



Women's Management Empowerment Strategies: Studying the Role of University Counseling and Psychological Services

Akhtar Hussain Mustafa¹, Nematollah Azizi², Naser Shirbagi^{3*}

¹PhD Student of Higher Education, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

²Professor of Higher Education, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

³Professor of Education Administration, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type:

Original Research

Received: 06.06.2023

Revised: 07.16.2023

Accepted: 10.11.2023

Keyword:

Empowerment
Women
Counseling and Psychological
Services
Women's Management and
Leadership

*Corresponding Author:

Naser Shirbagi

Email: nshirbagi@uok.ac.ir

This article aims to present a theory of foundation data regarding the role of counseling and psychological services in empowering women in universities in a systematic way. Therefore, the data was collected from a semi-structured interview with 22 people selected in a purposeful and criterion manner from among the members of the university community during six months at Kurdistan University in Sanandaj city. The data were analyzed using a new method and continuous comparative analysis through three-step theoretical coding. In this research, it was first revealed that empowerment is a process, not a product, and if all the people involved in the empowerment process at the university do not have a correct understanding of the requirements and methods of women's empowerment, counseling, and psychological service programs cannot be effective and ultimately, it is probably the women themselves who determine the success of these efforts. As much as empowerment is important in the university, it is also important to create a positive organizational atmosphere and a supportive culture of empowerment in which empowerment originates spontaneously from female students, employees, and managers. Second, the establishment of empowerment strengthens the turn towards the independence of universities and the perception of higher education centers as unique entities with a specific culture. Thirdly, the importance of context and situation in the implementation of empowerment and the necessity of avoiding patterns unrelated to cultural contexts were emphasized, and finally, university administrators should be personally committed to empowering women.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The past three decades have witnessed a continuous increase in awareness of the need to empower women through measures to increase social, economic, and political equality and wider access to basic human rights, improvements in nutrition, basic health, education, and social, cultural economic, and political roles in management and leadership positions in society as a whole. Even with increasing international awareness of gender issues, it is a worrying fact that no country has yet been able to close the widening gender gap. Empowering university students and staff is necessary and important for their academic and professional progress. The present research attempted to present a theory of foundation data with an interpretive approach regarding the role of counseling and psychological services in empowering women in universities in a systematic way. The said research is focused on the following main question: what are the background, main phenomenon, causal and intervening factors, and consequences of women's empowerment using counseling and psychological services in the university?

Methodology

Since the purpose of this research was to obtain detailed and rich information from the participants' experiences of women's management empowerment strategies in higher education institutions, an interpretative and qualitative approach was considered the most appropriate approach. Therefore, the foundational data theory method was used to collect data. The research field was University of Kurdistan in Sanandaj city and the potential participants of this research included members of the university community. In the database theory, people who participate in the process or action investigated by the researcher were considered as the sample. The more dispersed the people under study are, the more useful information could be obtained from the context of the process under investigation, providing richer categories. Therefore, some members of the university community (managers, professors, female employees, and female students except one male) were invited to participate in the research in a targeted manner. They were special contributors who had rich action and experience related to empowerment in the university. For example, they were entrepreneurs, had experience in supervising a group of people, had been assigned authority by the university or society, and had been able to play a leadership role in their field of work. There is no general agreement on sample size in qualitative studies. In total, 23 people agreed to be interviewed in accordance with theoretical saturation. The purpose of this research was to obtain rich data during the interaction with the participants. Therefore, a semi-structured and in-depth interview protocol was used. The duration of each interview varied from 65 to 120 minutes. Before the interview was conducted, the purpose of the interview and the topic of the research were re-presented to all the interviewees. After this introduction, the interviewees were asked permission to record their interviews. Each interview started with relatively neutral questions and then moved on to more important questions that made the interviewees better able to answer the

questions. In addition, in all the interviews, the order of the questions and the way of expressing them were the same, which did not impact the responses of the interviewees.

Results and discussion

The main findings of the research are explained below based on the research questions and according to the results summarized in Table 3. In Table 3, there is an example of the coding method of the second round according to the type of data and the final role of the counted codes in the final pattern. In total, the number of (300) primary codes, (35) central codes and (7) selective codes were collected from the research data, which were placed in categories such as clinical, strategic, and consequential. In the analysis of speech texts, researchers emphasized the statistics of inductive codes. The participants generally believed that the counseling and psychological services of the university, both directly in counseling centers and during formal and informal educational courses, have improved their scientific abilities, awareness and physical and physical abilities, and finally their mental and psychological abilities.

Conclusion

The present research findings demonstrated that empowerment is a process, not a product, and until all the people involved in the empowerment process at the university do not have a correct understanding of the requirements and methods of women's empowerment, counseling, and psychological service programs cannot be effective and ultimately, it is women who determine the success of these efforts. As much as empowerment is important in the university, it is also important to create a positive organizational atmosphere and a supportive culture of empowerment in which empowerment originates spontaneously from female students, employees, and managers. Second, the establishment of empowerment strengthens the independence of universities and the perception of higher education centers as unique entities with a specific culture. Thirdly, the importance of context and situation in the implementation of empowerment and the necessity of avoiding patterns unrelated to cultural contexts were emphasized. Finally, university administrators should be personally committed to empowering women initially.



راهبردهای توانمندسازی مدیریت بانوان: مطالعه نقش خدمات مشاوره و روان‌شناختی دانشگاهی

اختر حسین مصطفی^۱، نعمت‌اله عزیزی^۲، ناصر شیربگی^{۳*}

- ۱- دانشجوی دکتری آموزش عالی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
- ۲- استاد آموزش عالی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
- ۳- استاد مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

این پژوهش درصدد است تا یک نظریه داده بنیاد را در خصوص چگونگی نقش خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی در توانمندسازی زنان ارائه نماید. از این رو، داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق از بین دانشجویان و استادان دانشگاه کردستان گردآوری شد. داده‌ها از طریق کدگذاری نظری مورد تحلیل قرار گرفتند و تعداد ۳۵ کد محوری و ۷ کد گزینشی تحت عناوین توانمندی‌های (روانی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، گروهی، جسمی و آکادمیک) احصا گردید. در این پژوهش، آشکار شد که توانمندسازی یک فرآیند است، نه یک فرآورده و تا زمانی که تمام افراد درگیر در این فرایند درک صحیحی از الزامات توانمندی زنان نداشته باشند، برنامه‌های مشاوره‌ای و روان‌شناختی نمی‌تواند اثربخش باشند. هم‌چنین، ایجاد جو سازمانی مثبت و فرهنگ حمایتی توانمندسازی که در آن توانمندی به‌طور خودجوش از خود دانشجویان و مدیران زن نشأت می‌گیرد نیز اهمیت دارد. دوم، اجرای برنامه‌های توانمندسازی تصویر سازمانی دانشگاه‌ها را به‌عنوان مراکز آموزشی منحصر به فرد و با فرهنگ خاص تقویت می‌کند. سوم، بر اهمیت زمینه و موقعیت اجتماعی در اجرای توانمندسازی و هم‌چنین پیروی از الگوهای وابسته به بسترهای فرهنگی بومی تأکید شد. مدیران دانشگاه باید شخصاً متعهد به توانمندسازی بانوان باشند. دانشگاه‌ها با ارائه برنامه‌های آماده‌سازی رهبری، فرصت‌های شبکه‌سازی، آموزش مهارت‌ها و دسترسی به منابع متنوع، می‌توانند به دانشجویان دختر کمک کنند تا مهارت‌ها و اعتماد به نفس مورد نیاز برای موفقیت در حرفه‌های مدیریتی آتی خود را توسعه دهند.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۱۶

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۴/۲۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۱۹

کلید واژگان:

توانمندسازی
زنان
خدمات مشاوره و روان‌شناختی
مدیریت و رهبری زنان

*نویسنده مسئول: ناصر شیربگی

پست الکترونیکی:

nshirbagi@uok.ac.ir



مقدمه

سه دهه گذشته جهان شاهد افزایش مداوم آگاهی در مورد نیاز به توانمندسازی زنان از طریق اقداماتی برای افزایش برابری اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و دسترسی گسترده‌تر به حقوق اساسی بشر، بهبود در تغذیه، بهداشت اولیه، آموزش و اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و نقش‌های سیاسی در پست‌های مدیریتی و رهبری در جامعه به عنوان یک کل بوده است. علیرغم افزایش آگاهی بین‌المللی در مورد مسائل جنسیتی، این واقعیت نگران‌کننده است که هیچ کشوری هنوز نتوانسته شکاف جنسیتی فزاینده را از بین ببرد. در این میان، توانمندسازی دانشجویان و کارکنان دانشگاهی برای پیشرفت تحصیلی و حرفه‌ای آنان امری ضروری و مهم است.

توانمندسازی روان‌شناختی به احساس شایستگی، خودکارآمدی و کنترلی اطلاق می‌شود که افراد در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود تجربه می‌کنند. این فرایند در مورد زنان به توسعه خودآگاهی، اعتماد به نفس برای ابراز وجود و به رسمیت شناختن ارزش و توانایی‌های خود اشاره دارد. هم چنین این به بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری و رهبری و توانایی داشتن یک زندگی رضایت‌بخش با روابط معنادار منجر می‌شود (کوک و گلس، ۲۰۱۴)^۱. عوامل بسیاری از جمله تحصیل، اشتغال و دسترسی به منابع بر توانمندسازی روانی زنان تأثیر می‌گذارند. زنانی که به آموزش، فرصت‌های شغلی و منابع دسترسی دارند، بیشتر احساس کنترل بر زندگی خود دارند و کمتر احساس درماندگی و وابستگی را تجربه می‌کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند در مورد سلامتی، خانواده و امور مالی خود تصمیم بگیرند که تأثیر مثبتی بر رفاه کلی آن‌ها دارد. علاوه بر این، حمایت خانواده و جامعه نیز نقش مهمی در توانمندسازی روانی زنان دارد. هنگامی که زنان مورد احترام، ارزش‌گذاری و حمایت خانواده و اجتماع خود قرار می‌گیرند، احتمال بیشتری دارد که احساس ارزشمندی و عزت نفس در آن‌ها ایجاد شود و احتمال بیشتری وجود دارد که به اهداف خود دست یابند (کویرو و همکاران، ۲۰۱۷)^۲.

توانمندسازی روان‌شناختی و مشاوره‌ای برای زنان شامل فراهم کردن ابزارها و حمایت‌های لازم برای ارتقای سلامت روانی و ثبات عاطفی است. خدمات مشاوره می‌تواند فضای امن و حمایتی را برای زنان فراهم کند تا افکار و احساسات خود را کشف کنند، مشکلات را حل کنند و مهارت‌هایی را برای مقابله با چالش‌های زندگی توسعه دهند. یکی از رویکردهای توانمندسازی روان‌شناختی برای زنان از طریق درمان شناختی-رفتاری^۳ است. این روش نوعی روان‌درمانی است که بر تغییر الگوهای افکار منفی و توسعه مهارت‌های مقابله‌ای عملی و مثبت تمرکز دارد. این رویکرد می‌تواند به زنان کمک کند تا حس خود-آگاهی و خود-کارآمدی ایجاد کنند که می‌تواند توانایی آن‌ها را برای مدیریت استرس و موقعیت‌های دشوار بهبود بخشد (شوتز، ۲۰۱۹)^۴.

رویکرد دیگر به توانمندسازی روان‌شناختی از طریق درمان فمینیستی است. این رویکرد بر این باور است که عوامل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در سلامت روان زنان نقش دارند. اهمیت بررسی تأثیر نقش‌های جنسیتی، تبعیض جنسیتی و تبعیض بر سلامت روانی زنان را تشخیص می‌دهد. این رویکرد می‌تواند به زنان کمک کند تا عوامل خارجی را که ممکن است بر سلامت روان آن‌ها تأثیر بگذارد، بشناسند، احساس توانمندی خود را ایجاد کنند و توانایی خود را برای مقابله با این چالش‌ها بهبود بخشند. مشاوره همچنین می‌تواند فضایی را برای زنان فراهم کند تا مسائل مربوط به تروما و سوءاستفاده را بررسی کنند، به‌ویژه برای کسانی که خشونت مبتنی بر جنسیت را تجربه کرده‌اند. مشاوره می‌تواند به زنان کمک کند تا از تأثیرات عاطفی و روانی سوءاستفاده، برنامه‌های ایمنی تهیه کنند و برای بازسازی زندگی خود تلاش کنند (داس سانتوس و جلالزایی، ۲۰۲۱)^۵.

¹ Cook & Glass

² Coiro

³ CBT

⁴ Schutz

⁵ Dos Santos & Jalalazai

نهایتاً توانمندسازی روان‌شناختی و مشاوره‌ای برای زنان، یکی از جنبه‌های اساسی ارتقای سلامت عاطفی و روانی آنان است. این رویکردها می‌تواند به زنان کمک کند تا خود-آگاهی و خود-کارآمدی را توسعه و استرس را کاهش دهند و موقعیت‌های چالش‌برانگیز را مدیریت کنند. با سرمایه‌گذاری در این خدمات، می‌توانیم جامعه‌ای عادلانه‌تر ایجاد کنیم که در آن زنان به منابع و پشتیبانی مورد نیاز برای پیشرفت دسترسی داشته باشند (حقیقت، ۲۰۱۳).^۱

مشاوره روان‌شناختی رهبری جنسیتی و توانمندسازی مدیریت، شکلی تخصصی از مشاوره است که بر چالش‌های منحصربه‌فرد زنان در پست‌های رهبری و مدیریت تمرکز دارد. هدف این نوع مشاوره کمک به زنان برای غلبه بر موانعی است که ممکن است در محل کار با آن مواجه شوند، قاطعیت و اعتماد به نفس را توسعه دهند، و تعصب و تبعیض در محل کار را شناسایی و به آن‌ها رسیدگی کند. مشاوره می‌تواند به زنان در پست‌های رهبری کمک کند تا مهارت‌های لازم را برای هدایت پویایی‌های پیچیده محل کار و بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری، ارتباط و حل تعارض خود توسعه دهند. همچنین می‌تواند به زنان کمک کند تا راهبردهای عملی برای مدیریت استرس و تعادل بین کار و زندگی ایجاد کنند و یاد بگیرند که چگونه زمان خود را به‌طور مؤثر مدیریت کنند و وظایف را اولویت‌بندی کنند (نارایان-پارکر، ۲۰۰۶).^۲

مشاوره رهبری و مدیریت همچنین می‌تواند سوگیری جنسیتی و تبعیض در محل کار را برطرف کند. این می‌تواند شامل کمک به زنان در شناخت و به چالش کشیدن شیوه‌های تبعیض‌آمیز محل کار، ایجاد اتحادها و شبکه‌های قوی، و توسعه فنونی برای حمایت از خود و دیگران باشد. علاوه بر این، مشاوره می‌تواند به زنان کمک کند بر تعصبات جنسی درونی که ممکن است بر زندگی شخصی و حرفه‌ای آن‌ها تأثیر بگذارد، غلبه کنند. این می‌تواند شامل ایجاد حس ارزشمندی و اعتماد به نفس، به چالش کشیدن صحبت‌های منفی با خود و ایجاد انعطاف‌پذیری برای غلبه بر چالش‌ها و شکست‌ها باشد. به‌طور کلی، رهبری جنسیتی و مشاوره روان‌شناختی توانمندسازی مدیریت، ابزار قدرتمندی برای زنان در پست‌های رهبری است. این می‌تواند به زنان کمک کند تا مهارت‌ها، اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری لازم برای موفقیت در محل کار، غلبه بر موانع و دستیابی به اهداف خود را توسعه دهند. با حمایت از زنان در پست‌های رهبری از این طریق، می‌توان فرهنگ محیط کار عادلانه‌تر و فراگیرتری ایجاد شود که به نفع همه باشد (لمرس و گاست، ۲۰۱۷).^۳

اعتقاد به برابری اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جنبشی که حول این باور سازماندهی شد. تئوری جنسیت برآمده از جنبش عمومی برای توانمندسازی زنان در سراسر جهان است. فمینیسم را می‌توان به رسمیت شناختن و نقد برتری مرد همراه با تلاش برای تغییر آن تعریف کرد. با این حال، اهداف زنان نشان دادن اهمیت زنان و آشکار ساختن این موضوع است که در طول تاریخ زنان کمتر از مردان بوده‌اند. از افزایش بهره‌وری گرفته تا بهبود همکاری، تا انگیزه فداکاری سازمانی و کاهش فرسودگی کارکنان، مزایای داشتن رهبران زن در مؤسسات و محیط‌های کاری باورنکردنی است. زنان از رویکردی فراگیر استقبال می‌کنند که به آن‌ها کمک می‌کند سیاست‌هایی را توسعه دهند که به همه ارائه می‌شود. این ویژگی‌های رهبری نه تنها در مدیریت آموزش عالی آشکار می‌شود، بلکه نحوه درک این مؤسسات از راهنمایی و مشاوره روان‌شناختی را نشان می‌دهد و بنابراین، رفتار دانشجویان و کارکنان این مؤسسات آموزشی را تعیین می‌کند. جهان رشد کرده است و زنان برای حقوق خود مبارزه کرده‌اند و در حال حاضر بر خلاف قرون قبل در پست‌های مدیریتی و رهبری هستند. حضور زنان در تیم‌های مدیریتی معمولاً با تعهد اجتماعی سالم و سبک رهبری مشارکتی تقویت شده مرتبط است. ارزیابی تأثیر زنان در تجارت نشان می‌دهد که تأثیر آن‌ها به بهبود انگیزه و بهره‌وری منجر می‌شود. صاحب‌نظران استدلال می‌کنند که یکی از مزایای مرتبط با رهبری و مدیریت زنان، ارتقای تعادل کار و خانواده است که جزء ضروری از رشد یک کشور و همچنین بهبود کیفیت زندگی خانواده‌هاست (کوک و گلس، ۲۰۱۴).^۳

¹ Haghghat

² Narayan-Parker

³ Lammers & Gast

فراگیران دانشگاهی باید با محیطی سازگار شوند که با تغییرات سریع، ابهام، و عدم قطعیت و سیستم‌های پشتیبانی رو به کاهش مشخص می‌شود. دانش‌جویان باید مجموعه‌ای از مشکلات خصوصی و روانی ناشی از چنین محیط‌هایی را مدیریت کنند. این مشکلات از تغییر و رشد طبیعی، تحصیلی و یادگیری و دلهره در مورد شغل تا بیماری روانی در سطح بالینی متغیر است (کوپرو و همکاران، ۲۰۱۷). آنان بیان می‌کنند که یک توافق کلی در آموزش عالی وجود دارد که نقش جامع مشاوره فردی و روان‌شناختی کمک به رشد، سازگاری و یادگیری دانش‌جویان است و در عین حال مانع از تمایلات خطرناک و خود-تخریب‌کنندگی می‌شود و به فرد اجازه می‌دهد تا موفق شود. در جامعه دانشگاهی سازوکارهایی که نظام آموزش عالی برای دستیابی به این هدف استفاده می‌کنند، بسته به فلسفه، مأموریت، در دسترس بودن منابع مورد نیاز و نوع رهبری مؤسسات، از مؤسسه‌ای به مؤسسه دیگر متفاوت است. رهبری زنان محیطی را ایجاد می‌کند که به راهنمایی و مشاوره روان‌شناختی در مؤسسات اجازه می‌دهد تا حمایت عظیمی را به دست آورند و در نتیجه مؤثر واقع شوند.

زنان در رهبری آموزش عالی نه تنها برای دانشجویان بلکه برای کارکنان مؤسسات آموزشی مزایای مختلفی را ارائه می‌دهند. زنان دارای مزیت رقابتی برای مهارت‌های نرم هستند و به افراد الهام می‌دهند که بیشتر رؤیای خود را دنبال کنند، بیشتر مطالعه کنند، بهتر کار کنند و به افراد بهتری در زندگی تبدیل شوند. این مهارت‌های نرم، آن‌ها را نسبت به اطرافیان خود دلسوز می‌سازد، بنابراین، آن‌ها را تشویق می‌کند تا محیطی ایجاد کنند که به کارکنان و دانش‌جویان کمک می‌کند تا به اهداف تحصیلی خود دست یابند (لمرس و گاست، ۲۰۱۷). یکی از راه‌های اصلی ایجاد چنین محیطی، ترویج راهنمایی و مشاوره روان‌شناسی در این مؤسسات آموزشی است. نیاز به راهنمایی و مشاوره روان‌شناختی در مؤسسات آموزش عالی بین ذی‌نفعان مختلف در این مؤسسات قطع می‌شود. صاحب‌نظران استدلال می‌کنند که حتی با وجود بخش‌های راهنمایی و مشاوره در این مؤسسات، کارکنان به ندرت از این خدمات استفاده می‌کنند. آنان بیان می‌کنند که یک محیط مشاوره مؤثر برای کارکنان باید برای کارکنان و مشاوران آسان باشد، باید مکانی امن برای بحث در مورد مشکلات باشد، به پرسنل کمک کند تا مشکلات خود را بهتر تشخیص دهند، مهارت‌های مقابله را ایجاد و توسعه دهند. به آن‌ها کمک کنید تا راه‌حل‌های واقعی برای مشکلات خود پیدا کنند و یاد بگیرند که مسائل را مثبت‌تر ببینند. ارائه چنین محیطی سطح استرس کارکنان را کاهش می‌دهد و در نتیجه غیبت را کاهش و سطح رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد (مورتن و همکاران، ۲۰۱۴).^۱

فرایندهای راهنمایی و مشاوره برای دانش‌جویان در مؤسسات آموزش عالی برای تسهیل پیشرفت تحصیلی، بهبود رفتار، حضور در کلاس و همچنین رشد اجتماعی و مستقل طراحی شده است. این برنامه‌ها دانش‌جویان را در مورد چگونگی رسیدگی به مسائل روان‌شناختی که ممکن است باعث ناراحتی تحصیلی آن‌ها شود، راهنمایی می‌کند. درمان‌گر به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌های حل مسئله را تشویق کنند که به آن‌ها در مسائل مختلف نه تنها در زندگی خود بلکه به طور کلی کمک می‌کند. راهنمایی و مشاوره به دانشجویان کمک می‌کند تا یاد بگیرند که با موقعیت‌های مختلفی که در تحصیل با آن‌ها مواجه می‌شوند کنار بیایند. زندگی برای مثال چگونه با همسالان خود ارتباط برقرار کنند. همچنین شخصیت دانش‌جویان را شکل می‌دهد و نظم و انضباط کافی را ایجاد می‌کند و در نتیجه آن‌ها را به اهداف بالقوه بالاتر خود می‌رساند (شوتر، ۲۰۱۹).

یک سیاست آموزشی اجباری برای همه کشورهای وجود دارد اما با وجود اینکه هر کشوری ممکن است چنین سیاستی داشته باشد. یونسکو تأکید می‌کند که تعداد زنان بی‌سواد دو برابر مردان است که نگران‌کننده است. این بدان معناست که زنان بیشتر از پسران فاقد تحصیلات پایه هستند که باعث می‌شود تعداد افرادی که تحصیلات عالی دریافت می‌کنند حتی کمتر شود. آموزش و پرورش یک عامل ضروری در کشورهای در حال توسعه است، زیرا دانش‌افراد را توانمند می‌کند،

¹ Morton

آن‌ها را به مهارت‌هایی در مبارزه با فقر مجهز می‌کند. با این حال، هدف ارائه آموزش با کیفیت بدون پتانسیل انسانی دست‌نیافتنی است. مشاوره یکی از مؤثرترین راه‌های ایجاد توانمندی‌های انسانی است. مشاوره نه تنها به دانش‌جویان کمک می‌کند تا در تحصیلات خود تمرکز کنند و به اهداف خود برسند، بلکه محیطی را فراهم می‌کند که تحقق رؤیایا را ممکن می‌کند (سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی ملل متحد، ۲۰۱۴).^۱

طبق بررسی‌ها مؤسسات آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه هنوز به‌طور جامع راهنمایی و مشاوره را در مؤسسات خود اتخاذ و اجرا نکرده‌اند. آنان بیان می‌کنند که راهنمایی و مشاوره در برخی از مؤسسات آغاز شده است اما به‌آرامی در حال تکامل است. مشاوره دانشگاهی در کشورهای در حال توسعه به‌کندی پیشرفت می‌کند، زیرا در فعالیت‌های عادی دانشگاه گنجانده نشده است. اگر قرار است روان‌شناسی و مشاوره نقش مهمی در رشد اجتماعی و اقتصادی ایفا کنند در کشورهای در حال توسعه، باید توانایی تأثیرگذاری بر اهداف و اولویت‌های نه‌تنها آموزش عالی، بلکه در کل نظام آموزشی را داشته باشد. مشاوره به مراکز آموزشی این امکان را می‌دهد که برنامه درسی را اتخاذ کنند که نه تنها رشد فکری بلکه رشد فردی و روانی را نیز تقویت می‌کند. القای روش‌های راهنمایی و مشاوره به عنوان بخشی از فعالیت‌های اصلی مراکز آموزشی در کشورهای در حال توسعه، همه موانع درک‌شده برای مشاوره را از بین خواهد برد (سنیونی و همکاران، ۲۰۱۲).^۲

اخیراً موضوعات توانمندسازی و مشارکت فعال زنان در جامعه جایگاه ویژه‌ای یافته و در کانون گفتمان توسعه جهانی قرار دارد. علی‌رغم شواهدی مبنی بر دستاوردهای زنان در قلمروهای معینی از سطوح توسعه ملی و محلی، امروزه توانمندسازی زنان جای تأمل دارد. این در حالی است که در پرتو اهداف توسعه هزاره سوم (ترویج برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان) همه کشورهای به ویژه کشورهای در حال توسعه تشویق می‌شوند تا پایه‌هایی را برای بهبود و تقویت مشارکت و توانمندسازی زنان و در نتیجه ارتقای آن‌ها در فرآیند توسعه اجتماعی-اقتصادی ایجاد کنند. بنابراین، این پژوهش با هدف تحلیل وضعیت زنان در رهبری آموزش عالی و ارائه سیاست‌ها و شیوه‌های حمایتی است که به وسیله آن قابلیت‌های رهبری زنان توانمند می‌شود و می‌تواند به‌طور مساوی به پست‌های مدیریتی ارشد دسترسی داشته باشند و حقوق آن‌ها به‌طور متقابل رعایت شود. بر اساس مطالعات تجربی، می‌توان برخی از راهبردهای توانمندسازی مؤثر را برجسته کرد و برای بهبود قابلیت‌های مدیریت و رهبری زنان استفاده کرد. با توجه به نتایج این مطالعه، انتظار می‌رود سیاست‌ها و شیوه‌های توانمندسازی دانشگاه‌ها در مؤسسات آموزش عالی مورد بازنگری قرار گیرد که در آن با کارکنان دانشگاهی زن به‌طور مساوی و با احترام رفتار شود و در برخی دوره‌های توانمندسازی به‌خوبی سازماندهی شده مانند کارگاه‌ها، جلسات و مشاوره و روانشناسی شرکت کنند (استارک و همکاران، ۲۰۱۸).^۳

نتایج پژوهشی به‌شدت از در نظر گرفتن توانمندسازی جنسیتی در دانشگاه و آموزش عالی حمایت می‌کند. از این رو، هدف اصلی پژوهش حاضر آن است که در قالب یک مطالعه کیفی برخی از سیاست‌ها و راهکارهای جایگزین اساسی پیشنهاد شود و مجموعه‌ای از دوره‌های توانمندسازی مؤثر را برای کارکنان دانشگاهی زن با تمرکز ویژه بر مهارت‌ها و صلاحیت‌های رهبری تدوین شود. در سرتاسر جهان، تعدادی از معاهدات بین‌المللی با هدف ارتقای حقوق بشر به‌ویژه حقوق گروه‌های آسیب‌پذیر از جمله کنوانسیون رفع همه گونه‌های تبعیض علیه زنان یکی از گسترده‌ترین آنهاست. شواهد فراوانی نشان می‌دهد که پیشبرد حقوق زنان نه‌تنها کار درستی است، بلکه به ایجاد یک محیط بهینه منجر می‌شود که در آن دختران می‌توانند شکوفا شوند. ادغام حقوق زنان و دختران با سایر دغدغه‌های توسعه انسانی توسط سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد حمایت می‌شود. بنابراین، در کنار یک سری توصیه‌های دیگر، سازمان ملل برابری جنسیتی و حقوق بشر را به‌عنوان موضوعاتی فرابخشی توصیف می‌کند که در کار همه آژانس‌های سازمان

¹ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

² Senyonyi

³ Stark

ملل، از جمله دستیابی به اهداف توسعه هزاره ضروری است. صندوق زنان در سازمان ملل متحد به برنامه‌ها و راهبردهای نوآورانه‌ای که حقوق بشر، مشارکت سیاسی و امنیت اقتصادی زنان را ارتقا می‌دهد، کمک مالی و فنی می‌کند. این صندوق با مشارکت سازمان‌های ملل متحد، دولت‌ها و سازمان‌های غیردولتی و شبکه‌ها برای ترویج برابری جنسیتی کار می‌کند. از طریق تقویت همکاری و ارائه تخصص فنی در جریان‌سازی جنسیتی و راهبردهای توانمندسازی زنان، مسائل و نگرانی‌های زنان را به برنامه‌های ملی، منطقه‌ای و جهانی مرتبط می‌کند (حامد، ۲۰۲۲).^۱

توانمندسازی زنان ابزاری ضروری برای دستیابی به برابری جنسیتی و کاهش اختلاف طبقاتی بین زن و مرد است (ویندلز و همکاران، ۲۰۲۰).^۲ به این منظور، مفهوم توانمندسازی زنان به عنوان عاملی مهم در توسعه شناسایی شده است. در واقع، برای تحقق حقوق بشر و کلید توسعه اجتماعی-اقتصادی پایدار و مؤثر است. همچنین ضروری است که توانمندسازی را یک مفهوم جمعی بدانیم (شارما، ۲۰۱۴).^۳

تحقیقات گسترده‌ای در مورد سنجش توانمندی زنان در خاورمیانه انجام شده است. از دیدگاه (نارایان-پارکر، ۲۰۰۶) توانمندسازی را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «توانمندسازی عبارت است از گسترش دارایی‌ها و قابلیت‌های زنان برای مشارکت، مذاکره، نفوذ، کنترل و پاسخ‌گویی به نهادهایی که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد» (ص ۵). تعریف تحریک‌کننده‌تری از این اصطلاح ارائه شده است. توانمندسازی «حوزه کاری افرادی است که از قدرت کنار گذاشته شده‌اند، اما پس از آن توانایی اعمال انتخاب را به دست می‌آورند. این مفهوم مستلزم فرآیند تغییر است و شامل سه جزء است: عاملیت، منابع و دستاوردها» (کابر، ۱۹۹۹).^۴ در نتیجه، توانمندسازی می‌تواند، در میان چیزهای دیگر، پیشرفت‌های متوازن بیشتر یک کشور را در جنبه‌های مالی، اجتماعی و سیاسی تضمین کند. اساساً نتیجه سیستم‌های اجتماعی یا فرهنگی است تا تجربیات و ویژگی‌های فردی.

همچنین، توانمندسازی را می‌توان فرآیندی در نظر گرفت که در آن زنان می‌توانند آزادانه خود را توسعه دهند، نیازهای خود را تحلیل و بیان کنند و به دنبال منافع خود بروند بدون اینکه توسط دولت، مذهب یا هنجارهای اجتماعی منع شوند. از این منظر، آزادی زنان و اهمیت دسترسی آنان به منابع برای کسب قدرت بیشتر و دولت‌های اجتماعی بالاتر ضروری است (حقیقت، ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد این تعریف بیشتر بر توانمندسازی اقتصادی و کمتر بر تغییر نظام‌های اجتماعی مانند پدرسالاری تمرکز دارد. با این حال، ویژگی‌هایی مانند مشارکت آزاد، کنترل، توسعه و نفوذ توسط اکثر نویسندگان در تعاریف خود از توانمندسازی زنان برجسته شده است. با این حال، اگرچه توانمندسازی مفهومی قابل توجه با جنبه‌های متعدد است، اما اغلب سازمان‌ها و مراکز آموزشی آن را به طور کامل دریافت نکرده‌اند و اغلب تنها بر چند جنبه از توانمندسازی تمرکز می‌کنند. برای مثال، بانک جهانی عمدتاً بر توانمندسازی اقتصادی زنان تمرکز دارد (زیتون، ۲۰۱۸).^۵

بنابراین، برجسته کردن تمام جنبه‌های مرتبط با مفهوم توانمندسازی، بیش از آن عمیق‌تر می‌کند و به ترتیب در شناسایی کاستی‌های فعلی مفید خواهد بود. بر اساس برخی مطالعات نظری و تجربی، توانمندسازی اجتماعی، اقتصادی و قانونی عوامل اصلی مؤثر بر توانمندسازی زنان هستند. توانمندسازی اجتماعی را می‌توان فرآیندی برای ایجاد حس اعتماد به نفس، خودمختاری و اقدام فردی و جمعی به منظور تغییر روابط اجتماعی، نهادها و گفتمان‌هایی دانست که زنان را طرد می‌کند و آن‌ها را در فقر نگه می‌دارد. تعلق، روابط رهبری و احساس هویت در رابطه با دیگران. توانمندسازی اقتصادی توانایی تصمیم‌گیری و اقدام در مورد تصمیماتی است که شامل کنترل و تخصیص منابع مالی

¹ Hamed

² Windels

³ Sharma

⁴ Kabeer

⁵ Zeitoun

می‌شود. اگرچه توانمندسازی اقتصادی شامل توانمندسازی فرهنگی و فردی می‌شود، اما توانمندسازی جمعی، روانی، جسمی و خود-توانمندسازی اجتماعی را شامل می‌شود. به توانمندسازی جمعی به عنوان دارایی‌ها و قابلیت‌های جمعی افراد مانند صدا، سازمان، نمایندگی و شناسایی گروه اشاره می‌شود (شوتز، ۲۰۱۹).

توانمندسازی روان‌شناختی شامل اعتماد به نفس، عزت نفس، توانایی تصور و پیگیری آینده بهتر است (اسپریترز، ۱۹۹۶)^۱. در پرتو این مفهوم، خود-توانمندسازی می‌تواند توجیه‌کننده باشد که به معنای تحت کنترل گرفتن زندگی با تعیین اهداف، انتخاب مثبت و تأمل در خود است که به زنان کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را درک کنند و به خود باور داشته باشند (مارتین و همکاران، ۲۰۱۴)^۲. اما توانمندی جسمانی شامل حالات مانند سلامتی، وضعیت و توانایی‌های بدن است (ولیجا و همکاران، ۲۰۱۳)^۳. توانمندسازی فرهنگی ارتباط نزدیکی با آنچه (بورديو، ۱۹۷۷)^۴ به عنوان «سرمایه فرهنگی» توصیف کرده است، دارد. این امر مستلزم دارایی‌های اجتماعی یک فرد مانند تحصیلات، سبک گفتار، عقل، سبک پوشش و غیره است که می‌تواند تحرک اجتماعی را در جامعه ارتقا دهد. از دیدگاه برخی صاحب‌نظران (مورتن و همکاران، ۲۰۱۴) توانمندسازی فرهنگی را می‌توان در آموزش والدین و جامعه‌پذیری از طبقه‌بندی‌هایی که فرد در آن قرار دارد نشان داد. آخرین اما مهم‌ترین مؤلفه توانمندسازی اقتصادی، توانمندسازی فردی است که شامل چیزهایی است که به شخص تعلق دارد؛ احساس امنیت و قدرت می‌دهد. به عنوان مثال، می‌توان به مسکن، دام، زمین و پس‌انداز اشاره کرد. این می‌تواند شامل قابلیت‌های همه انواع متعلقات باشد (شوتز، ۲۰۱۹).

توانمندسازی قانونی شامل قوانین و مقرراتی است که کشور برای دسترسی به سایر گونه‌های توانمندسازی در اختیار مردم خود قرار می‌دهد (حامد، ۲۰۲۲). توانمندسازی سیاسی امکان، دسترسی و تحقق مناصب سیاسی (پاول، ۲۰۰۳)^۵ همه این عوامل به یکدیگر متصل هستند و به یکدیگر کمک می‌کنند تا به توانمندی عمومی دست یابند. به عنوان مثال، برای افزایش توانمندی اقتصادی باید روی توانمندسازی حقوقی و اجتماعی نیز کار شود. این نشان می‌دهد که کار روی همه عوامل چقدر مهم است و رسیدن به توانمندی عمومی زنان چقدر پیچیده است.

جهان رشد کرده است و زنان برای حقوق خود مبارزه کرده‌اند و در حال حاضر بر خلاف قرون قبل در پست‌های مدیریتی و رهبری هستند. حضور زنان در تیم‌های مدیریتی معمولاً با تعهد اجتماعی سالم و سبک رهبری مشارکتی تقویت شده مرتبط است. ارزیابی تأثیر زنان در تجارت نشان می‌دهد که تأثیر آن‌ها به بهبود انگیزه و بهره‌وری منجر می‌شود. صاحب‌نظران استدلال می‌کنند که یکی از مزایای مرتبط با رهبری و مدیریت زنان، ارتقای تعادل کار و خانواده است که یک جزء ضروری برای رشد یک کشور و همچنین بهبود کیفیت زندگی خانواده‌ها است. با این حال، رهبری زنان محیطی را ایجاد می‌کند که به راهنمایی و مشاوره روان‌شناختی در مؤسسات اجازه می‌دهد تا حمایت عظیمی را به دست آورند و در نتیجه مؤثر واقع شوند (کوک و گلس، ۲۰۱۴).

بر اساس آیین‌نامه تشکیل مرکز مشاوره دانشجویی، در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی دولتی و غیر دولتی این مراکز زیر نظر حوزه معاونت دانشجویی و فرهنگی و مرتبط با دفتر مرکزی مشاوره در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. فعالیت‌های این مرکز در چهار حوزه خدمات روان‌شناختی (برای مراجعان)، خدمات مددکاری (برای مددجویان)، خدمات شهروندی (برای دانشجویان و سایر دانشگاهیان) و خدمات آموزشی و پژوهشی (برای عموم) از یکدیگر قابل تفکیک است (استین، ۲۰۱۰)^۶. خدمات روان‌شناختی و مشاوره را می‌توان قلب این مرکز دانست که با همکاری مشاوران متخصص جلسه مشاوره و روان‌درمانی فردی و گروهی را به دانشجویان ارائه می‌دهد. هدف آن، پاسخ به نیازهای مشاوره‌ای

¹ Spreitzer

² Martin

³ Velija

⁴ Bourdieu

⁵ Powell

⁶ Stein

و روان‌شناختی در زمینه‌های فردی، خانوادگی، زناشویی، تحصیلی، ارتباطی، حقوقی، مذهبی و معنوی و مشاوره و روان‌درمانی‌های گروهی است. این بخش شامل قسمت‌های زیر است: ۱- پذیرش: از قسمت‌هایی که دانشجویان در بدو ورود با آن در ارتباط هستند، بخش پذیرش مرکز است. مهم‌ترین مسئولیت کارشناسان این بخش، ارجاع مراجعان با توجه به علت مراجعه، به متخصصان همان حوزه است. ۲- خدمات روان‌درمانی و مشاوره: در سه کارگروه تخصصی به ارائه خدمات روان‌درمانی و مشاوره فردی به دانشجویان می‌پردازند. ۳- مشاوره خوابگاهی، ۴- خدمات روان‌پزشکی، ۵- خدمات روان‌سنجی، ۶- مداخله در بحران: نگرانی‌های تحصیلی و شغلی، ابهام در روابط با جنس مخالف، دوری از خانواده و مواجهه با شرایط و مسایلی که نیاز به سازگاری دارند را می‌توان از جمله استرس‌هایی دانست که دانشجویان تجربه می‌کنند. ۷- طرح پایش سلامت روان دانشجویان نو ورود (استین، ۲۰۱۰).

هدف اصلی این مطالعه بررسی ادراکات کارکنان و دانشجویان زن در دانشگاه‌های دولتی نسبت به راهبردهای توانمندسازی زنان و چگونگی نقش خدمات مشاوره روان‌شناختی در مهارت‌ها و قابلیت‌های رهبری دانشجویان است. برای درک نقش خدمات مشاوره روان‌شناختی در مؤسسات آموزش عالی بر توانمندسازی مدیریت زنان پژوهش در نظر دارد به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

- ۱- چه نوع توانمندسازی توسط دانشگاه از طریق مشاوره و خدمات روان‌شناختی ارائه می‌شود؟
- ۲- چگونه می‌توان توانایی رهبری کارکنان و دانشجویان زن را با خدمات مشاوره و روان‌شناختی تقویت کرد؟
- ۳- چه چالش‌هایی اثربخشی خدمات مشاوره و روان‌شناختی را در فرآیند توانمندسازی کارکنان و دانشجویان زن تهدید می‌کند؟
- ۴- چگونه دانشگاه می‌تواند دسترسی کارمندان و دانشجویان زن را به خدمات مشاوره و روان‌شناختی موثر گسترش و بهبود بخشد؟
- ۵- توانمندی سازی زنان در دانشگاه با استفاده از خدمات مشاوره و روان‌شناختی چه پیامدهایی دارد؟

روش تحقیق

الف- رویکرد و راهبرد تحقیق: از آنجایی که هدف این پژوهش کسب اطلاعات دقیق و غنی از تجارب شرکت‌کنندگان از راهبردهای توانمندسازی مدیریت زنان در مؤسسات آموزش عالی است، رویکرد تفسیری و کیفی مناسب‌ترین است. بنابراین، از روش نظریه داده بنیاد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده خواهد شد. زیرا نظریه داده بنیاد الگویی را در اختیار ما قرار می‌دهد که در خدمت تعمیق درک ما از مسائل پیچیده‌ای که زنان در جامعه با آن مواجه هستند، خواهد بود. این روش جمع‌آوری داده‌ها با دغدغه‌های پژوهشی مرتبط بوده و با پیشینه تحصیلی و مهارت‌های حرفه‌ای محقق به‌عنوان مشاور مطابقت دارد.

ب- میدان تحقیق و نمونه‌گیری: میدان تحقیق دانشگاه کردستان در شهر سنندج بود و مشارکت‌کنندگان بالقوه این پژوهش شامل اعضای اجتماع دانشگاه بودند. در نظریه داده بنیاد افرادی به عنوان نمونه در نظر گرفته می‌شوند که در فرایند یا اقدام مورد بررسی محقق مشارکت داشته باشند. در حقیقت هرچه افراد مورد مطالعه پراکنده‌تر باشند می‌توانند اطلاعات مفیدتری را از بستر فرایند مورد بررسی مهیا سازند و مقوله‌های غنی‌تری را فراهم آورند. از این رو، به شکل هدفمند از برخی از اعضای اجتماع دانشگاه (مدیران، استادان، کارمندان زن و دانشجویان دختر به استثنای یک مرد) که مصادیق توانمندسازی در آنان مشهود بود برای مشارکت در پژوهش دعوت به‌عمل آمد. آنان مشارکت‌کننده خاصی بودند که دارای کنش و تجربه غنی مرتبط با توانمندسازی در دانشگاه بودند. به‌عنوان مثال، کارآفرین بودند، دارای تجربه سرپرستی گروهی از افراد بودند، از طرف دانشگاه یا جامعه اختیاراتی به آنان تفویض شده بود و توانسته بودند در حوزه کاری خود نقش رهبری را ایفا کنند. این روش بیشتر زمانی استفاده می‌شود که نیاز به نمونه‌های خیره باشد. درباره

حجم نمونه در مطالعات کیفی توافق عمومی وجود ندارد. در مجموع با رعایت اشباع نظری با ۲۳ نفر مصاحبه صورت گرفت که مشخصات جمعیت شناختی آنان، مدت، دفعات و شیوه مصاحبه‌ها در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش.

ردیف	جنسیت	سطح تحصیلات	سمت	سابقه خدمت به سال	مدت‌زمان مصاحبه	شیوه مصاحبه	دفعات مصاحبه
۱	زن	کارشناسی	مدیر	۲۹	۱۱۰	حضور	۲
۲	زن	کارشناسی	کارمند	۲۴	۸۷	حضور	۱
۳	زن	کارشناسی	کارمند	۲۹	۹۵	حضور	۱
۴	زن	کارشناسی ارشد	کارمند	۲۸	۷۰	حضور	۱
۵	مرد	دکتری	کارمند	۲۳	۹۰	حضور	۱
۶	زن	کارشناسی ارشد	دانشجو	-	۶۲	تلفنی	۱
۷	زن	کارشناسی	مدیر	۱۹	۱۲۰	حضور	۱
۸	زن	کارشناسی ارشد	مدیر	۲۹	۸۳	مجازی	۱
۹	زن	کارشناسی	دانشجو	-	۸۵	حضور	۱
۱۰	زن	کارشناسی	دانشجو	-	۶۷	تلفنی	۱
۱۱	زن	کارشناسی	دانشجو	-	۷۵	مجازی	۱
۱۲	زن	کارشناسی ارشد	دانشجو	-	۱۰۰	حضور	۱
۱۳	زن	کارشناسی ارشد	-	-	۱۰۵	تلفنی	۱
۱۴	زن	دکتری	استاد	۱۴	۱۱۰	حضور	۱
۱۵	زن	کارشناسی ارشد	دانشجو	-	۹۸	حضور	۱
۱۶	زن	کارشناسی ارشد	دانشجو	-	۹۲	حضور	۱
۱۷	زن	کارشناسی ارشد	دانشجو	-	۱۲۱	حضور	۲
۱۸	مرد	دکتری	استاد	۲۳	۱۲۴	حضور	۲
۱۹	زن	دکتری	استاد	۱۰	۱۰۰	حضور	۱
۲۰	زن	دکتری	استاد	۸	۹۸	حضور	۱
۲۱	زن	دوره دکتری	دانشجو	-	۹۰	حضور	۱
۲۲	زن	دوره دکتری	دانشجو	-	۹۶	حضور	۱

ج- ابزار گردآوری داده‌ها: با توجه به هدف این پژوهش، نیاز به دستیابی به داده‌های غنی در طی تعامل با شرکت‌کنندگان بود. بنابراین، از یک پروتکل مصاحبه نیمه عمیق استفاده شد (پروتکل پیوست مقاله است). در ماهیت فرآیند مصاحبه عمیق، علاقه پنهانی به درک تجربه زیسته شرکت‌کنندگان و معنایی که از آن تجربه ایجاد می‌کنند وجود دارد (ون مانن، ۲۰۱۶)^۱. همان‌طور که (پاتن، ۱۹۸۰)^۲ نشان می‌دهد، بدون زمینه، امکان اندکی برای کشف معنای یک تجربه وجود دارد. مدت زمان هر مصاحبه از ۶۵ تا ۱۲۰ دقیقه متغیر و میانگین ۹۲ دقیقه بود. قبل از شروع، هدف مصاحبه و موضوع تحقیق به تمامی مصاحبه‌شوندگان مجدداً ارائه شد. پس از این مقدمه، از مصاحبه‌شوندگان اجازه گرفته شد تا مصاحبه خود را ضبط کنند. شروع هر مصاحبه با سؤالاتی نسبتاً خنثی شروع می‌شد و سپس به سؤالات

¹ Van Manen

² Patton

مهم‌تری پرداخته می‌شد که باعث می‌شد مصاحبه‌شوندگان بهتر به سؤالات پاسخ دهند. همچنین در تمامی مصاحبه‌ها سعی شد ترتیب سؤالات و نحوه بیان آن‌ها یکسان باشد که هیچ تفاوتی در پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان ایجاد نمی‌کند.

د- شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها: هدف تحلیل داده‌ها ارائه توصیفی تحلیلی و تبیینی جامع از فرایند توانمندسازی رهبری زنان بود تا از این طریق تجربیات مشارکت‌کنندگان و تفسیرهای محققان را به بهترین شیوه منعکس سازد. متن شفاهی مصاحبه‌ها با به صورت صوتی ضبط شده و سپس پیاده و با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری MAXqda ۲۰۲۰ کدگذاری شد. توجه ویژه‌ای به درک مشارکت‌کنندگان در مورد اینکه چگونه خدمات روان‌شناختی و مشاوره دانشگاه‌ها می‌تواند زنان را از نظر مهارت‌های رهبری و همچنین در مورد روش‌هایی که آن‌ها ادعا کرده و مجدداً قدرت را در زندگی‌شان به دست آورده‌اند، و سهم آن‌ها در اقتصاد، توانمند کرده معطوف خواهد شد. زندگی اجتماعی مفروضات نظری مشاوره روان‌شناختی روایی مبتنی بر درک کامل اهمیت مبارزه فرهنگی و شناسایی نبردهای آن‌ها با فرد است.

برای تحلیل داده‌ها مراحل زیر طی شد. لازم به ذکر است برای مدیریت داده‌های خلق‌شده نرم‌افزار MAXqda مورد استفاده قرار گرفت:

- **کدگذاری مقدماتی:** تمامی متن‌گفتارهای پیاده‌شده از مصاحبه‌ها در کاربرگ‌های ویژه کدگذاری (مانند جدول ۲) ثبت شدند. در این مرحله از دایره کشیدن، برجسته کردن، رنگ کردن و خط کشیدن زیر کلمات، عبارات و نقل‌قول‌ها استفاده شد و نکات کدپذیر قابل تأمل شناسایی شدند.
- **کدگذاری دور اول:** در این مرحله از «کدگذاری باز استفاده شد. این نوع کدگذاری عبارت است از فرو شکستن داده‌های کیفی به بخش‌های مجزا، بررسی دقیق آن‌ها و مقایسه آن‌ها برای یافتن شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان. با توجه به ماهیت پدیده مورد مطالعه و به منظور بازنمایی هرچه بهتر تجارب از کدهای فرایندی استفاده شد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).^۱
- **کدگذاری دور دوم:** این مرحله شامل سازمان‌دهی و بازتحلیل داده‌های کدگذاری شده با روش‌های دور نخست بود. هدف اصلی محققان بسط حس معنایی از سازمان مبتنی بر مقوله‌های، مفهومی و نظری مستخرج از منظومه کدهای دور نخست بود. برون داد این مرحله از تحلیل، کدهای محوری و گزینشی بودند.
- **اعتباربخشی داده‌های تحقیق:** برای معیارهای تأیید روایی و پایایی پژوهش کیفی از معیارهای اعتبار، قابلیت انتقال، قابل اعتماد بودن و تأیید استفاده شد. متن گفتارها چندبار مورد بررسی قرار گرفت و پس از آن، متن مصاحبه‌ها از طریق ایمیل برای شرکت‌کنندگان ارسال شد تا تأیید شود که این همان چیزی است که در مصاحبه گفته‌اند استفاده از مراقبت ویژه برای موضوع تحقیق را زمانی که افراد تجربیات شخصی خود را به اشتراک می‌گذارند پیشنهاد شده است (کرسول، ۲۰۱۴).^۲

یافته‌های پژوهشی

جدول ۲. شیوه تبدیل متن گفتارها به کدهای اولیه.

کدهای اولیه	متن گفتارهای مصاحبه‌ها
کنترل اوضاع اطراف خود(ز)	به این واقعیت اشاره دارد که کسی بتواند اوضاع اطراف خود را کنترل کند، کسی که توانمند
مدیریت رخدادها (ز)	است هر اتفاقی را که در حال رخ دادن است مدیریت کند یا مسائل را پوشش دهد و مشکلات

¹ Strauss & Corbin

² Creswell

کدهای اولیه	متن گفتارهای مصاحبه‌ها
<p>حل علاقه مشکلات (ز) (ف) ندادن قدرت و فرصت به زنان (ز) تلاش برای تغییر وضعیت زنان (ز)</p>	<p>را علاقه‌تر و کاملتر حل کند، در خاورمیانه به زنان قدرت، فرصت نظر، صدا داده نشده است، مردان به زنان قدرت نمی‌دهند و زنان قدرت در دستانشان نبوده و اختیارات ندارند، نمی‌توانند بسیاری از کارها را انجام دهند. خوشبختانه این ایده کمی تغییر کرده است، زیرا ما در حال تلاش برای تغییر آن هستیم (P1).</p>
<p>شروع توانمندی از جسم زن (ز) تربیت بدنی زنان (ز) (ف) مشارکت در تمام بخش‌های جامعه (ز) (ف) تحصیل دروازه توانمندی زنان (ز)</p>	<p>ابتدا به عنوان یک زن ممکن است از خودمان شروع کنیم و از خود و بدن خود مراقبت کنیم و مانند مردان به باشگاه برویم و همچنین باید با مطالعه و مشارکت در هر بخش از جامعه ذهن خود را تقویت کنیم. در واقع، این یک چیز بسیار خوب است مانند اینکه در آینده خواهیم دید که زن با اعتماد به نفس، آن‌ها به خودشان اعتماد خواهند کرد، آن تحصیلات دروازه‌های برای زن ایجاد می‌کند (P2).</p>
<p>نیاز به توانمندی زنان در همه دوره‌های تحصیلی (ز) حضور کم رنگ زنان در حوزه مدیریتی (ز) (f) در حاشیه بودن زنان در حوزه فناوری در گذشته (ز) / تعدیل و بازنگری نقش‌های سنتی زنان (ز) (ف)</p>	<p>بهرتر بود توانمندسازی در دوره‌های تحصیلی قبلی هم وجود داشت، یک دفعه در سطح دانشگاه ظهور پیدا می‌کند خیلی اثربخش نخواهد بود... قبلاً در حوزه فناوری زنان در حاشیه بودن الان بهتر شده اما در حوزه مدیریت که یک حوزه سنتی است زنان حضوری کم‌رنگی دارند و یا اصلاً میدان داده نمی‌شود. ابتدا باید نقش‌های کلیشه‌ای و تاریخی که مردسالارانه به عهده زنان گذاشته شده بازنگری و تعدیل شود (P19).</p>
<p>نیروی کار زن مرئی برای جامعه (z) (f) مشارکت زنان معیاری در تولید ناخالص داخلی (z) (f) حذف زنان از مشاغل عالی و پردرآمد (f) (f) محدود شدن زنان به مشاغل کم‌درآمد و ضعیف (z) (f) / دستمزد کمتر نسبت به مردان (z) (f)</p>	<p>در صد سال گذشته مشارکت زنان در نیروی کار خارج از خانه در بیشتر کشورها افزایش یافته، نیروی کار زن که به عنوان مرئی برای جامعه تلقی می‌شوند، و معیاری در تولید ناخالص داخلی هستن. عدم دسترسی زنان به آموزش عالی، آنان را از مشاغل پر درآمد و دارای وضعیت بالا کنار گذاشته است. ورود زنان به مشاغل بالاتر، مانند حقوق و پزشکی، به دلیل عدم ورود زنان به دانشگاه‌ها به تأخیر افتاده. زنان به مشاغل کم‌درآمد و ضعیف محدودین یا دستمزد کمتری نسبت به مردان دریافت می‌کنن (P18).</p>
<p>کسب دانش مهارت‌های نرم (z) (f) مهارت‌های تفکر ساختاریافته و نقاد، مذاکره (z) (f) مدیریت تعارض و همدلی (z) (f) تحت تأثیر آسیب‌های فردی و اجتماع (z) (f) ارتقاء عملکرد تحصیلی، تسهیل روند آموزش (z) (f) / لذت بردن از یادگیری (z) (f) توانایی حل مسئله و تعهد مسئولیت‌های زندگی (z) (f) تقویت روحیه مدنی مشارکت‌جویانه (z) (f) بهرمندی از زندگی سالم فردی و اجتماعی (z) (f)</p>	<p>تجربه شرکت در کارگاه کسب دانش مهارت‌های نرم اهمیت ویژه‌ای برام داشت. ما برای رسیدن به شغل و پذیرش مسئولیت‌های تخصصی جامعه علاوه بر داشتن توانایی‌های ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات، نیازمند کسب مهارت‌هایی همچون تفکر ساختاریافته و نقاد، مذاکره، مدیریت تعارض و همدلی هستیم که نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت حرفه‌ای و تعاملات ما بازی می‌کنند. ما افرادی هستیم که تحت تأثیر آسیب‌های فردی و اجتماعی ناشی از عدم آگاهی از مهارت‌های نرم قرار داریم این مهارت‌ها موجب تقویت نگرش و ارزش‌های مثبت شده و مانع بروز مشکل و باعث ارتقاء بهداشت روانی در جامعه میشه. حس می‌کنم موجب توانمندسازی شخصی، ارتقاء عملکرد تحصیلی، تسهیل روند آموزش، لذت بردن از یادگیری، توانایی حل مسئله، توانایی به عهده گرفتن مسئولیت‌های زندگی واقعی، تقویت روحیه مدنی مشارکت‌جویانه و بهره‌مندی از یک زندگی سالم فردی و اجتماعی در ما شده.</p>

راهنمای کد: (۱) استقرایی- (ز) زنده (ق) قیاسی- (ت) تفسیری (ف) فرآیندی

یافته‌های اصلی پژوهش بر مبنای پرسش‌های تحقیق و باتوجه به نتایج خلاصه‌شده در جدول ۳ در زیر توضیح داده می‌شود: در جدول ۳ نمونه‌هایی از شیوه کدگذاری‌های دور دوم به تفکیک نوع داده‌ها و نقش‌هایی کدهای احصاشده در الگوی نهایی آمده است. در مجموع، تعداد (۳۰۰) کد بدوی، (۳۵) کد محوری و (۷) کد گزینشی از دل داده‌های پژوهشی

احضا گردید که در دسته‌های مانند بستری، راهبردی و پیامدی جایگذاری شده‌اند. محققان در تحلیل متن گفتارها تأکید بر احصای کدهای استقرایی داشتند.

جدول ۳. نمونه‌ای از شیوه استخراج کدهای گزینشی و محوری از کدهای باز.

کدهای باز	کدهای محوری	کد گزینشی
حفاظت از محیط زیست- حقوق زمین مالکیت- سرمایه‌گذاری- ارث- طلاق-	توسعه پایدار	توانمندی
کنترل اوضاع اطراف خود - مدیریت اتفاقات رخ داده - حل عاقلانه مشکلات- آموزش شروع به فکر کردن به خود- چانه زنی در منزل	مشاوره حقوقی خودباوری زنان	اجتماعی
اداره شرکت با ذهنیت مردانه - نیاز به زنان در رهبری و مدیریت - نیاز به بکارگیری ایده‌های زنان - موانع و پیشرفت بسیار کند در توانمندسازی-	تعدیل مردسالاری سنتی	توانمندی
عدم باور مردان به توانایی زنان- نگاه احساساتی و منفی به زنان- عدم اعتماد به نفس زنان- عقب‌نشینی زنان- ندادن قدرت و فرصت به زنان-	نگاه‌های کلیشه‌ای به زنان	سیاسی
نیاز به توانمندی زنان در همه دوره‌های تحصیلی - حضور کم رنگ زنان در حوزه مدیریت- در حاشیه‌بودن زنان در حوزه فناوری در گذشته-	بازنگری نقش‌های سنتی زنان	
تشکیل کلاس‌های مختلف از جنبه‌های روانشناسی- دسترسی به منابع اطلاعاتی مشارکت در تمام بخش‌های جامعه - مشارکت در خانه - مدرسه - انتخابات - مدیریت اماکن مسکونی- هیئت مدیره‌های خصوصی و دولتی- آموزش مهارت شبکه‌سازی- واسطه‌های قدرتمند- شبکه‌های همخوان- پرورش رابطه-	مشارکت و دخالت شبکه‌سازی	توانمندی گروهی
توسعه شرکت‌ها- زنجیره تأمین - شیوه‌های بازاریابی- شکل دهی تیم‌های خودگردان	سواد مالی	توانمندی اقتصادی
نیروی کار زن مزیتی برای جامعه - مشارکت زنان معیاری در تولید ناخالص داخلی- حذف زنان از مشاغل عالی و پردرآمد - محدود شدن زنان به مشاغل کم‌درآمد	اشتغال زنان	
مهارت‌های تفکر ساختار یافته و نقد، مذاکره- مدیریت تعارض و همدلی- توانایی حل مسئله - تقویت روحیه مدنی مشارکت‌جویانه - جرأت مندی- مدیریت زمان- روحیه هدفمند و تلاشگر- مهارت‌های ارتباطی- خود-مراقبتی در آسیب‌های اجتماعی-	مهارت‌های نرم آماده‌سازی ذهنی	توانمندی روانی
سلامت جنسی- شیوه‌ای انتخاب همسر- و تعهد مسئولیت‌های زندگی- ملزومات رابطه پایدار- تحت‌تأثیر آسیب‌های فردی و اجتماع- بهره‌مندی از زندگی سالم فردی و اجتماعی- تفاوت طرز فکر بین زن و مرد -	سلامت جنسی بهداشت و سلامت بدن	توانمندی جسمی
شروع توانمندی از جسم زن- تربیت بدنی زنان- ایمنی- بیمه- رفاه		
تحصیل دروازه توانمندی زنان - ارتقاء عملکرد تحصیلی، تسهیل روند آموزش - لذت بردن از یادگیری	مشاوره تحصیلی	توانمندی آکادمیک

بحث و نتیجه‌گیری

- پرسش نخست: چه نوع توانمندسازی توسط دانشگاه از طریق مشاوره و خدمات روان‌شناختی ارائه می‌شود؟ همان‌گونه که در جدول ۳ می‌توان مشاهده کرد از داده‌های پژوهشی سه کد گزینشی برای پاسخ به این پرسش به دست آمد که عبارتند از توانمندی‌های آکادمیک، توانمندی‌های جسمی و توانمندی‌های روانی. مشارکت‌کنندگان در کل

بر این باور بودند که خدمات مشاوره و روان‌شناختی دانشگاه چه مستقیماً در مراکز مشاوره و چه در طی دوره‌های رسمی و غیر رسمی آموزشی توانمندی‌های علمی، آگاهی‌ها و توانمندی‌های جسمی و بدنی و نهایتاً توانمندی‌های ذهنی و روانی آنان را ارتقا داده است. آنان بر این باور بودند که اگر زنان بدون هیچ‌گونه محدودیتی مانند تحصیلات، حرفه و شیوه زندگی خود دسترسی داشته باشند، توانمند می‌شوند. احساس حق داشتن در تصمیم‌گیری خود، احساس قدرت را ایجاد می‌کند. توانمندسازی شامل اقدام برای بالابردن وضعیت زنان از طریق آموزش، افزایش آگاهی، سواد، و آموزش و همچنین آموزش‌های مربوط به دفاع از خود است. توانمندسازی زنان در واقع تجهیز و فرصت‌دادن به زنان برای تصمیم‌گیری تعیین‌کننده زندگی از طریق مشکلات مختلف جامعه است. متناوباً، این فرایند برای تعریف مجدد نقش‌های جنسیتی برای زنان است که به آن‌ها اجازه می‌دهد توانایی انتخاب بین گزینه‌های شناخته‌شده را که در غیر این صورت از چنین توانایی محدود شده‌اند، بدست آورند. از داده‌ها می‌توان اصولی را برای تعیین توانمندی زنان تعریف کرد، از جمله برای اینکه یکی از آنان توانمند شود، باید از جایگاه ناتوانی خود ناشی شوند. به‌علاوه، شخص باید توانمندی خود را به‌دست آورد نه اینکه توسط یک گروه خارجی به آن‌ها داده شود. تعاریف توانمندسازی شامل افرادی می‌شود که توانایی تصمیم‌گیری مهم در زندگی خود را دارند و در عین حال قادر به عمل به آن‌ها هستند. بنابر این، توانمندسازی یک فرایند است، نه یک محصول.

در این زمینه به عنوان مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: برنامه‌های توانمندسازی موجب شد که من به عنوان زن به صراحت حرف بزنم، بجای پیدا کردن مقصر در جستجوی راه‌حل باشم، مشارکت‌جو گردم، مصالح جمعی را بر منافع فردی ترجیح دهم و نهایتاً اینکه به‌دنبال شاخص شدن نباشم و به جمع بیندیشم. در فرایند تواناسازی زنان، احساس می‌کردم ساختار سازمانی از هر می به دایره‌ای تغییر پیدا کرده. چراکه این تغییر ساختار ضمن اینکه به ما اجازه می‌دهد با درجه آزادی و مسئولیت‌پذیری بیشتر فعالیت نماییم، روحیه مشارکت و کارگروهی را به‌عنوان یک ارزش عمده سازمانی تلقی می‌نمود و در مواجهه با ساختار هرمی که در آن کاری انجام نمی‌شد مگر آنکه تأیید آن پیشاپیش گرفته شده باشد، چالش‌های متعددی را ایجاد می‌کردیم {۱۱}.

– پرسش دوم: چگونه می‌توان توانایی رهبری کارکنان و دانشجویان زن را با خدمات مشاوره و روان‌شناختی تقویت کرد؟

همان‌گونه که در جدول ۳ می‌توان مشاهده کرد برای پاسخ به این پرسش از داده‌های پژوهشی دو کد‌گزینی به دست آمد که عبارتند از: ۱- توانمندی شبکه‌سازی و ۲- توانمندی گروهی.

توانمندی شبکه‌سازی: مشارکت‌کنندگان در کل بر این باور بودند که خدمات مشاوره و روان‌شناختی دانشگاه چه به‌طور مستقیم در مرکز مشاوره و چه غیر مستقیم موجب گردیده آنان بتوانند در تیم‌های کاری و شبکه‌های مختلف اجتماعی عضو شوند و توانمندی آنان از این طریق شتاب بیشتری بگیرد. معمولاً هنگام بحث درباره شبکه‌سازی ناخودآگاه ذهن ما به سراغ کسب‌وکارها و شرکت‌های هرمی می‌رود، با این حال باید تأکید کرد که شبکه‌سازی ابداً فعالیتی اقتصادی نبوده بلکه بیش از این که یک فعالیت اقتصادی باشد، فعالیتی اجتماعی است. در واقع، در شبکه‌سازی هدف صرفاً ایجاد یک شبکه ارتباطی برای کسب درآمد نیست، بلکه هدف اصلی برخورداری از یک زندگی اجتماعی خوب است. در این زمینه یکی از مصاحبه‌شوندگان ضرورت ایجاد شبکه گفت:

زنان برای این‌که بتوانند نهایت استفاده را از مهارت‌های خود ببرند نیازمند شبکه‌های ارتباطی قوی هستند. طبیعتاً بین زمانی که شبکه ارتباطی شما متشکل از افراد یک شهر باشد، با زمانی که این شبکه متشکل از جمعیت یک کشور است تفاوت بسیار زیادی وجود دارد. نباید فراموش کرد که شبکه‌سازی قوی لازمه اثرگذاری است و زنان برای اثرگذاری بیشتر و استفاده بهتر از استعدادهای خود نیازمند ایجاد شبکه‌های ارتباطی قوی هستند {۴}.

مشارکت‌کننده دیگری در زمینه شبکه‌سازی گفت:

شبکه‌ها به نظر من به دو دسته تقسیم می‌شوند: شخصی و شغلی. شبکه شخصی متشکل از همسر، دوست و آشنایان ما هستند. در واقع این شبکه شامل افرادی است که ما در زندگی شخص مان با آن‌ها در ارتباط هستیم. شبکه‌سازی شخصی تأثیر به‌سزایی را روی شبکه شغلی می‌گذارد، پس ضروری است که مهارت‌های ارتباطی لازم برای حضور در این شبکه را یاد بگیریم و زندگی شخصی خوبی را برای خود بسازیم. اما دومی متشکل از همکاران، رئیس، کارمندان و همچنین همه افرادی است که به نوعی با شغل ما ارتباط دارند. این شبکه به‌طور متقابل بر شبکه شخصی ما اثر می‌گذارد و از آن اثر می‌پذیرد. برای ایجاد یک شبکه شغلی قوی نیز زنان نیازمند مهارت‌های بسیار مهمی هستند {۱۲}.

زمانی که صحبت از شبکه می‌شود خیلی از افراد فوراً به این موضوع فکر می‌کنند که چگونه از دیگران استفاده کنند. با این حال، شبکه، محلی برای ارتباطی انسانی است و قرار نیست از کسی به‌عنوان ابزار استفاده شود، بلکه هدف این است با تشکیل یک شبکه ارتباطی اجتماعی به یکدیگر کمک شود و مسیر رسیدن به اهداف را برای یکدیگر هموارتر گردد. یکی از مهم‌ترین اشتباهاتی که افراد حین شبکه‌سازی مرتکب می‌شوند این است که به سراغ افرادی می‌روند که اصلاً با آن‌ها همخوانی ندارند. واقعیت این است که دیگران نیز مانند ما به فکر رشد و پیشرفت‌شان هستند. پس نخستین نکته در شبکه‌سازی این است که زنان به سراغ افرادی بروند که از نظر موقعیت اجتماعی و اقتصادی با آنان همخوانی داشته باشند و بتوانند از ارتباط با آن‌ها برای پیشرفت خودشان کمک بگیرند. شبکه‌های ارتباطی زنان باید به گونه‌ای باشند که به دو طرف رابطه سود برسانند. شبکه‌سازی مستلزم همخوانی دو طرف و کسب اعتبار از یکدیگر و سپس خرج آن برای یکدیگر است.

توانمندسازی گروهی: این کد‌گزینی بدست آمده از دل مصاحبه‌ها درباره انجام کارها به صورت گروهی است که سازه‌های انگیزشی هستند و سبب افزایش احساس ادراک زنان از قدرت استقلال و کنترلشان می‌شود. تحولات بزرگ و اساسی و رشد و توسعه بالنده و سازنده به مدد نیروی کارآمد، توانمند و مستعد رقم می‌خورد، در غیر این صورت در خوش‌بینانه‌ترین حالت ممکن، افراد فعال در عرصه‌های متعدد اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، فنی، مهندسی و... به‌صورت متوسط بدون هیچ‌گونه تغییر خاص و برجسته‌ای به مسیر خود ادامه می‌دهند و این وضعیت در جهان رقابتی امروز، نه به معنای درجا زدن، بلکه به انفعال و پس‌رفت تعبیر می‌شود. در زمینه گروهی شدن توانمندی، یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت:

خیلی اوقات افراد گمان می‌کنند که صرفاً ایجاد یک رابطه برای پیشرفت کافی است و نیازی به کار دیگری نیست. با این حال ما نباید فراموش کنیم که پرورش و نگهداری رابطه اگر مهم‌تر از ایجاد آن نباشد، کم‌اهمیت‌تر نیز نیست. پس فراموش نکنید که یک رابطه چه کاری باشد و چه شخصی، همواره نیازمند پرورش باقی می‌ماند. البته برای پرورش حتماً نیازی نیست که ما کار خارق‌العاده‌ای انجام دهیم و صرفاً دادن یک هدیه و یا یک پیغام می‌تواند به دیگران نشان دهد که ما به آنان اهمیت می‌دهیم {۱۸}.

مصاحبه‌شونده دیگری این‌گونه در مورد تشکیل گروه و توانمندسازی دسته‌جمعی گفت:

باید بدانیم که دنیای امروز دنیای ارتباطات است و موفقیت ما زنان به شیوه‌های مختلف به همدیگر گره خورده است. پس ضروری است که تلاش کنیم پیوندهای ارتباطی سالم و کارآمدی را با دیگران ایجاد کنیم. برای برقراری این پیوندها به دانسته‌های خاصی نیازمندیم و بدون کسب این مهارت‌ها ممکن است به خوبی نتوانیم در هدفمون خیره شویم. پس لازم است که هر چه زودتر در این زمینه مهارت‌های بیشتری کسب کنیم {۹}.

به‌منظور توان‌افزایی زنان، دانشگاه باید به سمت تمرکززدایی حرکت نماید. بدین‌صورت که تعدادی تیم یا گروه متشکل از کارکنان ایجاد کند که به یکدیگر متصل شده تا از طریق ارتباطات و تصمیم‌گیری‌های مستمر گروهی، ضمن انجام مسئولیت‌ها به توسعه کیفی دانشگاه نیز کمک نمایند. اگر چه مشکلاتی چون احتمال عدم وجود امکانات و پتانسیل‌های لازم فردی یا دانشگاهی و یا ناهماهنگی در اجرا می‌تواند این متغیر را تحت‌تأثیر قرار دهد ولی با تمام این

اوصاف نمی‌توان از مزایای عمده آن از جمله ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در اجرای برنامه‌ها، استفاده بهینه از منابع و کاهش مشکلات اجرایی دانشگاه به راحتی چشم پوشی نمود.

تشکیل تیم‌های خود-گردان روش کارآمدی است که با ترویج فرهنگ مشارکت، روحیه کار گروهی را نیز تقویت می‌نماید. این رویکرد ضمن ایجاد محیطی پذیرا برای مشارکت فعال زنان در جهت تشخیص و تحلیل مشکلات فردی و گروهی، بستر نقد سالم برای یافتن هدف‌های مشترک را نیز فراهم آورده و آنان را قادر می‌سازد تا در فرایندهای مختلف سازمانی حضور پیدا نمایند. حذف سلسله مراتب لازمه اصلی ایجاد تیم‌های خود-گردان است. تنها در این صورت است که بانوان از مهارت‌ها و دانش تخصصی یکدیگر استفاده بهینه نموده و کار را از آغاز تا اتمام، مدیریت خواهند نمود. ایجاد تیم‌های خودگردان، بواسطه اصل هم‌افزایی، ضمن افزایش ارتباطات سازمانی به کارایی فرایند تصمیم‌گیری، کاهش هزینه‌های عملیاتی، بهبود کیفیت و در نهایت توانمندی فردی و سازمان منجر خواهد شد.

۱- پرسش سوم: چه چالش‌هایی اثربخشی خدمات مشاوره و روان‌شناختی را در فرآیند توانمندسازی کارکنان و دانش‌جویان زن تهدید می‌کند؟

از دیدگاه مشارکت‌کنندگان متغیرهایی هستند که در برنامه‌های توان‌افزایی و نتایج حاصل از آن به‌طور مستقیم اثرگذار هستند. مهم‌ترین آن‌ها را می‌توان این‌گونه نمود:

۱- **نوع نگرش:** دیدگاه دانشگاه به زنان باید تغییر کند. دانشگاه باید همواره بدنبال کشف استعدادها و مهارت‌های آنان بوده و این اصل را که باید به آنان فرصت داد تا توانایی‌هایشان را بروز دهند تسری دهد. در چنین شرایطی است که می‌توان انتظار داشت تا چالش‌هایی عمده‌ای چون فقدان قدرت به توانمندی، دست‌ورپذیری به پایش‌نهادن برای انجام کار و واکنش نشان‌دادن به خلاقیت و سازندگی و دیگری مسئول است به همه مسئولند تبدیل گردد.

۲- **مسئولیت‌پذیری:** دانشگاه نیازمند دانشجویان و کارکنانی است که در حل مشکلات فعال بوده و نه تنها در قبال وظایف محوله بلکه در برابر بهبود عملکرد کل مجموعه احساس مسئولیت نمایند. لازمه این کار آن است که محیط دانشگاه دارای افکار مثبت بوده و در قبال ایده‌های جدید کارکنان، ضمن انعطاف‌پذیری، آمادگی پذیرش دیدگاه‌های تازه را نیز داشته باشد. اجرای آموزش‌های مؤثر در زمینه تصمیم‌گیری‌های گروهی، تقویت مهارت‌های ارتباطی در قالب‌های گروهی، تقویت مهارت‌های برنامه‌ریزی و شیوه‌قردانی از کوشش‌های زنان می‌تواند اثرات شگرفی در خلق مسئولیت‌پذیری فردی و سازمانی زنان در پی داشته باشد.

۳- **تامین منابع مالی:** یکی از وجوه مهم برنامه‌های توان‌افزایی گستردگی منابع درگیر در آن است. پیاده‌سازی برنامه‌های بهبود عملکرد زنان مستلزم تامین و تخصیص بخشی از منابع مالی، فیزیکی و انسانی دانشگاه است. هنگامی که شرایط و عوامل تواناسازی فراهم شد این سؤال هنوز مطرح است که باتوجه به شرایط، چگونه این فرایند اجرایی شود؟ و چه راهبردی باید بکار برد تا این فرایند محقق گردد؟ بررسی مؤلفه‌های ذیل به این سئوالات پاسخ خواهد داد. یک مدیر زن در دانشگاه در این زمینه این‌گونه تجارب خود را بیان کرد:

تسهیم اطلاعات برای تواناسازی دانشگاه نه‌تنها یک ضرورت است بلکه موجب ایجاد جو اعتماد، صمیمیت و مسئولیت‌پذیری دانشجویان و کارکنان زن و مرد نیز می‌شود. این تسهیم نخست، حس تعلق، مشارکت و مالکیت نسبت به دانشگاه را ایجاد نموده و ثانیاً زنان را مصمم می‌سازد تا از اطلاعات کسب‌شده برای بهبود عملکرد فردی و گروهی استفاده نمایند. آشنایی آنان با اطلاعاتی راجع به چگونگی انجام کار، سوددهی، ضایعات، بودجه، بازار، بهره‌وری و نظایر آن، این امکان را می‌دهد تا زنان وضعیت فعلی دانشگاه را بطور روشن درک و برای بهبود عملکرد آن تلاش نمایند (۷).

۴- **تعیین قلمرو خودگردانی:** می‌توان با تعریف وظایف، خودمختاری کاری ایجاد نمود. این کار باعث می‌گردد انرژی فردی و سازمانی در مجرای مشخصی هدایت شود. تعیین قلمرو کاری شامل مشخص کردن هدف‌ها،

نقش‌ها، ارزش‌ها و مقرراتی است که زیربنای اقدامات بهبود عملکرد را تشکیل و از توان‌افزایی حمایت می‌کنند. با ایجاد خود مختاری، کارکنان با آزادی عمل بیشتر در جهت اهداف مشخص، مسئولانه‌تر عمل کرده و خلاقیت بیشتری از خود نشان خواهند داد. البته باید توجه داشت که خودمختاری بدون قید و شرط و حدود سبب بی‌نظمی در دانشگاه می‌شود. آزادی عمل باید متناسب با نوع کار و مسئولیتی باشد که به زنان واگذار می‌گردد.

۵- **مدیریت توانمند:** در فرایند توان‌افزایی، مدیر نقش حلقه پیوند را دارد. به این معنا مدیریت به توانایی ایجاد تعادل مناسب در انجام کارها از طریق کنترل بر کیفیت عملکرد منابع انسانی و اعطای آزادی عمل به کارکنان به نحوی که با خود مدیریتی، خلاقیت بیشتری از خود نشان دهند تعریف می‌گردد. خلاقیت، آینده‌نگری، تمرکز بر روی کار، انعطاف‌پذیری، بهبود ارتباطات، مسئولیت‌پذیری، کاهش تنش و استرس در محیط کار زنان، بهبود ساختار سازمانی، ایجاد جو اعتماد و اطمینان، رویکرد کارهای گروهی، جانشین‌پروری برای مشاغل و نهایتاً افزایش توان مدیریتی و سرپرستی زنان را می‌توان از جمله مهمترین عوامل بر شمرده مشارکت‌کننده با تجربه‌ای در این راستا اظهار کرد:

مدیران مرد باید تسهیل‌کننده باشند. باید شرایطی را فراهم آورند که بانوان اجازه یابند یاد بگیرند، رشد کنند، توسعه یابند و در کار سهیم گردند. البته انجام این مهم منوط به آن است که مدیران درک خود را از قدرت دگرگون سازد زیرا تا مفهوم قدرت در اندیشه وی تغییر بنیادی پیدا نکند تواناسازی به مفهوم واقعی انجام نخواهد پذیرفت. قدرت در فرهنگ سنتی به معنای وادار کردن دیگری به انجام کار است در صورتی که در فرایند توان‌افزایی، آزادسازی زنان برای بروز توانمندی‌هاست {۷}.

۶- **دانشجو-محوری:** امروزه دامنه توقعات ذی‌نفعان در مورد کیفیت و خدمات بسیار بالا رفته و وظیفه‌ای دشوار را بر دانشگاه تحمیل نموده است. بگونه‌ای که اگر از عهده برآوردن این توقعات بر نیاید، وضعیت را از دست داده و ذی‌نفعان را به سمت دانشگاه‌های رقیب سوق خواهد داد. کسب آگاهی از انتظارات دانشجویان دختر و اجابت سریع خواست‌های آنان لزوم در اختیار داشتن منابع انسانی توانمند را ایجاب می‌نماید.

۷- **چابکی و انعطاف‌پذیری:** تغییرات مکرر فناوری و نیز تغییر ذهنیت ذی‌نفعان، نیاز به دگرگونی مستمر در راهبردها و برنامه‌های سازمانی را بوجود آورده است. بر این مبنا برنامه‌های روان‌شناختی و مشاوره دانشگاه باید در گذر از موانع و بهره‌گیری از فرصت‌ها، چابک بوده و از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشد. وجود ساختارهای قابل‌انعطاف، کارکنان دارای چند مهارت، اهمیت بخشی به برنامه‌های توانمندسازی و نهایتاً ایجاد فرهنگ مربوطه از مهم‌ترین ابزارهای سازگاری با شرایط جدید در رویایی با تغییرات هستند.

نیروهای بازدارنده‌ای وجود دارند که در کاهش تأثیر عملکرد برنامه‌های روان‌شناختی و مشاوره دانشگاه در فرایند توان‌افزایی عمل می‌کنند. از آن جمله می‌توان به مقاومت کارکنان دانشگاه در برابر تغییر، شکل‌گیری احساس ترس از تغییر و وجود نگرش منفی مدیریتی که آزادی عمل زنان را مترادف با تخطی سازمانی می‌دانند، اشاره نمود. ضعف فرهنگ سازمانی، عدم حمایت کافی مدیران، طرح مسایل بدون مشارکت زنان، تحمیلی بودن فرایند و اینکه زنان احساس کنند که الزاماً باید آن را بپذیرند، عدم شناخت کافی نسبت به وضعیت پیش آمده و مبهمی که پیش خواهد آمد و نهایتاً عدم وجود مدیریت ارزیابی عملکرد به منظور ارزیابی و اصلاح فرایند توانمندسازی را می‌توان از جمله مهم‌ترین نیروهای باز دارنده محسوب نمود. برنامه‌هایی که در راستای تواناسازی زنان انجام می‌شود، اگر چه نهایتاً به تعالی و رشد کیفی منجر خواهد گردید ولی هنوز تصمیم‌گیرندگانی هستند که تخصیص بودجه برای این‌گونه برنامه‌ها را هزینه سر‌بار تلقی نموده و آن را بار اضافی سازمان بر می‌شمارند. در برنامه‌های توانمندسازی، سبک‌های مدیریتی به سبک‌های رهبری تغییر خواهند نمود. این تغییر همواره خاصیت چالش‌زایی بدنبال دارد. چراکه لازمه آن زیر سؤال بردن شیوه‌های معمول کاری، ریسک‌پذیری و تجربه‌کردن، تمرکز بر فعالیت‌های تیمی، افزایش دامنه اختیارات زنان، توجه به ارزش‌های جدید، تمایل به تبادل اطلاعات سازمانی و بهبود روش‌ها است که در اکثر مواقع مقاومت شدید را به دنبال خواهد آورد.

۱- پرسش چهارم: چگونه دانشگاه می‌تواند دسترسی کارمندان و دانشجویان زن را به خدمات مشاوره و روانشناختی موثر گسترش و بهبود بخشد؟

در پاسخ به این پرسش تحلیل مصاحبه‌ها در خصوص تسهیل دسترسی زنان اعم از دانشجویان و کارمندان به برنامه‌های روان‌شناختی و مشاوره دانشگاهی نشان داد که الزامات ذیل را باید لحاظ نمود:

– جلب تعهد و مشارکت همه دانشگاهیان: زمانی مدیران و کارکنان، و دانشجویان زن، توانمندسازی و فرایندهای آن را باور خواهند کرد که خود درگیر آن باشند. پس باید به شیوه‌های مختلف آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به این فرایند درگیر نمود.

– ایجاد انتظارات صریح و واقع‌بینانه: این عامل به شرایط محیط و سازمان بستگی دارد و باعث جهت‌دهی فرایند توان‌افزایی می‌شود. توقعات و انتظارات باید منطقی بوده و از احتمال موفقیت برخوردار باشد یعنی زنان احساس کنند می‌توانند با کسب مهارت و تخصص مورد نیاز به بهره‌وری و اهداف از پیش تعیین‌شده دست یابند.

– تأکید بر اهمیت توان‌افزایی: توان‌سازی زنان نیاز به تمرکز افکار سازمانی دارد بنابراین، باید آن را کانون توجه فعالیت‌ها قرار داده و تا حد امکان ضمن فراهم‌آوری امکانات و بودجه مورد نیاز و تسهیل فرایندها، مسئولیت‌ها را به زیر بخش‌ها تفویض نمود.

– به حداقل رسانی بوروکراسی: برنامه‌های توان‌افزایی، چه در حین طراحی و چه در حین اجرا نباید مبتلا به بوروکراسی اداری، نظیر انجام مکاتبات و جلسات فراوان گردد، زیرا باعث افت عملکردی برنامه و کاهش تعهد مدیران، کارشناسان و افراد درگیر در آن خواهد گردید.

– تفویض اختیار: با توجه به اینکه توانمندسازی کاری گروهی است بنابراین، باید نقش اعضاء و مسئولیت‌های آنان و آنچه که از آن‌ها انتظار می‌رود مشخص گردد. در این بین لازم است تا میان اختیارات و مسئولیت‌ها تناسب وجود داشته باشد. این تناسب اگر با اعتماد همراه باشد آنگاه می‌توان مطمئن شد که تعهد لازم نسبت به برنامه وجود دارد. همچنین تفویض اختیار زمانی می‌تواند منتج به نتیجه گردد که اولاً اهداف کاری واضح و روشن بیان شده باشند. ثانیاً توانمندسازی مورد حمایت کامل قرار گرفته باشد و ثالثاً بستر خلاقیت و نوآوری فراهم شده باشد.

هدف غایی از توانمندسازی پذیرفتن و گنجاندن زانی است که در خارج از فرایند تصمیم‌گیری قرار دارند. توانمندسازی زنان مهمترین نکته‌ای است که باید برای توسعه کلی یک جامعه سالم مورد توجه قرار گیرد. این تأکید زیادی بر مشارکت در ساختارهای سیاسی و تصمیم‌گیری رسمی و در حوزه اقتصادی بر توانایی بدست آوردن درآمدی است که مشارکت در تصمیم‌گیری اقتصادی را امکان‌پذیر می‌سازد. نظر یک مشارکت‌کننده در این زمینه در زیر آمده است:

خیلی اوقات تلاش برای ارتباط با یک واسطه قدرتمند، خیلی بیشتر از تلاش بیهوده برای ارتباط با یک فرد قدرتمند می‌تواند به ما کمک کند. برای مثال ما می‌توانیم از طریق ارتباط با ادمین یک صفحه، در نهایت به فرد مورد نظرمان وصل شویم. البته که هیچ‌گاه نباید به رابطه با واسطه‌ها به چشم یک ابزار نگاه کرد و همان‌گونه که واسطه‌ها قرار است به ما کمک کنند، ما نیز باید به نوعی بتوانیم به آن‌ها کمک کنیم. به‌صورت کلی هدف این است که ما واسطه‌ها را فراموش نکنیم و بدانیم که کمک زیادی می‌توانیم از آن‌ها دریافت کنیم. در زمینه توانمندسازی باید شامل انتخاب‌های بیشتری برای زنان باشد تا بتوانند به‌تنهایی یا گروهی انجام دهند {۳}.

برای تقویت برنامه‌های روان‌شناختی و مشاوره دانشگاه برای توانمندسازی، ایجاد زیر ساخت‌های لازم انگیزشی بسیار ضروری خواهد بود. در این رابطه موارد ذیل قابل توجه است: تعریف اهداف و راهبردهای دانشگاه و تبیین نقش

و جایگاه کارکنان زن در پیشبرد آن، مشارکت دادن کارکنان زن در همه عرصه‌های کاری و ایجاد روحیه همکاری و کارگروهی، اتخاذ روش‌های مناسب ارزیابی و ایجاد ارتباط بین نتایج ارزیابی با برنامه‌های تواناسازی، احترام به شخصیت کارکنان زن به‌عنوان افراد فعال که در جهت تحقق اهداف سازمان فعالیت، ایجاد زمینه جهت آموزش و کسب مهارت‌های تازه از طریق فراهم‌ساختن فرصت‌های یادگیری، بسترسازی در خصوص خود-کنترلی و خود-مدیریتی زنان. مهم‌ترین چالش‌های موجود را از دو بُعد مدیریتی و پیامدی می‌توان مورد بررسی قرار داد. برخی از مدیران بر این باورند که زنان، نه تنها برای انجام مسئولیت‌های محوله به‌اندازه کافی دارای تبحر نیستند بلکه از توانمندی لازم برای ایفای نقش‌های جدید نیز برخوردار نیستند. آن‌ها معتقدند توانمندی ذاتی است نه اکتسابی و به همین دلیل با کلیه امور و فرایندهای مرتبط با تواناسازی زنان مخالفت نموده و یا در مسیر انجام آن مانع تراشی می‌کنند. برخی دیگر از مدیران بر این باورند که توانمندشدن زنان، موجب از دست دادن کنترل امور خواهد گردید. بنابر این، آنان در تسمیم یا انتقال مهارت‌های کاری خود رغبت چندانی نشان نداده و ترجیح می‌دهند که خودشان روی وظایف کار کنند تا اینکه دیگران را درگیر سازند.

– پرسش پنجم: توانمندی‌سازی زنان در دانشگاه با استفاده از خدمات مشاوره و روان‌شناختی چه پیامدهایی دارد؟

همان‌گونه که در جدول ۳ می‌توان مشاهده کرد کد گزینشی برای پاسخ به این پرسش می‌تواند شامل توانمندی‌های سیاسی و اقتصادی باشد از داده‌های پژوهشی بدست آمده است. مشارکت کنندگان بر این باور بودند که توانمندسازی اقتصادی باعث افزایش اختیارات زنان، دسترسی به برنامه‌های رسمی دولتی، تحرک در بیرون از خانه، استقلال اقتصادی و قدرت خرید می‌شود. به دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌شود از آموزش شغلی برای کمک به ورود به بازارهای رسمی حمایت کنند. یک توصیه این است که فرصت‌های رسمی تر آموزش برای زنان فراهم شود که امکان چانه‌زنی بالاتر در خانه را فراهم کند. آن‌ها دسترسی بیشتری به دستمزدهای بالاتر در خارج از خانه خواهند داشت. در نتیجه کار زنان در بازار را آسان‌تر می‌کند. تقویت دسترسی زنان به ارث، مالکیت و حقوق زمین روش دیگری است که برای توانمندسازی اقتصادی زنان استفاده می‌شود. این امر به آن‌ها امکان می‌دهد تا روش‌های بهتری برای انباشت دارایی، سرمایه و قدرت چانه‌زنی مورد نیاز برای رفع نابرابری‌های جنسیتی داشته باشیم. داشتن حق در سرزمین خود نوعی قدرت چانه‌زنی به زنان می‌دهد که معمولاً از آن برخوردار نیستند. به‌نوبه خود، آن‌ها فرصت‌های بیشتری برای استقلال اقتصادی به دست می‌آورند.

اشتغال می‌تواند به ایجاد توانمندی در زنان کمک کند. بسیاری از محققان معتقدند هنگام بررسی اشتغال، بحث در مورد موانع مختلفی که زنان فقیر با آن روبرو هستند، و این امر دستیابی به توانمندی در جامعه را برای آن‌ها دشوارتر می‌کند، مهم است. مشخص شده است که چگونه فرصت‌ها بر اساس جنسیت، نژاد و طبقه می‌توانند تغییرات اجتماعی را بروز دهند. فرصت‌های کاری و محیط کار می‌تواند توانمندسازی را برای زنان ایجاد کند. توانمندسازی در محل کار می‌تواند بر رضایت و عملکرد شغلی تأثیر مثبت بگذارد، داشتن برابری در محل کار می‌تواند حس توانمندسازی را بسیار افزایش دهد. با این وجود، زنان از دسترسی و امتیاز یکسانی در محیط کار برخوردار نیستند. توصیه‌های بیشتر در مورد افزایش حقوق رأی زنان و توانایی نامزدی با شانس مناسب انتخاب شدن بوده است. از آنجا که زنان به‌طور معمول با مراقبت از کودکان و مسئولیت‌های خانه در ارتباط هستند، زمان کمتری برای ورود به بازار کار و اداره کار خود اختصاص می‌دهند. سیاست‌هایی که قدرت چانه‌زنی آن‌ها را در خانواده افزایش می‌دهد شامل مواردی است که به زنان امکان کنترل منابع (مانند حقوق مالکیت) را می‌دهد. با این حال، مشارکت محدود به حوزه سیاست نیست. این می‌تواند شامل مشارکت در خانه، در مدارس و توانایی انتخاب برای خود باشد. برخی بر این باورند که قدرت چانه‌زنی و اختیار در خانوار باید قبل از حرکت به سمت مشارکت سیاسی گسترده‌تر حاصل شود.

پیشنهادات کاربردی

- نتایج نشان داد که راهکارهای مختلفی وجود دارد که دانشگاه‌ها می‌توانند به دانشجویان دختر کمک کنند تا برای موقعیت‌های رهبری و مدیریتی توانمندتر شوند. در این راستا برخی پیشنهادات عملی در اینجا تشریح شده‌اند:
- ۱- **برنامه‌های مربیگری:** بسیاری از دانشگاه‌ها برنامه‌های مربیگری دارند که دانشجویان دختر را با دانش‌آموختگان زن موفق یا متخصصان در رشته تحصیلی خود مرتبط می‌کنند. این مربیان می‌توانند راهنمایی، مشاوره و پشتیبانی برای کمک به دانش‌جویان دختر در توسعه مهارت‌های رهبری و دستیابی به اهداف شغلی خود ارائه دهند.
 - ۲- **برنامه‌های آماده‌سازی رهبری:** بسیاری از دانشگاه‌ها برنامه‌های رهبری ارائه می‌دهند که برای کمک به دانش‌جویان در توسعه مهارت‌های رهبری، مانند ارتباطات، حل مسئله و تصمیم‌گیری طراحی شده‌اند. این برنامه‌ها اغلب شامل کارگاه‌ها، سمینارها و کلاس‌هایی با موضوعاتی مانند حل تعارض، تنوع و شمول، و مدیریت مؤثر تیم است.
 - ۳- **رویدادهای شبکه‌سازی:** دانشگاه‌ها می‌توانند رویدادهای شبکه‌ای ترتیب دهند که در آن دانشجویان دختر بتوانند با متخصصان رشته تحصیلی خود ملاقات کنند. این رویدادها فرصت‌هایی را برای دانش‌جویان فراهم می‌کند تا روابط خود را ایجاد کنند و ارتباطات معناداری ایجاد کنند که می‌تواند برای پیشرفت شغلی ارزشمند باشد.
 - ۴- **آموزش مهارت‌ها:** دانشگاه‌ها می‌توانند کارگاه‌ها یا کلاس‌هایی را در مورد مهارت‌های خاص مرتبط با رهبری مانند سخنرانی در جمع، مذاکره و مدیریت زمان ارائه دهند. این مهارت‌ها می‌تواند به دانش‌جویان دختر کمک کند تا در موقعیت‌های رهبری احساس اعتماد به نفس و توانایی بیشتری داشته باشند.
 - ۵- **دسترسی به منابع:** دانشگاه‌ها می‌توانند برای دانشجویان دختر به منابعی مانند هیئت‌های شغلی، خدمات مشاوره شغلی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای دسترسی داشته باشند. این منابع می‌تواند به دانشجویان دختر کمک کند تا رزومه خود را بسازند، تجربه کاری کسب کنند و برای موقعیت‌های رهبری آماده شوند.
- به‌طور کلی، دانشگاه‌ها می‌توانند نقش مهمی در کمک به دانشجویان دختر برای توانمندشدن بیشتر برای موقعیت‌های رهبری و مدیریت ایفا کنند. دانشگاه‌ها با ارائه مشاوره، برنامه‌های رهبری، فرصت‌های شبکه‌سازی، آموزش مهارت‌ها و دسترسی به منابع، می‌توانند به دانشجویان دختر کمک کنند تا مهارت‌ها و اعتماد به نفس مورد نیاز برای موفقیت در حرفه خود را توسعه دهند.

پیوست ۱ پروتکل مصاحبه

- ۱- با شنیدن کلمه توانمندسازی چه چیزی به ذهن شما خطور می‌کند؟
- ۲- وضعیت و کیفیت مدیریت و رهبری در آموزش عالی در ایران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
- ۳- زمینه مشارکت زنان در فرآیندهای مدیریت و رهبری نظام آموزش عالی تا چه اندازه فراهم است؟ (تعداد زنان در پست‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری ارشد)
- ۴- چه علل و عواملی را در تضعیف مشارکت زنان در مدیریت و رهبری آموزش عالی مؤثر می‌دانید؟ چرا حضور و مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی کم است؟
- ۵- دانشگاه‌ها برای افزایش مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی چه اقداماتی انجام داده‌اند و چه برنامه‌ها و سیاست‌هایی را در دستور کار قرار داده‌اند؟ تجارب خودتان را به عنوان یک زن بیان کنید.
- ۶- اثربخشی این برنامه‌ها و سیاست‌ها را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

- ۷- نقش مراکز خدمات روان‌شناسی و مشاوره در دانشگاه‌ها را در توانمندسازی مدیریتی زنان چقدر مهم می‌دانید؟
- ۸- مراکز خدمات روانشناختی و مشاوره در دانشگاه‌ها چه راهکارهایی می‌توانند داشته باشند؟ در استفاده برای بهبود توانایی مدیریت و رهبری زنان چه تجاربی دارید؟
- ۹- چه موانع و عواملی اثربخشی مراکز خدمات روانشناسی و مشاوره در دانشگاه‌ها را در فرآیند توانمندسازی مدیریتی زنان تهدید می‌کند؟
- ۱۰- دانشگاه‌ها برای افزایش دسترسی زنان به خدمات روانشناختی و مشاوره چه باید بکنند؟
- ۱۱- به طور کلی ارزیابی شما از عملکرد و خدمات مشاوره و روانشناسی چیست؟
- ۱۲- دریافت چنین خدماتی از سوی زنان چه پیامدهایی بر دانشگاه و جامعه دارد؟ چگونه می‌توان زنان بیشتری را به استفاده از چنین خدماتی تشویق کرد؟ چرا چنین خدماتی باید بیشتر برای زنان باشد؟

References

- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice* (R. Nice, Trans.). Cambridge University Press. <https://books.google.com/books?id=4BWZpwAACAAJ>
- Coiro, M. J., Bettis, A. H., & Compas, B. E. (2017). College students coping with interpersonal stress: Examining a control-based model of coping. *Journal of American College Health*, 65(3), 177-186. <https://doi.org/10.1080/07448481.2016.1266641>
- Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 91-103. <https://doi.org/10.1111/gwao.12018>
- Creswell, J. W. (2014). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Sage Publications. <https://books.google.com/books?id=51UXBAAAQBAJ>
- Dos Santos, P. A., & Jalalazai, F. (2021). *Women's empowerment and disempowerment in Brazil: the rise and fall of President Dilma Rousseff*. Temple University Press. https://commons.csbsju.edu/polsci_books/28/
- Haghighat, E. (2013). Social status and change: the question of access to resources and women's empowerment in the Middle East and North Africa. *Journal of International Women's Studies*, 14(1), 273-299. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol14/iss1/17/>
- Hamed, G. H. (2022). Literature Review Article: Women Empowerment and Sustainable Development Goals. *Egyptian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(1), 11-16. <https://doi.org/10.21608/ejnhs.2022.227784>
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and change*, 30(3), 435-464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>
- Lammers, J., & Gast, A. (2017). Stressing the Advantages of Female Leadership Can Place Women at a Disadvantage. *Social Psychology*, 48(1), 28-39. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000292>
- Martin, K., Galentino, R., & Townsend, L. (2014). Community College Student Success: The Role of Motivation and Self-Empowerment. *Community College Review*, 42(3), 221-241. <https://doi.org/10.1177/0091552114528972>
- Morton, S., Mergler, A., & Boman, P. (2014). Managing the Transition: The Role of Optimism and Self-Efficacy for First-Year Australian University Students. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 24(1), 90-108. <https://doi.org/10.1017/jgc.2013.29>

- Narayan-Parker, D. (2006). *Measuring Empowerment: Cross-disciplinary Perspectives*. Oxford University Press. https://books.google.com/books/about/Measuring_Empowerment.html?id=LjadPwAACAAJ
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publications. <https://www.amazon.com/Qualitative-Evaluation-Methods-Michael-Patton/dp/0803913958>
- Powell, C. (2003). *Remarks at the World Economic Forum*. United States Department of State. https://www.leadingtowar.com/PDFsources_claims_collaboration/2003_01_26_DeptOfState_EconForum.pdf
- Schutz, A. (2019). *Empowerment: a primer*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429279324>
- Senyonyi, R. M., Ochieng, L. A., & Sells, J. (2012). The Development of Professional Counseling in Uganda: Current Status and Future Trends. *Journal of Counseling & Development*, 90(4), 500-504. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2012.00062.x>
- Sharma, A. (2014). Realizing Gender Responsive Governance and Gender Equality Representatives in Democratic Society: A Concrete Situation of Women Empowerment and Participation in Politics. *International Journal of Information and Futuristic Research*, 2(1), 143-154. <https://www.ijifr.org/pdfsav/V2-E1-041.pdf>
- Spreitzer, G. M. (1996). Social Structural Characteristics Of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504. <https://doi.org/10.5465/256789>
- Stark, L., Seff, I., Assezenew, A., Eoomkham, J., Falb, K., & Ssewamala, F. M. (2018). Effects of a Social Empowerment Intervention on Economic Vulnerability for Adolescent Refugee Girls in Ethiopia. *Journal of Adolescent Health*, 62(1), S15-S20. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2017.06.014>
- Stein, M. (2010). *Sexual Injustice: Supreme Court Decisions from Griswold to Roe*. University of North Carolina Press. <https://www.amazon.com/Sexual-Injustice-Supreme-Decisions-Griswold/dp/0807834122>
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (2 ed.). Sage Publications. <https://www.amazon.com/Basics-Qualitative-Research-Techniques-Procedures/dp/0803959400>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2014). *Roadmap for implementing the global action programme on education for sustainable development*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230514>
- Van Manen, M. (2016). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy* (2 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315421056>
- Velija, P., Mierzwinski, M., & Fortune, L. (2013). 'It made me feel powerful': women's gendered embodiment and physical empowerment in the martial arts. *Leisure Studies*, 32(5), 524-541. <https://doi.org/10.1080/02614367.2012.696128>
- Windels, K., Champlin, S., Shelton, S., Sterbenk, Y., & Poteet, M. (2020). Selling Feminism: How Female Empowerment Campaigns Employ Postfeminist Discourses. *Journal of Advertising*, 49(1), 18-33. <https://doi.org/10.1080/00913367.2019.1681035>
- Zeitoun, N. (2018). *Women Economic Empowerment Study*. The World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/861491551113547855/women-economic-empowerment-study>