

# بررسی موانع اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی

مطالعه موردی: وزارت تحصیلات عالی<sup>۱</sup>

رحمت‌الله احمدی<sup>۲</sup>

میربسم‌الله فروتن<sup>۳</sup>

## چکیده

در جامعه سنتی و مردسالار افغانستان مسأله جندر هنوز مبهم است، اگر باور کنیم که هر انسان خود یک جهان است و یک جهان می‌تواند توسط انسانی متحول شود باید یقین کنیم که سنت‌های غلط و غیراسلامی جهان درون انسان‌ها را نادیده می‌گیرد و انسانیت آن‌ها را در جنسیت‌شان محدود می‌سازد. وضعیت زنان در جامعه افغانی از روابط نابرابر اجتماعی و متمرکز بودن قدرت در اختیار مردان سرمنشأ می‌گیرد. زنان در افغانستان در بیشتر عرصه‌های زندگی مورد نابرابری و تبعیض جنسیتی قرار داشته‌اند؛ به‌خصوص در عرصه‌های صحت، تولید اقتصادی، تعلیم و تربیت و سوادآموزی، مشارکت سیاسی، محرومیت از حقوق، عدم حمایت در برابر خشونت، وضع موجود زنان را آشفته ساخته است. محقق موانع اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی کشور را مورد تحقیق قرار داده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است، جامعه آماری شامل کارکنان وزارت تحصیلات عالی می‌باشد. به‌منظور دستیابی به داده‌های مورد استفاده در تحقیق از پرسش‌نامه استفاده شد و روایی ابزار گردآوری داده‌های تحقیق توسط اساتید متخصص تأیید شده است. پایایی ابزار گردآوری داده‌ها توسط آزمون آلفا کرونباخ، ضریب ۰.۷۹۵. به‌دست آمده است. سوالات تحقیق از طریق آزمون همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS، با مقدار خطای ۵٪. مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با توجه به نتایج به‌دست آمده به‌نظر می‌رسد که موانع اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی کشور تا حدودی وجود دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، مشارکت، پالیسی، استخدام، جندر.

۱ برگرفته از پایان‌نامه ماستری

۲ ماستری مدیریت دولتی و استاد دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان

۳ ماستری مدیریت دولتی

### مقدمه

در بسیاری از کشورها تلاش‌ها در زمینه مشارکت زنان، موفقیت‌های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می‌توان به کشورهای همچون نروژ، دنمارک و فنلاند اشاره کرد که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در اختیار زنان است. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسأله چندان مورد توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری کشور قرار دارند. در افغانستان علی‌رغم آن که راه‌های قانونی برای تصدی اکثر مناصب‌های تصمیم‌گیری برای زنان باز گذاشته شده است، با این وجود با حمایت سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ تنها ۱۹ فیصد زنان در سطوح ارشد مدیریتی ارتقا یافته‌اند (گزارش سالانه نتایج اساسی سازمان ملل، ۲۰۱۳، ۱۲ ص).

در بازار کار نیز با آنکه زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند، اما از لحاظ نوع شغل، مشارکت و میزان درآمد ناشی از کار با شرایط متفاوتی نسبت به مردان مواجه‌اند و به‌طور مساوی از آن‌ها در بازار کار استفاده نمی‌شود و زنان شرایط بحرانی‌تری در بازار کار نسبت به مردان قرار دارند.

رابطه توسعه و جنسیت و همچنین نقش این عامل در بروز و افزایش اشتغال زنان از اهمیت خاصی برخوردار است تا آنجا که مطالعات بسیاری را در دهه‌های اخیر به خود اختصاص داده است. خانم «دایان السون» عقیده دارد که توسعه می‌بایستی با محوریت نیروی انسانی تحقق یابد. به اعتقاد وی سرمایه انسانی در زمینه توسعه بسیار مهم است. وی معتقد است که زنان در بحث توسعه، مورد بی‌توجهی و غفلت در جهان و کشورهای در حال توسعه قرار می‌گیرند. بی‌توجهی به نقش زنان در کشورهای در حال توسعه نه تنها موجب محرومیت جامعه از تلاش‌ها و توانمندی‌های این قشر از نیروهای اجتماعی در فرآیند تحقق توسعه می‌شود، بلکه موجب می‌شود که به دلیل تغییرات اجتماعی به‌وجودآمده، این قشر از جامعه به دلیل فقدان زمینه ایفای نقش مفید، مسیر غیرمناسب و بی‌ثمر را در جامعه طی کنند.

## ۱. ادبیات تحقیق

### مفهوم جندر

وقتی از کلمه جندر نام برده می‌شود مقصود نقش‌ها و مسئولیت‌های افراد جامعه (زنان و مردان، دختران و پسران) در جامعه است. (بارکزی، ۱۳۹۷: ۷۱)

نقشی که از طرف روابط اجتماعی، کلتوری، مذهبی، سیاسی و اقتصادی به افراد جامعه داده می‌شود تعیین‌بخش جندر است. (فرخی، ۱۳۷۶: ۱۴۰)

جندر عبارت است از قواعد و اصولی که از طرف جامعه تهداب‌گذاری شده که وظایف، مسئولیت‌ها و نقش‌های افراد جامعه (زن و مرد) را تعیین می‌کند. عوامل سازنده این ساختار ملیت، مذهب، عمر، رسم و رواج‌ها، کالچر و عنعنا می‌باشد. (شفیعی، ۱۳۸۶: ۱۲۸)

جندر به شیوه عملکرد و طرز تفکر، سلوک، رفتار و ارزش‌های اجتماعی مربوط به زنان و مردان است که توسط اجتماع تعیین می‌شود. (زاهدی، ۱۳۹۵: ۷۹)

جندر یک موضوع اجتماعی بوده و به نقش و مسئولیت‌های زنان و مردان ارتباط می‌گیرد که از نظر اجتماعی تعیین می‌شود؛ یعنی نقش‌ها و روابط جندر فطری و ذاتی نبوده و قابل تغییر است. (راتب بهرامی، ۱۳۹۵: ۲۱۷)

بادر نظر داشت تعاریف فوق سه مفهوم از کلمه جندر ارائه شده است.

۱. نقش و مسئولیت‌های افراد جامعه که از طرف روابط اجتماعی برای افراد جامعه داده می‌شود.

۲. قواعد و اصولی است که از طرف افراد جامعه تهداب‌گذاری شده، وظایف و نقش‌های افراد را تعیین می‌کند.

۳. شیوه عملکرد و طرز تفکر و ارزش‌های اجتماعی مربوطه به زنان و مردان.

در یک تعریف جامع‌تر می‌توان گفت: جندر همان نقش و مسئولیت‌های افراد جامعه است که توسط اصول و قواعد حاکم بر جامعه تعریف شده و بر ایند شیوه عملکرد و طرز تفکر و ارزش‌های اجتماعی مربوط به مردان و زنان است.

## تحلیل جندر<sup>۱</sup>

تحلیل جندر که نشان‌دهنده طریقه‌های مختلف زندگی روزانه زنان و مردان می‌باشد و بر اساس آن تأثیرات متفاوت انکشاف بالای زنان و مردان مطالعه می‌شود. این تحلیل به ما کمک می‌کند تا معلومات خود را با در نظر داشت جندر درجه‌بندی نموده، ارزش و تقسیم‌کار را در تمام مراحل زندگی زن و مرد دانسته و بر اساس اثرات کار تصامیم و بر نامه‌های خاصی را (برای زنان و مردان) طرح نموده که سبب انکشاف گردد.

### تاریخچه جندر و دورنمای آن:

مفهوم جندر به‌مرور زمان تحول یافته است. با آغاز نهضت‌های زنان جهت دفاع از حقوق زنان شروع شده و همگام با کمپاین‌هایی که در برابر ظلم و به حاشیه راندن زنان در انکشاف می‌شد، ادامه یافته است. این مبارزات که منجر به دفاع از زنان در برابر تبعیض‌ها شده است، چهار دوره ذیل در تاریخ جندر مشاهده می‌شود:

دهه ۱۹۷۰: برابری یک مسأله (موضوع) انکشاف شد. در این دهه تأکید فراوانی در باره شامل ساختن زنان در انکشاف بوده است. پروگرام‌های جداگانه‌ی برای زنان طرح و اجرا شد. این رویکرد را «زنان در توسعه» می‌نامند.

دهه ۱۹۸۰: رویکرد «زن در توسعه» کنار گذاشته شد. استفاده از جندر برای شامل ساختن نظریات و نگرانی‌های هر دو جنس زن و مرد در برنامه‌ها و فعالیت‌های انکشافی شروع شد. دهه ۱۹۹۰: برنامه‌های جندر شروع شد؛ اما اصطلاح جندر به دلیل رویکرد قبلی «زن در توسعه» معادل زنان پنداشته می‌شد. چرا که در آن رویکرد تأکید بیشتر در مورد فعالیت‌های زنان بوده است.

دهه ۲۰۰۰: تأکید بر زن و مرد است و طراحی پالیسی جندر به موضوع و عوامل عدم توازن جنسیتی در انکشاف می‌پردازد و عدالت جنسیتی و نهادینه شدن آن را حمایت و ترویج می‌نماید. (محمدی، ۱۳۹۴: ۷۹)

## پالیسی جندر

پالیسی جندر به منظور مشارکت عادلانه زنان و مردان در تصمیم‌گیری‌ها و امور اجرایی و حمایت از حضور فعال زنان در اداره عالی تفتیش، طرح و ترتیب گردیده است.

اهداف این پالیسی را امور زیر تشکیل می‌دهند:

۱. تأمین و ترویج مشارکت عادلانه زنان و مردان در تصمیم‌گیری‌ها و امور اجرایی.

۲. حمایت از حضور زنان در عرصه‌های اداری و اجرایی.

۳. شناسایی نیازمندی‌های ظرفیتی امور جندر و اتخاذ تدابیر لازم در این زمینه.

۴. حل چالش‌ها و مشکلات فراروی حضور زنان.

## توانمندسازی و قدرت‌یابی زنان

توانمندسازی اصطلاحی است برای تعریف هموار کردن راه خود و دیگران برای رسیدن به اهداف؛ اما از نظر فمینیست‌ها توانمندسازی یعنی مشارکت دادن به کسانی که بیرون از حوزه تصمیم‌گیری قرار دارند و سهم دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها؛ بنابراین توانمندسازی زنان فرایندی است که طی آن زنان توانایی شکل و سازمان‌دهی خود را پیدا می‌کند تا بتواند اعتماد به نفس خویش را ارتقاء بخشد. حق انتخاب آزادانه را داشته باشند. اما به نظر تعدادی از صاحب‌نظران فمینیست «قدرت‌یابی» خشونت‌زا است و باعث به‌وجود آمدن خشونت می‌شود و باید راه دیگری را برای تاثیرگذاری انتخاب کنیم و تأکید کنیم که اقتدار یا همان قدرت مشروع بهتر است. مسأله قدرت‌یابی برای زنان از آن‌جا اهمیت پیدا می‌کند که اغلب مسائل سیاسی به‌نوعی جنبه جنسیتی دارد و تأثیر متفاوت بر مردان و زنان دارد. البته در اخیر قرن بیستم زنان به تحصیلات عالی دسترسی پیدا کردند و این خود زمینه توانمندسازی زنان و قدرت بخشیدن به آنان را فراهم کرده است. (محمدی، ۱۳۹۴: ۱۰۲)

پالیسی‌ها بر نقش زن در توسعه تأکید می‌کند که می‌توان آن را در سه نوع کلی مطرح کرد:

۱. نظریات رفاهی، مساوات، فقرزدایی.

۲. نظریه کارآیی.

۳. نظریه توانمندسازی.

- امروزه توانمندسازی به‌عنوان مقبول‌ترین نظریه به‌شمار می‌رود. این نظریه استقلال سیاسی و اقتصادی را دو جزء مهم می‌داند و مشارکت زنان در حیات اجتماعی را توصیه می‌کند.
- توانمندسازی عبارت است از تدارک و تسلط بیشتر بر منابع و کسب منافع؛ برای غلبه بر موانع پیشرفت فعالیت‌های انجام می‌دهند که باعث تسلط آن‌ها در تعیین سرنوشت خود می‌شود. این واژه به مفهوم غلبه بر نابرابری‌های بنیادی است. توانمندسازی زنان به این مفهوم است که او برای انجام برخی کارها توانایی جمعی پیدا می‌کند و این امر به رفع تبعیض میان زنان و مردان منجر می‌شود و یا در مقابله با تبعیض‌های جنسیتی در جامعه مؤثر واقع می‌گردد؛ اما برای توانمندسازی زنان در عرصه‌های مختلف به پنج معیار باید توجه شود. (بهرامی، ۱۳۹۵: ۱۹۹)
۱. رفاه: به‌عنوان اولین معیار، مرحله‌ای است که طی آن مسائل رفاه مادی زنان مانند وضعیت تغذیه و درآمد خانوار در مقایسه با مردان مورد بررسی قرار می‌گیرند. هدف این روش وارد نمودن زنان در انکشاف به حیث مادران بهتر بوده است. در این روش زنان به‌عنوان استفاده‌کننده‌های غیرفعال در انکشاف دیده می‌شوند این روش نقش مولد زنان را به‌رسمیت می‌شناسد و تلاش می‌کند تا نیازها و ضرورت‌های عملی آنان را با فراهم نمودن کمک‌های غذایی، اقدامات لازم برای حل سوءتغذیه و فراهم‌سازی تسهیلات جلوگیری از بارداری، مرفوع سازند. این روش خاصیت تهدیدطلبی نداشته و بناء هم‌اکنون نیز در جهان از محبوبیت خاص برخوردار است.
  ۲. دسترسی به منابع: یعنی زنان دارای حق برابر با مردان در دسترسی به منابع در حوزه خانواده و در مقیاس بزرگتر در سیستم کشوری می‌باشد.
  ۳. آگاهی: آگاهی متضمن تشخیص نقش‌های جنسی و جنسیتی قابل تغییر در ساختار فرهنگ درست و تا جایی باید پیش رفت که تقسیم‌کار بر حسب جنسیت مطلوب هر دو طرف باشد و نباید سلطه یک جنس بر جنس دیگر تلقی شود.
  ۴. مشارکت: برابری در شرکت به‌معنای مشارکت دادن زنان در پروژه‌های است که آنان در نوعی در آن ذی‌نفع است. به‌طور کلی افزایش حضور زنان در جامعه عامل بالقوه مشارکت و افزایش سطح توانمندسازی زنان است.
  ۵. کنترل: کنترل به مفهوم افزایش مشارکت زنان در حد تصمیم‌گیری است به نحوی که آنان

را به سوی توسعه فزاینده سوق دهد. (بارکزی، ۱۳۹۷: ۱۹۸-۲۰۰)

### مشارکت

مشارکت عبارت است از: «درگیری نظری و احساسی یک شخص در یک گروه که وی را تشویق می‌کند تا به اهداف جمعی گروه کمک نموده و در مسئولیت آن سهیم باشد» (کامران، ۱۳۸۰: ۲۱). مشارکت بر این عقیده بنیادین استوار است که همه افراد حق دارند در مورد اموری که مربوط به خودشان است احساس مسئولیت نمایند، در باره آن فکر کنند، اندیشه خود را بدون ترس بیان کنند و بر تصمیم‌هایی که زندگی آن‌ها اثر می‌گذارد، دخالت داشته باشد. بنیادی‌ترین اندیشه در مشارکت پذیرش اصل برابری مردمان است (شفهی، ۱۳۸۶: ص ۱). برخی از جنبه‌های مشارکت که بر آن‌ها تأکید شده است، عبارتند از:

۱. برابری مردمان و برخورداری از حقوق شهروندی؛
۲. توزیع قدرت در بین مردم و سهیم کردن آنان در اختیارات و تصمیم‌گیری‌ها؛
۳. اجازه دادن به مردم برای نظارت در اموری که بر سرنوشت آنان تأثیر دارد.
۴. ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت همه مردم خصوصاً گروه‌های پایین جامعه (شفهی، ۱۳۸۶، ص ۱).

### سطوح مشارکت

۱. مشارکت در تصمیم‌گیری: انجمن‌ها، شوراها و...
۲. مشارکت در تصمیم‌سازی: نظام پیشنهادات و نقد اجتماعی و...
۳. مشارکت در اجرا: نهادهای محلی، صنفی و...
۴. مشارکت در نظارت: مراقبت رسمی و غیررسمی و... (حافظی، ۱۳۹۱، ص ۱).

### تعریف مشارکت

مدیریت مشارکتی را باید یکی از رویکردهای نسبتاً جدید مدیریتی دانست که با به رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می‌کند راهکارهایی را برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان بیابد. این رویکرد که هم مبتنی بر مبانی نظری محکمی است و هم از روش‌های

اجرایی قابل استفاده‌ای بهره می‌برد، در سال‌های اخیر در بسیاری از سازمان‌های تولیدی، خدماتی و اداری به کار گرفته شده و با پیامدهای مطلوب مادی و معنوی همراه بوده است. مهم‌ترین پایه توجه به مدیریت مشارکتی، مفهوم سرمایه انسانی و توسعه کیفی منابع انسانی است. این نظام بر پایه عمیق‌ترین نیازهای فطری، طبیعی و عاطفی انسان قرار دارد. هر انسانی از تفکر و حل مسائل لذت می‌برد. لذا انسان با هر توانمندی، در هر رده سازمانی و با هر نظام فرهنگی لازم است به اندیشیدن و تفکر تشویق شود. بدیهی است که در آموزش و پرورش به دلیل نقش کلیدی سرمایه‌ی انسانی، این مفهوم از جایگاه بس مهم‌تری برخوردار باشد. متأسفانه در جامعه ما پاسخ مناسبی به مشارکت همه جانبه داده نشده است و با وجود این که تجارب ارزشمندی را از پیدایش تفکر نظام مشارکت در بسیاری از کشورها می‌توان ردگیری کرد، اما در جامعه ما هنوز فاصله زیادی با اجرای مبتنی بر اصول علمی و همه جانبه آن به چشم می‌خورد که این نکته خود ضرورت تفکر جدی در فلسفه این نظام و تلاش پیگیر در بست سازی و اعمال موفق آن را اجتناب‌ناپذیر ساخته است.

چون امروزه در جهان کسی را نمی‌توان یافت که فقط با توجه به امکانات فردی خود کار مهمی را انجام داده باشد. پس لازم است برای رسیدن به موفقیت در زمینه‌های گوناگون، هم سیاست‌های عمومی مدبرانه و عاقلانه در پیش گرفته و هم به گسترش سازمان‌های اجتماعی مبتنی بر مشارکت مردم پردازیم.

به‌طورکلی، مشارکت و برنامه‌ریزی برای رفع تدریجی موانع و محدودیت‌ها با شناخت دقیق مسائل زنان در ابعاد منطقه‌ای و ملی می‌تواند در رشد و توسعه مشارکت زنان تأثیر بسزایی داشته باشد (کریمی، ۱۳۹۳، ص ۵).

### استخدام

استخدام در لغت به معنای «به خدمت گرفتن» و در اصطلاح علم بدیع آن است که از یک لفظ دو معنی مختلف آن را در سخن به کار گیرند، به گونه‌ای که اگر هر یک از آن دو معنی را در سخن اعتبار نکنند، در معنی آن خللی پدید آید. در علم مدیریت استخدام قراردادی است که بین کارمند و کارفرما بسته می‌شود و می‌تواند شامل چارچوب شفاهی و یا کتبی برای ارائه خدمات و کنترل و نظارت بر انجام کار بین کارمند و کارفرما باشد. این قرارداد معمولاً با تضمین سود



از جانب کارمند برای کارفرما همراه با تعیین دستمزد می‌باشد.

استخدام عبارت از سپردن تعهد و پذیرش کلیه و خط و مشی‌های سازمانی از طرف یک فرد و دادن تأمین در قبال اعمال آن تعهدها از طرف یک سازمان است. بنابراین اگر بخواهیم جریان استخدام به‌طور کامل عملی گردد می‌بایستی هم کارفرما و هم کارگر از دو پدیده تعهد و تأمین پیروی کنند تا آنکه بتواند رابطه استخدامی را به وجود آورند. (ولایت نیرو، ۱۳۹۸: ۹۵)

اکثر کشورهای جهان برای استخدام افراد در سازمان‌های صنعتی و اجتماعی خود جماعات کارآمد فراوانی را در اختیار دارند. لیکن هیچ کشوری نیست که در حد مطلوب از نیروی انسانی منظم و مرتبی برخوردار باشد؛ ولی می‌تواند شیوه‌های مدیریت علمی استخدامی را در حد امکان برای استخدام و انتصاب افراد آماده به کار، به کار بندند و جامعه پر تحرک و پرتوان به بار آورند. اولین مرحله برای ایجاد کارآمدی یک سازمان پرتوان و خودکفا مرحله استخدام است. (بهرامی، ۱۳۹۵: ۲۱۴)

وظیفه مدیریتی استخدام شامل تهیه لیست افراد جدید، انتخاب، تعیین شغل، ارزیابی، پرورش و آموزش افراد برای اشغال پست‌های مربوط در ساختار سازمانی می‌باشد. بنابراین استخدام با سازمان‌دهی که تعیین‌عامدانه ساختارهای نقش‌ها و پست‌هاست رابطه نزدیکی دارد. بسیاری از نویسندگان مدیریت به همین جهت استخدام را به‌عنوان مرحله‌ای از سازمان‌دهی مورد بحث قرار می‌دهند. (ولایت نیرو، ۱۳۹۸: ۹۸)

#### جذب مردم برای به استخدام درآمدن در سازمان

چرا مردم به طرف یک سازمان کشیده می‌شوند؟ و چگونه سازمان آن‌ها را جذب می‌کند؟ خود مبحثی است مفصل. ولی مهم‌ترین عاملی که نیروی کار آزموده را به سوی سازمان‌های اجتماعی می‌کشاند، همانا تأمین مادی و در بعضی مواقع کسب پرستیژ اجتماعی است. کلیه افراد انسانی می‌دانند که از پیوستن به سازمان‌های اجتماعی حقوق و مزایای کافی برای خود به دست می‌آورند و آینده مرفه برای خود و اعضای خانواده‌شان فراهم می‌سازند.

امروزه کلیه افراد آماده به کار و یا حتی شاغل، برای به استخدام درآمدن در سازمان‌های مختلف به میزان حقوق و دستمزد خود با توجه به سطح هزینه‌های زندگی توجه کامل دارند و عده بسیار قلیلی حاضرند بدون مزد در یک سازمان رسمی خدمتی انجام دهند. به‌هرحال

نیازهای افراد انسانی است که آن‌ها را به سازمان‌های اجتماعی مجذوب می‌کند، ولی در این میان مهم‌ترین هدفی که مدیریت منابع انسانی دارد مبین آن است که شایسته‌ترین و خودکف‌ترین افراد را به سوی سازمان جلب و جذب نماید، تا سازمانی کارا و پردرآمد داشته باشد.

مطابق احصاییه ملل متحد، در افغانستان ده‌ونیم میلیون انسان واجد کار وجود دارد که با تأسف، هنوز شرایط کار برای این گروه عظیم آماده نیست و سالانه ده‌ها هزار کارگر، برای فروش نیروی کارشان، از کشور خارج می‌شوند. در افغانستان قشر زن، نه تنها از بیکاری و فقر مزمن رنج می‌برد که تبعیض در ساحه کار، شکل ساختاری خود را دارد. حکومت، در جهت یافتن کار و کاهش فقر، مکلفیت‌های قانونی دارد و اتحادیه‌های صنفی و انجمن‌های کارگری زنان و مردان، از عواملی اند که دولت‌ها را مکلف می‌سازند تا در آماده ساختن امکانات کار و فقرزدایی، گام‌های جدی بردارد (بارکزی، ۱۳۹۷: ۱۳۷)

### موانع اجرای پالیسی جندر

#### موانع فردی یا شخصی

نداشتن آگاهی‌های سیاسی مردم خصوصاً زنان، نداشتن خودباوری و عدم اعتماد به نفس زنان در خود یکی از موانع جدی در این زمینه است. به‌طور مثال، در یک نظرسنجی ۸۷ فیصد که مردان پاسخ دادند و اظهار داشتند که زنان برای رأی دادن باید از شوهران‌شان اجازه بگیرند و ۱۸ فیصد مردان اجازه رأی دادن را به همسرشان ندادند.

درارتباط با موانع فردی یا شخصی و مشکلات آن، برخی از خود فرد ناشی می‌شود و برخی مربوط به عوامل اجتماعی است، بورینگ، معتقد است که پیشرفت دانش کار ذهن‌های افراد است ولی هر ذهن خلاق که در پیشرفت علم سهمی دارد با محدودیت روبرو است، برخی از این محدودیت‌ها شامل ترس از شکست، دل‌سرد شدن، خرافات، پیروی افراطی از دیگران، تفکرات منفی و عدم انعطاف‌پذیری است.

دراین بخش عوامل و موانع را می‌توان به دودسته کلی فردی (درونی) و محیطی (بیرونی) تقسیم کرد. منظور از موانع درونی عواملی است که به ویژگی‌های شخصی فرد مربوط می‌شود و موانع محیطی به موقعیت‌هایی که فرد در رابطه با دیگران دارد.

عوامل و موانع فردی و شخصی شامل عدم تجربه کافی، نداشتن انگیزه، انعطاف نداشتن،

انگیزه بیرونی به جای انگیزه درونی و عدم مهارت اجتماعی خواهد بود. بنابراین اگر بخواهیم موانع را در این بخش به‌طور عمیق‌تر و جزئی‌تر بررسی نماییم، بهتر است موانع را به دودسته موانع فردی و بیرونی تقسیم نموده و عوامل هرکدام را مطالعه نمود.

### موانع فردی

الف) عادت: اگر در حل مسائل روشی را انتخاب نماید که فقط در یک چهارچوب خاصی قرار گیرد و همیشه بخواهید طبق آن الگو مشکلات را حل نماید، به آن عادت کرده و بدون تفکر و تعمق به حل مسائل می‌پردازید، بنابراین مانع ایجاد می‌گردد.

ب) ترس از عدم موفقیت: با توجه به این که نتایج به‌دست‌آمده از اعمال انسان‌ها اگر با موفقیت روبه‌رو گردد مورد تشویق قرار می‌گیرد و در غیراین صورت با تنبیه و توبیخ روبه‌رو می‌گردد، بنابراین ترس از عدم موفقیت مانع است.

ج) عدم انعطاف‌پذیری: یکی از موانع دیگر این است که افراد در قالب و چهارچوب مشخصی فکر و عمل می‌کنند و به جهات مختلف توجه ندارند که این مسأله باعث محدودیت می‌گردد.

د) عدم اعتماد به نفس: در برخی مواقع افراد حتی از توانایی و استعداد بالایی برخوردارند. ولی جرئت، شهامت و اعتماد به خود را ندارند و فکر می‌کنند که نظر آن‌ها اشتباه است و حتی از بیان آن خودداری می‌کنند که این نگرش باعث می‌گردد خود را باور نداشته و احساس خودکم‌بینی، حقارت، کمرویی، و خصوصیات شخصیتی منفی پیدا کنند و عدم اعتماد به خویشتن مانع است. (غفاری، ۱۳۹۷، ص ۲-۶).

### موانع سازمانی

موانع سازمانی اجرای پالیسی‌های جندر در ابعاد مدیریت، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و آموزش قابل بررسی و تأمل است؛ زیرا چنانچه این ابعاد با اهداف و رسالتی که سازمان‌ها دارند هماهنگ نباشد، سازمان خود مانعی در راه اجرای پالیسی‌های جندر خواهد بود. موانع سازمانی اجرای پالیسی‌های جندر به قرار ذیل است.

الف) مدیریت: در این زمینه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. شیوه‌های رهبری.

۲. به‌کارگیری شیوه‌ها و یاروش‌های تشویق و تنبیه نادرست.

۳. نگرش منفی نسبت به توان زیر دستان.

۴. عدم تحمل انتقاد.

۵. عدم تحمل شکست.

۶. ضرر و زیان محسوب نمودن هزینه‌های ناشی از اجرای پالیسی‌های جندر.

ب) ساختار سازمانی: در این حوزه موارد زیر می‌توانند به‌عنوان مانع اجرای پالیسی جندر مطرح شوند:

۱. ارتباطات محدود سازمانی.

۲. پیروی از طبقه‌بندی مشاغل و شرح شغل.

۳. ارزیابی نادرست عملکرد.

۴. ساختار مکانیکی و انعطاف‌ناپذیر.

ج) فرهنگ سازمانی: به‌عنوان بستر و زمینه اصلی سازمان، نقش بسیار مهمی در بروز اجرای پالیسی‌های جندر برعهده دارد. برخی از این موانع که در ذیل می‌توانند مطرح شوند عبارتند از:

۱. عدم احساس مسئولیت اجتماعی.

۲. تلاش در جهت حفظ وضع موجود.

۳. عدم وجود فضای حمایت از اجرای پالیسی‌های جندر.

۴. تأکید بر اهداف سازمانی بدون توجه به کارکنان.

د) آموزش: نیروی انسانی مقوله‌ای مهم و تعیین‌کننده در اثربخشی و کارایی سازمان‌ها است و در این زمینه می‌توان به موارد زیر که به‌عنوان مانع اجرای پالیسی‌های جندر عمل می‌کنند

اشاره کرد:

۱. ضعیف بودن آموزش پایه‌ای.

۲. عدم آموزش مستمر در زمینه مسائل کاری و یاد در صورت وجود، عدم اجرای پالیسی‌های

آن. (غفاری، ۱۳۹۷، ص ۸-۱۳).

موانع محتوایی: موانع محتوایی می‌تواند موارد ذیل را دربرگیرد. عدم دقت در تحلیل، عدم

دقت در تدوین، عدم قابلیت اجرا، عدم سازگاری، تضاد درونی استراتژی‌ها.

محتوا در لغت اصل مطلب را می‌گویند و در اصطلاح عبارت است از یک تحلیل نظام‌دار از متن. متون، شامل هر نوع نوشته‌ای است از قبیل کتاب، مجلات، نامه‌ها، صورت جلسات، نوشته‌های برنامه‌های تلویزیونی، رونوشت مصاحبه و نوشته‌های میدانی.

معایب تحلیل محتوا: باهمه مزایا و فوایدی که برای تحلیل محتوا وجود دارد هر روش تحلیل داده‌های اجتماعی معیابی نیز دارد. بنابراین تحلیل محتوا از این قاعده مستثنی نیست. از جمله معایب تحلیل محتوا عبارت‌اند از:

۱. در تحلیل محتوا برخی از روش‌ها مانند تحلیل ارزیابی، بسیار سنگین و دشوار و نیاز به کار و فعالیت زیادی دارند. باید زمان لازم برای اجرای آن‌ها را در نظر گرفت و در سازگاری آن با تحقیق تلاش لازم را نمود.

۲. کاربرد تحلیل محتوا هر چند دامنه وسیعی را در بردارد، ولی در هر مورد وضع کار تفاوت می‌کند. باید از روش خاص بهره برد. از این رو محقق به محدودیت در کار بر روش‌ها برخورد می‌کند.

۳. محدودیت دیگر تحلیل محتوا فقدان برخی پیام‌های است که با موضوع تحقیق در ارتباط می‌باشد. مثلاً، بسیاری از شخصیت‌ها بسیار اندک در رسانه‌های جمعی پوشش داده می‌شوند. لذا دسترسی به آن‌ها دشوار می‌باشد.

معایب در تدوین: یکی از معایب در تحلیل محتوا عدم دقت در تدوین محتوا است؛ بدین معنا که در هنگام فراهم کردن و یا تألیف کردن محتوا افرادی کار می‌کنند که تخصص کافی را در مورد موضوع مدنظر نداشته بنابراین چیزهای را در محتوا فراهم می‌کند که مانع اجرای آن در تطبیق می‌شود.

عدم سازگاری محتوا: عدم سازگاری در محتوا بدین معنا است که محتوای موجود در پاراگراف‌ها باهم سازگاری و هم‌خوانی نداشته حتی بعضی از پاراگراف‌ها ممکن است همدیگر را نقص نمایند. بنابراین، عدم سازگاری مانع را برای اجرای آن در هر شرایط تنگ می‌سازد.

تضاد درونی استراتژی‌ها: این گزینه تبیین‌کننده این است که اگر استراتژی‌ها در محتوا باهم تضاد داشته باشند یعنی برخلاف همدیگر در جریان باشند یک مانع بسیار بزرگ در برابر اجرای پالیسی‌های موجود سازمان می‌شود.

عدم قابلیت اجرا: این مانع چنین بیان می‌کند که هرگاه عدم سازگاری در محتوا وجود داشته باشد یا دقت در تدوین محتوا صورت نگرفته باشد یا تحلیل درست در محتوا صورت نگیرد و یا در نهایت تضاد در درون استراتژی‌ها وجود داشته باشد، این جاست که محتوا قابلیت‌های اجرایی آن کم شده یا به کلی از بین می‌رود. (غفاری، ۱۳۹۷، ص ۱۳-۱۸).

#### موانع ابزاری:

موانع ابزاری می‌تواند موارد ذیل را شامل شود: پول، تجهیزات، تکنالوژی، ماشین آلات. الف) پول: طوری که می‌دانید هرکاری نیازمند بودجه است. زیرا در نبود بودجه (پول) تمام کارها راکت می‌ماند. همچنین اجرای پالیسی‌های جندر نیز نیازمند پول می‌باشد؛ یعنی در نبود پول اجرای پالیسی‌های جندر ممکن نخواهد بود؛ بنابراین عدم پول می‌تواند مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر باشد.

ب تجهیزات: یکی از مواردی که می‌تواند به حیث ابزار برای اجرای پالیسی‌های جندر باشد تجهیزات نهاد مربوطه می‌باشد و بنابراین، در صورت عدم تجهیزات اجرای پالیسی‌های جندر ممکن نخواهد بود. پس عدم تجهیزات یکی از موانع ابزاری برای اجرای پالیسی‌های جندر است.

ج) تکنالوژی: یکی از مشکلات کلان کشور، فقدان تکنالوژی است. این مانع در کشور ما آن چنان زیاد است که شاید نتوان آینده درخشانی را به راحتی پیش بینی نمود. در زمینه توسعه کشور اگر خود را با کشورهای دیگر مقایسه کنیم، به راحتی درمی‌یابیم که از لحاظ علمی از کشورهای جهان سوم نیز به سرعت در حال عقب افتادن هستیم. (غفاری، ۱۳۹۷، ص ۱۸-۲۲).

#### ۲. مدل مفهومی تحقیق

این قسمت شامل سه بخش است که بخش اول آن جندر و موارد مربوط به جندر و بخش دوم آن پالیسی‌های جندر و بخش سوم آن مربوط موانع جندر است که در این مدل به چگونگی ارتباط موانع جندر با پالیسی‌های جندر می‌پردازیم.

ارتباط موانع فردی، سازمانی، محتوایی و ابزاری جندر با پالیسی‌های جندر:

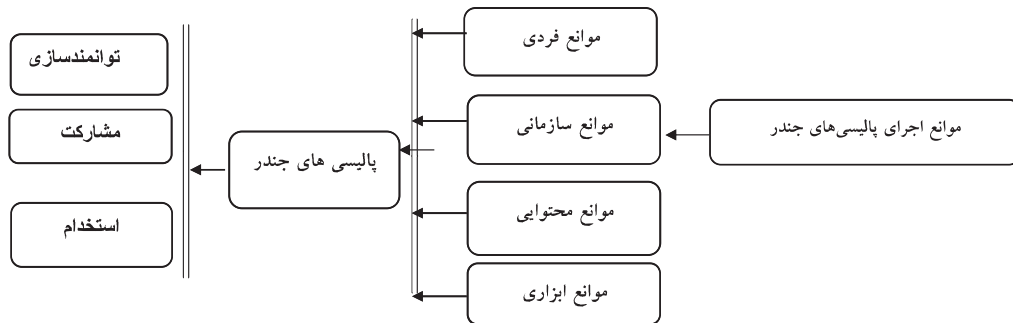
موانع فردی جندر را می‌توان به قرار ذیل برشمرد: باورهای شخصی، ارزش‌های فردی، عدم انعطاف‌پذیری، ترس از عدم موفقیت، و همچنین پالیسی‌های جندر را که هم در افغانستان و هم در کشورهای دیگر قابل قبول و مورد استفاده است عبارتند از: توانمندسازی، مشارکت و استخدام.

موانع فردی جندر در ارتباط به توانمندسازی می‌تواند موارد ذیل را تحت تأثیر قرار دهند: پروگرام‌های ارتقای ظرفیت زنان، خودکفایی اقتصادی زنان، افزایش میزان آگاهی زنان و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های سیاسی، توانمندسازی زنان در کارائی سازمان و تسهیلات کاری‌شان، نقش زنان در روند بهبود حکومت‌داری خوب، پالیسی‌ها برای رشد و انکشاف زنان، نقش زنان در تدوین پالیسی‌ها.

موانع سازمانی جندر در ارتباط به مشارکت می‌تواند موارد ذیل را تحت تأثیر قرار دهند: مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها باعث می‌شود که از حالت انفعال خارج شده و به حالت فعال اجتماعی ظاهر شوند، زنان قدرت برنامه‌ریزی در حوزه کاری خود را پیدا می‌کنند، زنان امورات اداری را مورد ارزیابی قرار می‌دهند، طرح‌های جدید توسط زنان ارائه می‌گردد، زنان در جلسات به راحتی رأی و نظر خویش را ارائه می‌نمایند، زنان در خلق راه‌های جدید برای انجام فعالیت‌های اداری خویش آزاد می‌باشند و زنان در امور اجرایی سهیم می‌باشند.

موانع محتوایی جندر در ارتباط به استخدام می‌تواند موارد ذیل را تحت تأثیر قرار دهند: زنان و مردان به طور مساویانه از امتیازات مادی و معنوی برخوردارند، سیستم استخدامی عادلانه بین زنان و مردان وجود می‌داشته باشد، کارکردهای زنان و مردان در ادارات دولتی بر اساس لایحه وظایف می‌باشد، استخدام زنان سیر صعودی پیدا می‌کند و بست‌هایی مجزا برای زنان در نظر گرفته می‌شود، این ارتباطات را می‌توان در نمودارها به شکل ذیل ارائه کرد.

شکل (۱-۲): مدل مفهومی تحقیق



موانع اجرای پالیسی‌های جندر شامل موانع فردی، سازمانی، محتوایی و ابزاری می‌باشد (غفاری، ۱۳۹۷، ص ۲-۲۶) و پالیسی‌های جندر شامل (توانمندسازی، مشارکت و استخدام) است (بهرامی، ۱۳۹۵: ۱۹۹ ص ۲۶-۷۲) در این تحقیق می‌خواهیم موانع اجرای پالیسی‌های جندر را بررسی کنیم که آیا این موانع وجود دارند یا خیر و اگر وجود دارند تا چه اندازه تأثیر دارند.

### ۳. روش تحقیق

روش تحقیق یک فرایند نظام‌مند و هدف‌دار برای پاسخ به سؤالات تحقیق است. در تحقیق پس از موضوع و نوشتن اهداف، فرضیه‌ها، متغیرها و... محقق باید راه و روش برای رسیدن به هدف و پاسخ دادن به سؤالات یا فرضیه‌های تحقیق را انتخاب کند. در واقع باید محقق انتخاب کند که چگونه می‌خواهد اطلاعاتش را جمع‌آوری کند، اگر کار به خوبی و درستی انجام نگیرد، نتیجه و اعتبار تحقیق زیر سؤال خواهد رفت (خلیلی شورینی، ۱۳۹۲، ص ۶۴).

### جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از محیطی که اجزای آن حداقل دارای یک خصوصیت مشترک باشند. به نظر اغلب محققان، جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که یافته‌های تحقیق به آن‌ها تعمیم می‌یابد. در تعریف دیگر جامعه به کل گروه افراد، رویدادها و پدیده‌های مورد علاقه محقق که قصد بررسی آن‌ها را دارد، اشاره دارد (خلیلی شورینی، ۱۳۹۲، ص ۶۷).



جامعه آماری این تحقیق کارمندان وزارت تحصیلات عالی است. این تحقیق در میان کارمندان وزارت تحصیلات عالی به تعداد ۷۰۰ نفر که به صورت برحالی مشغول ایفای وظیفه‌اند انجام گرفته است.

### حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه عبارت از حجم و یا تعداد معینی از جامعه مورد نظر می‌باشد که به تعداد محدود انتخاب شده باشد. در این تحقیق با استفاده از جدول مورگان از تعداد ۷۰۰ نفر کارمندان وزارت تحصیلات عالی به تعداد ۱۵۲ نفر با استفاده از جدول نمونه‌گیری تصادفی (قرعه کشی) به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند.

### ابزار گردآوری اطلاعات

با توجه به هدف تحقیق و ماهیت آن مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز تکمیل پرسش‌نامه بود و در تحقیق حاضر برای سنجش از پرسش‌نامه‌ای استفاده شد که به معرفی آن می‌پردازیم. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌ای دارای ۱۸ سؤال (طیف لیکرت) استفاده شده است.

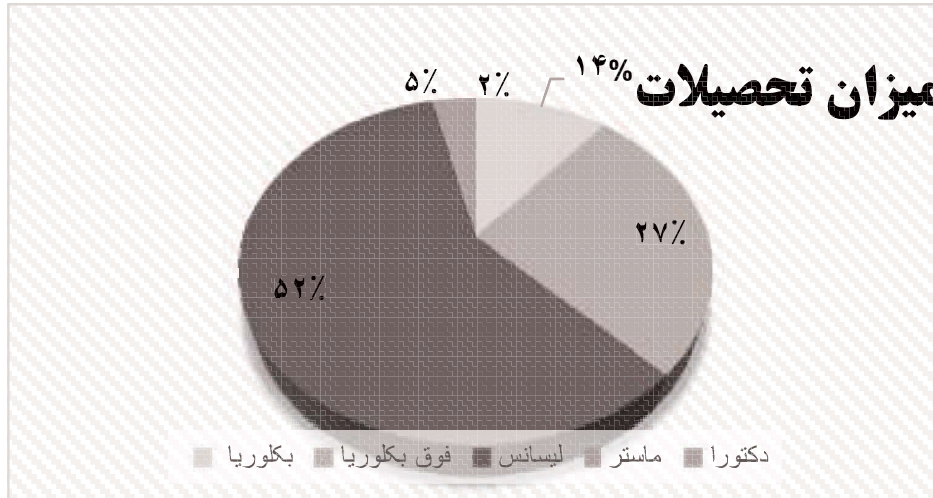
### روش تجزیه و تحلیل آماری

در پژوهش‌های آماری پس از گردآوری داده‌ها لازم است که بر روی داده‌ها تجزیه و تحلیل‌هایی انجام پذیرد تا داده‌های کمی گردآوری شده تبدیل به داده‌های معنادار شوند و بتوانیم بر اساس آن‌ها بگوییم فرضیه‌های پژوهش ما تأیید شده یا رد می‌شود. این پژوهش با توجه به فرضیه‌های پژوهش از آمار توصیفی در قالب جداول و نمودارها و همچنین با تعیین درصدی و فراوانی استفاده شده است و داده‌ها توسط روش‌های احصائیه توصیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار Excel و SPSS مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### ۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به نمودار ذیل می‌توان چنین بیان کرد که ۲ درصد از افراد نمونه آماری دارای مدارک دوکتورا، ۵ درصد دارای مدرک ماستری، ۵۲ درصد دارای مدرک لیسانس، ۲۷ درصد دارای مدرک فوق بکلوریا و ۱۴ درصد دیگر دارای مدرک بکلوریا بوده‌اند.

تحصیلات پاسخ‌دهندگان:



سن پاسخ‌دهندگان:

با در نظر داشت نمودار ذیل می‌توان چنین بیان کرد که ۸ درصد از افراد بین سنین ۴۶-۶۵، ۲۶ درصد از افراد بین سنین ۳۶-۴۵، ۴۶ درصد از افراد بین سنین ۲۶-۳۵ و ۲۰ درصد از افراد بین سنین ۱۸-۲۵ سال بوده‌اند.



### جنسیت پاسخ دهندگان:



با در نظر داشت نمودار ذیل ۸۱.۵۸ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۱۸.۴۲ درصد دیگر از پاسخ دهندگان زن بوده اند.

### حالت مدنی پاسخ دهندگان:

نمودار ذیل نشان می دهد که ۴۶.۰۵ درصد از افراد مجرد و ۵۳.۹۵ درصد دیگر متأهل بوده اند.



تجربه کاری پاسخ‌دهندگان:



با توجه به نمودار ذیل می‌توان چنین بیان کرد که ۹ درصد از افراد بیشتر از پانزده سال، ۱۵ درصد از افراد به میزان ۱۱-۱۵ سال، ۳۵ درصد از افراد به اندازه ۶-۱۰ سال و ۴۱ درصد از پاسخ‌دهندگان به اندازه ۱-۵ سال تجربه کاری داشته‌اند.

پاسخ به سؤالات تحقیق:

سؤال اول: موانع فردی بر اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی چیست؟

جدول مشخصه‌های موانع فردی قرارذیل است:

اوسط مشخصه‌ها	مشخصه‌های موانع فردی
۲.۶	۱. باورهای شخصی مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۸	۲. ارزش‌های فردی مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۱	۳. عدم انعطاف‌پذیری مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۵	۴. ترس از عدم موفقیت مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۹	۵. آداب و رسوم حاکم بر جامعه مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۵۸	مجموعه اوسط مشخصه‌های موانع فردی

جدول فوق بیان می‌کند که اوسط باورهای شخصی ۲.۶ اوسط ارزش‌های فردی ۲.۸ اوسط عدم انعطاف‌پذیری ۲.۱ اوسط ترس از عدم موفقیت ۲.۵ اوسط آداب و رسوم حاکم بر جامعه ۲.۹ است. بنابراین، افراد بر این باوراند که موانع فردی پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اوسط مجموع شاخص‌ها (۲.۵۸) است؛ بنابراین، جدول فوق نشان می‌دهد که از میان شاخص‌های مربوط به موانع فردی، شاخص عدم انعطاف‌پذیری پایین‌ترین و شاخص آداب و رسوم حاکم بر جامعه بیشترین اوسط را دارا است؛ پس می‌توان گفت که موانع فردی پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی به‌طور اوسط وجود دارد.

**سؤال دوم:** موانع سازمانی برای اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی چیست؟

جدول مشخصه‌های موانع سازمانی قرارذیل است:

اوسط مشخصه‌ها	مشخصه‌های موانع سازمانی
۲.۸	۱. نگرش منفی نسبت به توان زیردستان مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۱	۲. پیروی از طبقه‌بندی مشاغل و شرح شغل مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۶	۳. عدم وجود فضای حمایت از اجرای پالیسی‌های جندر مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲	۴. عدم آموزش مانع برای اجرای پالیسی جندر است.
۲.۹	۵. تلاش در جهت حفظ وضع موجود مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۴۸	مجموعه اوسط مشخصه‌های موانع سازمانی

جدول فوق بیان می‌کند که اوسط نگرش منفی نسبت به توان زیردستان ۲.۸، اوسط پیروی از طبقه‌بندی مشاغل و شرح شغل ۲.۱، اوسط عدم وجود فضای حمایت از اجرای پالیسی‌های جندر ۲.۶، اوسط عدم آموزش ۲، اوسط تلاش در جهت حفظ وضع موجود ۲.۹، است؛ بنابراین افراد بر این باوراند که موانع سازمانی پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی اجرا می‌گردد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اوسط مجموع شاخص‌ها (۲.۴۸) است؛ بنابراین، جدول فوق نشان

می‌دهد که از میان شاخص‌های مربوط به موانع سازمانی شاخص عدم آموزش پایین‌ترین و شاخص تلاش در جهت حفظ وضع موجود بیشترین اوسط را دارا است؛ پس می‌توان گفت که موانع سازمانی پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی تقریباً به‌طور اوسط وجود دارد.

**سؤال سوم:** موانع محتوایی برای اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی چیست؟

جدول مشخصه‌های موانع محتوایی قرارذیل است:

اوسط مشخصه‌ها	مشخصه‌های موانع محتوایی
۳.۲	۱. عدم دقت در تحلیل محتوا مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۳.۱	۲. عدم دقت در تدوین محتوا مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۶	۳. در استراتژی‌های محتوا، تضاد درونی مانع اجرای پالیسی‌های جندر است.
۳.۵	۴. محتواهای تدوین‌شده قابلیت اجرا را در اجرای پالیسی‌های جندر ندارد.
۳.۱	مجموعه اوسط مشخصه‌های موانع محتوایی

جدول فوق بیان می‌کند که اوسط عدم دقت در تحلیل محتوا ۳.۲، اوسط عدم دقت در تدوین محتوا ۳.۱، اوسط در استراتژی‌های محتوا، تضاد درونی ۲.۶، اوسط محتواهای تدوین‌شده قابلیت اجرا را در اجرای پالیسی‌های جندر ندارد ۳.۵، است. بنابراین افراد بر این باورند که موانع محتوایی پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی اجرا می‌گردد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اوسط مجموع شاخص‌ها (۳.۱) است؛ بنابراین، جدول فوق نشان می‌دهد که از میان شاخص‌های مربوط به موانع محتوایی شاخص در استراتژی‌های محتوا، تضاد درونی پایین‌ترین و شاخص محتواهای تدوین‌شده قابلیت اجرا را در اجرای پالیسی‌های جندر ندارد، بیشترین اوسط را دارا است. پس می‌توان گفت که موانع محتوایی پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی تقریباً زیاد وجود دارد.

### سؤال چهارم: موانع ابزاری بر اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی چیست؟

جدول مشخصه‌های موانع ابزاری قرار ذیل اند:

اوسط مشخصه‌ها	مشخصه‌های موانع ابزاری
۲	۱. عدم منابع مالی، مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۵	۲. عدم تجهیزات، مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۱.۸	۳. عدم تکنالوژی، مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۱.۹	۴. عدم ماشین آلات، مانع برای اجرای پالیسی‌های جندر است.
۲.۰۵	مجموعه اوسط مشخصه‌های موانع ابزاری

جدول فوق بیان می‌کند که اوسط عدم منابع مالی ۲، اوسط عدم تجهیزات ۲.۵، اوسط عدم تکنالوژی ۱.۸، اوسط عدم ماشین آلات ۱.۹، است. بنابراین، افراد بر این باوراند که موانع ابزاری پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی اجرا می‌گردد. با توجه به نتایج به دست آمده اوسط مجموع شاخص‌ها (۲.۰۵) است؛ بنابراین، جدول فوق نشان می‌دهد که از میان شاخص‌های مربوط به موانع ابزاری شاخص عدم تکنالوژی پایین‌ترین و شاخص عدم تجهیزات بیشترین اوسط را دارا است. پس می‌توان گفت که موانع ابزاری پالیسی‌های جندر در ادارت دولتی کم وجود دارد.

**سؤال پنجم:** موانع اجرای پالیسی‌های جندر (فردی، سازمانی، محتوایی و ابزاری) در ادارات دولتی چیست؟

با توجه به جدول؛ موانع محتوایی تقریباً زیاد، موانع فردی متوسط، موانع سازمانی تقریباً متوسط، و موانع ابزاری کم است.

جدول موانع اجرای پالیسی‌های جندر به فرار ذیل اند:

موانع اجرای پالیسی‌های جندر	اوسط مجموعه
موانع محتوایی	تقریباً زیاد
موانع فردی	متوسط
موانع سازمانی	تقریباً متوسط
موانع ابزاری	کم
	۳.۰۱
	۲.۵۸
	۲.۴۸
	۲.۰۵

جدول فوق با توجه به اوسط چهار مؤلفه به‌دست آمده، نشان می‌دهد که موانع محتوایی در ادارات نسبت به موانع فردی بیشتر و موانع فردی نسبت به موانع سازمانی بیشتر و موانع سازمانی نسبت به موانع ابزاری بیشتر اجرا گردیده است.

### ۵. نتیجه‌گیری بر مبنای فرضیه‌های فرعی

در زیر چهار فرضیه فرعی تحقیق و یک فرضیه اصلی با توجه به تجزیه و تحلیل آمارهای به‌دست آمده، پاسخ داده می‌شود:

#### نتیجه‌گیری مبتنی بر فرضیه فرعی اول:

ارزش‌ها و باورهای افراد از موانع اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی است. باورهای شخصی، ارزش‌های فردی، عدم انعطاف‌پذیری، ترس از عدم موفقیت، آداب و رسوم حاکم بر جامعه از جمله موانع فردی اجرای پالیسی‌های جندر است که اوسط مجموع شاخص‌های فردی (۲.۵۸) است؛ بنابراین از میان شاخص‌های مربوطه به موانع فردی شاخص عدم انعطاف‌پذیری پایین‌ترین و شاخص آداب و رسوم حاکم بر جامعه بیشترین اوسط را دارا است. این امر نشان‌دهنده این است که موانع فردی نقش یا تأثیر نسبتاً قوی در اجرای پالیسی‌های جندر دارد. علامت مثبت آن بیانگر این مطلب است که بین دو متغیر رابطه مستقیمی وجود دارد؛ به‌طوری که با افزایش در یکی از متغیرها متغیر دیگری نیز افزایش خواهد یافت.



### نتیجه‌گیری مبتنی بر فرضیه فرعی دوم تحقیق:

مقررات سازمان، فرهنگ سازمان، ارزش‌های سازمان و هنجارهای سازمانی از موانع اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی است.

نگرش منفی نسبت به توان زیردستان، پیروی از طبقه‌بندی مشاغل و شرح شغل، عدم وجود فضای حمایت از اجرای پالیسی‌های جندر، عدم آموزش، تلاش در جهت حفظ وضع موجود از جمله موانع سازمانی اجرای پالیسی‌های جندر است که اوسط مجموع شاخص‌های سازمانی (۲.۴۸) است. بنابراین، از میان شاخص‌های مربوط به موانع سازمانی شاخص عدم آموزش پایین‌ترین و شاخص تلاش در جهت حفظ وضع موجود، بیشترین اوسط را دارا است. این امر نشان‌دهنده این است که موانع سازمانی نقش یا تأثیر نسبتاً ضعیف در اجرای پالیسی‌های جندر دارد. علامت مثبت آن بیانگر این مطلب است که بین دو متغیر رابطه مستقیمی وجود دارد؛ به طوری که با افزایش در یکی از متغیرها متغیر دیگری نیز افزایش خواهد یافت.

### نتیجه‌گیری مبتنی بر فرضیه فرعی سوم تحقیق:

عدم دقت در تدوین، عدم قابلیت اجرا، عدم سازگاری، تضاد درونی استراتژی‌ها از موانع اجرای پالیسی‌های جندر در ادارات دولتی است.

عدم دقت در تحلیل محتوا، عدم دقت در تدوین محتوا، در استراتژی‌های محتوا، تضاد درونی، محتواهای تدوین شده قابلیت اجرا را در اجرای پالیسی‌های جندر ندارد، از جمله موانع محتوایی اجرای پالیسی‌های جندر است که اوسط مجموع شاخص‌های محتوایی (۳.۱) است. بنابراین، از میان شاخص‌های مربوط به موانع محتوایی شاخص در استراتژی‌های محتوا، تضاد درونی پایین‌ترین و شاخص محتواهای تدوین شده قابلیت اجرا را در اجرای پالیسی‌های جندر ندارد بیشترین اوسط را دارا است. این امر نشان‌دهنده این است که موانع محتوایی نقش یا تأثیر قوی در اجرای پالیسی‌های جندر دارد. علامت مثبت آن بیانگر این مطلب است که بین دو متغیر رابطه مستقیمی وجود دارد به طوری که با افزایش در یکی از متغیرها متغیر دیگری نیز افزایش خواهد یافت.

### نتیجه‌گیری مبتنی بر فرضیه فرعی چهارم تحقیق:

عدم پول، تجهیزات ایمنی و تکنالوژی از موانع اجرای پالیسی‌های جنردر ادارات دولتی است. عدم منابع مالی، عدم تجهیزات، عدم تکنالوژی، عدم ماشین‌آلات از جمله موانع ابزاری اجرای پالیسی‌های جنردر است که اوسط مجموع شاخص‌های ابزاری (۲.۰۵) است. بنابراین، از میان شاخص‌های مربوط به موانع ابزاری شاخص عدم تکنالوژی پایین‌ترین و شاخص عدم تجهیزات بیشترین اوسط را دارا است. این امر نشان‌دهنده این است که موانع ابزاری نقش یا تأثیر ضعیف در اجرای پالیسی‌های جنردر دارد. علامت مثبت آن بیانگر این مطلب است که بین دو متغیر رابطه مستقیمی وجود دارد؛ به طوری که با افزایش در یکی از متغیرها متغیر دیگری نیز افزایش خواهد یافت.

### نتیجه‌گیری مبتنی بر فرضیه اصلی تحقیق:

موانع فردی، سازمانی، ابزاری و محتوایی در اجرای پالیسی‌های جنردر ادارات دولتی وجود دارد.

با در نظر داشت فرضیه‌های فرعی فوق نتیجه فرضیه اصلی این است که موانع فردی، سازمانی، محتوایی و ابزاری در مسیر تعیین و تطبیق اجرای پالیسی‌های جنردر وجود دارد و از میان این موانع، موانع ابزاری کمترین و موانع محتوایی بیشترین نقش را در عدم اجرای پالیسی‌های جنردر دارد؛ همچنین نقش موانع فردی و سازمانی متوسط است. پس نتیجه می‌گیریم که بین متغیر اصلی و وابسته تا حدودی رابطه وجود دارد.

## منابع

۱. بارکزی، محمد میلاد. (۱۳۹۷). «میتودهای پالیسی‌سازی عامه» چاپ مطبوعه واگیل.
۲. بخشایش، مرتضی؛ احمدی، سارا. (۱۳۷۵). «راه‌حل‌های حرفه‌ای برای چالش‌های روزانه استخدام کارکنان» مدرسه بازرگانی هاروارد.
۳. پور، کاظمی. (۱۳۸۸). «موانع ارتقا شغلی زنان در ایران».
۴. پور، محمد حسین. (۱۳۹۱). «موانع دسیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد».
۵. جهانگیری، گیسو، داداشی شور انگیز. (۱۳۹۳). «تبعیض و مشارکت سیاسی زنان و نقش آن در آموزش و پرورش»، خلیل رستم‌خانی، انتشارات آرمان شهر.
۶. راتب بهرامی، الیه. (۱۳۹۵). «تأثیر مشارکت زنان بر کارایی سازمان»، ریاست کار و امور اجتماعی ولایت هرات، کد منوگراف ۱۷۷.
۷. رضاییان، علی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمان، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۸. زاهدی، معصومه. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه توانمندسازی زنان بر ارتقاء آن به سطوح مدیریتی»، مقام ولایت کابل، کد منوگراف ۲۷۷.
۹. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الیه. (۱۳۹۲). «روش تحقیق در علوم رفتاری»، تهران، انتشارات آگاه.
۱۰. شبکه زنان افغان. (۱۳۹۵). «تحلیل جندر» <https://mowa.gov.af>. تاریخ مراجعه به سایت، ۲۷/۷/۱۳۹۹.
۱۱. شفیعی، شیرین. (۱۳۸۶). «مشارکت محوری و نقش آن در فعالیت‌های اقتصادی».
۱۲. فرخی، طاهره. (۱۳۷۶). «نقش زنان در توسعه پایدار» ماهنامه تعاون، ش ۷۴، ص ۷۹.