

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

**CAO MINH QUÍ**

**NHẬN THỨC CỦA TRÍ THỨC HÀ NỘI VỀ VAI TRÒ CỦA  
CÁN BỘ NỮ TRONG VIỆC THAM GIA  
LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC HIỆN NAY**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ XÃ HỘI HỌC**

**Hà Nội, 2009**

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

**Cao Minh Quý**

**NHẬN THỨC CỦA TRÍ THỨC HÀ NỘI VỀ VAI TRÒ CỦA  
CÁN BỘ NỮ TRONG VIỆC THAM GIA  
LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC HIỆN NAY**

Chuyên ngành : Xã hội học  
Mã số : 60 31 30

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC : PGS. TS. Phạm Bích San**

Hà Nội, 2009

**MỤC LỤC**

1. [TRANG B×A](#) [i](#)
2. [LÊICM-N](#) [ii](#)
3. [MÔCLÔC](#) *Error! Bookmark not defined.* [iii](#)
4. [Danh mục các chữ viết tắt](#) [iv](#)
5. [DANH MÔC C, C B, NG](#)

## PHẦN I: MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài..... 1
2. Ý nghĩa khoa học của đề tài ..... 2
3. Mục tiêu nghiên cứu ..... 3
4. Nhiệm vụ nghiên cứu ..... 3
5. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu..... 4
  - 5.1. Đối tượng nghiên cứu ..... 4
  - 5.2. Khách thể nghiên cứu ..... 4
  - 5.3. Phạm vi nghiên cứu ..... 4
6. Phương pháp nghiên cứu ..... 4
  - 6.1. Phương pháp phân tích tài liệu ..... 4
  - 6.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng ..... 5
  - 6.3. Phương pháp nghiên cứu định tính ..... 6
  - 6.4. Phương pháp quan sát..... 6
7. Giả thuyết nghiên cứu và khung lý thuyết ..... 7
  - 7.1. Giả thuyết nghiên cứu ..... 7
  - 7.2. Khung lý thuyết, mô tả các biến số ..... 9

## PHẦN II: NỘI DUNG CHÍNH

- CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG ..... 10
1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu ..... 10
  2. Cơ sở lý luận của đề tài..... 12
    - 2.1. Lý thuyết biến đổi về xã hội..... 12
    - 2.2. Lý luận xã hội học về định hướng giá trị..... 13
    - 2.3. Lý thuyết xã hội hoá ..... 15

2.4. Quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về quản lý Nhà nước và công tác cán bộ .....	18
3. Một số khái niệm công cụ.....	21
3.1. Khái niệm nhận thức .....	21
3.2. Khái niệm trí thức .....	22
3.3. Khái niệm lãnh đạo, quản lý nhà nước .....	22
3.4. Khái niệm cán bộ lãnh đạo, quản lý .....	24
3.5. Khái niệm vị thế, vai trò xã hội .....	27
3.6. Khái niệm vai trò của cán bộ nữ trong việc tham gia lãnh đạo quản lý nhà nước.....	29
3.7. Một số khái niệm liên quan khác.....	30
<b>CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG NHẬN THỨC CỦA TRÍ THỨC HÀ NỘI VỀ VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC HIỆN NAY .....</b>	<b>33</b>
1. Một số nét về đặc điểm kinh tế xã hội của địa bàn khảo sát .....	33
2. Vài nét khái quát về tình hình tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ của nước ta hiện nay .....	36
3. Một số đặc điểm của trí thức trong mẫu khảo sát .....	40
4. Nhận thức của trí thức Hà Nội về vai trò tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước của đội ngũ cán bộ nữ hiện nay.....	43
4.1. Nhận thức của trí thức về sự tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ qua khảo sát tại địa bàn nghiên cứu .....	43
4.2. Nhận thức và đánh giá về năng lực, khả năng lãnh đạo, quản lý Nhà nước của trí thức đối với cán bộ nữ hiện nay .....	49
4.3. Một số yếu tố tác động đến sự tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ hiện nay .....	62
4.3.1. Yếu tố chủ quan.....	63
4.3.2. Yếu tố khách quan .....	67
<b>PHẦN III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ .....</b>	<b>80</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	
<b>PHỤ LỤC: PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN</b>	

## ***Lời cảm ơn***

*Luận văn tốt nghiệp này được hoàn thành bởi sự quan tâm, giúp đỡ của nhiều người.*

*Lời đầu tiên, tôi xin được bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới **PGS. TS. Phạm Bích San**, người đã tận tình hướng dẫn và đóng góp những ý kiến quý báu để tôi hoàn tất Luận văn này.*

*Tôi cũng xin được gửi lời cảm ơn tới tất cả những cá nhân, cơ quan, tổ chức tại các địa phương đã cung cấp thông tin và các tài liệu cần thiết cho nghiên cứu; đồng thời cũng xin được cảm ơn các thầy, cô và cán bộ trong khoa Xã hội học, các đồng chí lãnh đạo và các cán bộ của cơ quan TW Hội LHPN Việt Nam đã khuyến khích, động viên và giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện Luận văn.*

*Hà Nội, tháng 5/2009*

*Tác giả*

***Cao Minh Quý***

## **BẢNG KÝ HIỆU CHỮ VIẾT TẮT**

UBND:	Ủy ban nhân dân
HĐND:	Hội đồng nhân dân
TƯ:	Trung ương
HỘI LHPN VN:	Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam

## DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
Bảng 1. Tỷ lệ nam, nữ tham gia khảo sát trên địa bàn	40
Bảng 2. Các nhóm tuổi của người tham gia khảo sát	41
Bảng 3. Khác biệt về trình độ học vấn của người trả lời với nhận thức về nhóm ngành nghề của phụ nữ hiện nay	43
Bảng 4. Các nhóm ngành nghề có sự tham gia của cán bộ nữ theo đánh giá của trí thức Hà Nội	45
Bảng 5. Khác biệt giới trong nhận thức của trí thức về sự tham gia lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ trong các cơ quan nhà nước hiện nay	47
Bảng 6. Mô hình cấp bậc quản lý tại cơ quan, tổ chức và địa bàn khảo sát	48
Bảng 7. Quyền quyết định một số công việc trong cơ quan, tổ chức của cán bộ lãnh đạo, quản lý	54
Bảng 8. Đánh giá về khả năng làm tốt vai trò của cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	56
Bảng 9. Tương quan giữa giới tính của trí thức với đánh giá về mức độ tham gia đề xuất ý kiến của cán bộ nữ làm lãnh đạo, quản lý	58
Bảng 10. Tương quan giữa giới tính trí thức với mức độ đánh giá chất lượng đề xuất ý kiến của cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	60
Bảng 11. Hạn chế của cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý theo nhận thức của trí thức Hà Nội	63
Bảng 12. Sự quan tâm, chia sẻ công việc gia đình với người cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	70
Bảng 13. Chọn ai làm quản lý	71
Bảng 14. Mong đợi của xã hội đối với người phụ nữ	74
Bảng 15. Tương quan giữa giới tính của trí thức Hà Nội với việc đánh giá khả năng đảm nhận tốt các vai trò của nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý	76

## DANH MỤC CÁC HÌNH TRONG LUẬN VĂN

	Trang
Hình 1. Tỷ lệ nữ Đại biểu Quốc <a href="#">hội của Việt nam qua các thời kỳ</a>	36
Hình 2. <a href="#">Trình độ học vấn của người tham gia khảo sát</a>	40
Hình 3. Nghề nghiệp của nhóm trí thức tham gia khảo	42
Hình 4. <a href="#">Nghề nghiệp của nhóm không trí thức tham gia khảo sát</a>	42
Hình 5. Nhận thức của trí thức về đặc điểm của người lãnh đạo, quản lý chia theo giới tính	50
Hình 6. Nhận thức của nhóm không trí thức về đặc điểm của người lãnh đạo, quản lý chia theo giới tính	52
Hình 7. Mức độ tham gia đề xuất ý kiến của nữ cán bộ làm lãnh đạo, quản lý	52
Hình 8. Mức độ đánh giá chất lượng các ý kiến tham gia đề xuất của nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý	59
Hình 9. Mức độ quan tâm, chia sẻ của gia đình đối với người cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	69
Hình 10. Mức độ quan tâm, chia sẻ của cơ quan, tổ chức với người cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	69



## **DANH MỤC CÁC HỘP TRONG LUẬN VĂN**

	Trang
Hộp 1. Tuổi quy định bổ nhiệm, đề bạt đối với cán bộ nữ	64
Hộp 2. “Bức tường kính”	75

## **PHẦN I: MỞ ĐẦU**

### **I. Tính cấp thiết của đề tài:**

Bình đẳng giới là một mục tiêu lớn mà Đảng và Nhà nước ta đã đặt ra ngay từ những ngày đầu khai sinh nước Việt Nam. Tư tưởng đó đã được thể hiện trong Hiến pháp đầu tiên của nước ta và được kế thừa phù hợp với xu thế phát triển của đất nước qua các lần sửa đổi hiến pháp. Hiện nay, vấn đề bình đẳng giới đã được thể chế hoá trong hầu hết các văn bản pháp luật, tạo cơ sở pháp lý để thực hiện quyền bình đẳng cho cả nam và nữ.

Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện bình đẳng giới ở nước ta còn nhiều bất cập do nhận thức về giới của các tầng lớp nhân dân còn ảnh hưởng nặng bởi những định kiến xã hội, chưa có cơ chế giám sát việc thực thi luật pháp một cách chặt chẽ; hệ thống dịch vụ, trợ giúp pháp lý chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân.

Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao năng lực, vị thế cho phụ nữ được xác định là một trong tám mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của toàn cầu. Đó vừa là mục tiêu, vừa là yếu tố góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của mỗi đất nước. Đặc biệt, việc phát huy tối đa tiềm năng của phụ nữ trong lĩnh vực tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước cũng là một trong những nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước đặt ra. Chính vì vậy, vấn đề nhận thức của xã hội nói chung cũng như nhận thức của từng cá nhân nói riêng có tác động không nhỏ tới việc tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ. Các nhóm, các tầng lớp xã hội khác nhau sẽ có những cách tiếp cận, nhìn nhận và đánh giá khác nhau về cùng một vấn đề, nhất là trí thức với tư cách là một bộ phận có trình độ học vấn cao, có kỹ năng chuyên môn, có vốn hiểu biết xã hội sâu rộng. Đây cũng là nhóm có nhiều hoạt động giao thoa, tiếp xúc mạnh mẽ với các luồng tư tưởng và văn hóa khác nhau nên có xu hướng tiếp cận, đánh giá riêng về vị trí, vai trò và khả năng tham gia lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ.

Luận văn quan tâm tới nhận thức của trí thức Hà Nội đối với vấn đề tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ trên cơ sở có sự so sánh với nhận thức của các nhóm xã hội khác về cùng một vấn đề. Câu hỏi

đặt ra là: Liệu có sự khác biệt nào trong nhận thức của trí thức Hà Nội với các tầng lớp xã hội khác không? Những yếu tố nào có tác động tới quá trình nhận thức của trí thức Hà Nội về vị trí, vai trò lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ hiện nay?

Nghiên cứu vấn đề này, có nhiều ý kiến tranh luận: phải chăng tỷ lệ nữ cán bộ tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước thấp hơn so với trước là do sự đánh giá chưa đúng mức đối với khả năng của nữ cán bộ hay vì có một thời gian xã hội đã đánh giá quá cao vai trò của nữ so với thực tế năng lực của họ? Có sự khác biệt nào về yếu tố giới trong nhận thức, đánh giá về vai trò của nữ cán bộ trong việc tham gia lãnh đạo quản lý không?

Xuất phát từ những câu hỏi trên và những vấn đề đặt ra gây tranh luận, đề tài *“Nhận thức của trí thức Hà Nội về vai trò của cán bộ nữ trong việc tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước hiện nay”* đã được triển khai nghiên cứu.

## **2. Ý nghĩa khoa học và ý nghĩa thực tiễn của đề tài:**

### **2.1. Ý nghĩa khoa học**

Mỗi cá nhân khi tham gia vào quá trình xã hội hoá đều phải tuân thủ những quy định, những chuẩn mực của nhóm, cộng đồng hay xã hội mà họ đang sinh sống và làm việc. Tất yếu khách quan phải có ở mỗi nhóm, mỗi cộng đồng, xã hội đó là sự xuất hiện của những người quản lý, những nhà lãnh đạo, hay đơn giản là những người thủ lĩnh. Vai trò và vị thế của người lãnh đạo nhóm, xã hội là vô cùng quan trọng. Nó quyết định tới sự tồn tại của mỗi cá nhân trong nhóm cũng như cả tổ chức.

Phụ nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng có vai trò hết sức quan trọng trong sự tồn tại và phát triển của các nhóm, các tổ chức xã hội. Bên cạnh sự tham gia đóng góp của phụ nữ trên nhiều phương diện khác nhau của đời sống xã hội, cần thiết phải có sự tham gia của nữ trong công tác lãnh đạo quản lý các nhóm, tổ chức, cơ quan.

Với các phương pháp nghiên cứu xã hội học và các cách tiếp cận liên ngành, kết quả nghiên cứu nhằm hướng tới củng cố thêm những thông tin xác thực về năng lực và vị trí, vai trò của cán bộ nữ làm lãnh đạo, quản lý Nhà nước cũng như những nhận thức của xã hội về vai trò lãnh đạo của cán bộ nữ.

## **2.2. Ý nghĩa thực tiễn.**

Luận văn tập trung đi sâu, phân tích kết quả khảo sát thu được về nhận thức của trí thức Hà Nội về vai trò của cán bộ nữ trong việc tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước. Đồng thời, nghiên cứu nhằm chỉ ra những yếu tố tác động tới quá trình nhận thức của nhóm trí thức đối với vai trò của cán bộ nữ trong tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước. Thông qua những số liệu thực tế trên, nghiên cứu nhằm góp phần tạo ra một cách nhìn mới, một sự ghi nhận mới của xã hội đối với sự tham gia của cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo và những thành quả mà họ đã đạt được nhằm phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội.

## **3. Mục tiêu nghiên cứu**

- Tìm hiểu nhận thức của trí thức Hà Nội về vai trò của đội ngũ cán bộ nữ làm lãnh đạo, quản lý nhà nước hiện nay.
- Tìm hiểu một số nguyên nhân tác động tới sự nhận thức của trí thức về vai trò của cán bộ nữ làm lãnh đạo quản lý nhà nước.

## **4. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Xác định nhận thức của trí thức Hà Nội về khả năng lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ.
- Xác định nhận thức của trí thức Hà Nội về hiệu quả của công tác lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ trong tương quan với nam.
- Xác định nhận thức của trí thức Hà Nội trong việc lựa chọn cán bộ làm lãnh đạo, quản lý.
- Tìm hiểu một số yếu tố tác động đến nhận thức của trí thức Hà Nội về vai trò tham gia lãnh đạo quản lý Nhà nước của cán bộ nữ.

- Đưa ra kết luận và một số đề xuất khuyến nghị đối với bản thân người trí thức, các cơ quan liên quan nhằm nâng cao nhận thức của trí thức về vai trò lãnh đạo quản lý Nhà nước của cán bộ nữ.

## **5. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu**

**5.1. Đối tượng nghiên cứu:** Nhận thức của trí thức Hà Nội về vai trò lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ hiện nay.

### **5.2. Khách thể nghiên cứu:**

Trí thức Hà Nội (những người có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên) và một số người dân lao động khác hiện đang sinh sống trên địa bàn 01 phường tại Hà Nội.

### **5.3. Phạm vi nghiên cứu:**

*Không gian nghiên cứu:* Nghiên cứu được thực hiện trên địa bàn phường Láng Thượng (quận Đống Đa – Hà Nội) qua khảo sát tại các hộ gia đình trí thức và một số gia đình người dân lao động khác.

### **5.4. Thời gian nghiên cứu:** Từ tháng 10/2007 – tháng 11/2008

## **6. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp nghiên cứu Xã hội học là một hệ thống các nguyên lý làm công cụ cho việc phân tích khái quát và nghiên cứu về đời sống xã hội. Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi đã sử dụng những phương pháp sau:

### **6.1. Phương pháp phân tích tài liệu**

Tài liệu được sử dụng trong nghiên cứu bao gồm: các loại sách, báo, tạp chí chuyên ngành cũng như những thông tin được khai thác trên mạng Internet có liên quan đến vấn đề vai trò, vị trí và năng lực tham gia lãnh đạo quản lý Nhà nước của cán bộ nữ trong thời kỳ CNH - HĐH đất nước.

Sử dụng một số số liệu chính từ đề tài nghiên cứu cấp Bộ: “*Thực trạng đội ngũ cán bộ nữ làm lãnh đạo quản lý Nhà nước và đề xuất các giải pháp tăng cường sự bình đẳng & phát triển của cán bộ nữ trong quá trình công nghiệp hoá - hiện đại hóa đất nước*”. Báo cáo do Ban nghiên cứu Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam thực hiện tháng 3/2003.

Khoá luận tốt nghiệp: “*Vị thế, vai trò của cán bộ nữ trong việc tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước hiện nay*” của sinh viên Cao Minh Quý thực hiện năm 2005.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng tham khảo và sử dụng số liệu của một số báo cáo và nghiên cứu của địa phương cũng như các nghiên cứu khác.

Các tài liệu trên có vai trò quan trọng trong việc mở ra một cái nhìn sâu rộng hơn về vấn đề được nghiên cứu trong đề tài này.

## **6.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng**

Bằng việc sử dụng phiếu điều tra, nghiên cứu tiến hành khảo sát tại các hộ gia đình trí thức và không trí thức trên địa bàn một phường tại Hà Nội nhằm tìm hiểu nhận thức, đánh giá của giới trí thức đối với vai trò của cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý Nhà nước. Qua khảo sát phiếu, nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 11.5 làm cơ sở khoa học cho việc phân tích các kết quả nghiên cứu thu được.

### **\* Mẫu nghiên cứu:**

- Kích thước mẫu: đề tài tiến hành khảo sát 120 phiếu.

Trong đó có 87 trí thức Hà Nội và 33 không phải là trí thức (người dân lao động) tại phường Láng Thượng, quận Đống Đa.

- Kết quả khảo sát có cơ cấu mẫu nghiên cứu như sau:

- *Cơ cấu giới tính:*

+ Nam giới: 62 người (51,7%)

+ Nữ giới: 58 người (48,3%)

- *Về trình độ học vấn:* Trình độ học vấn là yếu tố chính để xác định đâu là trí thức và không phải trí thức. Vì vậy, khi phân chia cơ cấu mẫu nghiên cứu, luận văn phân bổ như sau:

+ Dưới Cao đẳng: 33 người (27,5%)

+ Cao đẳng trở lên: 87 người (72,5%). Trong đó:

+/ Cao đẳng: 6 người (5,0%)

+/ Đại học: 75 người (62,5%)

+/ Trên Đại học: 6 người (5,0%)

- *Về nghề nghiệp:* trong quá trình chọn mẫu, luận văn cũng sử dụng nghề nghiệp là tiêu chí để chọn mẫu nghiên cứu. Tuy nhiên, nghề nghiệp không phải là yếu tố chính để xác định trí thức hay không trí thức, do đó, việc phân bổ cơ cấu phiếu chỉ có tính tương đối.

+ Cán bộ Nhà nước (bao gồm: bác sỹ, kỹ sư, giáo viên, nhân viên văn phòng...): 60 người (50%)

+ Công nhân: 10 người (8,3%)

+ Kinh doanh/buôn bán nhỏ: 15 người

- + Hữu trí: 12 người (10%)
- Lao động tự do (xe ôm, làm thuê, giúp việc gia đình...): 12 người (10%)
- Khác: 3 người (2,5%)

### ***6.3. Phương pháp nghiên cứu định tính.***

Nghiên cứu định tính được xác định là phương pháp quan trọng nhằm thu thập những thông tin sâu sắc hơn, phản ánh bản chất, nguyên nhân tác động đến sự tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước của cán bộ nữ. Qua đó, chúng tôi có thể đo được phần nào nhận thức, quan điểm, đánh giá của trí thức Hà Nội về vai trò lãnh đạo, quản lý Nhà nước của đội ngũ cán bộ nữ. Đồng thời, những ý kiến đề xuất của các cá nhân khi tham gia trả lời phỏng vấn sâu cũng bổ sung giúp khẳng định kết quả khảo sát định lượng thu thập được từ các nghiên cứu trước đó.

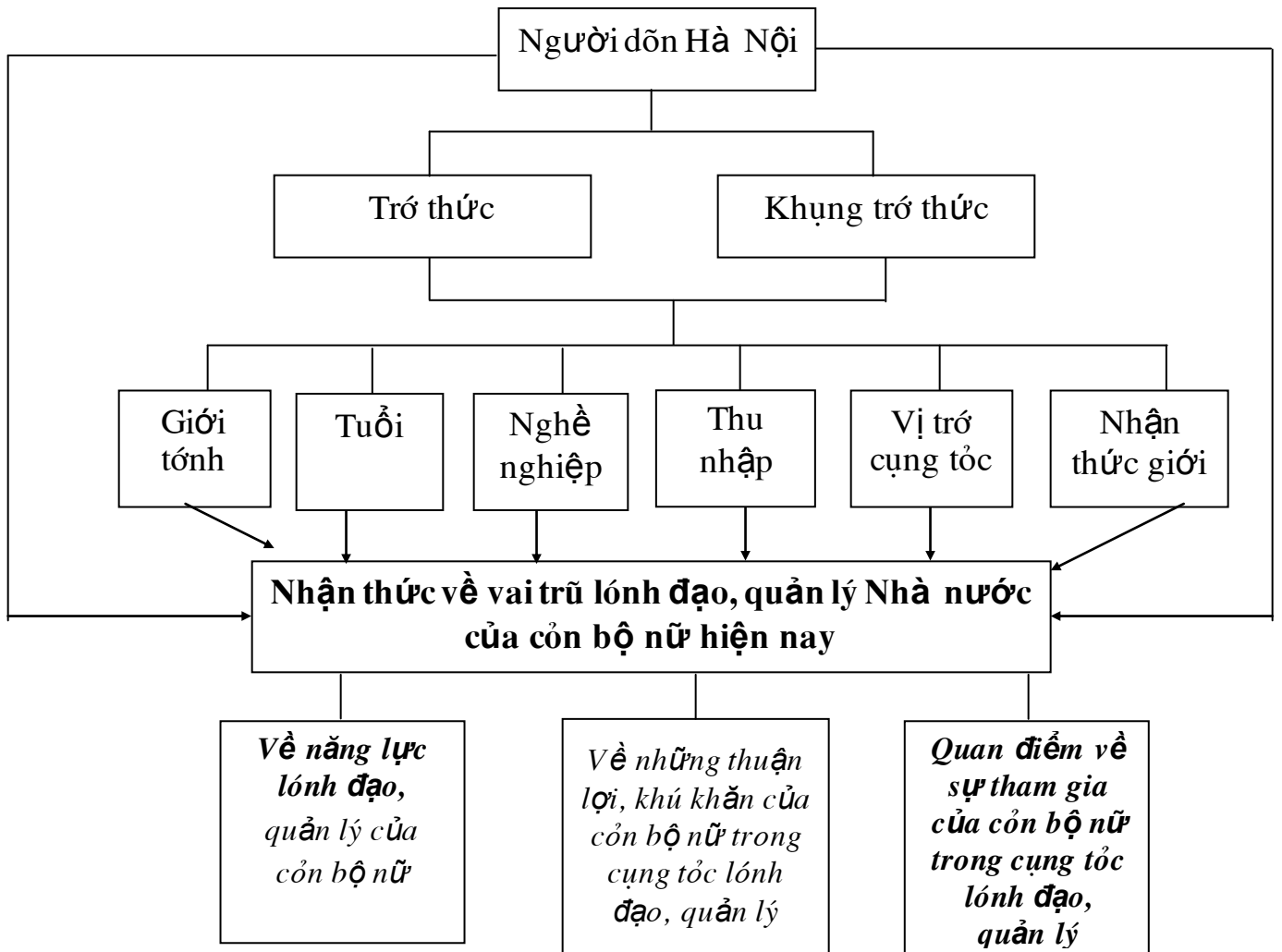
Nghiên cứu phỏng vấn sâu 6 trường hợp: trong đó có 4 người là trí thức (trong đó có một số người hiện đang giữ cương vị lãnh đạo, quản lý); 2 người là không là trí thức đang sinh sống trên địa bàn phường.

### ***6.4. Phương pháp quan sát***

Thông qua việc phỏng vấn sâu 6 người nói trên, nghiên cứu cũng phần nào đánh giá được thái độ của người trả lời phỏng vấn đối với vấn đề nghiên cứu. Trong quá trình thực hiện phỏng vấn sâu, chúng tôi đã quan sát được thái độ, hành vi của những người trả lời phỏng vấn.

## 7. Giả thuyết nghiên cứu và khung lý thuyết.

### 7.1. Khung lý thuyết





### ***Mô tả các biến số:***

- *Biến độc lập* được xác định là người dân Hà Nội; trong đó chính độ học vấn là thang đo để phân loại trí thức Hà Nội và không trí thức. Trí thức là những người có trình độ từ cao đẳng trở lên và không trí thức là những người dưới trình độ cao đẳng.

- *Các biến trung gian*: giới tính, tuổi, nghề nghiệp, thu nhập, vị trí công tác, nhận thức giới. Luận văn đưa ra giả thuyết trình độ học vấn có tác động tới nhận thức của trí thức về vai trò cán bộ nữ trong tham gia lãnh đạo, quản lý nhà nước. Bên cạnh đó, luận văn cũng giả định rằng, các yếu tố giới tính, tuổi, nghề nghiệp, thu nhập, vị trí công tác, nhận thức giới cũng là những yếu tố ảnh hưởng tới nhận thức của trí thức về vấn đề này.

Các chỉ báo và thang đo cụ thể cho từng biến số trung gian:

+ Biến giới tính: nam và nữ là thang đo.

+ Biến “tuổi”: thang đo là các nhóm tuổi của người trả lời: Dưới 30 tuổi; từ 30 – 45 tuổi; từ 46 –60 tuổi; trên 60 tuổi.

+ Biến “nghề nghiệp”: được đo bằng các chỉ báo sau: Nông dân; công nhân; thủ công nghiệp, kinh doanh/buôn bán nhỏ; giáo viên; bác sỹ/y tá; nhân viên văn phòng; bộ đội/công an; hưu trí; nội trợ; lao động tự do; một số nghề khác.

+ Biến “thu nhập”: được đo bằng mức thu nhập hàng tháng của người trả lời: dưới 1 triệu đồng; từ 1-3 triệu đồng; từ 3-5 triệu đồng; từ 5-7 triệu đồng; từ 7-9 triệu đồng.

+ Biến “vị trí công tác”: được đo bằng chỉ báo về chức vụ quản lý (nếu có) của người trả lời.

+ Biến “nhận thức giới”: được đo bằng các chỉ báo chính về mức độ chia sẻ công việc gia đình với người phụ nữ; về những mong đợi đối với người phụ nữ trong gia đình.

- *Biến phụ thuộc*: Nhận thức về vai trò lãnh đạo, quản lý nhà nước của cán bộ nữ hiện nay, trong đó có nhận thức của trí thức đặt trong sự so sánh tương quan với nhóm không trí thức về sự tham gia của cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý nhà nước; nhận thức về năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ; nhận thức về những thuận lợi, khó khăn của cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý nước.

Một số chỉ báo chính:

+ Sự tham gia và chức vụ lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ ở cơ quan/tổ chức hay khu dân cư người trả lời sinh sống;

+ Năng lực, khả năng điều hành của cán bộ nữ trong công tác lãnh đạo quản lý; mức độ và chất lượng tham gia đề xuất ý kiến của cán bộ nữ làm lãnh đạo, quản lý.

+ Một số khó khăn, hạn chế của nữ cán bộ trong việc tham gia lãnh đạo, quản lý.

### *7.1. Giả thuyết nghiên cứu*

**1.** Trí thức Hà Nội có đánh giá khá tiến bộ về khả năng lãnh đạo, quản lý nhà nước của cán bộ nữ hiện nay. Tuy nhiên, trí thức Hà Nội chưa chú trọng tới việc lựa chọn cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt.

**2.** Không có nhiều sự khác biệt giữa nhóm trí thức và không trí thức trong đánh giá vai trò của cán bộ nữ trong lãnh đạo, quản lý nhà nước.

**3.** Định kiến giới là một trong những nguyên nhân lớn ảnh hưởng tới nhận thức của trí thức về vai trò lãnh đạo, quản lý nhà nước của cán bộ nữ.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ kinh tế – xã hội của quận Đống Đa năm 2007 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2008.
2. Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ kinh tế – xã hội của phường Láng Thượng năm 2007 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2008.
3. Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên) (1999), *Xã hội học*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Trúc Đào (2003), Báo cáo tốt nghiệp lớp cao cấp lí luận, *Phát huy vai trò của phụ nữ tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý Nhà nước*, Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.
5. Nguyễn Kim Đính (2001), *Tạp chí Cộng sản số 14/ 2001*.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Trần Thị Minh Đức (chủ biên) (2006), *Định kiến giới và phân biệt đối xử theo giới - Lý thuyết và thực tiễn*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
8. G.Endrweit và G.Tronmsdroff (2002), *Từ điển Xã hội học*, Nhà Xuất bản Thế giới.
9. G.Endrweit (chủ biên), Nguyễn Hữu Tâm (dịch) (1999), *Các lý thuyết Xã hội học hiện đại*, Nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội.
10. Vũ Quang Hà, *Các lý thuyết Xã hội học hiện đại*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Tập 1.
11. Mai Văn Hai, Mai Kiệm (2005), *Xã hội học Văn hóa*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

12. Hoàng Văn Hành (chủ biên) (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Từ điển Bách Khoa.
13. Lênin V.I (1981), *Bút ký Triết học*, Tập 29, Nhà xuất bản Tiến bộ.
14. Hồ Chí Minh, *Toàn tập* (1995), Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, (1996), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
16. Hội LHPN Việt Nam (2003), Báo cáo nghiên cứu, *Thực trạng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý và đề xuất các giải pháp tăng cường sự bình đẳng và phát triển của cán bộ nữ trong quá trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước*.
17. Hội LHPN Việt Nam (2002), *Báo cáo tổng kết tình hình thực hiện chỉ thị 37/BCT*.
18. Nhị Lê, *Góp phần nhận diện Cán bộ lao động, quản lý*, Tạp chí Cộng sản số 16, tháng 8/2004.
19. Võ Thị Mai (2003), *Vai trò của cán bộ nữ quản lý Nhà nước trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
20. *Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998*.
21. K. K. Platonov (1972), *Tâm lý học*, quyển M.
22. Vũ Hào Quang (???), *Xã hội học Quản lý*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
23. Lê Thị Quý, Nguyễn Thị Tuyết Nga (2008), *Phụ nữ nước ta trong việc tham gia lãnh đạo và quản lý*, Trang web Tạp chí Cộng sản ([http://www.tapchicongsan.org.vn/print\\_preview.asp?Object=4&news\\_ID=201069132](http://www.tapchicongsan.org.vn/print_preview.asp?Object=4&news_ID=201069132)) cập nhật 20/10/2008.
24. Phạm Văn Quyết, Nguyễn Quý Thanh (2001), *Phương pháp nghiên cứu Xã hội học*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

25. Hoàng Bá Thịnh (2008), *Xã hội học về Giới*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
26. Trung tâm nghiên cứu khoa học Lao động nữ (1997), *Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
26. Trung tâm Khoa học xã hội và Nhân văn Quốc gia, (2006), *Từ điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Văn hóa Sài Gòn.
27. Trang web của ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, cập nhật Chủ nhật ngày 10/5/2009  
(<http://www.ubphunu-ncfaw.gov.vn>)
28. *Tư liệu kinh tế – xã hội 61 tỉnh/thành phố*, (2000), Nhà xuất bản Thống kê.
29. *Từ điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 2000.
30. Nguyễn Khắc Viện (1991), *Từ điển Tâm lý học*, Nhà xuất bản Ngoại văn, Hà Nội.
31. Nguyễn Khắc Viện (chủ biên) (2005), *Từ điển Xã hội học*, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
32. *Từ điển tiếng Việt*, Nhà xuất bản Đà Nẵng.
33. Trung tâm từ điển ngôn ngữ (1992), *Từ điển Tiếng Việt*, Hà Nội.
34. Tổng cục Thống kê (2008), *Niên giám thống kê 2007*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.