



بررسی تاثیر فشارهای نهادی و جنسی بر پذیرش و کاربرد طرحهای کار-زندگی^۱

معصومه حضرت پور^۱، دکتر نبی اله محمدی^۲

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی / داخلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

m.hazratpour02573@gmail.com

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه ی بین درک فشارهای نهادی و جنسی با پذیرش و کاربرد طرح های کار-زندگی می باشد. این پژوهش به صورت توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. جامعه ی مورد مطالعه زن شاغل در ادارات دولتی شهر بیجار می باشد، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، طبق فرمول کوکران نمونه آماری به حجم ۱۴۴ نفر انتخاب گردید که از این تعداد ۱۲۸ پرسشنامه تکمیل و پاسخ داده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد بهره گرفته شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین درک فشارهای نهادی و جنسی با پذیرش و کاربرد طرح های کار-زندگی رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد.

کلمات کلیدی: فشارهای نهادی و جنسی، کار-زندگی، کارمندان

مقدمه:

علاقه به تعادل کار-زندگی و تغییرات جمعیتی که توجه به این پدیده را در جامعه افزایش داده است. (سگارا-لویا، سانچز-ویدال و سگارا-ناوارو، ۲۰۱۲، پولمنس، چینچیللا و کلارک، ۲۰۰۳). پدر و مادر، زنان شاغل، زوجهایی که هر دوی آنها شاغل می باشند و پدران و مادران به شدت درگیر پدیده تعادل کار-زندگی می باشند. اما تغییر ماهیت کار و نقش دائما در حال تغییر زنان در پست های مدیریتی به احتمال زیاد رابطه کار-زندگی را تحت تاثیر قرار داده است. توجه مورد نیاز برای انجام تحقیقات مورد نظر را شامل می شود. (دی لویز کرنیسر، مارتینز و پیرز، ۲۰۰۴). محققان تئوری های متفاوتی را درباره تعادل کار-زندگی در بین سازمان ها ارائه کرده اند و در راستای این تحقیقات (کار-خانواده) به بررسی تعدادی از کارگران، زنان و موارد دیگر را مورد بررسی قرار داده اند. وجود فناوری اطلاعات برای ارتباطات کار-خانواده به عنوان یک نظریه نهادی شده به طور گسترده در بین سازمان ها مطرح شده است (اینگرام و سیمونس، ۱۹۹۵؛ پولمنس و همکاران، ۲۰۰۳). سازمان ها از نظر استخدام دارای یک محیط مشابه خواهند بود. برخی از مطالعات نظری تاکید می کند مشارکت کارفرما را در مسائل کار-زندگی. به طور کلی در این زمینه فقدان مطالعات تجربی به وضوح احساس می شود (کاستوا و روس، ۲۰۰۲؛ پاوو و بوسیل، ۲۰۰۷). با بهره گیری از تئوری نهادی، ما ترویج تعادل کار-زندگی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم و همچنین به مطالعه و بررسی چگونگی

^۱ این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد معصومه حضرت پور، دانشجوی مدیریت بازرگانی / داخلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان به راهنمایی جناب آقای دکتر نبی اله محمدی می باشد.



درک سازمان از مقوله اجباری، تقلیدی و فشار هنجار که ممکن است آنها را تشویق به ترویج تعادل کار-زندگی است می پردازیم (بارینگر و میکویویچ، ۱۹۹۸؛ گوداستین، ۱۹۹۴؛ اینگرام و سیمونس، ۱۹۹۵؛ مورگان و میلیکن، ۱۹۹۲). این مکانیسم نهادی می تواند به عنوان نفوذی جهت تصمیم گیری در سازمان ها و شکل دادن به مدیریت منابع انسانی منجر شود (دی ماجیو و پاول، ۱۹۸۳). مدیریت منابع انسانی به طور خاص مربوط به فشار اجباری و نفوذ در دیگران از اتحادیه های کارگری، قانون کار و دولت می باشد. این مطالعه به دنبال پرداختن به شکاف موجود در ادبیات فعلی و با در نظر گرفتن اینکه آیا یک محیط سازمانی منجر تعادل کار-زندگی می شود را مورد بررسی قرار می دهد. بنابراین هدف اول ما این است که به بررسی این موضوع بپردازیم که مزایای این بحث می تواند سازمان را به تشویق و درک بهتری از فشارهای اجباری، تقلیدی و هنجاری داشته باشد. این مطالعه با هدف کمک به بحث در پذیرش و انتشار طرح های کار-زندگی با تجزیه و تحلیل در نفوذ از فشارهای محیط نهادی می باشد. علاوه بر این هنوز هم مطالعات قبلی با توجه به نقش زنان در سازمان پرداخته اند (بوسیل، پاول و ریچاردسون، ۲۰۰۳). زنان و مردان به طور فزاینده خواستار کیفیت بالاتر زندگی و رفاه، و بنابراین خواستار راه حل تعادل کار-زندگی هستند (پاوو و بوسیل، ۲۰۰۵، ۲۰۰۳).

بیان مسئله

زنان و مردان به طور فزاینده خواستار کیفیت بالاتر زندگی و رفاه، و بنابراین خواستار راه حل تعادل کار-زندگی هستند (پاوو و بوسیل، ۲۰۰۵، ۲۰۰۳). مشارکت زنان در نیروی کار در سال گذشته به شدت افزایش یافته است. به عنوان مثال زنان ممکن است ترجیح دهند و به دنبال یک کارفرمایی باشند که از نظر سیاست کار-زندگی سخاوتمندانه عمل نماید. بنابر این هدف دوم ما این است که از نظر حضور زنان در محل کار به عنوان مدیر از مزایا و اتخاذ سیاست های کار-زندگی آگاهی لازم را داشته باشند. در نهایت بسیاری از مطالعات قبلی در مورد تعادل بین کار-زندگی در کشورها توسعه داده شده است. ایران یکی از کشورهایی است که از نرخ تولد پایین تری برخوردار است زیرا زنان به منظور تحکیم خود در مشاغل حرفه ای ازدواج و زایمان خود را به تاخیر می اندازند، افزایش تعداد زوجیهایی که هر دو شاغل هستند این نتیجه اختلاط زنان در بازار کار را افزایش می دهد (آروبو، ۲۰۰۷). تعطیلات بلند مدت مدارس، روزهای کاری بسیار طولانی، فرصت محدود برای نیروی کار، حمایت کم برای پدر و مادر در مقایسه با دیگر کشورها، افزایش تعداد زنان نیروی کار، جمعیت سنی، افزایش ساعت کاری، ارتباط های بیشتر تکنولوژی نیز از جمله عواملی هستند که به عوامل ذکر شده افزوده می شوند که به نوعی تعادل کار-زندگی را با مشکلاتی مواجه می سازند (سانچز-ویدال، سگارا-لویا و سگارا-ناوارو، ۲۰۱۲). و برای حل این مشکلات راه حلی هایی نیز بدین شرح ارائه شده است که شامل: حمایت سازمانی برای نیازمندی مراقبتی، گزینه های کاری قابل انعطاف (ساعات کاری قابل انعطاف، ساعتی که به کارمندان اجازه می دهد تا شروع کارشان متفاوت باشد و تمام شود به شراکتی که ساعت مشخصی کار انجام شود)، کار در خانه (دور کاری)، اشتراک گذاری یک شغل تمام وقت بین دو کارمند (شغل مشترک)، برنامه های مرخصی خانواده (مرخصی پرستاری، مرخصی فرزند خواندگی، مرخصی ارفاقی)، پرستاری کودک در محل، کمک مالی یا آموزشی پرستاری کودک و سرویس های مراقبت از بزرگسالان. وجود اجباری، فشار تقلیدی و هنجاری می تواند از مزایای نفوذ استعداد سازمانی معطوف به پذیرش و استفاده از کار-زندگی باشد. هنگامی که یک سیاست کار و خانواده نهادینه می شود، سازمان هایی که به دنبال مشروعیت می باشند برای تنظیم یک محیط مناسب و مطلوب تلاش می کنند (کاستوا و روس، ۲۰۰۲، ۲۰۱۸). بررسی اجباری، تقلیدی و فشار هنجاری ممکن است کارفرما را برای دخالت در مسائل کار-زندگی تشویق کند. که مطالعات قبلی فقط از طریق صنعت مورد ارزیابی و تجزیه و تحلیل قرار داده اند. فشار اجباری مربوط به کار-زندگی در درجه اول از طریق دولت نشأت می گرفته اند: قوانین و مقرراتی که کارفرمایان را تشویق به معرفی این مقررات در محیط کار می کند. اگر چه قوانین الزام آور و راه هایی که فشار اجباری تصور می کند می تواند متفاوت باشد و منجر به رفتارهای مختلف شود (بون و همکاران، ۲۰۰۹؛ ساچمن، ۱۹۹۵). علاقه به تعادل کار-زندگی و تغییرات جمعیتی که توجه به این پدیده را در جامعه افزایش داده است. پدر و مادر، زنان شاغل، زوجیهایی که هر دوی آنها شاغل می باشند و پدران و مادران به شدت درگیر پدیده تعادل کار-زندگی می باشند. اما تغییر ماهیت کار و نقش دایما در حال تغییر زنان در پست های

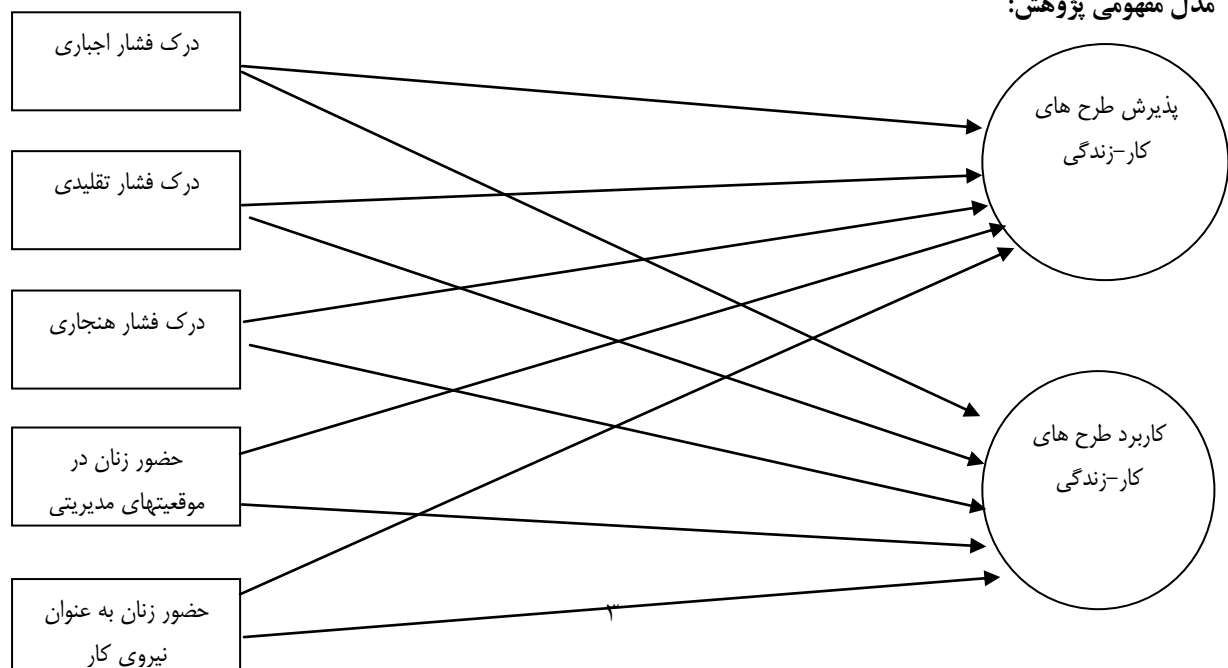


مدیریتی به احتمال زیاد رابطه کار-زندگی را تحت تاثیر قرار داده است. توجیه مورد نیاز برای انجام تحقیقات مورد نظر را شامل می شود.. (دی لویز کرنیسر، مارتینز و پیرز، ۲۰۰۴).

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

در جامعه های در حال گذر و توسعه، با تحول در نهاد کار و خانواده از جمله افزایش نسبت زنان شاغل، زوج هایی که هر دوی آنها شاغل هستند و خانوادگی تک والدی، تبدیل شدن زنان به گرداننده های اقتصادی در خانواده و جامعه و جدایی این دو از هم (کار و خانواده)، تعارض بین نقش های شغلی و خانوادگی به طور ویژه اجتناب ناپذیر است (سولیوان و لویس، ۲۰۰۱؛ گرین هاوس و همکاران، ۲۰۰۳؛ نور، ۲۰۰۴؛ بیت-کاستفوس و کرسنتس، ۲۰۰۴؛ راسل و همکاران، ۲۰۰۴). اگر چه درگیری در هر یک از نقش های کاری و خانوادگی می تواند تاثیر مثبتی برای افراد به دنبال داشته باشد (ادواردز و رودبارد، ۲۰۰۰)، اگر کارکنان قادر به ایجاد تعادل میان مسئولیت های مرتبط با هر یک از دو نقش کار و خانواده نباشند پتانسیل ایجاد تعارض میان دو نقش ها افزایش خواهد یافت. در دو دهه اخیر موضوع تعادل بین کار-زندگی یکی از مهم ترین مسائل و نگرانی های رهبران سیاسی، شغلی و رسانه ها و همچنین جزء اولویت های واحدهای منابع انسانی سازمان گردیده و توجه محققان و کارفرمایان و کارکنان را به خود جلب کرده است. کار و خانواده می توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر باشند؛ با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت آمیز وظایفشان را فراهم می آورد. این بحث به ظاهر ساده مناقشات حاشیه ای بسیار زیادی را دامن زده است. یکی از سوال های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف شود. تحولات سال های اخیر در اقتصاد جهانی و بازار کار، شدت و ضعف هر یک از عوامل موثر بر تعادل بین کار و زندگی را تحت تاثیر قرار داده است. بررسی تاثیر هر کدام از عوامل موثر بر تعادل بین کار و زندگی و اثر تعامل هر یک از آنها در افزایش یا کاهش تعادل در کار و زندگی نیازمند انجام پژوهش بیشتر و گسترده تر در این زمینه است. به ویژه آنکه سرعت تحولات و تغییرات به حدی است که پاسخ امروز ما به یک مسئله ممکن است برای فردا اعتبار نداشته باشد. پژوهش در این زمینه، در جوامعی مانند جامعه ما نیز ضروری است و باید در دستور کار مدیران جامعه و سازمان ها و پژوهشگران قرار گیرد. اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش از این بعد است که با توجه به پر رنگ شدن نقش زنان در اجتماع و مشاغل و اقتصاد خانواده و همچنین عدم تعادل میان کار و زندگی کاری افراد به ویژه زنان (مادران) می باشد.

مدل مفهومی پژوهش:



پیشینه پژوهش:

در تاریخ تفکرات فمینیستی، دو مفهوم متفاوت قابل پیگیری است. این دو مفهوم که در دهه ۸۰ بحث‌های بسیاری را به همراه داشت، عبارتند از: برابری جنسیتی و تفاوت‌های جنسیتی. جنسیتی در مفهوم برابری جنسیتی، اصول مورد توجه، گرایش به کوچک شمردن یا حتی فراموشی تفاوت‌های جنسیتی است. علت این بی‌توجهی آن است که این گونه تمایزات، مانعی برای رسیدن به برابری‌های اجتماعی، اقتصادی محسوب می‌شود. در این صورت، تفاوت‌های جنسیتی باید به عنوان یک مقوله بی‌ربط در مکاتب، وضع قانون، دادگاه‌ها و اشتغال در نظر گرفته شده، کنار گذاشته شود (Doucet, 1995, P.272). تئوری‌های جنسیتی، تفاوت در شخصیت اجتماعی را از طریق سه مدل، بیولوژیکی، فرهنگی - اجتماعی و اجتماعی - زیستی توضیح می‌دهند. تفاوت‌های فیزیکی بین دو جنس، از سوی بسیاری از محیط‌گرایان نیز تصدیق می‌شود (Feingold, 1996, P.28).

نظریه رفاه

این نظریه از قدیمی‌ترین و متداولترین سیاست‌های توسعه اجتماعی در جهان سوم، به ویژه برای زنان می‌باشد. به اعتقاد بوینیک، برنامه‌های رفاهی بعد از جنگ جهانی دوم و به صورت اضطراری برای بهبود وضعیت زندگی گروه‌های آسیب‌پذیر به اجرا در آمد. در این برنامه‌ها یک سری کمک‌های مالی توسط سازمان‌های خصوصی بین‌المللی، برای کمک به زنان کم درآمد در نظر گرفته می‌شد.

نظریه برابری (عدالت)

مطالعات سال‌های ۷۰ میلادی نشان داد که علی‌رغم مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی، نقش آنان در آمارهای ملی، امور برنامه‌ریزی و اجرای پروژه‌های توسعه، بسیار ناچیز تلقی می‌شود و یا اصولاً به حساب نمی‌آید. بنابراین فعالیتهای آنان اغلب به صورت ناشناخته باقی مانده است. این نظریه با این فرض که راهبردهای اقتصادی اکثر اثرات منفی بر امور زنان دارند، کار خود را شروع کرد و تصدیق داشت که زنان را باید از طریق استخدام و معرفی به بازار کار، وارد فرایند توسعه نمود.

نهادی:

نهادی شدن فرایندی است که از طریق آن مجموعه‌ای از کنش و اقدامات تکرار شده و به صورت عادی درمی‌آیند.

محیط منبع نهادی شدن سازمان‌هاست البته این فرایندی دو سویه است یعنی سازمان به طور فعال در ساخت اجتماعی محیطشان نقش دارند ولی توانایی آنها برای ساخت محیط نامحدود نیست (ساخت متقابل).

درک فشار اجباری:

دربگیرنده فشارهای سیلسی و اجبار دولت است که نظارت و کنترل تنظیمی را فراهم می‌کند، عوامل هنجاری از تاثیر نیرومند حرفه‌ها و نقش آموزش ناشی می‌شود.

زمانی که فشار برای سازگاری از قوانین و مقررات دولتی نشأت می‌گیرد با فشار نهادی اجباری روبه‌رو هستیم. (پاول و دی مجیو، ۱۹۸۳).

عبارت است از فشارهای روحی، روانی و... بر فرد که بنا به قرار گرفتن فرد در موقعیت‌های اجتناب‌ناپذیر اتفاق می‌افتد.

درک فشار تقلیدی :

آرزو برای شبیه دیگر سازمان ها را به عنوان فشارهای نهادی تقلیدی نامیدند و آن ها را به عنوان واکنش سازمان به عدم اطمینان تبیین می کنند که مستلزم کپی برداری ساختارها، طرز عمل ها یا خروجی های سازمان های دیگر است. (پاول و دی مجیو، ۱۹۸۳).
از پاسخهای همیشگی مبتنی بر عادت به شرایط نامعین الهام می گیرد.

عبارت است از فشارهای روحی، روانی و ... بر فرد که بنا به قرار گرفتن فرد در موقعیت هایی که مشابه آن را قبلاً تجربه کرده است اتفاق می افتد.
زندگی کاری:

یعنی زندگی انسان بر حسب نوع وظایف به دوران های مختلفی تقسیم بندی می شود. مثلاً در یک دوران از زندگی بیشترین و مهمترین وظیفه انسان تحصیل است که آن را زندگی تحصیلی می نامند و دوران دیگر را زندگی شغلی می نامند که فرد مهم ترین و بیشترین وظیفه اش در رابطه با انتخاب شغل و پیشرفت در آن است. شروع زندگی شغلی افراد بستگی به شرایط فردی و اوضاع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جوامع دارد. بسیاری از افراد در بسیاری از کشورها زندگی شغلی خود را از سنین کودکی یا نوجوانی آغاز می کنند و عده ای زندگی شغلی خود را همزمان با تحصیلات دانشگاهی یا پس از اتمام آن آغاز می کنند.

حضور زنان به عنوان نیروی کار :

در برخی کشورها به منظور استفاده از نیروی انسانی کم هزینه از زنان استفاده می شود.

حضور زنان در موقعیت های مدیریتی :

در برخی کشورهای پیشرفته از زنان در موقعیت های حساس تر و بالاتر از قبیل پست های مدیریتی استفاده می شود.

کاربرد طرح کار-زندگی :

عبارت است از طرح و برنامه ای که به منظور درآمد زایی و به دنبال آن هدف گذاری برای زندگی انجام می پذیرد.

پذیرش طرح کار-زندگی :

عبارت است از پذیرش و استقبال طرح و برنامه ای که به منظور درآمد زایی و به دنبال آن هدف گذاری برای زندگی از سمت اعضای خانواده قرار می گیرد.

درک فشار هنجار :

فشار هنجاری:

زمانی که فشار از انتظارات فرهنگی ناشی می شود، برای مثال از طریق آموزش حرفه ای اعضای سازمان با عنوان فشار نهادی هنجاری روبه رو هستیم. (پاول و دی مجیو، ۱۹۸۳).

در تمامی کارها و مسائل زندگی وجود فشارهای مختلف روحی و روانی و جسمی و... امری عادی تلقی می شود. به تمام این فشارها که جنبه تعریف شده دارند و در چارچوب امور روزمره و عادی هر فردی قرار می گیرند درک فشار هنجار گفته می شود.

پرسش های پژوهش

سوال اصلی :

آیا بین پذیرش و استفاده از طرح های کار-زندگی و میزان فشارهای نهادی و جنسی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟

سوالات فرعی :

- آیا میان فشار اجباری و پذیرش طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا داری وجود دارد؟
- آیا میان فشار اجباری و کاربرد طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان فشار تقلیدی و پذیرش طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان فشار تقلیدی و کاربرد طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان فشارهای هنجاری و پذیرش طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان فشارهای هنجاری و کاربرد طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان حضور زنان شاغل و پذیرش طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان حضور زنان در موقعیتهای مدیریتی و پذیرش طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان حضور زنان شاغل و کاربرد طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟
- آیا میان حضور زنان در موقعیتهای مدیریتی و کاربرد طرح های کار-زندگی رابطه ای مثبت و معنا دار وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی است. روش پیمایشی از متدوال ترین روشهایی است که در تحقیقات اجتماعی بکار می رود. پیمایش جمع آوری اطلاعات بعنوان راهنما عملی توصیف یا پیش بینی و یا به منظور تجزیه و تحلیل روابط بین برخی متغیرهاست. این پژوهش از حیث معیارهای مختلف طبقه بندی روش های تحقیق در علوم اجتماعی از نوع مطالعات، پنهانگر، توصیفی-تبیینی و کاربردی است که در سطح جامعه شناسی خرد به اجرا در می آید. با توجه به معیار زمان (مقطعی، طولی) از نوع مقطعی است زیرا تاثیر متغیر مستقل را بر متغیر وابسته در بین پرسنل ادارات دولتی شهر بیجار در یک برهه از زمان مالمه می نماید. چون این تحقیق بر روی نمونه نسبتا وسیعی انجام می گیرد که قدرت تعمیم پذیری به جامعه آماری را دارد، با در نظر گرفتن معیار ژرفایی (پنهانگر، ژرفانگر) از نوع تحقیقات پنهانگر می باشد. روش تحقیق از بعد هدف توصیفی است که به شیوه همبستگی صورت می گیرد. روش تحقیق از بعد هدف استفاده تحقیق، کاربردی است. روش تحقیق از بعد زمان، مقطعی است و روش تحقیق از بعد گرد آوری داده ها پیمایشی است.

یافته های پژوهش:

فرضیه اول: درک فشار اجباری، تاثیر مثبت و معنی داری بر پذیرش طرح کار-زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و پذیرش طرح کار-زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۵۳۳
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و پذیرش طرح کار-زندگی معادل ۰/۵۳۳ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش

دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر درک فشار اجباری بر پذیرش طرح کار- زندگی برابر ۰/۴۶ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۴ درصد تغییرات متغیر پذیرش طرح کار- زندگی توسط متغیر درک فشار اجباری قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار اجباری معنی دار میباشد.

فرضیه دوم: درک فشار اجباری، تاثیر مثبت و معنی داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و کاربرد طرح کار- زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۶۱۸
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و کاربرد طرح کار- زندگی معادل ۰/۶۱۸ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر درک فشار اجباری بر کاربرد طرح کار- زندگی برابر ۰/۳۲۹ میباشد که بیانگر این مطلب است که درصد تغییرات متغیر کاربرد طرح کار- زندگی توسط متغیر درک فشار اجباری قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار اجباری معنی دار میباشد.

فرضیه سوم: درک فشار تقلیدی، تاثیر مثبت و معنی داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار تقلیدی و پذیرش طرح کار- زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۵۷۹
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار تقلیدی و پذیرش طرح کار- زندگی معادل ۰/۵۷۹ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر درک فشار تقلیدی بر پذیرش طرح کار- زندگی برابر ۰/۰۸ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۸ درصد تغییرات متغیر پذیرش طرح کار- زندگی توسط متغیر درک فشار تقلیدی قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار تقلیدی معنی دار میباشد.

فرضیه چهارم: درک فشار تقلیدی، تاثیر مثبت و معنی داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار تقلیدی و کاربرد طرح کار- زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۴۱۰
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار تقلیدی و کاربرد طرح کار-زندگی معادل ۰/۴۱۰ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر درک فشار تقلیدی بر کاربرد طرح کار-زندگی برابر ۰/۱۰ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۱۰ درصد تغییرات متغیر کاربرد طرح کار-زندگی توسط متغیر درک فشار تقلیدی قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار تقلیدی معنی دار میباشد.

فرضیه پنجم: درک فشار هنجاری، تاثیر مثبت و معنی داری بر پذیرش طرح کار-زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار هنجاری و پذیرش طرح کار-زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۳۹۷
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار هنجاری و پذیرش طرح کار-زندگی معادل ۰/۳۹۷ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر درک فشار هنجاری بر پذیرش طرح کار-زندگی برابر ۰/۱۲ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۱۲ درصد تغییرات متغیر پذیرش طرح کار-زندگی توسط متغیر درک فشار هنجاری قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار هنجاری معنی دار میباشد.

فرضیه ششم: درک فشار هنجاری، تاثیر مثبت و معنی داری بر کاربرد طرح کار-زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار هنجاری و کاربرد طرح کار-زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۶۵۴
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار هنجاری و کاربرد طرح کار-زندگی معادل ۰/۶۵۴ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر درک فشار هنجاری بر کاربرد طرح کار-زندگی برابر ۰/۱۴ میباشد که بیانگر این مطلب است

که ۱۴ درصد تغییرات متغیر کاربرد طرح کار- زندگی توسط متغیر درک فشار هنجاری قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار هنجاری معنی دار میباشد.

فرضیه هفتم: حضور زنان به عنوان نیروی کار، تاثیر مثبت و معنی داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین حضور زنان به عنوان نیروی کار و پذیرش طرح کار- زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۶۱۱
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی حضور زنان به عنوان نیروی کار و پذیرش طرح کار- زندگی معادل ۰/۶۱۱ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر حضور زنان به عنوان نیروی کار بر پذیرش طرح کار- زندگی برابر ۰/۱۹ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۱۹ درصد تغییرات متغیر پذیرش طرح کار- زندگی توسط متغیر حضور زنان به عنوان نیروی کار قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر حضور زنان به عنوان نیروی کار معنی دار میباشد.

فرضیه هشتم: حضور زنان به عنوان نیروی کار، تاثیر مثبت و معنی داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین حضور زنان به عنوان نیروی کار و کاربرد طرح کار- زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۴۸۷
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین حضور زنان به عنوان نیروی کار و کاربرد طرح کار- زندگی معادل ۰/۴۸۷ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر حضور زنان به عنوان نیروی کار بر کاربرد طرح کار- زندگی برابر ۰/۱۰ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۱۰ درصد تغییرات متغیر کاربرد طرح کار- زندگی توسط متغیر حضور زنان به عنوان نیروی کار قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر حضور زنان به عنوان نیروی کار معنی دار میباشد.

فرضیه نهم: حضور زنان در پستهای مدیریتی، تاثیر مثبت و معنی داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین حضور زنان در پستهای مدیریتی و پذیرش طرح کار- زندگی در جدول زیر نشان داده میشود:

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۳۹۱
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین حضور زنان در پستهای مدیریتی و پذیرش طرح کار-زندگی معادل ۰/۳۹۱ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر حضور زنان در پستهای مدیریتی بر پذیرش طرح کار-زندگی برابر ۰/۰۴ میباشد که بیانگر این مطلب است که درصد تغییرات متغیر پذیرش طرح کار-زندگی توسط متغیر حضور زنان در پستهای مدیریتی قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر حضور زنان در پستهای مدیریتی معنی دار میباشد.

فرضیه دهم: حضور زنان در پستهای مدیریتی، تاثیر مثبت و معنی داری بر کاربرد طرح کار-زندگی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و کاربرد طرح کار-زندگی در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون ۰/۶۲۲
	معناداری دو سویه ۰/۰۱

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین حضور زنان در پستهای مدیریتی و کاربرد طرح کار-زندگی معادل ۰/۶۲۲ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر حضور زنان در پستهای مدیریتی بر کاربرد طرح کار-زندگی برابر ۰/۱۱ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۱۱ درصد تغییرات متغیر کاربرد طرح کار-زندگی توسط متغیر حضور زنان در پستهای مدیریتی قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر حضور زنان در پستهای مدیریتی معنی دار میباشد.

نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی متغیرهای مستقل

رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
۱	۱/۳۳	۴/۰	درک فشار اجباری
۲	۱/۴۸	۴	درک فشار تقلیدی
۳	۱/۴۳	۳/۹	درک فشار هنجاری
۴	۱/۳۳	۳/۷	حضور زنان به عنوان نیروی کار
۵	۱/۳۱	۳/۶	حضور زنان در پستهای مدیریت

نتایج آزمون فریدمن نشان میدهد که تفاوت میانگینهای مشاهده شده در ۵ متغیر مزبور معنادار است،

نتایج حاصل از برازش معادله رگرسیون پذیرش طرحهای کار-زندگی

نام متغیر	ضریب متغیر	مقدار ضریب	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	β_0	۰/۷۳۳	۲/۴۸۷	۰/۰۲۴
درک فشار اجباری	β_1	۰/۶۵۰	۲/۸۷۶	۰/۰۴۳
درک فشار تقلیدی	β_2	۰/۸۷۰	۱/۴۶۰	۰/۰۳۴
درک فشار هنجاری	β_3	۰/۴۳۱	۲/۳۵۸	۰/۰۲۳
حضور زنان به عنوان نیروی کار	β_4	۰/۳۳۱	۲/۹۰۰	۰/۰۳۳
حضور زنان در پستهای مدیریت	β_5	۰/۶۴۸	۲/۹۲۱	۰/۰۱۶
آماره F	۸/۳۱۱			
معنی داری P-Value	۰/۰۴۴			
آماره دوربین واتسون	۲/۸۸			

نتایج حاصل از برازش معادله رگرسیون کاربرد طرحهای کار- زندگی

نام متغیر	ضریب متغیر	مقدار ضریب	آماره t	سطح معنی داری

عدد ثابت	β_0	۰/۷۸۸	۲/۳۳۲	۰/۰۴۶
درک فشار اجباری	β_1	۰/۴۱۲	-۲/۲۳۱	۰/۰۴۷
درک فشار تقلیدی	β_2	۰/۶۶۵	۳/۵۵۶	۰/۰۷۸
درک فشار هنجاری	β_3	۰/۱۵۶	۳/۱۱۱	۰/۰۲۸
حضور زنان به عنوان نیروی کار	β_4	۰/۳۳۴	-۲/۹۰۹	۰/۰۳۱
حضور زنان در پستهای مدیریت	β_5	۰/۶۴۸	۲/۹۲۱	۰/۰۱۶
آماره F		۱۰/۳۲۳		
معنی داری P-Value		۰/۰۰۴۳		
آماره دوربین واتسون		۲/۰۰۵		

بحث و نتیجه گیری:

هدف این مطالعه تعیین رابطه بین فشارهای نهادی و جنسیتی با پذیرش و کاربرد طرحهای کار-زندگی بود. همان گونه که نتایج نشان داد، از دیدگاه کارکنان تمام مولفه های فشارهای نهادی و جنسیتی با پذیرش و کاربرد طرحهای کار-زندگی رابطه معنی دار و مستقیمی داشت. به این معنی که هر چه میزان درک فشارهای نهادی و جنسیتی در سازمان بیشتر و بهتر باشد، استفاده و پذیرش طرحهای کار-زندگی به طرف مثبت سیر می کند. مهم ترین متغیرهای اثر گذار بر طرحهای کار-زندگی درک فشار اجباری، درک فشار تقلیدی، درک فشار هنجاری، زنان به عنوان نیروی کار و در نهایت زنان در موقعیت های مدیریتی می باشد. متغیری که در این پژوهش اثرگذاری بیشتری بر متغیر وابسته نسبت به سایر متغیرها داشت، درک فشار اجباری بود. فشار اجباری نتیجه فشارهای رسمی و غیر رسمی سازمان های دیگر است. قوانین حقوقی، قوانین مالی و بودجه، گزارش های سالانه و ... موجب می شود سازمان ها روش های مشابهی را بگیرند. در اینجا اجبار است یعنی نهادی یا محیط نهادی یک فشار اجباری می آورد و کاری که می گوید باید انجام شود حتی اگر غیر عقلایی باشد. مثلاً سازمان های دولتی به سازمان های زیردستی فشار می آورد. درک فشار اجباری در سازمان باعث می شود که قوانین و مقررات که مربوط

به تعادل بین کار و زندگی کارکنان به ویژه زنان می باشد بهتر و بیشتر رعایت شود وقتی قوانینی در جهت اجرای تعادل کار و زندگی کارکنان از طرف سازمان ها و وزارت خانه ها به سازمان های زیردستی اعمال شود، سازمان های زیر دست ملزم به استفاده از قوانین و مقررات موجود می باشند.

می توان بدین گونه بیان نمود که با پذیرش و کاربرد طرحهای کار-زندگی و درک فشارهای نهادهای اشتغال زنان آثار مثبتی نیز به دنبال خواهد داشت که در ذیل به چند مورد اشاره می گردد:

۱- بهره مندی جامعه از توان و تخصص زن

۲- ارتقاء سطح فرهنگی خانواده

۳- افزایش رفاه خانواده

۴- بهبود موقعیت فرزندان

۵- رضایت روحی و روانی

۶- افزایش ارتباط با اعضای خانواده

۷- رضایت مندی همسران و خانواده

از مهمترین مسائلی که سازمان ها مرتبا با آن درگیر هستند، آنست که چه کسی باید مدیریت را بر عهده گیرد تا بتواند از اختیارات اداریو قدرت جلب همکاری دیگران از توانایی لازم برخوردار باشد. همیشه به مرد و یک زن کاندیدای احراز پست مدیریت هستند و عموما این وزنه در کفه ترازوی مرد قرار می گیرد موجب پیروزی او میگردد. از سوی دیگر مانع غیر قابل فوذی در سازمان ها وجود دارد که از ارتقای زنان، فراتر از حدی که تعیین شده است، جلوگیری به عمل می آورد که این وضعیت را اصطلاحا سقف شیشه ای می نامند. امروزه، برنامه ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده اند. در تحقیقاتی که در مورد نسبت مدیران زن در مجموعه مدیران کشورهای مختلف به عمل آمده است، مشخص گردیده که ایران یکی از پایین ترین نسبت ها را در این زمینه داشته است. و این موضوع می رساند که میزان حضور زنان در مدیریت کلان کشور بسیار ناچیز است. در ایران، زنان تنها ۴/۱ درصد از کرسی های پارلمانی را در اختیار دارند؛ در حالی که در نروژ ۳۶/۴ و در پاکستان ۲۰/۸ درصد است. افزون بر این که حضور زنان در پست های سیاسی و مدیریتی چندان زیاد نیست و فاصله ی زیادی با کشورهای توسعه یافته دارد. پایین بودن سهم زنان در مشاغل مدیریتی و همچنین کرسی های مجلس شورای اسلامی نشان دهنده این است که زنان در فرایند تصمیم گیری های سیاسی و تعیین خط مشی دولتی دخالت و نفوذ چندان ندارند. در رابطه با موقعیت زنان دانشگاهی کشور نیز تحقیقات و مطالعاتی چند صورت گرفته است و همگی بر این نکته اذعان دارند که "جنسیت، عامل تعیین کننده ای در گزینش هاست و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه ها حضور ندارند. بنابراین، باورها و ارزش های حاکم در طول دوره "جامعه پذیری جنسیتی" یکی دیگر از موانع موجود در ارتقای شغلی زنان و عدم اتکاء آنان بر توانمندی های خود می تواند باشد. به طور کلی، باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان ها از یک سو و نیز نگرش مدیران سازمان ها از سوی دیگر به عنوان عمده ترین موانع ارتقای زنان در پست های مدیریتی مطرح شده است. از موارد دیگر عدم ارتقای زنان به پست های مدیریتی می توان به دو نمونه ذیل اشاره کرد:

۱- زنان برای درآمد اضافی کار می کنند؛ از اینرو الزامی برای پیشرفت ندارند.

۲- زنان برای پست های مدیریت بالا مناسب نیستند؛ چرا که بیش از حد احساسی اند و دلیری ندارند.

از آنجا که زنان نیمی از سرمایه های انسانی جهان محسوب می گردند، باید از تخصص و دانش آنان به بهترین وجه استفاده نمود از جمله در جهت پذیرش و کاربرد طرحهای کار-زندگی تبیین این مطلب که زن می تواند همگام با مدیریت منزل و رسیدگی به امور خانه، در بیرون نیز نقش مفید و شایسته بر عهده گیرد. نکته مهم دیگر این است که مردان باید نقش حامی برای زن ایفا نمایند تا زن تحصیلکرده و فعال بتواند به ارتقا شغلی دست یافته و به وسیله آن رشد و تعالی جامعه مدد رساند و در نهایت حمایت دولت از زنان با برقراری تعادل کار-زندگی زنان مدیر و شاغل را می توان از راهکارهای دیگر برای حمایت از ارتقاء شغلی زنان به پست های مدیریت نام برد.

منابع و ماخذ:

- ۱- کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی کار
نویسنده: سید محمد رضا علویون، نوبت چاپ و تاریخ: اول - ۱۳۸۱، حروف چینی: مجتمع خدمات چاپ امید
- ۲- راههای توسعه کار آفرینی زنان در ایران
نویسنده: فیروزه صابر، نوبت چاپ و تاریخ: دوم - اسفند ۱۳۸۲، حروف چینی: مجتمع خدمات چاپ امید
- ۹- رضا ویسی پور، پروین (۱۳۷۷) اشتغال راه مبارزه با فقر زنان مجله حقوقی و قضایی دادگستری
- ۱۰- ریتزر، جورج (۱۳۷۷)، نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، (ترجمه محسن ثلاثی) تهران: انتشارات علمی
- ۱۳- سفیری، خدیجه (۱۳۸۰)، نگاه جنسیتی به کار و تأثیر آن بر توسعه انسانی، مجله تخصصی زبان ادبیات، دانشگاه مشهد دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ۲۰- فریدمن، جین (۱۳۸۱) فمینیسم، ترجمه فیروزه مهاجر، تهران، آشیان
- ۲۱- قیطانچی، الهام (۱۳۸۱)، فصلنامه زنان، (گردآورنده نوشین احمدی خراسانی)، موج های فمینیسم، تهران: توسعه
- ۲۲- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷)، جامعه شناسی، (ترجمه منوچهر صبوری)، تهران: نشر نی
- ۲۷- ناجی راد، محمد علی (۱۳۸۲) موانع مشارکت زنان در فعالیت های سیاسی، اقتصادی ایران پس از انقلاب، تهران، کویر.
- ۳۳- فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات زنان، دانشگاه الزهراء، پژوهشکده زنان، سال ۳، شماره ۷، بهار ۱۳۸۴

- 1- 1 th ed.) Hoagthon mifflin
- 2- Boler, D. (1987). A task analysis of algebra word problem. Lawrence erlbaum association.
- 3- Brown. (1949). The psychology of cognition. Academic press.
- 4- Butcher, A. (1998). The psychology of thinking. prentic hall.
- 5- Dembo, D. (1988). A history thinking in Reslenberg & E.Smith (eds), the psychology of humanthouht. Camberdig university press.
- 6- Digereat. A. (1966). Metacognition foundation of cognitive scince. MIT press.
- 7- Eter, G. (2001). Problem solving, jurnal of psychology, 70, 79-80.
- 8- Felavel. J. (1979). Metacognition and cognition monitoring. American psychologist, 34, 906-911.
- 9- Gage. N.L. & Bierliner, D.C (1992). Educational psychology (3 th and 5 th ed.) Houghton mofflin.
- 10- Gerald. (1978). Natures of problem solving. Megraw Hill.
- 11- Harlow, H. (1988). Human problem solving. Comberidge university press.



- 12- Hasiao, Y.P. (1997). The effects of cognitive styles and learning strategies in a hipermedia environment .http://www.edb.utexas.edu/mmresearch/student_97/Hasiao/LS.Htm.
- 13- Lefranco, G.R. (1997). Psychology for teaching. Belmont: Wasworth.
- 14- Miyer, R & Salevey, H. (1991). Childeren's metacognition knowledge about reading. Journal of education psychology, 70, 680-690.
- 15- Pressley. M., Brokowschi, j. G. & Schreider, W. (1987). Cognitive Strategies: good strategy users coordinate metacognition and knowledge. Angals of child Development, V4. 89-129
- 16- Romenveile, M. (1991). Awareness of cognaitive strategies: The relationship between university student' metacognition and higher performance. Student in higher education, 19, 354-366.
- 17- Warr. Petter & Dowing, Jonathon. British, urnal of psychology, vol. 91. Pp311-333.
- 18- Woolfolk. A (1995) Effects of Training in stratesic Qusetionning on childrens problem-solving. Performance Journal of Educational psychology, vol: 83, No:3, 307-317
- 19- Yam, G & Taplin, P. (1997). Education psychohology: Theory into practicele. Boston: Allyn & Bacon.