد توانمند سازی مهارت های مدیریتی مدیران زن کدامند؟

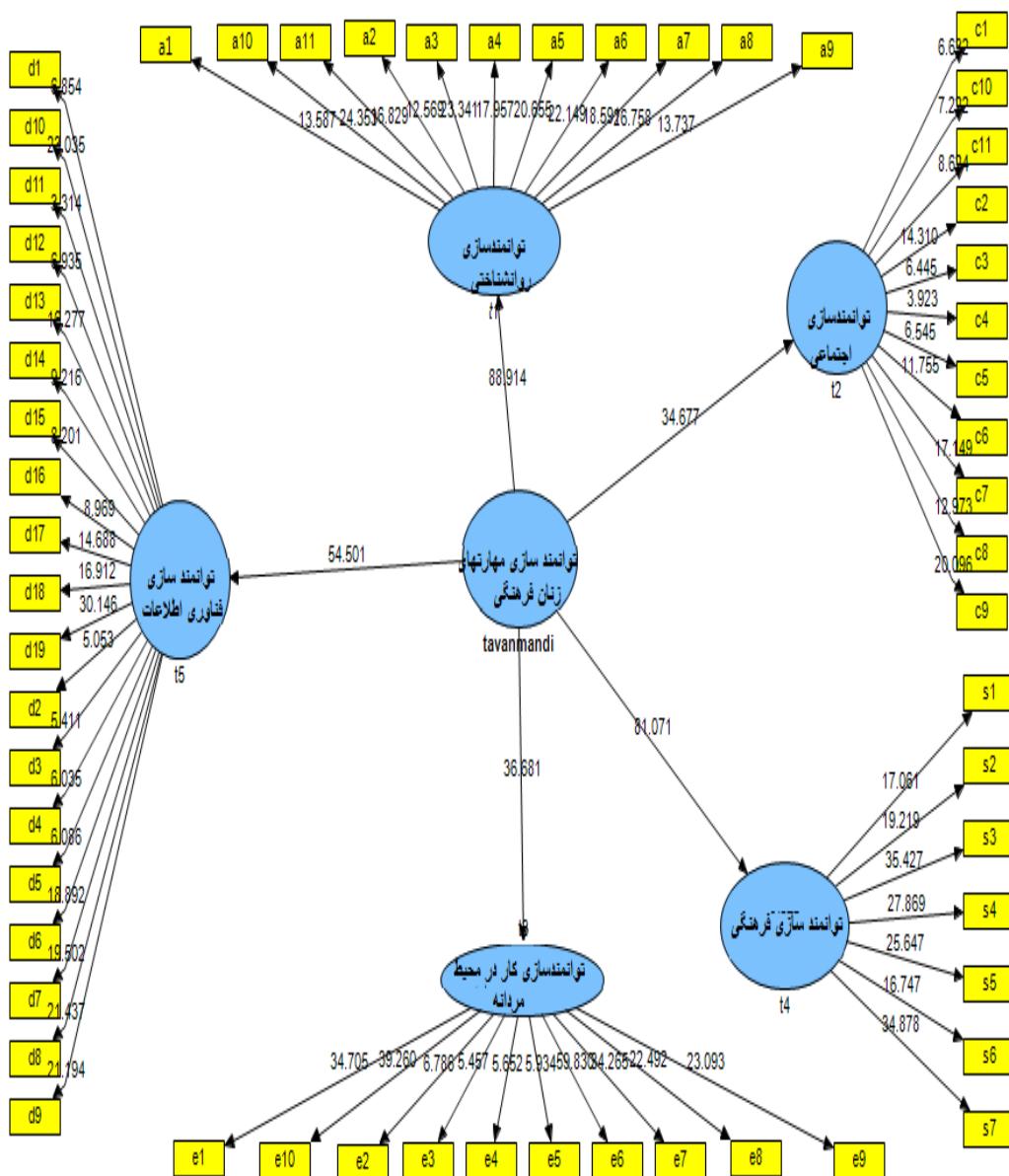
با توجه به دستور استخراج عامل ها با ارزش ویژه بالای ۱ ملاحظه شد شاخص کفایت اندازه گیری (kmo) در هر یک از مولفه های اصلی توانمند سازی بالاتر از ۰.۶ بوده و آزمون بارتلت معنی دار بوده است که دلالت بر مجاز بودن استفاده از تحلیل عاملی می باشد. در ادامه، در بررسی شکل ۲ و ۳ ضرایب مسیر و مقادیر معنی داری محاسبه شده است که تمام مسیر ها مرتبه اول و دوم معنی دار بوده است مقدار شاخص GOF برابر با ۰/۵۹۴ است چون بزرگتر از ۰/۳ است مورد پذیرش می باشد.

شکل ۲، بررسی روایی تاییدی سازه توانمند سازی مدیران زن فرهنگی در گام نخست را نشان می دهد.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل تاییدی روایی سازه پرسشنامه توانمند سازی

شکل ۳، بررسی مقادیر معنی داری مدل تاییدی روایی سازه پرسشنامه توانمند سازی را نشان می دهد.

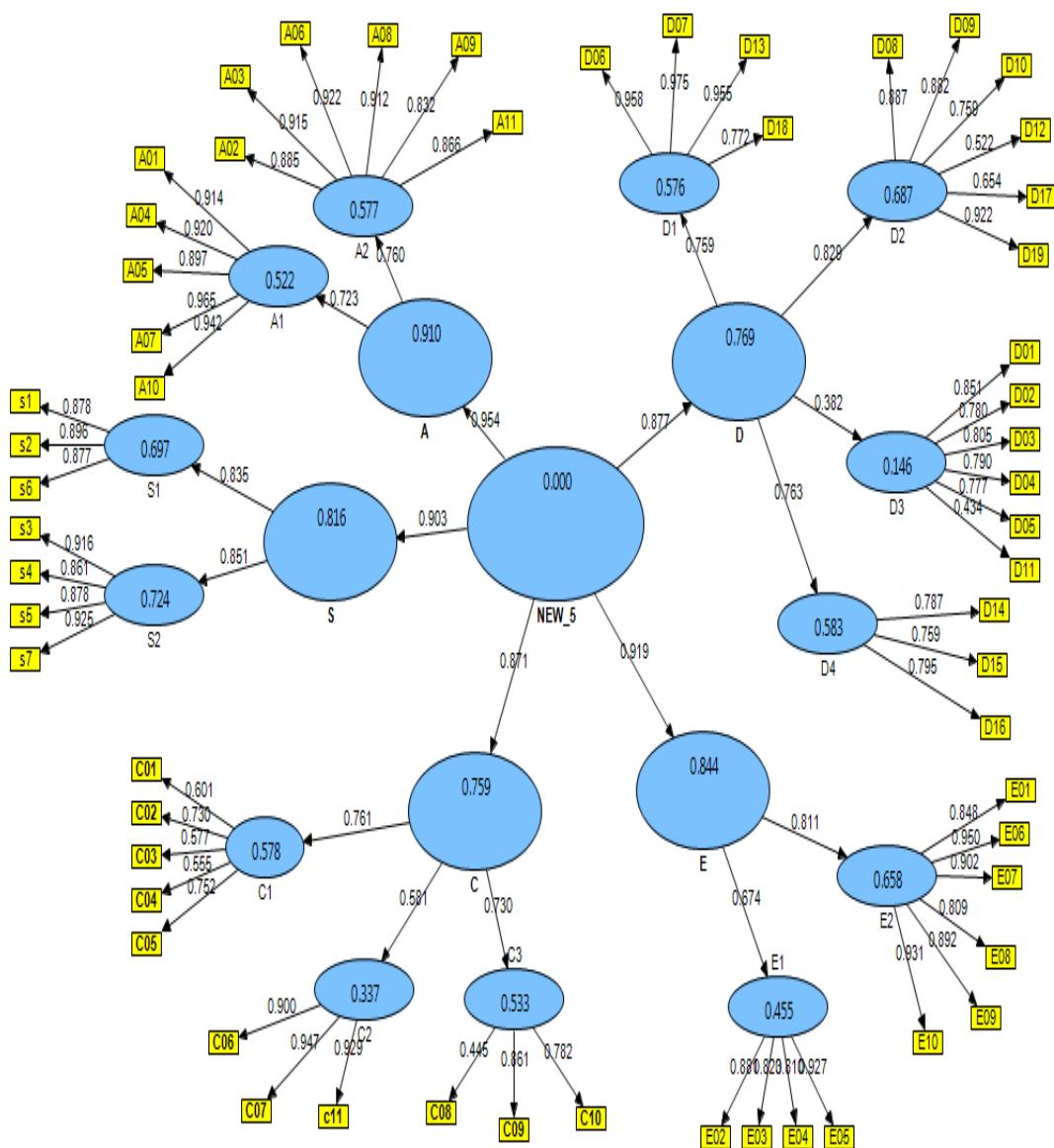


شکل ۳. مقادیر معنی داری مدل تاییدی روایی سازه پرسشنامه توانمند سازی

سوال ۲: مولفه و شاخص های توانمند سازی مهارت های مدیریتی مدیران زن کدامند؟

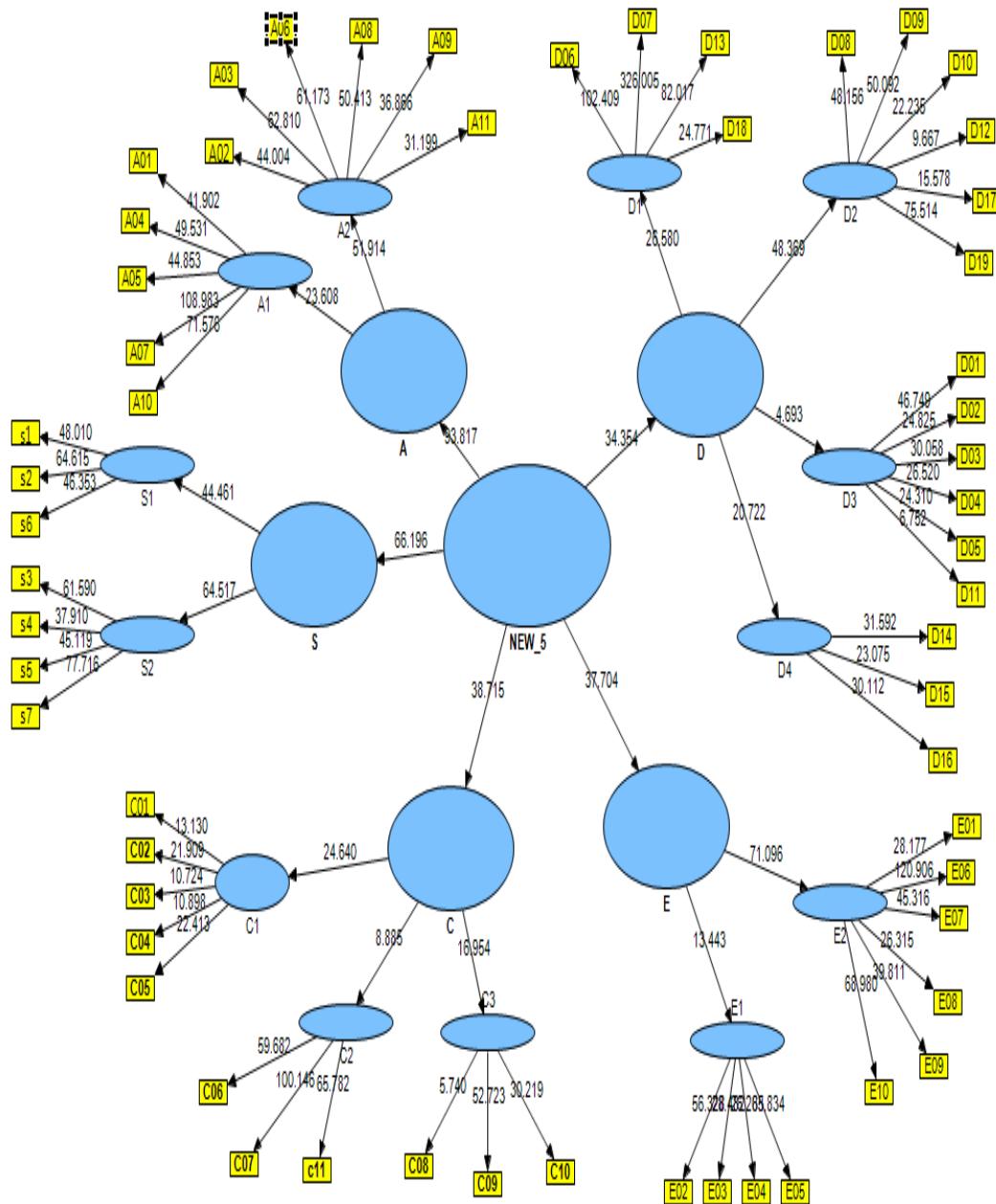
جهت پاسخ به سوال فوق ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بر روی گویه های پرسشنامه محقق ساخته توانمند سازی مدیران انجام شد و سپس به بررسی سطح شاخص تبیین واریانس بر مبنی مقادیر ویژه بالای ۱ انجام گرفته است و از تبدیل واریمکس برای محاسبه بار های عاملی در هر زیر مولفه استفاده گردید. در بررسی مدل تاییدی بر پایه مولفه های استخراج شده در شکل ۲ و ۳ ، ضرایب مسیر و ضرایب معنی داری مدل در شکل های ۴ و ۵، نشان داده شده است که معنی داری مدل توانمندی ارایه داده شده تایید می شود بطوری که شاخص GOF برابر با ۰/۶۳۸ شده است.

شکل ۴، بررسی ضرایب مسیر مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه ها را نشان می دهد.



شکل ۴. ضرایب مسیر مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه ها

شکل ۵، مقادیر معنی داری مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه ها را نشان می دهد.



شکل ۵: مقادیر معنی داری مدل تاییدی بعد از استخراج زیر مولفه ها

سوال ۳: آیا عوامل شناسایی شده بعنوان فاکتور های موثر در توانمندی محسوب می شوند؟

جهت آزمون از تست ویلکاکسون تک نمونه ای استفاده می شود با توجه به عدم نرمال بودن توزیع داده ها ، از شیوه های ناپارامتری استفاده می شود. در بررسی انجام شده چنانچه مقادیر میانه پاسخ ها بالاتر از میانه مفروضه باشد و از مون معنی دار می گردد آن مورد به عنوان یک عامل موثر در توانمندسازی مهارت مدیران شناخته می شود . نتایج نشان داد از بین ابعاد شناسایی شده هم در بخش کیفی و هم از استخراج مولفه ها در تحلیل اکتشافی تمامی ابعاد و خرده مقیاس های آن به عنوان موثر شناسایی شده اند زیرا مقادیر احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است.

سوال ۴: مدل توانمند سازی مهارت های مدیران زن آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

جهت بررسی سوال فوق از نرم افزار pls استفاده شد. شکل ۴ و ۵ مقادیر ضرایب مسیر استاندارد را برای مدل برآشی به داده ها نشان می دهد. در شکل ۵ مقادیر  $t$  را برای مدل نشان داده است که ملاحظه می شود تمامی ضرایب مدل

معنی دار می باشد و مقادیر آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  می باشد که بیانگر تایید مدل (شکل ۱) است بنابراین، مدل توانمند سازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد به صورت زیر است.



شکل ۶. الگوی توانمند سازی مهارت‌های مدیریتی مدیران زن آموزش و پرورش استان مازندران

### بحث و نتیجه‌گیری

افزایش رقابت جهانی و تغییرات محیطی ، موضوع توانمندسازی مدیران را در مرکز توجه قرار داده است؛ چرا که سازمان ها با وجود مدیران توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. نتایج این مطالعه نشان داد ابعاد مختلفی از جمله بعد فردی ، فرهنگی، آموزشی، فناوریهای نوین اطلاعاتی و کار در محیط مردانه می تواند به عنوان ابعاد اصلی توانمندسازی مدیریتی زنان در نظر گرفته شود. در بعد فردی ، همسو با نتایج این مطالعه، چونگ و همکاران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی در فرهنگ های آسیایی، در مقایسه با توانمندسازی سازمانی در کشورهای غربی، بیشتر در ارتباط با شایستگی های فردی می باشد. سازمان ها مدیران را به دلیل مهارت های سخت جذب می کند، اما آنها را به دلیل عدم کارایی و برخورداری از مهارت های نرم رها می کند. لذا از نیازهایی که باید به آنها در راستای توانمند سازی مدیران زن با آموزش پاسخ داده شود، مهارت‌های نرم مانند انعطاف پذیری و پویایی در ایجاد روابط با دیگران و روانشناسی تفاوت‌های فردی می باشد. در بعد فرهنگی نتایج این پژوهش با نتایج بردبار (۱۳۹۲) و فرشادر (۱۳۸۸) همخوانی دارد. مدیران زن باید با ارائه عملکرد مناسب، سبکی مناسب از مدیریت زنان را ارائه دهند. با توجه به عصر جهانی شدن و گذار فرهنگ ها، مدیران زن با تعامل با نهادهای تاثیرگذار و اتخاذ رویکرد اسلامی و سازگار با جامعه به ارائه هویت مستقل پردازنند.

در بعد آموزش نیاز به یادگیری مهارت‌های تخصصی بیشتر احساس می شود. نتایج تحقیقات موئد آن است که آموزش مناسب بر افزایش توانمندی و در نتیجه بهبود سلامت افراد تاثیر دارد( لسپینگر و فینگان، ۲۰۰۵). برای توانمند سازی مدیران باید با مفاهیم دانش تخصصی (مانند مدیریت زمان، تضاد فرهنگی و مدیریت تعارض و مالی ) آشنایی داشته باشند. آموزش کارهای تیمی و گروهی، و چگونگی ارتباط با تعداد بیشتری از افراد سازمان در موضوع عملکردی از مواردی است که مدیران زن باید آموزش ببینند. در بعد فناوریهای نوین اطلاعاتی نتایج نشان داد مدیران زن با کسب مهارت‌های مرتبط با فناوریهای نوین با دانش موجود در سازمان تسهیم شده و این امر موجب کسب تجربیات جدید و کاهش خطای سازمانی

شده و توان تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد. در این راستا نتایج مطالعه کازرونی شامیری و مرادی (۱۳۹۸) نشان داد حکمیت فن آوری اطلاعات با شایسته سالاری مدیران رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین ویلسکا (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان استفاده از فن آوری ارتباطات و اطلاعات به عنوان مولفه‌ای برای موفقیت نوآوری در کشور اسپانیا به این نتیجه رسیدند که رابطه مشبّتی بین استفاده از فن آوری ارتباطات و اطلاعات و بهبود فرآیندهای مرتبط با نوآوری در سازمان برقرار است. نتایج مطالعه تقوایی یزدی (۱۳۹۴) حاکی از آنست که بین فن آوری اطلاعات با توانمندسازی روان شناختی، احساس معنی دار بودن، احساس موثر بودن، احساس سامان دهی و احساس اعتماد مدیران آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد. هنگامی که سازمان‌ها قصد توانمندسازی مدیران یا کارکنان را دارند، سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند، به عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح گردند و امکان دسترسی بیشتر به اطلاعات را برای تمامی سطوح فراهم آورند. مدیران از منابع مهم سازمان‌ها می‌باشند که بیشتر کارهای خود را با اطلاعاتی که توسط فن آوری به دست می‌آید، انجام می‌دهند (تقوایی یزدی، ۱۳۹۴).

در بعد توانمندسازی کار در محیط مردانه، افراد و سازمان‌ها بایستی بر اعتماد و پذیرش و تایید کارکنان به تصمیمات و توانمندی‌های مدیران فارغ از نگاه‌های جنسیتی و کسب مهارت‌های ارتباطی، حفظ ارزش‌ها و انتقاد پذیری در محیط کار مردانه تمرکز کنند. لسپینگر و فینگان (۲۰۰۵) نیز، در تحقیقی با عنوان توانمندسازی در ایجاد حس احترام و اعتماد در مکان کاری به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی و رفتار عادلانه رابطه وجود دارد و توانمندسازی باید از طریق رفتارهای عادلانه و منصفانه در کارها انجام پذیرد. آنچه این پژوهش را دیگر پژوهش‌ها متمایز نموده این است که هم خبرگان کیفی و هم جامعه کمی مدیران زن بودند. لذا با توجه به این موضوع محققان در آینده می‌توانند این تحقیق را در جامعه متفاوت تر و با رویکرد تحلیل مدیران مرد به توانمند سازی مدیران زن انجام دهند.

## منابع

- اسکندری، مجتبی؛ شفیعی، شهرام. (۱۳۹۸). رابطه بین عوامل درون سازمانی (فرهنگ، تکنولوژی، ساختار) با توانمندسازی روان‌شناختی مدرس‌ان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های زنجان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی* در وزش. ۶(۲۱): ۷۵-۹۳.
- اعظمی، موسی؛ عطائی، پوریا. (۱۳۹۵). ارزیابی تاثیر مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر مشارکت اجتماعی زنان در سازمان‌های اجتماعی محور: کاربرد معادلات ساختاری. *زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)*. ۷(۱): ۱۳۳-۱۶۱.
- بردباز، غلامرضا. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره (مطالعه مورد: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد). *فصلنامه مدیریت سلامت*. ۱۶(۵۱): ۷۰-۸۳.
- نقویانی یزدی، مریم. (۱۳۹۴). رابطه فن آوری اطلاعات و توانمندسازی روان‌شناختی مدیران آموزش و پژوهش منطقه‌یک ساری. *فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*. ۵(۴): ۹۷-۱۱۵.
- جلالی، رامین؛ الوانی، سید مهدی؛ حسن پور، اکبر؛ محب زادگان، یوسف. (۱۳۹۶). *شناسایی و مدل سازی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران دریابی*. *فصلنامه علمی پژوهشی آموز علوم دریابی*. ۱۴(۵۴): ۴۷-۶۰.
- حمدی، فریده؛ سعادتی، ربابه. (۱۳۹۴). تاثیر کارکردهای رهبری بر توانمندسازی معلم‌ان، نوآوری‌های آموزشی، ۱۴(۵۴): ۴۰-۴۷.
- درتاج، اکرم؛ عباسپور، عباس؛ دلار، علی؛ عبداللهی، حسین. (۱۳۹۸). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران هنرستان فنی و حرفه‌ای استان کرمان*. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*. ۱۳(۴۶): ۷-۲۲.
- درینی، ولی محمد؛ تابان، محمد؛ شرفی، حیدر؛ جعفری، سکینه. (۱۳۹۵). روابط ساختاری نقش گروه‌های آموزشی با کیفیت عملکرد معلم‌ان: نقش میانجی توانمندسازی، *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*. ۱۰(۳۲): ۴-۱۰.
- دمیرچی، مرضیه؛ حسینی، سید رسول؛ اولادیان، معصومه. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه بر اساس یادگیری سازمانی، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۶(۲۰): ۱-۲۵.
- طاهر پور کلاتری، حبیب الله؛ زاهدی، سید محمد؛ دیناروند، حسین. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر شایستگی مدیران شهرستان دورود بر عملکرد آنان، *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*. ۱۱(۱۱): ۱۱۵-۱۳۶.
- فرشاد فر، زهرا. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت‌های تعاونی صنعتی و کشاورزی استان کرمانشاه، *فصلنامه کارزونی شامیری، هادی؛ مرادی، سعید*. (۱۳۹۸). نقش آموزش‌های مجازی و حاکمیت فن آوری اطلاعات در شایسته سalarی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی خوزستان، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۱۳(۴۴): ۱۵۵-۱۶۹.
- Cheung C, Baun T, Wong A. (2012). Relocating empowerment as a management concept for Asia. *International Journal of Business Research*, 65: 36-41.
- Chun-Fang C, SooCheong (Shawn) J. (2008). The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The Case of Taiwan's Hotel Companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1): 40-61.
- Devrim Yilmaz O. (2015). Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on Job Performance: Results from Front-Line Employees, *TURIZAM*, 19(1): 34-46.
- Fatahi-Bayat GH, Goudarzi A, Goudarzi M. (2016). Study on Variables Influencing the Employee Empowerment Case Study: Industries of Markazi Province. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5): 102-110.
- Lana Xue Mei Lana, Chong Wei Ying (2015) The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172 ( 2015 ) : 184 – 191.
- Laschinger k S, Fingan J. (2005). Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace. *Nose cone*. 23(1): 1-13.
- Littrell Romie F. (2007). Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager. *International journal of intercultural relations*, 1(31): 87-110.
- Moje J, Melinda Henkin B, Alan Egley J R. (2006). Teacher-principal relationships. Exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*, 43(3): 260.

- Robbins T L, Crino M D, Fredendal L D. (2002). An Integrative Model of the Empowerment Process. *Human Resource Management Review*. 1(2).
- Vilska J. (2007). The use of ICT as a component for the success of innovation in Spain, Catalonia. *Trans-generational Approaches to Culture Barcelona Conference*, Spain.

## 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<sup>1</sup>

Qolsom barzegar<sup>2</sup>

Saeed saffarian hamedani<sup>3\*</sup>

reza yousefi saeed abadi<sup>4</sup>

### Abstract

**Purpose:** The aim of this study was to identify the dimensions and components of empowerment of managerial skills of female school principals in the data theory paradigm of the foundation..

**Methodology:** The present study was a qualitatively and quantitatively mixed method, applied in terms of purpose and descriptive in nature and method. The qualitative statistical population according to the saturation limit consisted of 12 female managers who had postgraduate education and executive experience in Mazandaran province. Semi-structured interviews were used to collect data. The statistical population included a small number of female school principals of all levels of education and female experts and female professional principals of the city and regions of the Education Organization of Mazandaran Province. 307 women were selected by cluster sampling method. The data collection tool was developed in a quantitative stage of the questionnaire whose dimensions and components were obtained in the qualitative stage of the research. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed based on Cronbach's alpha coefficient using face validity and construct validity. Data analysis was performed using structural equation model test and software used by Lisrel and Pls software.

**Result:** : The results showed that to empower 5 dimensions and 13 components with the titles: individual empowerment with two subcategories (mental and behavioral empowerment), cultural empowerment with two subcategories (belief in women's management and culture-building interactions) Empowerment of new technology skills with three sub-categories (creating the ground for innovation, sense of competence and job development), empowerment of education with three sub-categories (pre-work training with specialized knowledge approach) and (short-term in-service training with skill approach Practical) and (long-term training with soft skills approach) and empowerment of work in a male environment with the categories (ability in meetings and ability in communication) and 58 indicators were identified.

**Conclusion:** The results showed that applying the dimensions and components of empowerment of managerial skills of female principals in schools can improve school productivity in order to fulfill the assigned missions and tasks.

**Keywords:** Empowerment, Data Foundation Theory, Female Managers, anagement kills

<sup>1</sup> This article is taken from a doctoral dissertation under the same title

<sup>2</sup> PHD student Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Gorgan, Iran.

<sup>3</sup> Assistant Professor Assistant Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran. saeid.saffarian@iausari.ac.ir

<sup>4</sup> Assistant Professor Assistant Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.