

بررسی تحلیلی تأثیر آموزش بر بهره‌وری بنیان‌های خانواده

نویسندگان : سیامک نوری*

محسن قادری**

چکیده: امروزه ارتقای علمی و تخصصی زنان در خانواده بخصوص در زمینه‌های روانشناسی و علوم تربیتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چون زیرساختهای فرهنگی و اجتماعی هر ملتی از خانواده و آموزش و پرورش آغاز و تکامل و اصلاح می‌گردد. به وجود آوردن گان این زیرساختهای فرهنگی و اجتماعی، در درجه اول والدین بخصوص مادران سپس معلمین می‌باشند. که بایستی به نحو مطلوب آموزش ببینند تا توانایی لازم را در جهت انجام امور محوله پیدا کنند.

از این رو ایجاد مراکز و واحدهای آموزشی که درجهت نیل به بالاترین کیفیت آموزش زنان گام بردارند، بسیار ضروری به نظر می‌رسد. در این تحقیق، علاوه بر بررسی فواید آموزش عالی برای زنان اقدام به تشریح ویژگیهای خاص مراکز آموزشی و درنهایت، اقدام به معرفی یک الگوی پیشنهادی که در عمل میزان بهره‌وری آن توسط چند شاخص، به کمک ایجاد فرضیه‌های مناسب آماری اندازه‌گیری شده است، می‌نماییم.

کلید واژه‌ها

کارایی، بهره‌وری، بنیان‌های خانواده

* آقای سیامک نوری عضو هیات علمی دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت است.
** آقای محسن قادری کارشناس ارشد دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت است.

مقدمه

آموزش عالی امروزه از چنان جایگاهی در جهان برخوردار است که خود به عنوان یک ساختار سیاسی، اجتماعی و فرهنگی درآمده است. همین امر موجب شده است که کشورهای سلطه‌گر برای رسیدن به اهداف خود به سوی آن یورش آورده و کلیه توطئه‌های خود را بر آن متمرکز نمایند.

از سویی دیگر، موفقیت اصلاحات در یک جامعه منوط به حرکت هماهنگ جریان‌های آموزشی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. در حال حاضر که توسعه فرهنگی بستر توسعه سیاسی و اقتصادی نیز می‌باشد، تحقق این امر و رفع موانع اصلاحات از طریق توجه به خانواده‌ها و تقویت بنیان‌های خانواده میسر است، بنابراین لزوم توجه به خانواده و برنامه ریزی برای آن به جهت نقش تعیین کننده این نهاد در تغییر و تحولات اجتماعی امری اجتناب ناپذیر است، چراکه موقعیت آن به گونه ای است که حتی می‌تواند موانع بسیاری از اصلاحات اجتماعی باشد.

یکی از راههای تقویت بنیان‌های خانواده توجه به امر آموزش است، اگر آموزش حین کار وجود نداشته باشد، زنان درون خانواده از همان آموخته‌های درسی خود استفاده می‌کنند بدون اینکه با دانشهای جدید آشنا شوند. این باتوجه به روند رشد تکنولوژی در جهان امروز و هدفی که نظام جمهوری اسلامی ایران برای تکامل تکنولوژی در جهت رشد، ارتقا و باروری تواناییهای نیروی انسانی مغایرت خواهد داشت. نگاهی به آمار موجود در زمینه آموزش زنان، ما را در برنامه ریزیهای آموزشی آنان بیشتر کمک می‌کند:

روند افزایش نرخ باسوادی زنان بین سالهای ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۵، حاکی از دستاورد مهمی است که جمهوری اسلامی در این زمینه داشته است. نرخ باسوادی زنان در

سال ۱۳۵۵، ۳۵/۶ درصد بوده که در سالهای ۱۳۶۵ این روند افزایش داشته است تا اینکه طی دو دهه اخیر، نرخ باسوادی زنان در روستاها با نرخ باسوادی زنان در شهرها با یک روند افزایشی از ۵۵/۷ درصد به ۸۱/۷ درصد رسیده است. ۲۱ درصد افزایش در نرخ باسوادی زنان در سالهای ۱۳۶۵-۱۳۷۵ را می‌توان ناشی از سیاستها و اقدامات برنامه‌های اول و دوم توسعه در این خصوص دانست. این آمار نشان می‌دهد اگرچه نرخ باسوادی زنان طی دهه‌های اخیر از افزایش قابل توجهی برخوردار بوده است، اما هنوز ۳۷/۶ درصد از زنان روستایی و ۱۸/۳ درصد از زنان شهری بی‌سواد هستند.

بهبودهای آموزشی در دو دهه اخیر، تنها منحصر به افزایش نرخ باسوادی نبوده است. از نظر آموزش متوسطه نیز زنان دستاوردهای مهمی داشته‌اند. آموزشهای زنان در مقایسه با مردان، طی سالهای ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۵ بطور متوسط به ترتیب دوره ابتدایی از ۶۶ درصد به ۹۰ درصد، در دوره راهنمایی از ۵۷ درصد به ۸۴ درصد و در دوره دبیرستان از ۵۹ درصد به ۹۹ درصد افزایش یافته است. (سازمان مدیریت و برنامه ۱۳۷۸، صفحه ۱۶۴)

اما علی‌رغم رشد قابل توجه این بخش طی دو دهه اخیر، آموزش عالی زنان از رشد لازم برخوردار نبوده است. در برنامه اول توسعه، سیاست مشخصی برای ارتقای کمی و کیفی زنان در آموزش عالی اتخاذ نشد و این امر سبب شد تعداد دانشجویان زن در مؤسسات آموزش عالی دولتی از ۲۸/۷ درصد سال اول برنامه، به ۲۸/۱ درصد در سال آخر برنامه کاهش یابد.

علاوه بر این باوجود برنامه‌ها و سیاستگذاریهایی کلان برای آموزش زنان در کشور، توزیع ناهماهنگ آموزش در بین زنان و مردان کاملاً مشهود است. بر این اساس چنین به نظر می‌رسد که برنامه‌های دولت می‌بایست در جهت پرکردن

خلاء آموزش دختران و زنان باشد. یکی از برنامه‌های شاخص ملی برای زنان در جمهوری اسلامی که گروهی از برنامه‌ریزان به آن پرداخته و اهدافی را برای تحقق در سال ۱۳۸۵ در نظر گرفته‌اند به صورت زیر است. (حبیبی، ۱۳۷۷، صفحه ۲۲۵)

اهداف کمی برنامه ملی زنان

شناخت مدل و زیر ساختهای آن

رشد شتابان و نامتوازن جمعیت دانش آموزی پیش از دانشگاه که عموماً به دلیل تشدید روحیه مدرک گرایی ناشی از نگرانی بازار کار رخ داده از یک طرف، و ناکافی بودن منابع مالی تخصیص یافته به آموزش بویژه دربخش آموزش عالی و تأثیر شدید این منابع از نوسانات حاصله از درآمدهای ارزی کشور از دیگر سو، باعث شده است که دولت و دستگاه آموزش عالی کشور، که مهمترین مسئول درقبال مسئله آموزش می‌باشند، از پاسخگویی به آن عاجز بمانند و با استفاده از ابزار کنکور، هر ساله باعث سرخورده شدن صدها هزار دختر و پسر مشتاق ورود به عرصه آموزش عالی می‌شوند. این امر باعث ایجاد مشکلات روحی و روانی درون خانواده‌ها و ازبین رفتن سرمایه ملی و تحمیل هزینه‌های سنگین اقتصادی به دولت نیز شده است. اینجاست که ضرورت وجود سازمانهایی دیگر که توان بر دوش گرفتن این کار را دارند، احساس می‌شود.

یکی از سازمانهایی که مسئولیت این امر را به عهده گرفته، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران بوده که به کمک دانشگاه امام حسین (ع) اقدام به تشکیل کانون آموزش عالی برای خواهران، همسران و وابستگان سپاه نمود، که هدف آن در راستای اهداف جمهوری اسلامی ایران دست یافتن به پرورش انسانهای کار آزموده‌تر و فهیم است.

مجتمع آموزش عالی حضرت زینب (س) به عنوان یک واحد آموزشی عالی وابسته به سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، به منظور ارتقای سطح علمی همسران، خانواده اعضای سپاه در مقیاس کوچک تأسیس شده است. بررسی نقاط قوت و ضعف و همچنین امکان ادامه و گسترش مجتمع، نیاز به انجام تحقیق جامعی داشت تا باتوجه به اطلاعات به دست آمده از آن بطور مستند، حمایت و مزایای ایجاد چنین موسسه‌ای توسط سپاه پاسداران مورد بررسی قرارگیرد و راهکارها و پیشنهادات لازم براین اساس ارائه گردد.

ردیف	شاخص	واحد اندازه‌گیری	وضع موجود	سال	هدف کمی درسال ۱۳۸۵	ملاحظات
۱	سهم زنان از کل دانشجویان : دولتی غیر دولتی (دان . آزاد)	نفر	۲۹/۲	۱۳۵۵-۶۶	۵۰	گزینه (۱) ۱/۵ برابر نرخ رشد ۱۳۶۵ تا ۱۳۷۵
			۳۶/۱	۱۳۷۵-۷۶		
۲	سهم دانشجویان زن در آموزشهای تکمیلی (کارشناس ارشد و دکتری) دولتی غیر دولتی	نفر	۲۱/۳	۱۳۶۵-۶۶	۳۰	گزینه (۲) ۱/۸ برابر نرخ رشد ۱۳۶۵ تا ۱۳۷۵
			۲۱/۵	۱۳۷۵-۷۶		
			—	۱۳۷۵-۷۶		

برای دستیابی به اهداف بالا، پژوهشی با عنوان " بررسی تحلیلی الگوی آموزش عالی زنان در مجتمع آموزش عالی حضرت زینب (س) " تعریف شده و براساس آن فرضیاتی طرح شد.

روش تحقیق

در راستای عنوان پژوهش، تحقیقات میدانی گسترده‌ای صورت گرفت . به این منظور مطالعات وسیعی از منابع مختلف ، شامل کتابخانه‌های دانشگاهی ،

مراکز تحقیقاتی زنان و سازمانهای غیر دولتی (NGO) و شبکه جهانی اینترنت، انجام گرفت، از سویی دیگر بر مبنای عنوان تحقیق شاخص بهره وری تحت ۵ فرضیه زیر عنوان شد:

- ۱- بین توانایی و مهارتهای افراد و آموزش رابطه مثبت وجود دارد.
- ۲- بین رضایت مندی افراد و آموزش رابطه مثبت وجود دارد.
- ۳- بین بهسازی نیروی انسانی و آموزش رابطه مثبت وجود دارد.
- ۴- بین کارایی بنیانهای خانواده و آموزش رابطه مثبت وجود دارد.
- ۵- بین ایجاد و نیاز رغبت به آموزش در دیگران و آموزش رابطه مثبت وجود دارد.

در مرحله بعد مطابق با فرضیات بالا، پرسشنامه‌ای طراحی شد که پس از عبور از مرحله آزمایشی توسط یک نمونه مقدماتی، در بین دانشجویان توزیع و پس از پاسخگویی جمع آوری شد. لازم به ذکر است این پرسشنامه شامل سه قسمت اطلاعات فردی، سؤالات پژوهش و سؤالات مربوط به مطالعه موردی وضعیت آموزشی دانشجویان در مجتمع آموزش عالی حضرت زینب (س) است.

در قسمت اطلاعات فردی، با توجه به ارتباط بین سؤالهای تحقیق، برخی اطلاعات فردی از دانشجویان خواسته شد تا اطلاعات شخصی خود را به جز نام خانوادگی ثبت کنند. این اطلاعات ما را قادر ساخت، رفتار متغیرهای پاسخ را در سطوح مختلف متغیرهای مستقل بررسی کنیم.

در قسمت سؤالات پژوهشی، تعداد ۳۵ سؤال طرح شد که بطور کلی اثر آموزش عالی بر بنیانهای خانواده با ۵ شاخص توانایی و مهارت، رضایتمندی، بهسازی نیروی انسانی و کارایی و ایجاد و نیاز رغبت در دیگران را اندازه می‌گیرد.

در قسمت سوم، ۱۳ سؤال برای بررسی شاخصهای بهره‌وری در مجتمع، طراحی شد.

حجم نمونه و روشهای آماری مورد استفاده

باتوجه به هدف ثانوی پژوهش؛ یعنی مطالعه موردی وضعیت آموزش در مجتمع آموزش عالی حضرت زینب (س)، تحقیق به مجتمع آموزش عالی حضرت زینب (س) محدود شد.

به این ترتیب، جهت اجرای تحقیق با برنامه، زمانبندی مناسب به کلاسها مراجعه و پرسشنامه‌ها در اختیار دانشجویان قرار گرفت. در نهایت از تعداد کل ۳۹۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده، تعداد ۱۲ پرسشنامه به علت وجود نقص، کنار گذاشته شد.

کلیه داده‌ها پس از کدگذاری وارد نرم افزار SPSS شده و مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. جهت ارزیابی سؤالات پرسشنامه و آزمون فرضیات از روشهای آماری متنوعی بنا به خصوصیات متغیر مورد بررسی از روشهایی نظیر تجزیه و تحلیل رگرسیون، آزمون مربع کای و تحلیل واریانس استفاده شده است.

محاسبه روایی و یافته‌های تحقیق

برای بررسی روایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است، که پس از تحلیل مقدار این آمار برابر $\alpha = 0/701$ به دست می‌آید که مقدار قابل قبولی است و حاکی از اعتبار همگنی پاسخها به سؤالات پرسشنامه در بین افراد مختلف است.

بررسی توصیفی داده‌های پرسشنامه‌ها، نشان می‌دهد در این نمونه میانگین بهسازی نیروی انسانی با مقدار $16/34$ و انحراف معیار $0/1291$ بالاترین

و میانگین کارایی با مقدار ۱۴/۱۲ و انحراف معیار ۰/۱۴۷۷ کمترین رتبه را در بین ۵ شاخص کسب کرده اند. سایر برآوردها به شرح زیر است :

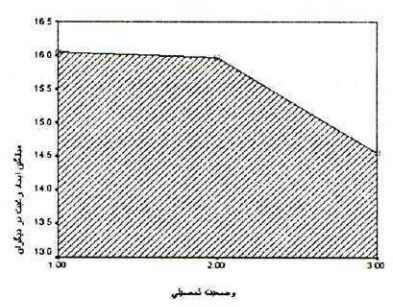
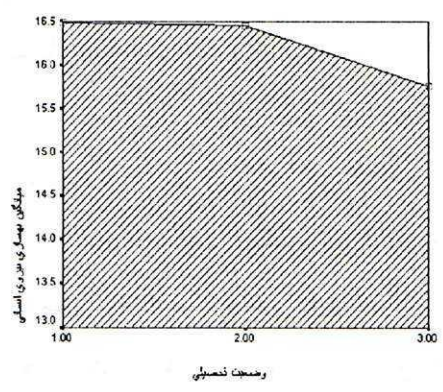
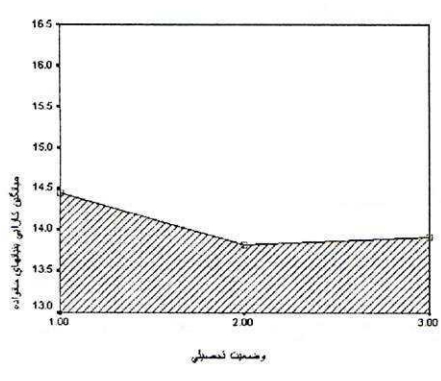
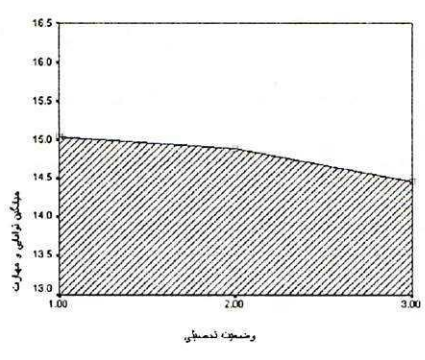
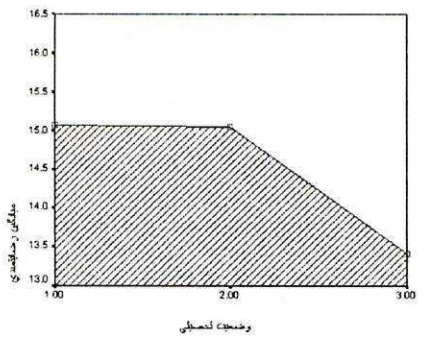
به منظور بررسی فرضیات تحقیق از دو مدل استفاده شده است ، در مدل اول از متغیر سال ورودی دانشجویان به عنوان متغیر مستقل و از ۵ شاخص توانایی و مهارت ، رضایت مندی ، بهسازی نیروی انسانی ، کارایی و ایجاد رغبت در دیگران به عنوان متغیرهای پاسخ استفاده شده است . نتایج تحلیل واریانس پس از تأیید پیش فرضهای آزمون تحلیل واریانس روی سطوح متغیر سال ورودی به شرح ذیل است :

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار F(۲,۳۸۳)	میانگین			متغیر پاسخ
			سال ورودی ۷۷	سال ورودی ۷۸	سال ورودی ۸۰	
رد H0	۰/۰۰۴	۰/۶۴۱	۱۵/۰۷	۱۵/۰۵	۱۳/۵۸	میانگین رضایت مندی
رد H0	۰/۰۳۱	۱/۷۶۹	۱۵/۰۴	۱۴/۸۹	۱۴/۵	میانگین توانایی و مهارت
رد H0	۰/۰۰۰	۰/۳۰۲	۱۶/۴۹	۱۶/۴	۱۵/۸	بهسازی نیروی انسانی
رد H0	۰/۰۰۲	۳/۴۲۲	۱۴/۴۵	۱۳/۸	۱۴/۱	کارایی بنیانهای خانواده
رد H0	۰/۰۴۱	۰/۷۶۱	۱۶/۰۴	۱۵/۹	۱۴/۷	ایجاد رغبت در دیگران

نتایج جدول نشان می‌دهد، فرض برابری میانگینهای شاخص (فرضیه H_0) در سطوح متغیر سال ورودی (در سطح ۰.۵٪) رد می‌شود. به عبارت دیگر نمی‌توان گفت دانشجویان ورودی سالهای مختلف به سؤالات مربوط به متغیرهای شاخص به یک گونه جواب داده‌اند. نکته مهمتر اینکه، رفتار این متغیرهای وابسته درون سطوح متغیر سال ورودی کاملاً طبیعی و مورد انتظار است، بدین معنی که در ۴ مورد از ۵ مورد، با حرکت از سال ورودی ۷۷ به سال ۸۰، از مقدار میانگین کاسته می‌شود.

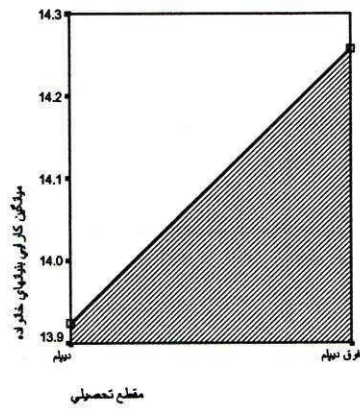
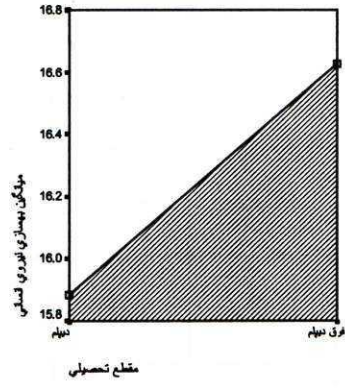
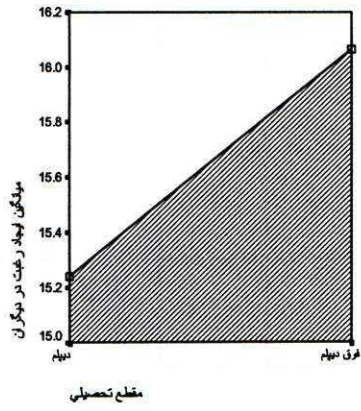
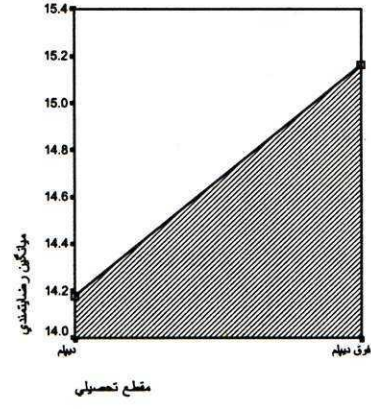
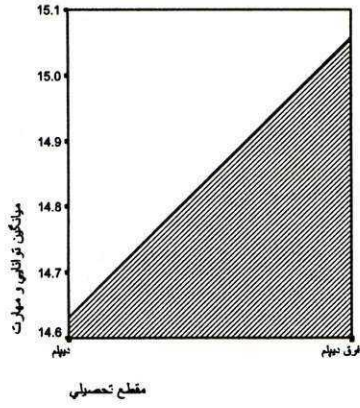
این بدان معنی است که اگر دانشجویان قدیمی‌تر را دارای سابقه آموزش بیشتری بدانیم، با افزایش حضور در آموزش، میانگینهای شاخص افزایش پیدا کرده‌اند. تنها در یک مورد (کارایی بنیانهای خانواده) شاهد افزایش غیر قابل انتظار در میانگین سال ورودی ۸۰ هستیم، که با بررسی بیشتر دیده می‌شود اکثریت افراد این گروه را دختران مجرد و جوان تشکیل می‌دهند، به عبارت دیگر اثر فاکتور مجرد، اثر متغیر آموزش را مغشوش کرده است. با اعمال فیلتر روی فاکتور مجرد و دخالت فقط افراد متأهل در این گروه، شاهد رفتاری مشابه با سایر موارد هستیم.

نمودارهای میانگینها به تفکیک شاخصهای مختلف، وسیله بهتری برای درک واقعیتهای بالا هستند (برای سهولت، دانشجویان ورودی ۷۷ را دارای وضعیت تحصیلی درجه ۱، دانشجویان ورودی ۷۸ را درجه ۲ و دانشجویان سال ۸۰ را درجه ۳ نامگذاری کرده‌ایم).



در مدل دوم ، بجای متغیر سال ورودی ، از متغیر مقطع تحصیلی استفاده شده است ، بدین ترتیب که صرف نظر از سال ورودی ، با بررسی مدارک تحصیلی و تعداد واحد گذرانده هر دانشجو تا زمان جمع آوری داده‌ها ، مدرکی که به هر فرد تعلق می‌گیرد شامل دیپلم و فوق دیپلم است، لذا اگر فرضیه‌های ما درست باشند ، باید شاهد رفتاری مشابه قبل در این مورد نیز باشیم . نمودارها کاملاً گویای این مطلب هستند و نتایج جدول تحلیل واریانس یافته‌های ما را تأیید می‌کنند.

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار F(۱و۳۷۲)	میانگین		متغیر پاسخ
			فوق دیپلم	دیپلم	
رد H0	۰/۰۰۱	۱/۸۴۵	۱۵/۱۶	۱۴/۱۷	میانگین رضایتمندی
رد H0	۰/۰۴۳	۲/۴۵۸	۱۵/۰۵	۱۴/۶۳	میانگین توانایی و مهارت
رد H0	۰/۰۰۸	۷/۲۲۳	۱۶/۶۲	۱۵/۸۸	بهسازی نیروی انسانی
رد H0	۰/۰۳۲	۱/۰۶۳	۱۴/۲۵	۱۳/۹۲	کارایی بنیانهای خانواده
رد H0	۰/۰۷۶	۷/۲۱۰	۱۶/۰۶	۱۵/۲۴	ایجاد رغبت در دیگران

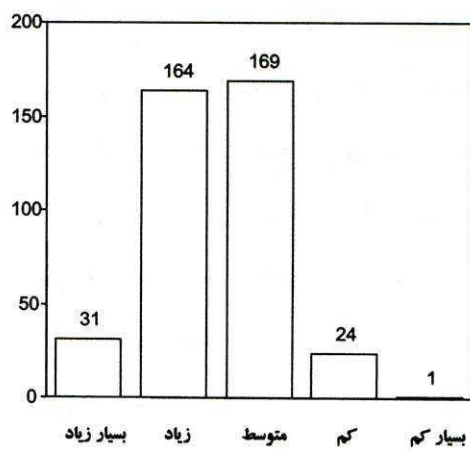


نتایج تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که کلیه فرضیات پنج گانه در یک جهت بوده و ارتباط همدیگر را تأیید می‌نمایند. این تحلیل بیشترین همبستگی بین میانگین بهسازی نیروی انسانی با میانگین توانایی و مهارت را که برابر مقدار $\rho = 0/7618$ نشان می‌دهد، مقدار سطح معنی داری جهت بررسی عدم همبستگی جفتی فرضیه‌ها، برای همگی مقداری کمتر $\alpha = 0/05$ به دست آمد که نشان دهنده همبستگی آماری بین شاخصهای مختلف است.

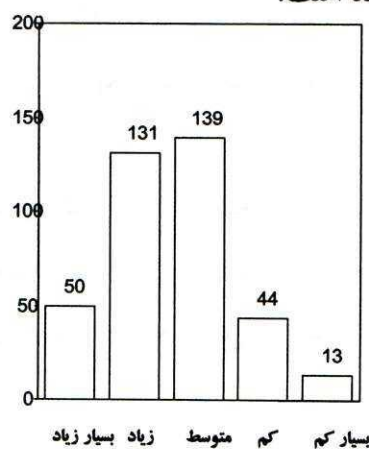
نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد بیشترین تغییرات در سطوح مختلف متغیر سال ورودی توسط میانگین رضایتمندی بیان می‌شود. به عبارت دیگر در این مدل حدود ۳۵٪ تغییرات متغیر پاسخ توسط مدل قابل بیان است.

محاسبه بهره‌وری الگوی پیشنهادی

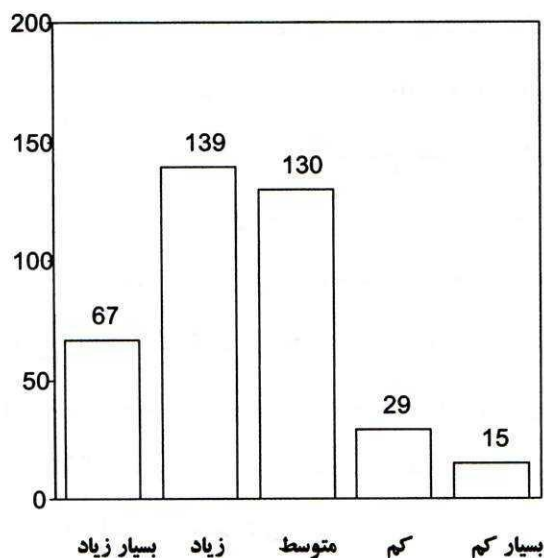
همانطور که در بخشهای قبل اشاره شد، در پرسشنامه‌ای که برای این تحقیق تدوین شد، یک بخش به ویژگیهای آموزش مجتمع حضرت زینب (س) اختصاص یافت. به منظور اندازه‌گیری بهره‌وری در مجتمع از ۳ شاخص مطلوبیت و رضایتمندی، کارایی، سطح موفقیت در رسیدن به اهداف استفاده شده است.



نمودار ستونی مطلوبیت و رضایتمندی در مجتمع



نمودار ستونی سطح موفقیت در رسیدن به اهداف در مجتمع



نمودار ستونی کارایی در مجتمع

به این ترتیب که متناسب با هریک از این عناوین دسته سؤالاتی طراحی و با استفاده از طیف لیکرت اندازه گیری شده است. نمودارهای زیر، توزیع این سه شاخص را در مجتمع نشان می دهد.

پس از جمع بندی و تحلیل، دیده می شود ۹۲/۶٪ از پاسخگویان میزان رضایتمندی و مطلوبیت را در سطح متوسط به بالا ارزیابی کرده اند و تنها ۷/۴٪ از پاسخگویان آن را در سطح کم و بسیار کم می دانند.

بررسی دیگر حاکی از آن است حدود ۸۵/۵٪ از پاسخگویان سطح کارایی مجتمع را در مجموع متوسط به بالا می دانند، این در حالی است که ۸۱/۴٪ از آنان، سطح موفقیت مجتمع را در راه رسیدن به اهدافش متوسط به بالا ارزیابی می کنند.

پیشنهادات

براساس آنچه که از یافته‌های تحقیق درباره آثار آموزش عالی بر بنیانها و ساختارهای خانواده به دست آمده، آموزش از طریق اثر بخش‌تر کردن کارکردهای خانواده باعث ارتقای جایگاه زن و بهبود کارکردهای خانواده از تمام جهات می‌شود.

براین اساس پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- انجام پژوهشهای وسیع‌تر و همه‌جانبه‌تر در مورد ایجاد مراکز آموزش عالی توسط سازمانها به منظور کاهش بار آموزش عالی؛
- پیش‌قدم شدن سازمانها و مراکزی که توان ورود به عرصه آموزش را دارند به منظور افزایش ارتقای علمی و آموزش خانواده‌های تحت پوشش خود، با رعایت و ضوابط و استانداردهای آموزشی؛
- آگاه‌سازی اعضای خانواده و ایجاد فرهنگ مناسب برای ایجاد محیطی مناسب همراه با ایجاد انگیزش برای تشویق زن خانواده به آموزش؛
- توجه بیشتر مسئولان آموزش کشور به ایجاد امکانات کافی تحصیلی برای زنان و دختران و اتخاذ سیاستهایی جهت افزایش مشارکت زنان در سطوح تحصیلات تکمیلی؛
- تبیین ایجاد مراکز آموزشی ویژه زنان از طریق انجام پژوهشهای ملی و فراملی درباره این مراکز و استفاده از تجربیات موفق بین‌المللی و وفق دادن آن با شرایط دینی و فرهنگی کشور؛
- آگاه‌سازی زنان به منظور درک آنان از حقوق آموزش خود؛
- تشویق و ترغیب و ایجاد انگیزش زنانی که مسئولیت خانه‌داری را برعهده دارند، تا با رویکردی به حقوق خویش درپی کسب آن باشند.

- ایجاد مراکز آموزشی ویژه برای زنان تا در این مراکز، فارغ از تنش‌های روحی و فکری تمام توجه خود را به مسائل آموزش معطوف دارند.
- فراهم نمودن زمینه‌های حضور بیشتر زنان در امر تدریس و تحقیق و کار در مراکز آموزشی، تحقیقاتی و پژوهش کشور.

نتیجه‌گیری

به منظور ارتقای دفاع از دستیابی به آموزش عالی و مشارکت، بهتر است سازمانهای بزرگ داخلی، خصوصی و دولتی یک سیستم نظارت در امور زنان و آموزش عالی برقرار کنند. سازمانهای غیردولتی فعال NGO در این رابطه ایجاد شود و از طریق متخصصان آموزش عالی، تعهد و احساس مسئولیت در "برابری جنسیتی" تعریف گردد و به تأیید رؤسا و مدیران مؤسسات آموزشی برسد. و همینطور:

- ۱- فرصتهای برابری شغلی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی فراهم شود تا پیشرفت مسئولین اجرایی زنان و استادان زن را فراهم آورد؛
- ۲- وزارت آموزش و پرورش بیشترین سهمیه جذب معلمین را به زنان اختصاص دهد.
- ۳- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مجوز استخدام زنان دارای مدارک مورد تأیید دانشگاهها(داخلی یا معادل) را برای آموزش در مدارس و مؤسسات عالی صادر نماید.
- ۴- این اطمینان حاصل شود که دانشجویان زن کاملاً از فرصتها و موانع در رابطه با مسئله جنسیت در سطوح مختلف مطلع و آگاه باشند.

- ۵- دستورالعملهایی برای فعالیت مناسب در هر منطقه فراهم شود تا برابری جنسیتی در متن فرهنگی مختلف جامعه برقرار شود .
- ۶- اصل یادگیری مادام‌العمر برای زنان ، قویاً مورد حمایت قرار گیرد.
- ۷- تا پایان برنامه ۵ ساله چهارم میزان پذیرش و ورود به آموزش عالی در هر منطقه باید بازتاب میزان پذیرش وضع موجود زنان و افزایش میزان پذیرش آنها در آموزش عالی باشد.

منابع فارسی

۱. مظفری، پروین، ۱۳۷۴، زن در توسعه یا فرآیند مؤثر سازی در زن، علم، صنعت و توسعه. دفتر امور زنان ریاست جمهوری تهران.
۲. یونیسف، ۱۳۷۳، راهبردهایی در راستای ترویج آموزش دختران. یونیسف. تهران.
۳. حاجی کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن ۱۳۷۸ مدیریت منابع انسانی، شرکت چاپ و نشر بازرگان.
۴. میچل، ترنس، ۱۳۷۶، مدیریت سازمانها، ترجمه محمد حسین نظری نژاد. مؤسسه چاپ و آستان قدس رضوی. مشهد.
۵. دولان، شمیون ال و شولر، رندال ای. ۱۳۷۵، مدیریت منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران.
۶. میرکماسی، سید محمد. ۱۳۷۷، آموزش ضمن خدمت اساسی ترین عامل نهادی سازمان. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش.
۷. ابطحی، سید حسین ۱۳۶۸، آموزش و بهسازی مانع انسانی. موسسه مطالعات و برنامه ریزی امیر کبیر، تهران.
۸. هرسی کت، پازل و بلا نچارد، الچ ۱۳۶۵، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه پور، انتشارات امیر کبیر، تهران
۹. گروهی از اساتید مدیریت، ۱۳۷۵، شیوه‌های عملی استفاده بهره‌وری نیروی انسانی، انتشارات مدیریت دولتی تهران.
۱۰. شادی طلب، ژاله. ۱۳۷۵، اشتغال زنان در فرآیند توسعه. مجله تعاونی شماره ۶۰.
۱۱. شمس انکتابی، سونیا ۱۳۷۹ نگرش زنان با تحصیلات عالی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.
۱۲. صباغیان، زهرا ۱۳۷۴ بررسی نقش زنان ایرانی در تعلیم و تربیت نیروی انسانی جامعه، دفتر امور زنان ریاست جمهوری.
۱۳. پورآرمن، بهزاد. ۱۳۷۵ آموزش نیروی انسانی فراگردی پیوسته در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران

۱۴. سینگر. ترجمه آل آفا، فریده. ۱۳۷۸. مدیریت منابع انسانی. انتشارات مدیریت دوستی. تهران
۱۵. کیان پور، غلامرضا. ۱۳۵۴ تربیت نیروی انسانی برای بازرگانی و صنعت. مگ هی، ویلیام و تی یر، پل. چاپ دوم. انتشارات بنگاه. تهران
۱۶. شهید ثانی ۱۳۵۹. آداب تعلیم و تربیت در اسلام، ترجمه سید محمد باقر حجتی. دفتر نشر فرهنگ اسلامی تهران.
۱۷. بیان، حسام الدین ۱۳۶۹/آیین مدیریت، مجموعه درس‌هایی برای راهبران و مدیران. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران
۱۸. مشایخ، فریده. ۱۳۷۴ گروه مشاوران یونسکو. فرآیند برنامه ریزی آموزشی. انتشارات مدرسه تهران، چاپ ششم
۱۹. بانکی پور فرد، امیر حسین ۱۳۸۰. تحلیلی بر روابط دختران و پسران دانشجو در مجموعه مقالات مسایل و مشکلات زنان. دفتر مطالعات و تحقیقات زنان. قم
۲۰. تبریزیان، میترا ۱۳۷۷. اثر آموزش بر توزیع درآمد در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی.
۲۱. اولین گزارش ملی توسعه انسانی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۸)، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی ص ۱۶۴ - ۱۶۲
۲۲. حبیبی، شهلا و بلادی، صدرالدین ۱۳۷۷، مبنای برنامه ریزی با رویکرد جنسیتی. موسسه فرهنگی هنری ریحانه ص ۱۱۵ - ۲۲۵

Refrence English

- 1- (1994) (third Michel Armstrang (1990) , *How to be on Even better manoyer Edition*)
- 2- Fappo Edwin , *Human relation at work 2nd Mc GrowHill*
- 3- Carell, micheeal .R. and Kuzmmmit , frank . E 1980. *Personal resource manegment_(merit company) p.23 publishing*

- 4- United Nations.1990 *trend and developing of technical education(unesco)*
- 5- Atkinson , john.w. 1984 *An introduction to motivation* ,va nostrand reinhod .p 273
- 6- Attwood , Margaret and dimmook , start .1989.*personal aranyement third edition*. London MCMillan publication .p 100