

«زن و مطالعات خانواده»

سال هشتم - شماره سی و دوم - تابستان 1395

ص ص: 99 - 124

تاریخ دریافت: 95/03/15

تاریخ پذیرش: 95/07/24

بررسی تاثیر فشارهای نهادی و جنسیتی بر پذیرش و کاربرد طرحهای کار - زندگی (مطالعه ای در بین بانوان شاغل در دستگاه های اجرائی شهرستان بیجار)

دکتر نبی اله محمدی¹
معصومه حضرت پور²

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه‌ی بین درک فشارهای نهادی و جنسیتی با پذیرش و کاربرد طرحهای کار - زندگی می‌باشد. این پژوهش به صورت توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. نوع پژوهش از بعد هدف استفاده، کاربردی و از بعد گردآوری داده‌ها پیمایشی و از بعد زمان مقطعی می‌باشد. جامعه‌ی مورد مطالعه زنان شاغل در ادارات دولتی شهر بیجار می‌باشد، طبق فرمول کوکران نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد 128 نفر انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد بهره گرفته شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد بین درک فشارهای نهادی و جنسیتی با پذیرش و کاربرد طرحهای کار - زندگی رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: فشارهای نهادی، طرحهای کار - زندگی، تعادل کار - زندگی، فشارهای جنسیتی

1- گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران Nabi_mohammadi@yahoo.com
2- گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران m.hazratpour02573@gmail.com

مقدمه

نهادگرایی جامعه‌شناختی با نظریه‌سازمانی در جامعه‌شناسی پیوند خورده است. در واقع می‌توان گفت نظریه نهادگرایی یکی از دیدگاه‌های برجسته در تحلیل‌های سازمانی است. یگانگی این دیدگاه ریشه در تأکید آن بر اولویت فرهنگ و روشن کردن این مسئله دارد که چگونه ساختارهای اجتماعی، منابع و معناها خلق می‌شوند و نتایج بااهمیت به بار می‌آورند. این رهیافت نهادها را تولیدکننده منافع، هویت‌ها و الگوهای مناسب کنش در نظر می‌گیرد که خود در زمینه‌های گسترده‌تر اجتماعی- فرهنگی شکل گرفته‌اند. این زمینه‌های گسترده‌تر فشارهای شناختی، هنجاری و تنظیمی را که به‌طور اساسی رفتار سازمانی را شکل می‌دهند، تسهیل می‌کنند (لاونسبری¹، 2008). پرداختن به کار و خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی انسان‌ها درگرو هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد. روابط خانوادگی، تحت تأثیر پویایی نهادهای اجتماعی، با تحول دائم روبه‌روست. با تحول شرایط زیستی و به‌تبع آن، بروز نیازهای جدید، پیوسته نقش‌ها در حال تغییرند، به‌طوری‌که از اعتبار نقش‌های سنتی روزبه‌روز بیشتر کاسته شده و موجبات دگرگونی آن‌ها فراهم می‌شود. به‌ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار می‌گذرانند، پرداختن به نقش‌های متفاوت در سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و... به دغدغه اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روان‌شناسان تبدیل شده است. ایجاد تعادل بین کار - زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله اینکه مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از تأثیرات تجربه‌های منفی در تمامی نقش‌ها حفاظت کرده و حمایت می‌کند (بارنت و هاید²، 2001). تعاریف متعددی برای تعادل بین کار- زندگی وجود دارد. کرکمایر³ (2000) یک زندگی متعادل را این‌گونه تعریف کرده است: داشتن یک زندگی رضایت‌بخش در کلیه زمینه‌ها که برای دستیابی به آن، افراد باید منابع شخصی‌شان مانند انرژی، زمان و تعهد را به‌صورت مناسبی بین همه زمینه‌ها توزیع کنند. تعادل کار- زندگی واژه‌ای عمومی است که برای توصیف فعالیت‌های سازمانی به‌منظور بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیرکاری به کار برده می‌شود. کاسکیو برنامه‌های کار- زندگی را این‌گونه تعریف می‌کند: هرگونه

1- lawensbri

2- barnet & haide

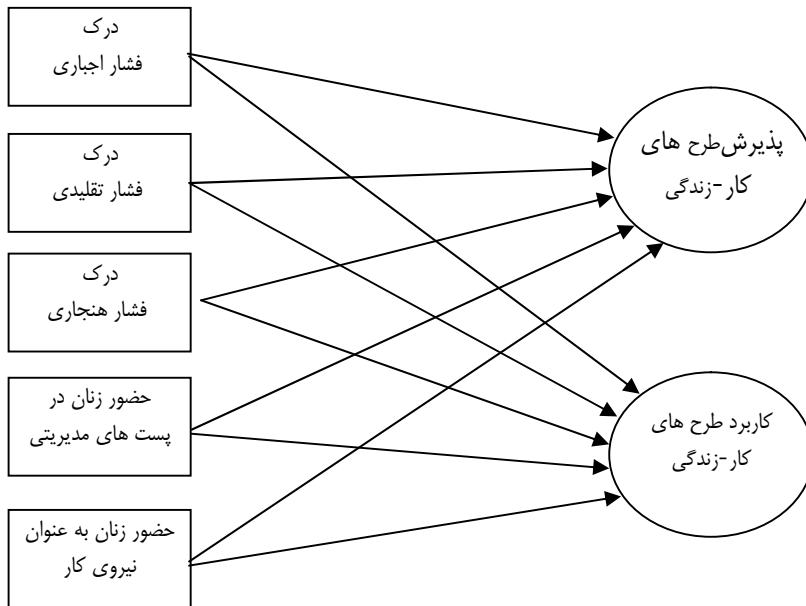
3- kerckmaier

منافع یا شرایط کاری که کارفرمایان برای کارکنان فراهم می‌آورند تا کارکنان بتوانند بین نیازهای کاری و غیرکاری خود تعادل برقرار کنند. (مک کارتی و همکاران¹، 2010). از مهم‌ترین مسائلی که سازمان‌ها مرتباً با آن درگیر هستند، آن است که چه کسی باید مدیریت را بر عهده گیرد. از سوی دیگر مانعی در سازمان‌ها وجود دارد که از ارتقای زنان، فراتر از حدی که تعیین شده است، جلوگیری به عمل می‌آورد که این وضعیت را اصطلاحاً سقف شیشه‌ای می‌نامند. امروزه، برنامه ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده‌اند. در تحقیقاتی که در مورد نسبت مدیران زن در مجموعه مدیران کشورهای مختلف به عمل آمده است، مشخص گردیده که ایران یکی از پایین‌ترین نسبت‌ها را در این زمینه داشته است؛ و این موضوع را می‌رساند که میزان حضور زنان در مدیریت کلان کشور بسیار ناچیز است. در ایران، زنان تنها 4/1 درصد از کرسی‌های مجلسی را در اختیار دارند؛ در حالی که در نروژ 36/4 و در پاکستان 20/8 درصد است. افزون بر این که حضور زنان در پست‌های سیاسی و مدیریتی چندان زیاد نیست و فاصله‌ی زیادی با کشورهای توسعه‌یافته دارد. پایین بودن سهم زنان در مشاغل مدیریتی و همچنین کرسی‌های مجلس شورای اسلامی نشان‌دهنده این است که زنان در فرایند تصمیم‌گیری‌های سیاسی و تعیین خط‌مشی 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 تعیین‌کننده‌ی در گزینش‌هاست و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه‌ها حضور ندارند؛ بنابراین، باورها و ارزش‌های حاکم در طول دوره جامعه‌پذیری جنسیتی یکی دیگر از موانع موجود در ارتقای شغلی زنان و عدم اتکا آنان بر توانمندی‌های خود می‌تواند باشد. به‌طور کلی، باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان‌ها از یک‌سو و نیز نگرش مدیران سازمان‌ها از سوی دیگر به‌عنوان عمده‌ترین موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی مطرح شده است. از آنجاکه زنان نیمی از سرمایه‌های انسانی جهان محسوب می‌گردند، باید از تخصص و دانش آنان به بهترین وجه استفاده نمود جامعه هدف این پژوهش زنان شاغل در ادارت دولتی شهرستان بیجار می‌باشد.

در جامعه‌های در حال گذر و توسعه، با تحول در نهاد کار و خانواده از جمله افزایش نسبت زنان شاغل، زوج‌هایی که هر دوی آن‌ها شاغل هستند و خانواده‌ای تک والدی،

تبدیل شدن زنان به گرداننده‌های اقتصادی در خانواده و جامعه و جدایی این دو از هم (کار و خانواده)، تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی به‌طور ویژه اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه درگیری در هریک از نقش‌های کاری و خانوادگی می‌تواند تأثیر مثبتی برای افراد به دنبال داشته باشد (ادواردز و رود بارد¹، 2000)، اگر کارکنان قادر به ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های مرتبط با هر یک از دو نقش کار و خانواده نباشند پتانسیل ایجاد تعارض میان دو نقش‌ها افزایش خواهد یافت. در دو دهه اخیر موضوع تعادل بین کار- زندگی یکی از مهم‌ترین مسائل و نگرانی‌های رهبران سیاسی، شغلی و رسانه‌ها و همچنین جزء اولویت‌های واحدهای منابع انسانی سازمان گردیده و توجه محققان و کارفرمایان و کارکنان را به خود جلب کرده است. کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر باشند؛ باکار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان را فراهم می‌آورد. این بحث به‌ظاهر ساده مناقشات حاشیه‌ای بسیار زیادی را دامن زده است. یکی از سؤال‌های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف شود. تحولات سال‌های اخیر در اقتصاد جهانی و بازار کار، شدت و ضعف هر یک از عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی را تحت تأثیر قرار داده است. بررسی تأثیر هر کدام از عوامل مؤثر 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 گسترده‌تر در این زمینه است. به‌ویژه 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 سازمان‌ها و پژوهشگران قرار گیرد. اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش از این بعد است که با توجه به پررنگ شدن نقش زنان در اجتماع و مشاغل و اقتصاد خانواده و همچنین عدم تعادل میان کار و زندگی کاری افراد به‌ویژه زنان (مادران) می‌باشد.

مدل مفهومی پژوهش



نمودار شماره 1: مدل مفهومی پژوهش

تعاریف مفهومی

فشار اجباری: 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 زیرا آنها نهاد و محیط یا سازمان فرادستی که فشار می آورد قدرت دارد. مثلا سازمان های دولتی، دولتی به سازمان های زیر دستی فشار می آورد که هر سال گزارش های بودجه ای را بدهید و قوانین و استخدامی را رعایت کنید. حتی شرکت های خصوصی مثلا اگر بخواهد یک تبلیغ را به صدا و سیما بدهد باید ضوابط آن را رعایت کند. مثلا اظهارنامه مالیاتی یک فشار اجباری همشکل شدن است و همه باید آن را در همان فرمت تعیین شده پر و ارسال کنند. مخابرات میخواهیم اینترنت بگیریم کلی رفت و آمد دارد و مدارک مالک می خواهد و پر کردن فرم و... فشار اجباری است که از طریق سازمان های بالادستی وارد می شود و شکلی که او می گوید را باید رعایت کنیم این اسطوره های نهادی شده است (مثلا اظهارنامه مالیاتی) اسطوره نهادی که اجباری است.

به‌عنوان فشارهایی تعریف می‌شود که از نفوذهای سیاسی اعمال‌شده و به‌وسیله سازمان‌های قدرتمند بر سازمان‌های کانونی سرچشمه می‌گیرد. فشارهای اجباری در زمینه‌های کاری رایج هستند (کیم کی، 2000).

فشار تقلیدی: عدم اطمینان و ابهام نیروی قدرتمندی است که تقلید را تشویق می‌کند. وقتی از تکنولوژی‌های سازمانی شناخت و درک کمی وجود دارد. وقتی اهداف مبهم هستند و یا زمانی که محیط عدم اطمینان ایجاد می‌کند، سازمان‌ها ممکن است سازمان‌های دیگر را الگو قرار دهند. الگوگیری یا مدل‌سازی پاسخی به عدم اطمینان محیطی است. حلقه‌های کیفیت، کیفیت کار-زندگی، استانداردهای کیفیت (ایزو، تعالی سازمانی و...) نمونه‌هایی از الگوگیری است. سازمان‌ها، آن دسته از سازمان‌هایی را الگو قرار می‌دهند که موفقیت بیشتری دارند.

به‌طور اساسی از موفقیت ادراک‌شده سازمان نسبت به فعالیت‌های رقیب نشأت می‌گیرد (لیو اچ کیو¹، 2010). چنین ادراکی منعکس‌کننده شناخت محیط و وضعیت‌های رقابتی آن است. سازمان در مواجهه با مسائلی با راه‌حل‌های نامطمئن، ممکن است به مطالعه چگونگی عمل رقبای شاخص در جهت توسعه دانش صنعتی خود بپردازد (جان سی اچ، 2001). به‌ویژه سازمان موفقیت رقبای را به انتخاب‌های استراتژیک خود استناد خواهد داد و از این سازمان‌های موفق با اقتباس از شیوه‌های مشابه تقلید خواهد کرد (ملینکس²، 2005).

فشار هنجاری: همشکلی هنجاری از حرفه‌ای شدن ناشی می‌شود.

حرفه‌ای شدن به معنای تلاش جمعی اعضای یک حرفه در تعریف خود، تدوین روش‌های کاری مختص خود و کسب مشروعیت و استقلال حرفه‌ای است. سازمان‌ها و افراد تلاش می‌کنند با همتایان حرفه‌ای‌شان در سازمان‌های دیگر مشابهت نشان دهند.

بسیاری از مدیران و اعضای هیئت مدیره طرز رفتار، صحبت، لباس و لغات سازمانی مشابهی دارند. مسائلی را به روش‌های مشابهی می‌بینند و به راه‌های مشابهی تصمیم می‌گیرند.

1 - lio h kio

2 - melinex

فشارهایی که از انتظارات جمعی درون متن سازمانی در مورد آنچه رفتار مقتضی و مشروع را تشکیل می‌دهد، اشاره دارد (هیگونس¹، 2009)؛ که از راه کانال‌های درون سازمانی، این انتظارات منتشر شده و به تدریج به هنجارهای تسهیم شده تبدیل می‌شود. به طور کلی شیوع یک شیوه در کار، هنجارهای مربوط به خود را می‌سازد و تقویت می‌کند که برحسب آن فشارهای هنجاری را بر سازمان‌ها می‌آفریند و آن‌ها را به انطباق با شیوه‌های رایج وادار می‌کند (جان سی اچ²، 2001).

حضور زنان به‌عنوان نیروی کار:

اشتغال زنان در سه سطح خرد، کلان و توسعه تعریف می‌شود:

- 1- اشتغال برای تأمین زندگی خصوصی (زندگی خانوادگی)
- 2- سهیم بودن در ایجاد عدالت اجتماعی - سیاسی - فرهنگی - اقتصادی یا نظام موازنه (زندگی اجتماعی)
- 3- اشتغال به معنای سهیم بودن در تکامل (زندگی تاریخی)

حضور زنان در پست‌های مدیریتی: مدیریت عبارت است از فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضاییان، 1387).

کاربرد طرح کار - زندگی: کاربرد طرح کار - زندگی واژه‌ای عمومی است که برای توصیف فعالیت‌های سازمانی به‌منظور بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیرکاری به‌کاربرده می‌شود (کاسکیو³، 2000).

پذیرش طرح کار - زندگی: به اقداماتی اشاره دارد که سازمان‌ها برای تسهیل در امر مصالحه و تلفیق بین زندگی شخصی و کاری، در اختیار کارکنان قرار می‌دهند (مک کارتی و همکاران⁴، 2010).

1 - higuons

2 - john c,h

3 - kaskio

4 - mackarti

ابزار و روش

روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی است. روش پیمایشی از متداول‌ترین روش‌هایی است که در تحقیقات اجتماعی بکار می‌رود. با توجه به معیار زمان از نوع مقطعی است زیرا تأثیر متغیر مستقل را بر متغیر وابسته در بین زنان شاغل در ادارات دولتی شهر بیجار در یک برهه از زمان مطالعه می‌نماید. روش تحقیق از بعد هدف توصیفی است که به شیوه همبستگی صورت می‌گیرد. روش تحقیق از بعد هدف استفاده تحقیق، کاربردی است و روش تحقیق از بعد گردآوری داده‌ها پیمایشی است.

یافته‌ها

فرضیه اول: درک فشار اجباری، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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	0/533
	معناداری دوسویه	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و پذیرش طرح کار- زندگی معادل 0/533 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/46 می‌باشد که بیانگر این مطلب است که 4 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 معنی‌دار هست.

فرضیه دوم: درک فشار اجباری، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
	معناداری دوسویه
	0/618
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار اجباری و کاربرد طرح کار- زندگی معادل 0/618 هست که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/329 هست 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 5 درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر درک فشار اجباری معنی‌دار هست.

فرضیه سوم: درک فشار تقلیدی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
	معناداری دوسویه
	0/579
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار تقلیدی و پذیرش طرح کار- زندگی معادل 0/579

می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/8 هست که بیانگر این مطلب است که 8 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 معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه چهارم: درک فشار تقلیدی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
همبستگی پیرسون	0/410
متغیر مستقل	معناداری دوسویه
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار تقلیدی و کاربرد طرح کار- زندگی معادل 0/410 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/10 می‌باشد که بیانگر این مطلب است که 10 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 معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه پنجم: درک فشار هنجاری، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پذیرش طرح کار-زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
	معناداری دوسویه
	0/397
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار هنجاری و پذیرش طرح کار-زندگی معادل 0/397 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/12 می‌باشد که بیانگر این مطلب است که 12 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 هنجاری معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه ششم: درک فشار هنجاری، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کاربرد طرح کار-زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
	معناداری دوسویه
	0/654
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین درک فشار هنجاری و کاربرد طرح کار- زندگی معادل 0/654 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/14 هست که بیانگر این مطلب است که 14 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 معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه هفتم: حضور زنان به‌عنوان نیروی کار، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

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

متغیرها	متغیر وابسته
همبستگی پیرسون	0/611
متغیر مستقل	معناداری دوسویه
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی حضور زنان به‌عنوان نیروی کار و پذیرش طرح کار- زندگی معادل 0/611 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار و مثبتی را نشان می‌دهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر حضور زنان به‌عنوان نیروی کار بر پذیرش طرح کار- زندگی برابر 0/19 هست که بیانگر این مطلب است که 19 درصد تغییرات متغیر پذیرش طرح کار- زندگی توسط متغیر حضور زنان به‌عنوان نیروی کار قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر حضور زنان به‌عنوان نیروی کار معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه هشتم: حضور زنان به‌عنوان نیروی کار، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

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

متغیرها	متغیر وابسته
متغیر مستقل	همبستگی پیرسون
	معناداری دوسویه
	0/487
	0/1

بر اساس داده‌های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین حضور زنان به‌عنوان نیروی کار و کاربرد طرح کار- زندگی معادل 0/487 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار و مثبتی را نشان می‌دهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر حضور زنان به‌عنوان نیروی کار بر کاربرد طرح کار- زندگی برابر 0/10 هست که بیانگر این مطلب است که 10 درصد تغییرات متغیر کاربرد طرح کار- زندگی توسط متغیر حضور زنان به‌عنوان نیروی کار قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر حضور زنان به‌عنوان نیروی کار معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه نهم: حضور زنان در پست‌های مدیریتی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پذیرش طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
	معناداری دوسویه
	0/391
	0/1

بر اساس داده‌های 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 0/391 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/4 هست 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 معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه دهم: حضور زنان در پست‌های مدیریتی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کاربرد طرح کار- زندگی دارد.

با توجه به یافته‌های 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
همبستگی پیرسون	0/622
متغیر مستقل	معناداری دوسویه
	0/1

بر اساس داده‌های 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 0/622 می‌باشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین 2 متغیر مذکور است و رابطه معنی‌دار 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 0/11 هست که بیانگر این مطلب است که 11 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 معنی‌دار می‌باشد.

نتایج آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرهای مستقل

رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
1	1/33	0/4	درک فشار اجباری
2	1/48	4	درک فشار تقلیدی
3	1/43	3/9	درک فشار هنجاری
4	1/33	3/7	حضور زنان به‌عنوان نیروی کار
5	1/31	3/6	حضور زنان در پست‌های مدیریت

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که تفاوت میانگین‌های مشاهده‌شده در 5 متغیر مزبور معنادار است. در جدول میانگین رتبه‌های هر یک از مؤلفه‌ها را می‌بینید که محتوی نتیجه اصلی آزمون است. همان‌گونه که در جدول شاهد هستید می‌توان مقدار آماره مربع کی را با 3 درجه آزادی و همچنین سطح معنی‌داری آزمون P-Value را با مقدار صفر مشاهده کرد که نشان از رد شدن فرض H_0 دارد. با توجه به خروجی‌های بالا نتیجه نهایی اینکه تأثیر مؤلفه‌های متغیر مستقل بر پذیرش طرح کار - زندگی متفاوت است. بر این اساس درک فشار اجباری بالاترین امتیاز و حضور زنان در پست‌های مدیریت دارای کمترین امتیاز است.

نتایج حاصل از برازش معادله رگرسیون پذیرش طرح‌های کار - زندگی

نام متغیر	ضریب متغیر	مقدار ضریب	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	β_0	0/733	2/487	0/024
درک فشار اجباری	β_1	0/650	2/876	0/043
درک فشار تقلیدی	β_2	0/870	1/460	0/034
درک فشار هنجاری	β_3	0/431	2/358	0/023
حضور زنان به‌عنوان نیروی کار	β_4	0/331	2/900	0/033
حضور زنان در پست‌های مدیریت	β_5	0/648	2/921	0/016
آماره F		8/311		
معنی‌داری P-Value		0/044		
آماره دوربین واتسون		2/88		

با اینکه همواری مدل مثبت به نظر می‌رسد، بخش اول جدول ضرایب نشان می‌دهد که پیشگوهای فراوانی در مدل وجود دارند. برای تعیین پیشگوهای معنی‌دار نسبتاً مهم، به ضرایب استاندارد شده. قسمت دوم جدول ضرایب نشان می‌دهد که ممکن است با هم خطی چندگانه مشکلی وجود داشته باشد. نتایج تخمین رگرسیون نشان می‌دهد که تأثیر همه متغیرهای مستقل بر پذیرش طرح‌های کار- زندگی مثبت و معنی‌دار بوده و ضرایب این تأثیر نیز در جدول فوق نشان داده شده است.

نتایج حاصل از برازش معادله رگرسیون کاربرد طرح‌های کار- زندگی

نام متغیر	ضریب متغیر	مقدار ضریب	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	β_0	0/788	2/332	0/046
درک فشار اجباری	β_1	0/412	-2/231	0/047
درک فشار تقلیدی	β_2	0/665	3/556	0/0078
درک فشار هنجاری	β_3	0/156	3/111	0/028
حضور زنان به‌عنوان نیروی کار	β_4	0/334	-2/909	0/031
حضور زنان در پست‌های مدیریت	β_5	0/648	2/921	0/016
آماره F				10/323
معنی‌داری P-Value				0/0043
آماره دوربین واتسون				2/005

با اینکه همواری مدل مثبت به نظر می‌رسد، بخش اول جدول ضرایب نشان می‌دهد که پیشگوهای فراوانی در مدل وجود دارند. برای تعیین پیشگوهای معنی‌دار نسبتاً مهم، به ضرایب استاندارد شده. قسمت دوم جدول ضرایب نشان می‌دهد که ممکن است با هم خطی چندگانه مشکلی وجود داشته باشد. نتایج تخمین رگرسیون نشان می‌دهد که تأثیر همه متغیرهای مستقل بر کاربرد طرح‌های کار- زندگی مثبت و معنی‌دار بوده و ضرایب این تأثیر نیز در جدول فوق نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه تعیین رابطه بین فشارهای نهادی و جنسیتی با پذیرش و کاربرد طرح‌های کار- زندگی بود. همان‌گونه که نتایج نشان داد، از دیدگاه زنان شاغل در

دستگاه های اجرایی شهرستان بیجار تمام مؤلفه های فشارهای نهادی و جنسیتی با پذیرش و کاربرد طرح های 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 طرح های کار-زندگی به طرف مثبت سیر می کند. مهم ترین متغیرهای اثرگذار بر طرح های کار-زندگی درک فشار اجباری، درک فشار تقلیدی، درک فشار هنجاری، زنان به عنوان نیروی کار و درنهایت زنان در موقعیت های مدیریتی هست. تغییری که در این پژوهش اثرگذاری بیشتری بر متغیر وابسته نسبت به سایر متغیرها داشت، درک فشار اجباری بود. فشار اجباری نتیجه فشارهای رسمی و غیررسمی سازمان های دیگر است. قوانین حقوقی، قوانین مالی و بودجه، گزارش های سالانه و... موجب می شود سازمان ها روش های مشابهی را گیرند. در اینجا اجبار است یعنی نهادی یا محیط نهادی یک فشار اجباری می آورد و کاری که می گوید باید انجام شود حتی اگر غیرعقلایی باشد. 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 وزارتخانه ها به سازمان های زیردستی اعمال شود، سازمان های زیردست ملزم به استفاده از قوانین و مقررات موجود می باشند.

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

- 1- بهره مندی جامعه از توان و تخصص زن
- 2- ارتقاء سطح فرهنگی خانواده
- 3- افزایش رفاه خانواده
- 4- بهبود موقعیت فرزندان
- 5- رضایت روحی و روانی
- 6- افزایش ارتباط با اعضای خانواده
- 7- رضایت مندی همسران و خانواده

پیشنهادهای تحقیق

پیشنهاد بر اساس نتیجه آزمون فرضیه 1 و 2: اولین متغیری که با پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی رابطه معناداری دارد، درک فشار اجباری هست. لذا پیشنهاد می‌گردد:

بین درک فشار اجباری و پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بین دو متغیر ($r=0/533$) و ($r=0/618$) مشاهده شد که رابطه مثبتی بین درک فشار اجباری با پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی وجود دارد. این میزان رابطه از نظر آمار معنادار می باشد. نتیجه فرضیه 1 با یافته‌های سوسانا پاسامار و جاکوین آلگر (2014) همسو و هماهنگ نمی‌باشد. نتیجه فرضیه 2 با یافته‌های سوسانا پاسامار و جاکوین آلگر (2014) همسو و هماهنگ می باشد.

با توجه به رابطه معناداری که بین درک فشار اجباری بر پذیرش و کاربرد طرح کار-زندگی وجود دارد، درک فشار اجباری در سازمان باعث می شود که قوانین و مقررات مربوط به تعادل بین کار - زندگی کارکنان به ویژه زنان بهتر و بیشتر اجرایی شود وقتی قوانین در جهت اجرای طرح‌های کار- زندگی کارکنان از سوی سازمان و وزارتخانه‌ها به سازمان‌های زیر دستی اعمال شود، پیشنهاد می شود قوانین، مقررات، آئین نامه‌ها و بخشنامه‌های مرتبط با طرح‌های کار- زندگی بهبود و اصلاح شود تا زمینه بهتر برای طرح‌های کار- زندگی فراهم شود. در تئوری‌های نهادی نوین بیان می‌دارد که سازمان‌ها براساس پذیرش فشارهای نهادی به طور اجتماعی مشروعیت، منابع و بقا کسب می‌کنند. این تئوری، عملیات سازمان را در بعد استراتژیک و نهادی به عنوان پاسخ به فشارهای رقابتی و نهادی تشریح می‌کند. در تحقیقات مربوط به تئوری‌ها بیان شده است که تئوری نهادی نوین در تناقض با تئوری‌های دیگر نظیر تئوری هزینه مبادله، مبتنی بر منبع و مزیت رقابتی پورتر است و در تصمیمات مدیریتی نمی توان از این تئوری استفاده کرد. در پاسخ گویی به این مساله، هدف این پژوهش دفاع از کاربرد تئوری نهادی در جهت آگاه سازی رفتارهای مدیریتی به منظور خلق مزیت رقابتی است (مشبکی و همکاران، 1389).

- 1- الزام سازمان‌ها (دولتی و خصوصی) به داشتن برنامه مشخص در زمینه تعادل بین کار و زندگی؛ (فشار اجباری)
- 2- نظارت بر رعایت قوانین و مقررات کار بانوان
- 3- تأمین امنیت شغلی کارکنان زن در قوانین و مقررات
- 4- افزایش حقوق کارکنان کم‌درآمد زن
- 5- جلوگیری از داشتن مشاغل متعدد بانوان
- 6- ایجاد محدودیت در ساعات کار اضافی و تنظیم ساعات و روزهای کار بر اساس استانداردهای جهانی
- 7- وضع قوانین در حمایت از مادران شاغل (امکان استفاده از مرخصی بدون حقوق، قبل و بعد از زایمان؛ مراقبت از کودکان در زمان کار؛ الزام کارفرمایان به اعطای مرخصی به مردان در زمان زایمان همسرانشان، شناور کردن ساعات کار بانوان)

پیشنهاد بر اساس نتیجه آزمون فرضیه 3 و 4:

بین درک فشار تقلیدی و پذیرش و کاربرد طرح‌های کار زندگی رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به همبستگی بدست آمده بین دو متغیر ($r=0/579$) و ($r=0/410$) مشاهده شد که رابطه مثبتی بین درک فشار تقلیدی با پذیرش و کاربرد طرح‌های کار- زندگی وجود دارد. این میزان رابطه از نظر آمار معنادار می باشد. این نتیجه با یافته‌های های سوسانا پاسامار و جاکوین آلگر (2014) همسو و هماهنگ نمی باشد.

دومین متغیری که با پذیرش و کاربرد طرح‌های کار- زندگی رابطه معناداری دارد، درک فشار تقلیدی می باشد. لذا پیشنهاد می گردد: که سازمان‌ها در برنامه‌های مرتبط با طرح‌های کار- زندگی از سازمان دیگر تقلید نمایند که در زیر نمونه‌هایی بیان شده است: عدم اطمینان و ابهام نیروی قدرتمندی است که تقلید را تشویق می کند. وقتی اهداف مبهم هستند و یا زمانی که محیط عدم اطمینان ایجاد می کند سازمان‌ها ممکن است سازمان‌های دیگر را الگو قرار دهند. الگو سازی پاسخی به عدم اطمینان محیطی می باشد. طرح‌های کار- زندگی، استانداردهای کیفیت، تعالی سازمانی و... نمونه‌هایی از الگوگیری است. پیشنهاد می گردد سازمان‌ها در زمینه درک فشار تقلیدی و طرح‌های تعادل کار- زندگی کارکنان آن دسته از سازمان‌هایی را الگو قرار دهند که موفقیت

بیشتری در زمینه لازم دارند. سازمان‌ها می‌توانند از سازمان‌های دیگر تقلید نمایند. نگاهی که قوانین مدونی برای اجرای طرح‌های کار-زندگی وجود نداشته باشد.

- 1- اعطای مرخصی به بانوان به‌جای سایر پاداش‌ها
- 2- تقلید از برنامه‌های خوب سایر کشورها و سازمان‌های موفق در زمینه ایجاد تعادل طرح‌های کار-زندگی

پیشنهاد بر اساس نتیجه آزمون فرضیه 5 و 6:

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بین دو متغیر ($r=0/379$) و ($r=0/654$) مشاهده شد که رابطه مثبتی بین درک فشار هنجاری و پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی وجود دارد. این میزان رابطه از نظر امار معنادار می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های های سوسانا پاسامار و جاکوین آلگر (2014) همسو و هماهنگ می‌باشد. سومین متغیری که با پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی رابطه معناداری دارد، درک فشار هنجاری می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد:

فشار هنجاری یا همشکلی هنجاری از حرفه‌ای شدن ناشی می‌شود. حرفه‌ای شدن به معنای تلاش جمعی اعضای یک حرفه در تعریف خود، تدوین روش‌های مختص خود و کسب مشروعیت و استقلال حرفه‌ای است. یعنی اعضای یک حرفه برای خودشان هنجارها، اصول و رویه‌هایی را در نظر می‌گیرند که آن‌ها را هم شکل می‌کند. در این پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها برای خود رویه‌ها یا ضوابطی را در زمینه طرح‌های کار-زندگی کارکنان ایجاد کنند.

- 1- ترویج و آموزش فرهنگ تعادل بین کار و زندگی
- 2- حمایت و حفظ ارزش‌های خانواده.
- 3- ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان
- 4- ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده‌های آنان
- 5- سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی برای انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی
- 6- اهمیت قائل شدن برای خانواده
- 7- مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی
- 8- همکاری در انجام کارهای منزل
- 9- فراهم کردن تسهیلات و امکانات حمایتی برای مادران شاغل

پیشنهاد بر اساس نتیجه آزمون فرضیه 7 و 8: متغیر دیگری که بر پذیرش و کاربرد طرح‌های کار- زندگی رابطه مستقیمی دارد حضور زنان به‌عنوان نیروی کار هست، لذا پیشنهاد می‌گردد:

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بین دو متغیر ($r=0/611$) و ($r=0/487$) مشاهده شد که رابطه مثبتی بین حضور زنان به عنوان نیروی کار و پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی وجود دارد. این میزان رابطه از نظر آمار معنادار می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های های سوسانا پاسامار و جاکوین آلگر (2014) همسو و هماهنگ نمی باشد. روابط خانوادگی، تحت تأثیر پویایی نهادهای اجتماعی، با تحول دائم روبه‌روست. با تحول شرایط زیستی و به تبع آن، بروز نیازهای جدید، پیوسته نقش‌ها در حال تغییرند، به طوری که از اعتبار نقش‌های سنتی روزبه‌روز بیشتر کاسته شده و موجبات دگرگونی آنها فراهم می‌شود. همراه با تغییرات ساختاری جامعه و بر اثر تحولات زندگی خانوادگی، زن خانه‌دار در عین مسئولیت‌های متعارف خود، بیش از پیش، مجبور به کار در خارج از خانه شده است. در عین حال، اشتغال زن در سطح وسیع جامعه، به رغم تعهدات دوگانه‌اش الزاماً به معنی بردگی و استثمار او نیست و نباید به چنین تحولی به دیده انکار نگریست؛ زیرا آثار مثبت مادی و معنوی این اشتغال غالباً علاوه بر وضع خود زن، که ضمن کسب درآمد به استقلال و اعتبار اجتماعی بیشتری دست می‌یابد، متوجه همسر و فرزندان او نیز می‌شود (زمانی، 1386).

- 1- بهره‌مندی جامعه از توان و تخصص زنان در پست‌های مختلف در سازمان‌ها به ویژه در مشاغلی که با بانوان بیشتر انطباق پذیری دارد.
- 2- افزایش توانایی و توانمندی زنان به‌عنوان نیروی کار
- 3- افزایش توانایی‌های کاری بانوان در کنار توجه به ارتباط با اعضای خانواده، بهبود موقعیت فرزندان، رضایت روحی و روانی و رضایت‌مندی همسران و خانواده

پیشنهاد بر اساس نتیجه آزمون فرضیه 9 و 10: متغیر پنجمی که بر پذیرش و کاربرد طرح‌های کار- زندگی رابطه معناداری دارد، حضور زنان در سمت‌های مدیریتی هست. لذا پیشنهاد می‌گردد:

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بین دو متغیر ($r=0/391$) و ($r=0/622$) مشاهده شد که رابطه مثبتی بین حضور زنان در موقعیتهای مدیریتی و پذیرش و کاربرد

طرح‌های کار-زندگی وجود دارد. این میزان رابطه از نظر آمار معنادار می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های های سوسانا پاسامار و جاکوین آلگر (2014) همسو و هماهنگ می‌باشد.

با توجه به این که رابطه معناداری بین حضور زنان در موقعیتهای مدیریتی و پذیرش و کاربرد طرح‌های کار-زندگی وجود دارد، همیشه یک مرد و یک زن کاندیدای احراز پست مدیریت هستند و عموماً این وزنه در کفه ترازوی مردان قرار می‌گیرد. از سوی دیگر مانع غیرقابل نفوذی در سازمان‌ها وجود دارد که از ارتقای زنان، فراتر از حدی که تعیین شده است جلوگیری می‌کند. در تحقیقاتی که در مورد نسبت مدیران زن در مجموعه مدیران کشورهای مختلف به عمل آمده است ف مشخص گردیده که ایران یکی از پایین‌ترین نسبت‌ها را در این زمینه داشته است. از آنجا که زنان نیمی از سرمایه‌های انسانی جهان محسوب می‌شوند، باید از تخصص و دانش آنان به بهترین وجه ممکن استفاده نمود.

1- تبیین این مطلب که زن می‌تواند همگام با مدیریت امور خانه، در بیرون نیز نقشی مدیریتی مفید و شایسته بر عهده گیرد و این امر هیچ منافاتی با یکدیگر نخواهند داشت.

2- ایجاد فرصت برای بانوان شایسته جهت تصدی پست‌های مدیریتی به ویژه در سازمان‌هایی که با ویژگی زن‌سالاری ارتباط بیشتری دارند نظیر بهزیستی، آموزش و پرورش، بیمارستان‌ها و ...

3- کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصت‌های آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی توان‌تر می‌کند، سبب بالا رفتن اعتمادبه‌نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.

4- بها دادن به حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های مردم‌نهاد

منابع

- سید محمدرضا علویان (1381)، کار زنان در حقوق ایران و بین الملل، ص 153
- زاهدی، شمس السادات (1386)، زن و توسعه، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- کولایی، الهه حافظیان، محمدحسین (1385)، نقش زن در توسعه کشورهای اسلامی، انتشارات دانشگاه تهران
- فیروزه، صابر (1382)، راه‌های توسعه کارآفرینی زنان در ایران
- روشن فر، مرضیه (1382)، زن، اشتغال، مالکیت، انتشارات برگ زیتون
- گرهارد لنسکی (2000)، جامعه‌های انسانی، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی کلان، ترجمه‌ی ناصر موفقیان، ص 465
- صدیق اورعی، غلامرضا (1388)، توسعه‌ی اقتصادی و اشتغال زنان
- رحیمی، هما ملاحمد (1393)، بررسی پیامد اشتغال برای زنان و فرزند اول آن‌ها، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز
- ساروخانی، محمدباقر (1376)، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده
- خسروی، زهره (1382)، مبانی روان‌شناختی جنسیت، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری
- کاستلز، امانوئل (1380)، عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ، قدرت هویت، ترجمه حسن چاوشیان، جلد دوم، انتشارات طرح نو
- گیدنز، آنتونی (1382)، چشم‌انداز خانواده، ترجمه محمدرضا جلالی پور، روزنامه آفتاب، ش بیست و نه
- مشیر زاده، حمیرا (1379)، زمینه‌های ظهور فمینیسم در غرب، مجموعه مقالات اسلام و فمینیسم، جلد دوم، انتشارات نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه فردوسی مشهد
- موسوی، معصومه (1387)، تاریخچه مختصر تکوین نظریه‌های فمینیستی، بولتن مرجع گزیده مقالات درباره‌ی فمینیسم، مرکز مطالعات فرهنگی - بین‌المللی، انتشارات بین‌الملل الهدی
- هام، مگی و سارا گمبل (1382)، فرهنگ نظریه فمینیستی، ترجمه فیروزه مهاجر، فرخ قره داغی و نوشین احمدی خراسانی، نشر توسعه
- رضائیان، علی (1384)، رفتار سازمانی، ص 30

- راد، علی(1382)، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات زنان، دانشگاه الزهراء، پژوهشکده زنان، سال 3، شماره هفت
- مصفا، حمید(1375)، عوامل موثر، موانع و دیدگاه ها، پیام زن، شماره 173
- صراف، رضا(1384)، اشتغال زنان در ایران، حدیث زندگی، فروردین و اردیبهشت، شماره چهل
- باقری، علی(1382)، بررسی مبحث اشتغال زنان و فرهنگ سازی برای آن، شماره نهم
- زعفرانچی، اصغر(1388)، توسعه ی اقتصادی و اشتغال زنان، پیام زن، شماره 49، ص 17
- فراستخواه، محمد(1383)، زنان و تحولات ساختاری خانواده، فصلنامه پژوهش زنان، دوره 2، شماره دو

- Child, J. (1972), "**Organizational Structure, Environment & Preformance: The Role of Trategic Choice**, Sociology, Vol. 6, No. 1, pp. 1-22.
- Donaldson, L.(1995), "**American Anti-Management Theories of Organizations**", A Critique of Paradigm Proliforation, Cambridge, Cambridge University Press
- Eisenhardt K.M.(1988),"**Agency and Institutional-Theory Explanations:The Case of Retail Sales Compensation**", Academy of Management Journal, No. 31, pp. 488-511.
- Messinger, S.L.(1955),"**Organizational Transformation: A Case Study of a Declining Social Movement**", AmericanSociological Review, No. 20, pp. 3-10.
- Parsons, T.(1961), "**Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations**, In Amitai Etzioni, (ed.),Complex Organizations: A Sociological Reader, New York, Holt, Rinehart & Winston

-
- Perrew, C.(1961), "**The Analysis of Goals in Complex Organizations**", American Sociological Review, No. 26,pp.854-66.
 - Powell, W.W. & Dimaggio, P. J. (eds).(1991), "**The New Institutionalism in Organizational Analysis**", Chicago, University of Chicago Press
 - Addams, Jane.(1914), "**Women and Public Housekeeping, In Women and Public Life**". Ed. James P. Lichtenberger, Annuals of the American Academy of Political and Social Science, v. 5
 - Benston, Margaret.(1969), "**The Political Economy of Women's Liberation**", Monthly Review, v. 21, n.4 September
 - Brenner, Johanna.(2000), "**Women and the Politics of Class**". New York: Monthly Review 10- Chris Weedon, "feminism, theory and politics of difference", pp. 15-16,19
 - Collins, Patricia Hill.(2000), "**Black Feminist Thought**", 1st and 2nd editions. New York: Routledge
 - Delphy, Christine.(1984), "**Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression**". Amherst MA: University of Massachusetts Epstein,pp 35-37
 - Ferguson, Ann.(2000),"**women, care and the public Good: Adialogue**. In Anatols, Milton Fisk and Nancy Holmstrom, eds, Boulderco: west view Press, 95-108
 - Folbre, Nancy.(1982), "**Exploitation Comes Home: A Critique of the Marxian Theory of Family Labor**", Cambridge Journal of Economics, v. 6 n.4: 317
 - Kollias, Karen.(1975), "**Class Realities: Create a New Power Base**", Quest: a Feminist Quarterly, v. 1 n.3 (Winter 1975), reprinted in Quest, eds. 1981. Building Feminist Theory: Essays from Quest. New York: Longmans: 125-138

-
- Smith, Dorothy E.(1974), "**Women's Perspective as a Radical Critique of Sociology**", Sociological Inquiry, vol. 4, 1-13