

بررسی تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان بر رفاه خانواده با رویکرد اسلامی (مطالعه موردی: زنان متأهل کارمند مراکز آموزشی عالی واقع در شهر تبریز)

elmiraashkan360@yahoo.com

m.motafakker@gmail.com

mrsalmani_2005@yahoo.com

rnanjpour@yahoo.com

pmpmohamadzadeh@gmail.com

المیرا اشکان / دانشجوی دکتری اقتصاد اسلامی دانشگاه تبریز

محمدعلی متفکر آزاد / استاد دانشگاه تبریز

محمدرضا سلمانی بی‌شک / استادیار دانشگاه تبریز

رضا رنج‌پور / دانشیار دانشگاه تبریز

پرویز محمدزاده / استاد دانشگاه تبریز

دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۲ - پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۸

چکیده

اشتغال زنان از جمله موضوعات مهم اقتصادی مورد توجه اندیشمندان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. به عقیده صاحب‌نظران اشتغال زنان با ساعت کاری ثابت و طولانی، آسیب‌هایی را به جسم و روح آنان وارد می‌کند و رفاه خانواده را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که استفاده از ساعت کاری انعطاف‌پذیر زنان چه تاثیری را بر رفاه خانواده در مفهوم اسلامی آن به همراه خواهد داشت. بدین‌منظور برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه در زمستان ۹۶ و بهار ۹۷ استفاده شده است و تحلیل نتایج با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه انجام گرفته است. جامعه آماری این مطالعه کلیه‌ی کارمندان زن متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز می‌باشد که ۲۶۰ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی شده به تفکیک دانشگاه‌ها انتخاب شده‌اند. نتایج حاکی از آن است که میان انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان و رفاه خانواده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **کلیدواژه‌ها:** اشتغال زنان، ساعت کار انعطاف‌پذیر، رفاه خانواده، اقتصاد اسلامی.

طبقه‌بندی JEL: C83, I23, I31, J08, J81.

جهان با پدیده اجتماعی، اقتصادی نوینی تحت عنوان مشارکت اقتصادی زنان در مشاغل خارج از خانه مواجه است. این پدیده جدید دستاورد تغییر و تحولات اساسی در مؤلفه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بشری است. پیشرفت فناوری، رشد بخش خدمات، افزایش نرخ شهرنشینی، ازدیاد تعداد مدارس و عمومیت یافتن تحصیلات، فرصت‌های شغلی بسیاری را در دسترس زنان قرار داده و موجب شده است زنان هر چه بیشتر از خانه‌ها و مزارع به بازار کار کشانده شوند (بنی فاطمه و مهبد، ۱۳۸۹). از آن‌روکه دین اسلام اهمیت زیادی به حفظ بنیان خانواده می‌دهد، توجه به جایگاه اشتغال بانوان در یک جامعه مسلمان با اعتقادات و ارزش‌های خاص این جامعه بسیار حایز اهمیت است (پوراصغر، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۲۰۶). در این زمینه، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان بر رفاه خانواده با رویکرد اسلامی در میان زنان کارمند متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز می‌پردازد. «انعطاف‌پذیری ساعت کار» به نوعی از ساعت کاری اطلاق می‌شود که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا ساعات کاری خود را منطبق با ابعاد مهم زندگی‌شان تنظیم کنند. روشن است که کاهش ساعت کاری به سبب استفاده از انعطاف‌پذیری ساعت کار برای زنان متأهل شاغل در جهت رسیدگی به امور خانوادگی، کاهش حقوق و دستمزد را نیز برای آنان به دنبال دارد. بدین‌روی، در مطالعه حاضر این سؤال مطرح می‌شود که آیا زنان متأهل شاغل تمایل به کاهش ساعت کاری خود و دریافت دستمزد کمتر (متناسب) را دارند؟ همچنین از آن‌روکه میزان حقوقی که افراد بابت اشتغال دریافت می‌دارند در میزان رفاه خانواده آنان تأثیرگذار است، این موضوع بررسی می‌شود که استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر برای زنان چه تأثیری بر رفاه خانواده آنان در مفهوم اسلامی آن به همراه دارد؟ لازم به ذکر است که رفاه خانواده با رویکرد اسلامی در یک مفهوم وسیع، علاوه بر کسب درآمد، تأمین آرامش و خوش‌بختی اعضای خانواده و تربیت فرزندان سالم و مفید برای جامعه اسلامی را نیز دربر می‌گیرد که به‌عنوان یک اصل مقبول مسلمانان است.

مبانی نظری

دین مبین اسلام برای خانواده اهمیت زیادی قایل شده و خانواده را محل امنیت و آرامش معرفی کرده است (اعراف: ۱۸۹، روم: ۲۱). از آن‌روکه تربیت فرزندان یکی از مهم‌ترین کارکردهای خانواده است، در آیه ۲۴ سوره اسراء به نقش تربیتی والدین اشاره شده است: «وَ اَحْفَظْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَ قُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِی صَغِيرًا»؛ و بال‌های تواضع خویش را از سر محبت و لطف، در برابر آنان فرود آر و بگو: پروردگارا، همان‌گونه که آن‌ها مرا در کوچکی تربیت کردند، مشمول رحمتشان قرار ده.

در نظام از تقی (اسلام، نقش مدیریتی زنان در پاسداری ارزش‌های اسلامی، از جمله پایداری و رفاه خانواده بسیار مهم تلقی می‌شود. در سبک زندگی اسلامی، زنان عهده‌دار رسیدگی به همسر و فرزندان و تأمین آسایش خود

و دیگر اعضای خانواده هستند و تربیت صحیح فرزندان و پاسداری از کیان انسانی و دینی خانواده از مهم‌ترین وظایف آنان به‌شمار می‌آید (تاجیک، ۱۳۹۱). حضرت علی علیه السلام می‌فرمایند: «جِهَادُ الْمَرْأَةِ حَسْبُ التَّبَعْلِ»؛ جهاد زن خوش‌رفتاری با شوهر و اطاعت از او است (چون جهاد بر او روا نیست) (نهج البلاغه، حکمت ۱۳۱).

همچنین رسول اکرم صلی الله علیه و آله در جواب مردی که به خدمت حضرت رسید و گفت: من زنی دارم که وقتی به خانه می‌آیم به پیشوازم می‌آید، و وقتی می‌خواهم از خانه خارج شوم مرا مشایعت می‌کند، و وقتی مرا غمگین می‌بیند می‌گوید: اگر غمگینی تو برای روزی است این در دست خداست، و اگر برای آخرت است خداوند غمت را بیشتر کند، فرمودند: اِنَّ لِلَّهِ عَمَلًا وَ هَذِهِ مِنْ عَمَالِهِ لَهَا نِصْفُ اجْرِ الشَّهِيدِ؛ خداوند در روی زمین کارگزاران و خدمت‌کارانی هست و این زن جزو آنهاست و برای او نصف اجر شهید است (حر عاملی، ۱۳۹۷ق، ج ۱۴، ص ۱۷).

حضرت محمد صلی الله علیه و آله بهترین زنان را کسانی می‌داند که هرگاه مرد بدو بنگرد، شادمانش سازد؛ هرگاه به او فرمان دهد، اطاعتش نماید و با جان و مالش برخلاف رضای شوهر رفتار نمی‌کند (پاینده، ۱۳۸۳ ص ۴۵۷، ح ۳۲۰۳). ایشان درباره اهمیت نقش مادری زنان نیز بیان می‌کنند که بهشت زیر پای مادران است (همان، ص ۱۸۳، ح ۷۷۷). در حدیثی دیگر از آن حضرت آمده است:

هنگامی که زن باردار می‌شود، همانند روزه‌دار شب زنده‌دار و مجاهدی است که با جان و مالش در راه خدا جهاد می‌کند، و هنگامی که فارق شود پاداشی دارد که نمی‌دانی عظمت آن چقدر است، و هنگامی که شیر بدهد در هر بار مکیدن، پاداش آزاد کردن یکی از فرزندان اسماعیل علیه السلام برای اوست، و آن‌گاه که شیردادن تمام شود فرشته‌ای بر پهلوئی او می‌زند و می‌گوید: عمل را از نو آغاز کن که بی‌تردید، آمرزیده شدی (صدوق، ۱۳۷۶، ج ۱، ص ۴۱۱-۴۱۲).

افزون براین، در اسلام بر فعالیت‌های خانه‌داری زنان بسیار تأکید شده است. نبی مکرم صلی الله علیه و آله می‌فرمایند: «اشتغال هر یک از شما (زنان) در خانه خود، ثواب جهاد مجاهدان را در پی دارد (پاینده، ۱۳۸۳، ص ۴۶۲، ح ۳۳۴۳). در روایتی از امام جعفر صادق علیه السلام بیان شده است که /م‌سلمه از رسول خدا صلی الله علیه و آله درباره فضیلت خدمت کردن زنان به شوهرانشان پرسیدند. پیامبر صلی الله علیه و آله فرمودند: «هر بانویی که در خانه شوهر به‌منظور اصلاح امور، چیزی را جابه‌جا کند، خداوند به او نظر رحمت می‌کند و هر کسی که مورد نظر رحمت خدا باشد، از عذاب او در امان خواهد بود» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۰۳، ص ۲۵۱).

با وجود تأکید دین مبین اسلام به وظایف خانوادگی زنان، در اسلام زن موظف به خانه‌نشینی یا انزوا نیست، بلکه او وظیفه دارد مقام همسری و مادری را در اولویت قرار دهد و به تربیت نسل بپردازد، و در صورت عدم تراحم با وظایف اصلی‌اش و رعایت حدود عفت و حیا، می‌تواند به فعالیت اجتماعی بپردازد (طیبه، ۱۳۸۶، ص ۱۴۱).

امروزه مهم‌ترین عاملی که سبب می‌شود زنان به اشتغال روی آورند، درآمدزایی است. اشتغال و استقلال اقتصادی زنان و درآمدهای آنها موجب می‌شود سطح زندگی خانواده از وضعیت بهتری برخوردار شود (حیدری، ۱۳۹۲). تأثیری که کار زن و درآمد وی در ابعاد گوناگون زندگی دارد بر کسی پوشیده نیست، به‌ویژه اثری که درآمد وی بر رفاه خانواده

می‌تواند داشته باشد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۳). اما اگر در اشتغال زنان سیاست‌هایی متناسب با ویژگی‌های روحی، جسمی و فطری آنان اتخاذ نشود، آسیب‌های غیرقابل انکاری به زن و خانواده وارد می‌شود (ریترز، ۱۳۷۷، ص ۴۶۶) که یکی از این آسیب‌ها تربیت غیرصحيح فرزندان است. جدا شدن کودکان از مادر در ساعات زیادی از روز، موجب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات عاطفی و روانی فرزندان در آینده خواهد شد (روشن‌فر، ۱۳۸۲، ص ۸۲). بیشتر زنان شاغل، که به کار تمام‌وقت مشغول‌اند، به علت خستگی ناشی از کار، در انجام وظایف مربوط به خود سست می‌شوند و این امر بر روابط زناشویی آنان نیز تأثیر منفی می‌گذارد (پوراصغر، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۲۱۰)، و حال آنکه دین اسلام نه زن را محبوس در خانه کرده و نه او را آنقدر آزاد گذاشته است که به وظیفه اصلی خود پشت کند (فروهی، ۱۳۸۴، ص ۲۰۹). به‌واقع، اسلام مانع بیرون رفتن زن از خانه و موافق حبس او در منزل نیست، اما در این امر نه افراط می‌کند و نه تفریط، بلکه رعایت مرز تعادل را توصیه می‌کند (ربیع‌نتاج و روح‌اله‌زاده، ۱۳۸۹).

به‌طور کلی، تعادل میان کار و خانواده به توانایی فرد برای برآورده کردن همزمان مطالبات مادی، عاطفی و رفتاری محیط کار و خانواده اشاره می‌کند (حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل بیشتر نقاط جهان به‌گونه‌ای است که با ورود زنان به بازار کار، فشار مسئولیت‌های کاری و خانوادگی آسیب‌هایی را به جسم و روح آنها وارد می‌کند. زمانی که یک شخص به طور همزمان دو یا چند نقش را عهده‌دار می‌شود، به‌ویژه زمانی که این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و بعضاً متضادی هستند، دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود (سلیمی، ۱۳۸۹، ص ۳-۴). تعارض کار و خانواده مبتنی بر مفروضات کمیابی (مقدار محدود منابع، همچون زمان و انرژی) است و حیظه‌های کار و خانواده به سبب هنجارها و الزامات متفاوت، می‌توانند با هم ناسازگار باشند (مایکل و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، فشارهای زمانی حاصل از کار یا خانواده ممکن است موجب بروز مشکلاتی برای زنان و خانواده آنان شود. همچنین تنش‌های مربوط به هر یک از این نیمه‌ها بر تجربه کار و زندگی افراد تأثیر می‌گذارد. بنابراین، ساعات کاری طولانی‌مدت و پر استرس و مسئولیت‌های خانوادگی طاقت‌فرسا موجب بروز تضاد بین کار و زندگی فرد و ایجاد اختلالاتی در عملکرد یا رفتار فرد در هر یک از زمینه‌ها می‌شود (گرین‌هاوس و همکاران، ۱۹۸۵). بنابراین، از مهم‌ترین موارد اشتغال‌زایی در حوزه زنان، ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب با شرایط زنان جامعه است، به‌گونه‌ای که در حین انجام فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، اهمیت نقش آنان در خانواده نیز به لحاظ نقش مادری و همسری نادیده گرفته نشود (توسلی و رفیعی‌خونانی، ۱۳۸۷). در این زمینه، از «ساعت کاری انعطاف‌پذیر» می‌توان به‌عنوان ابزاری برای برقراری تعادل میان کار و خانواده استفاده کرد. تعادل میان کار و زندگی، کیفیت انجام وظایف افراد را در نقش‌های متعددی که به عهده دارند، بهبود می‌بخشد و بر رضایت کلی از زندگی تأثیر مثبت می‌گذارد. افرادی که تعادلی میان کار و زندگی خود برقرار می‌کنند، سطح پایین‌تری از استرس را تجربه می‌کنند و می‌توانند مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود را با کیفیت بالاتری انجام دهند. علاوه بر این، آنان افسردگی کمتری نسبت به هم‌تابان نامتوازن خود دارند و در مجموع، می‌توانند تعاملی متوازن در نقش‌های کاری و خانوادگی خود برقرار سازند (گرین‌هاوس و همکاران، ۲۰۰۳).

علی‌رغم تأثیر مثبت کار انعطاف‌پذیر بر تعادل میان کار و زندگی، محدودیت‌هایی از قبیل حقوق پایین‌تر، فرصت کمتر آموزش‌های ضمن خدمت و حقوق بازنشستگی کمتر برای افرادی که با ساعت کاری کمتر مشغول به کار هستند، ایجاد خواهد شد (لاینت، ۲۰۱۵). اما از آن‌رو که در صورت استفاده از ساعت کار ثابت، بسیاری از بانوان به سبب ناتوانایی در برقراری تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی ناگزیر به خارج شدن از بازار کار می‌شوند، انعطاف‌پذیری ساعت کار می‌تواند گزینه مناسبی برای آنان محسوب گردد (دنیبا و همکاران، ۲۰۰۵).

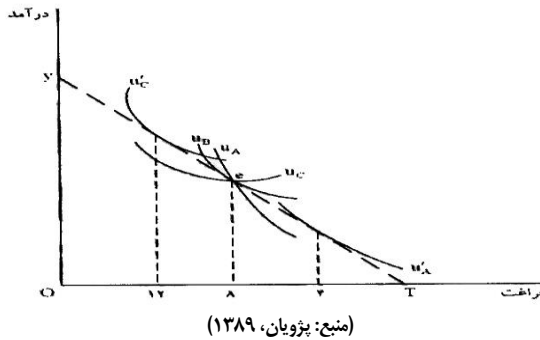
یکی دیگر از مزایای استفاده از ساعت کاری انعطاف‌پذیر تأثیر آن بر رفاه خانواده است. خانواده به دنبال به حداکثر رساندن رفاه خود است. رفاه خانواده تحت تأثیر دو عامل «مصرف» و «فراغت» است. مصرف کالا و خدمات از دو طریق «مصرف کالاهای خانگی» و «مصرف کالاهای بازاری» به دست می‌آید. مصرف کالاهای خانگی از طریق تخصیص وقت بیشتر خانواده (عمدتاً زن) به دست می‌آید (مانند تهیه غذا، پوشاک و مراقبت از فرزندان). مصرف کالاهای بازاری مانند خرید وسایل خانه، مواد غذایی، هزینه آموزش، بهداشت و مسافرت با کسب درآمد در خانواده تأمین می‌شود. کسب درآمد نیز از دو طریق صورت می‌گیرد: درآمد حاصل از کار بازاری و درآمد حاصل از ثروت. برای کسب درآمد حاصل از کار بازاری، فرد وارد بازار می‌شود و درآمد به دست می‌آورد. این درآمد از حاصل ضرب دستمزد انتظاری در تعداد ساعات کار به دست می‌آید. روشن است که با افزایش ساعات کار، درآمد افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه زمان در اختیار فرد ثابت است، اختصاص وقت بیشتر به کار بازاری به معنای وقت کمتر برای کار خانگی و یا وقت کمتر برای فراغت، یعنی لذت بردن در کنار خانواده است. بنابراین، کار بازاری، کار خانگی و فراغت جانشین یکدیگرند. از این‌رو، ترکیبی از این سه عامل به گونه‌ای باید انتخاب شود که در عین حال که خانواده را به اهداف اصلی خود (بقای نسل و تربیت نیروی انسانی) می‌رساند، حداکثر مطلوبیت را نیز برای خانواده تأمین کند و زن نیز باید در هر مقطع زمانی از زندگی خود و با توجه به ثروت و درآمد خانواده، ترکیب مناسبی از کار بازاری - خانگی را انتخاب کند و این ترکیب طوری باشد که تا وقتی فرزندان کوچک در خانواده هستند، سهم کار بازاری کمتر شود (افشاری، ۱۳۸۰).

شکل ۱، امکان تغییر در ساعت‌های کار و افزایش در رفاه را نشان می‌دهد. در این شکل، فرض شده است که عامل کار می‌تواند روی محور افقی هر ترکیب از کار و فراغت را انتخاب کند. اکنون فرض می‌شود که در یک بازار، فقط امکان ۸ ساعت کار وجود دارد. عامل کار می‌تواند ۸ ساعت کار را انتخاب کند یا اصلاً کار نکند. در شکل ۱، منحنی‌های ترجیحات، بین فراغت و درآمد برای ۳ نفر رسم شده است. این منحنی‌ها برای افراد A, B, C با U_C, U_B, U_A مشخص می‌شوند که هر سه از نقطه e عبور می‌کنند. فرض می‌کنیم که دستمزد هر سه فرد برابر است، و خط فرضی دستمزد برای آنان را با خطوط بریده TY نشان می‌دهیم. حال فرض می‌کنیم که در این بازار کار، امکان کار به وقت، نیز مجاز می‌شود؛ یعنی افراد می‌توانند ۸ ساعت یا ۴ ساعت کار را انتخاب کنند. با توجه به ترجیحات افراد و شکل منحنی‌های بی‌تفاوتی، فرد A موقعیت جدید یا ۴ ساعت کار را انتخاب می‌کند و افزایش

مطلوبیت به دست خواهد آورد. A روی منحنی بی تفاوتی \bar{U}_A قرار می‌گیرد. چون \bar{U}_A بالاتر از U_A قرار دارد، به طور قطع مطلوبیت او افزایش خواهد یافت. اگر کارفرما اعلام کند که اجازه اضافه کاری ۴ ساعت را نیز می‌دهد، یک نقطه دیگر روی خط بودجه فرضی TY مشاهده خواهد شد. در این حالت، فرد C است که با انتخاب ۱۲ ساعت کار، مطلوبیت خود را افزایش می‌دهد. شخص C روی منحنی ترجیحات \bar{U}_C قرار می‌گیرد که مطلوبیت بیش از U_C را مشخص می‌کند. در این مثال، فرد B به صورتی انتخاب شده که موقعیت e یا ۸ ساعت کار برای او بهینه است. به عبارت دیگر، برای او قرار گرفتن روی نقاط دیگر خط بودجه، تغییری ایجاد نمی‌کند.

می‌توانیم نتیجه بگیریم که هر قدر ساعات کار برای عامل متغیرتر و انعطاف بیشتر داشته باشد، رفاه عامل کار بیشتر خواهد بود. اگر مثال فوق را در دو حالت، یکی فقط ۸ ساعت کار و دیگری ۴ و ۸ و ۱۲ ساعت در نظر بگیریم، قطعاً حالت دوم یک بهبود پرتو نسبت به حالت نخست است؛ زیرا بدون تغییر در مطلوبیت شخص B مطلوبیت A و C در حالت دوم افزایش داشته است (پژویان، ۱۳۸۹، ص ۲۶۵-۲۶۶).

شکل ۱. افزایش رفاه در نتیجه امکان انعطاف پذیری ساعت کار



مرور ادبیات تحقیق

الف. مطالعات خارجی

راسل و همکاران (۲۰۰۹) در مقاله‌ای به بررسی اثر استفاده از کار انعطاف‌پذیر بر فشار کار و تعارض میان کار و خانواده در ایرلند با استفاده از روش حداقل مربعات معمولی پرداختند. داده‌های این مطالعه از اولین نظرسنجی ملی کارکنان ایرلند در سال ۲۰۰۳ به دست آمده است. نتایج نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و استفاده از کار پاره وقت سبب کاهش فشار کاری و همچنین کاهش تعارض میان کار و خانواده می‌شود.

بوت و وان‌آرز (Booth & van Ours) (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط میان کار پاره‌وقت و رضایت از زندگی در میان زنان کشور هلند با استفاده از روش «پیمایشی» برای سال‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۰۵ پرداختند. نتایج حاکی از آن است که زنانی که به کار پاره وقت اشتغال دارند، سطح بالاتری از رضایت شغلی و رضایت از زندگی را تجربه می‌کنند و در انجام وظایف خانوادگی خود بهتر عمل می‌کنند.

رحمان/ احمد و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه میان استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر و سطح انگیزش کارکنان به‌منظور تمرکز بر نقش‌های متعدد در زندگی پرداختند. داده‌های این پژوهش با استفاده از توزیع پرسش‌نامه، در یک سازمان دولتی واقع در مالزی گردآوری گردیده و از آزمون همبستگی «پیرسون» استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر به کارکنان این امکان را خواهد داد تا وظایف خود را راحت‌تر و با استرس کمتری انجام دهند، و آنها را قادر خواهد ساخت میان تعهدات خود در محل کار و خانواده تعادل برقرار سازند.

ساندرسن (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی «عدم تعادل کار- خانواده برای زنان شاغل» پرداخت. در این مطالعه، ۱۱۶ تن از زنان شاغل در سازمان‌ها و موسسات شهر بنگلور، که به صورت تصادفی انتخاب شده و پرسش‌نامه بین آنها توزیع گردیده بود، تحلیل نهایی گردیدند. نتایج حاکی از آن است که نسبت قابل توجهی از زنان شاغل به علت فشار کاری زیاد، زمان کمتری برای خودشان دارند و در ایجاد تعادل میان کار و خانواده، با مشکل مواجه‌اند. همچنین زنانی که از حمایت خانواده و برنامه کاری انعطاف‌پذیر برخوردارند از تعادل کار و زندگی بهتری برخوردارند.

سلیم و/استیرلینگ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی «اثر ساعت کار انعطاف‌پذیر در بهبود وضعیت اشتغال زنان در اروپا» پرداختند. بدین منظور، با ارائه خلاصه‌ای از سیاست‌های دولت در رابطه با انعطاف‌پذیری ساعت کار در هفت کشور اروپایی (سوئد، آلمان، هلند، لهستان، انگلستان، فرانسه، اسپانیا)، اثر این سیاست‌ها در بهبود وضعیت اشتغال زنان بررسی گردید. آنان به این نتیجه رسیدند که در این کشورهای اروپایی، برای کار انعطاف‌پذیر تقاضای زیادی وجود دارد. همچنین استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر کارکنان به کاهش بیکاری کمک می‌کند. کار انعطاف‌پذیر موجب بالا رفتن نرخ اشتغال زنان و تعامل مجدد آنان با بازار کار و استفاده بهتر از مهارت و توانایی بالقوه بانوان می‌گردد.

ویگنولی و همکاران (۲۰۱۶) تأثیر اشتغال زنان را بر ثبات ازدواج در کشورهای آلمان، مجارستان، ایتالیا و لهستان با استفاده از نظرسنجی بررسی کردند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اشتغال زنان تأثیر زیادی در بی‌ثباتی ازدواج در ایتالیا و لهستان دارد، ولی هیچ تأثیری در آلمان و مجارستان نداشته است. این امر نشان‌دهنده آن است که نتایج با توجه به شرایط هر کشور متغیر است.

چانگ و هورست (Chung & Horst) (۲۰۱۸) در مقاله‌ای به بررسی اثر الگوی اشتغال زنان پس از زایمان بر حفظ شغل آنان پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعه بر روی ۵۲۳ زن شاغل در انگلستان، که دست‌کم دارای یک فرزند بودند، با استفاده از «رگرسیون لجستیک» نشان داد: احتمال کمتری وجود دارد مادرائی که پس از زایمان از ساعت کار انعطاف‌پذیر استفاده کرده‌اند از بازار کار خارج شوند. در نتیجه، استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر نه تنها به‌عنوان یک ابزار به تعادل کار و زندگی کمک می‌کند، بلکه به‌عنوان ابزاری برای حمایت از مادران شاغل در حفظ کار آنان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ب. مطالعات داخلی

جواهری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان پرداختند. مطالعه حاضر با روش «پیمایشی» انجام گرفته و اطلاعات لازم به‌وسیله پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را زنان شاغل در دفتر مرکزی «جهاد کشاورزی» تشکیل می‌دهد. یافته‌های تحقیق با استفاده از آزمون «پیرسون» نشان می‌دهد افرادی که از شرایط شغلی مناسب‌تری برخوردارند، کیفیت زندگی مناسب‌تری هم دارند.

کهریزی و مرادی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به بررسی «دیدگاه اسلام و فمینیسم درباره اشتغال بانوان» پرداختند. در این پژوهش، که به روش «توصیفی - تحلیلی» صورت گرفته، دیدگاه اسلام و فمینیسم در خصوص اشتغال بانوان با هم مقایسه شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که اسلام با اشتغال زنان در بیرون از خانه مخالفتی ندارد، به شرط آنکه سلامت اخلاقی بانوان به خطر نیفتد و حرمت و عفت آنان در معرض آسیب قرار نگیرد و به بیان خانواده صدمه‌ای وارد نشود. در مقابل، فمینیسم با روانه ساختن بی‌رویه زنان به بازار کار، به محیط خانواده آسیب جدی وارد کرده است.

ترکمن و فتحی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به تحلیل «اثرهای اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان» پرداختند. بدین منظور، در چارچوب روش «پیمایشی» ۱۶۳ تن بر اساس روش «نمونه‌گیری تصادفی ساده» انتخاب و پرسش‌نامه میان آنان توزیع شد. نتایج این مطالعه از ضریب همبستگی «پیرسون» و آزمون تحلیل واریانس نشان داد که اشتغال زنان تأثیری مخرب بر زندگی آنان نداشته است.

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) به شناسایی کیفی «پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار» پرداختند. داده‌های مورد نظر از طریق مصاحبه گروهی و فردی عمیق با ۱۹ تن از این معلمان، که بر اساس روش «نمونه‌گیری غیراحتمالی و هدفمند» انتخاب شدند، جمع‌آوری گردید. تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که هرچند داشتن سه نقش همسری، مادری و معلمی تنش‌هایی برای همه این زنان به همراه داشته است، اما پیامدهای حاصل از داشتن همزمان این سه نقش برای آنان یکسان نبوده است. زنان برخوردار از حمایت خانواده، به‌ویژه حمایت همسر و از نظر مالی توانمند، توانسته‌اند از شدت تعارض خانواده - کار بر خود بکاهند. در مقابل، زنانی که نه تنها از هیچ‌گونه حمایت خانوادگی برخوردار نیستند و با تحقیر و سرزنش همسر مواجه‌اند و یا توان مالی اندکی برای مدیریت تعارض خانواده - کار داشته‌اند، تعارض خانواده - کار شدیدتری را تجربه کرده‌اند.

صفاکیش و فلاح محسنی‌خانی (۱۳۹۶) با استفاده از داده‌های آمارگیری نیروی کار «مرکز آمار ایران» به بررسی علل عدم جست‌وجوی کار در بین زنان غیرفعال در بازار کار ایران پرداختند. نتایج نشان داد که بیش از ۷۰ درصد آنان مسئولیت‌های خانوادگی و زمانی از روز را که صرف فعالیت‌های خانه‌داری می‌شود مهم‌ترین علت برای عدم حضورشان در بازار کار عنوان کرده‌اند.

چنان که ملاحظه می‌شود، در مطالعاتی که در این زمینه انجام گرفته، بیشتر تکیه بر اشتغال زنان از دیدگاه مکاتب مختلف، اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان و تعارض میان کار خارج از منزل و خانواده بوده است. مطالعه حاضر در صدد آن است که افزون بر تبیین جایگاه اشتغال زنان از منظر اسلام، به بررسی اثر استفاده از ساعت کار متغیر و انعطاف‌پذیر به جای ساعت کار ثابت برای زنان متأهل شاغل بر رفاه خانواده آنان بپردازد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا آنان تمایلی به کاهش ساعت کاری ناشی از انعطاف‌پذیری ساعت کار با کسر حقوق خود دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

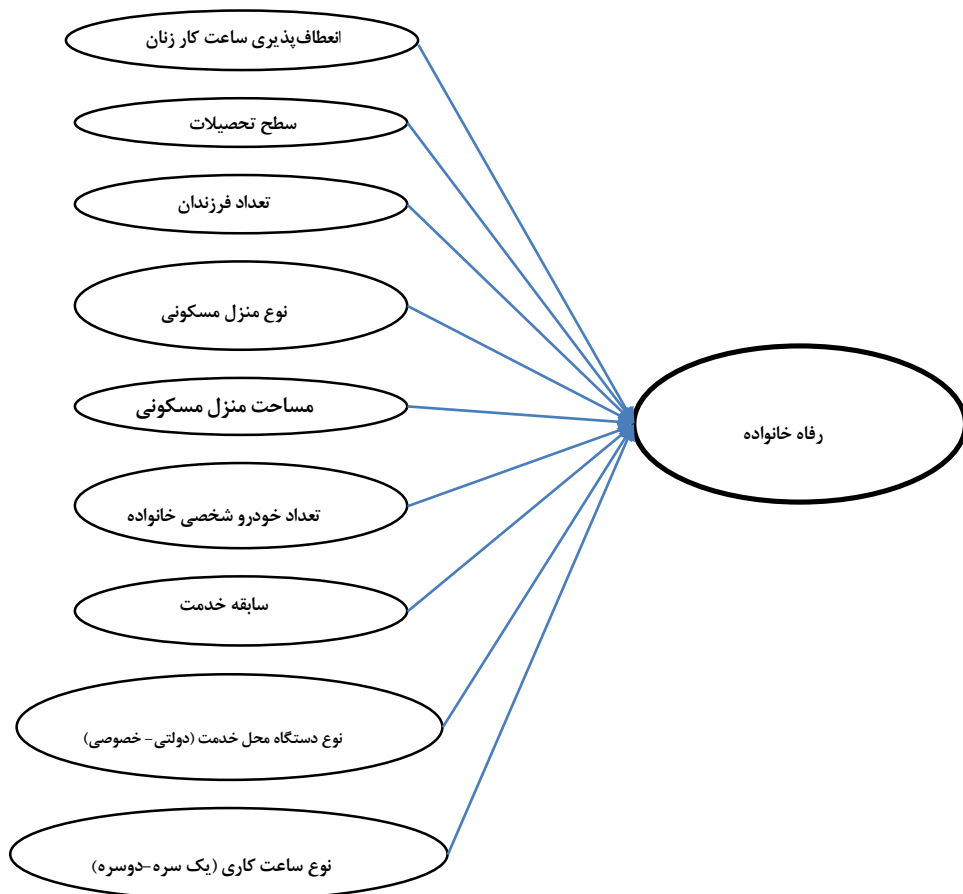
این مطالعه از نظر هدف، «کاربردی» است و با روش «پیمایشی» در شهر تبریز انجام گرفته و از نوع توصیفی-تحلیلی به‌شمار می‌آید. داده‌های لازم در این پژوهش توسط پرسش‌نامه در زمستان ۱۳۹۶ و بهار ۱۳۹۷ جمع‌آوری گردیده است. در پرسش‌نامه مذکور، برای سنجش رفاه خانواده، شش حیطة «میزان درآمد ماهیانه خانواده»، «ثروت خانواده»، «کیفیت زندگی خانوادگی»، «شرایط کاری»، «فراغت»، و «سلامت خانواده» در نظر گرفته شده و سطح رفاه خانواده‌های نمونه به صورت ذهنی سنجیده است. جامعه آماری این پژوهش تمام کارمندان زن متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز هستند که تعداد آنها ۶۰۰ تن بوده است.

در پژوهش حاضر، برای حصول اطمینان از اعتبار محتوای پرسش‌نامه، از تعدادی از صاحب‌نظران خبره و متخصصان حوزه تحت مطالعه نظرخواهی و پس از اعمال اصلاحات و پیشنهادات آنان، پرسش‌نامه نهایی تدوین گردید و به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه نیز از روش «آلفای کرونباخ» استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار spss محاسبه گردید. ضریب مذکور در این مطالعه، برای شاخص انعطاف‌پذیری ساعات کاری عدد ۰/۷۲ و برای شاخص میزان رفاه خانواده عدد ۰/۹۲ و برای کل پرسش‌نامه عدد ۰/۹۴ است که این ارقام از مناسب بودن پایایی پرسش‌نامه حکایت می‌کند.

در این مطالعه، حجم نمونه توسط فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای تعداد ۲۳۴ نفر تعیین شده است. با توجه به اینکه حجم نمونه، که از طریق فرمول «کوکران» محاسبه می‌گردد، به‌عنوان حد نصاب و حداقل نمونه مورد نیاز شناخته می‌شود؛ در این پژوهش تعداد نمونه خود را به بیش از حداقل مقدار محاسبه شده افزایش داده‌ایم تا بدین‌وسیله، بر اعتبار نتایج پژوهش بیفزاییم. همچنین برای اینکه نمونه منتخب از ارزش علمی مناسبی برخوردار باشد، روشی برای انتخاب نمونه برگزیده‌ایم که تمام افراد جامعه، شانس مساوی برای انتخاب شدن داشته باشند. در این زمینه، از روش «نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی شده» به تفکیک دانشگاه‌ها استفاده شده است. در نتیجه، تعداد ۲۶۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی توزیع و تحلیل نهایی شد. سپس با استفاده از آزمون «دوجمله‌ای» به بررسی تمایل زنان متأهل شاغل به کاهش ساعات کاری خود و دریافت دستمزد کمتر پرداخته می‌شود. در مرحله بعد، با استفاده از ضریب همبستگی «پیرسون»، همبستگی دو متغیر «انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان» و «رفاه خانواده» بررسی می‌گردد. سپس اثر انعطاف-

پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده توسط «رگرسیون خطی ساده» ارزیابی می‌شود. همچنین برای رسیدن به یک نتیجه عینی‌تر، توسط رگرسیون خطی چندگانه در محیط نرم‌افزار spss اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده در کنار متغیرهای مخدوشگر سطح تحصیلات، تعداد فرزندان، نوع منزل مسکونی، مساحت منزل مسکونی، تعداد خودروهای شخصی خانواده، سابقه خدمت، نوع دستگاه محل خدمت و نوع ساعت کاری آنان سنجیده می‌شود تا اثر خالص انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده محاسبه و بررسی شود. الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است. لازم به ذکر است که منظور از نوع ساعت کاری به صورت یک‌سره (از ساعت ۸ الی ۱۴) و دوسره (از ساعت ۸ الی ۱۲ و ۱۴ الی ۱۶) تعریف شده است، و سطح تحصیلات از دیپلم تا مقطع دکتری در نظر گرفته شده و نوع دستگاه محل خدمت نیز به صورت دولتی و خصوصی است.

شکل ۲. الگوی مفهومی پژوهش



Archive of SID

یک. آمار توصیفی اطلاعات عمومی پاسخ‌دهنده‌ها و متغیرهای اصلی پژوهش

از میان ۲۶۰ زن کارمند متأهل نمونه تحت بررسی، ۱۳ تن (۵ درصد) دیپلم، ۱۳ تن (۵ درصد) فوق‌دیپلم، ۱۱۴ تن (۴۳/۸ درصد) لیسانس، ۱۱۷ تن (۴۵ درصد) فوق لیسانس، ۳ تن (۱/۲ درصد) دارای مدرک دکتری هستند، و میانگین سنی آنان برابر $41/52 \pm 6/245$ سال با کمترین سن ۲۴ سال و بیشترین سن ۵۹ سال است. همچنین ۱۳۲ تن (۵۰/۸ درصد) دارای یک فرزند، ۱۱۷ تن (۴۵ درصد) دارای دو فرزند، ۱۱ تن (۴/۲ درصد) دارای سه فرزند هستند و میانگین تعداد فرزندان آنان برابر $1/53 \pm 0/579$ بوده است. در میان افراد نمونه حاضر، ۱۹۹ تن (۷۶/۵ درصد) دارای منزل مسکونی ملکی و ۶۱ تن (۲۳/۵ درصد) دارای منزل استیجاری هستند و میانگین مساحت منزل مسکونی آنان برابر $124/29 \pm 41/445$ مترمربع با کوچک‌ترین مساحت ۵۰ مترمربع و بزرگ‌ترین مساحت ۲۴۱ مترمربع است. همچنین ۱۴ تن (۵/۴ درصد) از زنان نمونه فاقد خودرو شخصی در خانواده، ۱۹۲ تن (۷۳/۸ درصد) دارای یک خودرو شخصی، ۴۷ تن (۱۸/۱ درصد) دارای دو خودرو شخصی و ۷ تن (۲/۷ درصد) دارای سه خودرو شخصی هستند و میانگین تعداد خودروهای شخصی خانواده آنان برابر $1/18 \pm 0/558$ است. در بین ۲۶۰ زن متأهل نمونه بررسی ۱۹۴ تن (۷۴/۶ درصد) در دستگاه دولتی و ۶۶ تن (۲۵/۴ درصد) در دستگاه خصوصی؛ ۱۲۸ تن (۴۹/۲ درصد) به صورت یک‌سره و ۱۳۲ تن (۵۰/۸ درصد) به صورت دوسره در محل کار خود در حال خدمت هستند. میانگین سابقه خدمت آنان نیز برابر $16/60 \pm 6/193$ سال با کمترین مقدار ۱ سال و بیشترین مقدار ۳۰ سال است. میانگین متغیر رفاه خانواده در نمونه بررسی برابر $487/47 \pm 145/347$ و میانگین انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان برابر $18/87 \pm 3/760$ بوده است.

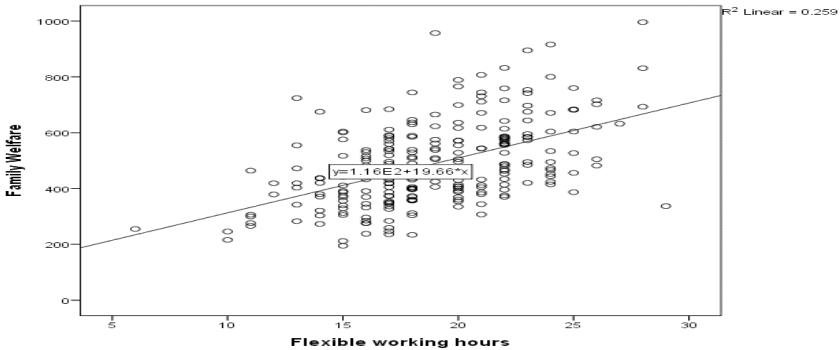
دو. بررسی تمایل زنان متأهل شاغل به انجام ساعت کار کمتر از هشت ساعت در روز با دریافت دستمزد متناسب (کمتر)

به‌منظور بررسی تمایل زنان متأهل شاغل به کاهش ساعت کاری به همراه دریافت دستمزد کمتر، از افراد نمونه مطالعه حاضر پرسیده شد که آیا در صورت انعطاف‌پذیر بودن ساعت کار خود، حاضرید متناسب با میزان کاهش ساعت کاری، حقوق و دستمزد پایین‌تری دریافت کنید؟ نتایج این بررسی با استفاده از آزمون «دوجمله‌ای» (Binomial Test) نشان داد که ۸۳ درصد (۲۱۵ تن) از کل افراد نمونه با کاهش ساعت کاری به همراه دریافت دستمزد متناسب (کمتر) موافق‌اند و ۱۷ درصد (۴۵ تن) از آنان با این موضوع مخالف‌اند و اختلاف معناداری بین نسبت افراد موافق و مخالف وجود دارد ($p\text{-value} < 0/001$)، به‌گونه‌ای که نسبت افراد موافق به‌گونه‌ای معنادار بیش از مخالفان این موضوع است.

سه. بررسی اولیه ارتباط انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و رفاه خانواده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

نمودار پراکنش مربوط به این ارتباط در شکل ۳ نشان داده شده است. این شکل نشان‌دهنده ارتباط خطی و مستقیم بین دو متغیر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و رفاه خانواده است.

شکل ۳. نمودار پراکنش ارتباط انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و رفاه خانواده



(منبع: خروجی نرم‌افزار SPSS)

مقدار ضریب همبستگی «پیرسون» بین انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و رفاه خانواده برابر $0/509$ شده است ($Sig < 0/05$). این نتیجه نشان‌دهنده همبستگی مستقیم، با شدت متوسط و معنادار است. به عبارت دیگر، افزایش انعطاف‌پذیری ساعت کاری در نمونه بررسی به گونه‌ی معناداری افزایش رفاه خانواده را به دنبال خواهد داشت.

چهار. بررسی اولیه اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده با استفاده از رگرسیون خطی ساده

در این بخش، به بررسی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده آنان در میان ۲۶۰ زن نمونه مطالعه حاضر پرداخته و نتیجه در جدول ۱ نشان داده شده است. در این پژوهش، رفاه خانواده متغیر وابسته است.

جدول ۱. رگرسیون خطی ساده، اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده

| متغیر | ضریب رگرسیونی | خطای استاندارد برآورد | ضریب رگرسیون استاندارد | مقدار آماره t | Sig |
|------------------------|--------------------|-----------------------|------------------------|---------------|------------|
| عرض از مبدا | ۱۱۶/۳۵۱ | ۳۹/۸۷۶ | - | ۲/۹۱۸ | ۰/۰۰۴ |
| انعطاف‌پذیری ساعت کاری | ۱۹/۶۶۴ | ۲/۰۷۲ | ۰/۵۰۹ | ۹/۴۸۹ | ۰/۰۰۰ |
| | Sig (ANOVA) < ۰/۰۵ | F (ANOVA) = ۹۰/۰۴۳ | R2adj = ۰/۲۵۶ | | R2 = ۰/۲۵۹ |

(منبع: یافته‌های تحقیق)

همان‌گونه‌که از نتایج آزمون «ANOVA» پیداست، ارتباط خطی بین دو متغیر «انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان» و «رفاه خانواده» معنادار است ($Sig (ANOVA) < 0/05$). همچنین مقدار ضریب رگرسیونی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان بر رفاه خانواده برابر $19/664$ و معنادار است ($Sig < 0/05$). مقدار R^2 الگو برابر با ۲۶ درصد شده

است. به عبارت دیگر، ۲۶ درصد از تغییرات متغیر رفاه خانواده در این جامعه توسط انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان در حال تبیین است. این نشان‌دهنده میزان تبیین ضعیف این الگوست. اما این مقدار معنادار شده است. بدین‌رو، می‌توان گفت: باید به دنبال الگوی بهتری با حذف اثرات مخدوشگری در این جامعه باشیم.

پنج. بررسی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه و در نظر گرفتن متغیرهای مخدوشگری

برای رسیدن به یک نتیجه عینی‌تر اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده، این اثر در کنار متغیرهای مخدوشگر سطح تحصیلات، تعداد فرزندان، نوع منزل مسکونی، مساحت منزل مسکونی، تعداد خودروهای شخصی، سابقه خدمت، نوع دستگاه محل خدمت و نوع ساعت کاری در میان ۲۶۰ زن نمونه مطالعه حاضر سنجیده می‌شود تا اثر خالص انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده محاسبه و بررسی گردد (جدول ۲).

همان‌گونه‌که از نتایج آزمون «ANOVA» پیداست، ارتباط خطی بین متغیرهای مستقل با رفاه خانواده معنادار است ($p < 0.05$) (ANOVA Sig) و مقدار R^2 الگو برابر با ۷۹ درصد شده است. به عبارتی ۷۹ درصد از تغییرات متغیر رفاه خانواده در این جامعه، توسط این الگوی خطی تبیین می‌شود. این نشان‌دهنده میزان تبیین قوی این الگوست. همچنین از آن‌رو که مقدار R^2_{adj} (ضریب تبیین تعدیل شده) برابر ۷۸ درصد شده و در الگوی خطی ساده بدون اثرات مخدوشگری، این مقدار برابر ۲۶ درصد بوده است (جدول ۱) می‌توان گفت: قدرت پیش‌بینی این الگو بسیار بالاتر از الگوی خطی ساده بدون متغیرهای مخدوشگر بوده و این اختلاف نشان‌دهنده آن است که متغیرهای اضافی وارد شده در الگوی دوم نسبت به الگوی اول، متغیرهای اثرگذار بوده است.

جدول ۲. رگرسیون خطی چندگانه، اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده

| متغیر | ضریب رگرسیونی | خطای استاندارد برآورد | ضریب رگرسیونی استاندارد | مقدار آماره t | Sig |
|------------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------|------------------|-------|
| عرض از مبدأ | -۳۱۹/۵۱۹ | ۳۹/۲۴۸ | - | -۸/۱۴۱ | ۰/۰۰۰ |
| انعطاف‌پذیری ساعت کاری | ۲۰/۱۴۰ | ۱/۱۴۱ | ۰/۵۲۱ | ۱۷/۶۵۵ | ۰/۰۰۰ |
| سطح تحصیلات | ۲/۷۸۶ | ۵/۹۱۳ | ۰/۰۱۵ | ۰/۴۷۱ | ۰/۶۳۸ |
| تعداد فرزندان | ۵/۰۹۰ | ۷/۴۲۲ | ۰/۰۲۰ | ۰/۶۸۶ | ۰/۴۹۳ |
| نوع منزل مسکونی | -۲۰/۷۹۳ | ۱۰/۱۳۸ | -۰/۰۶۱ | -۲/۰۵۱ | ۰/۰۴۱ |
| مساحت منزل مسکونی | ۱/۴۹۳ | ۰/۱۰۶ | ۰/۴۳۶ | ۱۴/۱۴۸ | ۰/۰۰۰ |
| تعداد خودروهای شخصی خانواده | ۳۲/۲۹۱ | ۷/۷۰۶ | ۰/۱۲۴ | ۴/۱۹۱ | ۰/۰۰۰ |
| سابقه خدمت | ۱۳/۰۱۰ | ۰/۷۶۰ | ۰/۵۵۴ | ۱۷/۱۲۲ | ۰/۰۰۰ |
| نوع دستگاه محل خدمت | ۶/۷۶۴ | ۱۰/۲۲۷ | ۰/۰۲۰ | ۰/۶۶۱ | ۰/۵۰۹ |
| نوع ساعت کاری | -۸/۳۹۳ | ۸/۹۴۱ | -۰/۰۲۹ | -۰/۹۳۹ | ۰/۳۴۹ |
| Sig (ANOVA) < 0.05 | | ۱۰۳/۷۶۸ F(ANOVA)= | | R2= ۰/۷۸۹ | |
| | | R2adj= ۰/۷۸۱ | | | |

با توجه به مقادیر آماره‌های t و Sig ‌های الگوی رگرسیونی، مشاهده می‌کنیم که اثرات متغیرهای انعطاف‌پذیری ساعت کاری، نوع منزل مسکونی، مساحت منزل مسکونی، تعداد خودروهای شخصی و سابقه خدمت معنادار است ($Sig < .05$).

مقدار ضریب رگرسیونی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کار بر رفاه خانواده برابر $20/140$ و معنادار شده است ($Sig < .05$). بدین‌روی، می‌توان گفت: با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، به‌ازای هر یک واحد افزایش در انعطاف‌پذیری ساعت کاری، به طور میانگین به اندازه $20/140$ واحد به رفاه خانواده افزوده می‌شود.

مقدار ضریب رگرسیونی اثر نوع منزل مسکونی بر رفاه خانواده برابر $20/793$ (با علامت منفی) و معنادار شده است ($Sig < .05$). بدین‌روی، چون در تحلیل داده‌ها مقدار رمز ورودی منزل ملکی عدد 1 و رمز ورودی منزل استیجاری عدد 2 وارد شده است، می‌توان گفت: با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، سطح رفاه خانواده زنان شاغل دارای منزل مسکونی ملکی به طور میانگین، به اندازه $20/793$ واحد بیش از زنانی است که منزل استیجاری دارند.

مقدار ضریب رگرسیونی اثر مساحت منزل بر رفاه خانواده برابر $1/493$ و معنادار شده است ($Sig < .05$). در نتیجه، می‌توان گفت: با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، به‌ازای هر یک واحد افزایش در مساحت منزل، به طور میانگین به اندازه $1/493$ واحد به رفاه خانواده افزوده می‌شود.

مقدار ضریب رگرسیونی اثر تعداد خودرو بر رفاه خانواده برابر $32/291$ و معنادار شده است ($Sig < .05$). بدین‌روی، می‌توان گفت: با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، به‌ازای افزایش یک خودرو به خودروهای شخصی خانواده زنان شاغل، سطح رفاه خانواده آنها به طور میانگین به اندازه $32/291$ واحد بیشتر می‌شود.

مقدار ضریب رگرسیونی اثر سابقه خدمت بر رفاه خانواده برابر $13/010$ و معنادار شده است ($Sig < .05$). پس می‌توان گفت: با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، به‌ازای افزایش هر سال سابقه خدمت زنان شاغل، سطح رفاه خانواده آنها به طور میانگین، به اندازه $13/010$ واحد بیشتر می‌شود.

نتیجه‌گیری

اساس سلامت جامعه بر کارکرد صحیح خانواده استوار است. اگر محیط خانواده مکانی امن برای تأمین نیازهای جسمی، روحی و عاطفی اعضای خانواده نباشد، نمی‌توان انتظار جامعه‌ای مفید و پویا با بهره‌وری بالا در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سایر زمینه‌ها را داشت. اسلام نیز خانواده را از مقدس‌ترین نهادها معرفی می‌کند و برای حفظ و استحکام بنیان خانواده ارزش زیادی قائل است و آرامش و تعادل پویای جامعه را در استحکام خانواده می‌داند. دین اسلام از یک سو، نقش زنان را در پایداری ارزش‌های اسلامی در خانواده، تأمین آرامش و آسایش اعضای خانواده، رسیدگی به همسر و فرزندان و تأمین رفاه خانواده بسیار محترم شمرده و بدان تأکید فراوانی کرده است، و از سوی دیگر، حضور فعال زنان را نیز در صحنه‌های اقتصادی و اجتماعی می‌ستاید.

در مطالعه حاضر، اثر اشتغال زنان با به‌کارگیری ساعت کاری انعطاف‌پذیر بر رفاه خانواده بررسی شد.

بدین‌منظور، با استفاده از روش «نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی شده» به تفکیک دانشگاه‌ها تعداد ۲۶۰ پرسش‌نامه در میان کارمندان زن متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز به صورت تصادفی توزیع گردید. در ادامه، با استفاده از آزمون «دوجمله‌ای» تمایل زنان نمونه به کاهش ساعت کاری خود و دریافت دستمزد کمتر (متناسب) بررسی شد. سپس با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه، در محیط نرم‌افزار SPSS اثر انعطاف‌پذیری ساعات کاری زنان بر رفاه خانواده بررسی گردید. بدین‌رو، ابتدا همبستگی دو متغیر «انعطاف‌پذیری ساعت کار» و «رفاه خانواده» بررسی گردید.

در مرحله بعد، به‌منظور بررسی بیشتر، این ارتباط توسط رگرسیون خطی ساده ارزیابی شد. همچنین برای رسیدن به یک نتیجه عینی‌تر، در کنار متغیر «انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان»، اثر متغیرهای «سطح تحصیلات»، «تعداد فرزندان»، «مساحت منزل مسکونی»، «نوع منزل مسکونی»، «تعداد خودروهای شخصی خانواده»، «سابقه خدمت»، «نوع دستگاه محل خدمت (دولتی و خصوصی)» و «نوع ساعت کاری زنان (یک سره و دوسره)» بر رفاه خانواده آنان سنجیده شد. همان‌گونه‌که در بخش یافته‌های پژوهش مشاهده می‌شود، از میان متغیرهای ذکر شده، «انعطاف‌پذیری ساعت کاری»، «مساحت منزل مسکونی»، «نوع منزل مسکونی»، «تعداد خودروهای شخصی خانواده» و «سابقه خدمت زنان» اثر معناداری بر رفاه خانواده دارد؛ به‌گونه‌ای که اثر انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان بر رفاه خانواده مثبت و معنادار است.

به عبارت دیگر، انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان موجب افزایش رفاه خانواده آنان می‌گردد. همچنین اثر مساحت منزل مسکونی بر رفاه خانواده مثبت و معنادار است. پس می‌توان گفت: با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، به‌ازای هر واحد افزایش در مساحت منزل مسکونی، رفاه خانواده افزوده خواهد شد. نوع منزل مسکونی نیز اثر معناداری بر رفاه خانواده داشته است. از آن‌رو منزل مسکونی ملکی جزو ثروت خانواده محسوب می‌شود و خانواده‌های دارای منزل مسکونی ملکی از پرداخت اجاره معاف هستند، با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، سطح رفاه خانواده زنان شاغل دارای منزل مسکونی ملکی بیش از زنانی است که منزل استیجاری دارند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود دولت در جهت تأمین مسکن مناسب ملکی برنامه‌ریزی جدی انجام دهد؛ همان‌گونه‌که در بند اول اصل ۴۳ قانون اساسی، تأمین مسکن از ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران شمرده شده است.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، افزایش تعداد خودروهای شخصی خانواده سبب افزایش رفاه خانواده می‌گردد که جا دارد برنامه‌ریزان ذی‌ربط با توجه به شرایط کنونی حمل و نقل کشور، در خصوص تأمین وسایل نقلیه عمومی، به‌گونه‌ای که با جایگزینی آنها با خودروهای شخصی بتوان همان میزان رفاه را برای خانواده‌ها تأمین کرد اقدامات لازم را به عمل آورند. سابقه خدمت زنان نمونه نیز بر رفاه خانواده آنان اثر مثبت و معناداری داشته است. چون افزایش سابقه خدمت افزایش حقوق را دربردارد و این امر سبب افزایش سطح درآمد خانواده می‌گردد، بدین‌رو، با شرط ثابت بودن سایر متغیرها، به‌ازای افزایش هر سال سابقه خدمت زنان شاغل، سطح رفاه خانواده آنها بیشتر می‌شود.

نظر به اینکه مبحث اصلی مقاله حاضر اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر رفاه خانواده است، در یک جمع-بندی کلی، می‌توان چنین گفت که با وجود جنبه‌های مثبت اشتغال زنان از نظر اقتصادی، اجتماعی، روانی و مانند آن، ساعت کاری ثابت و طولانی، فشار مضاعفی بر جسم و روح زنان وارد می‌کند که این امر سبب ایجاد تأثیر منفی بر کیفیت زندگی خانوادگی، انجام وظایف مادری (انسان‌پروری و تربیت انسان‌های متعادل، خلاق، با اعتماد به نفس، فکور، سازنده و تأثیرگذار در جامعه) و همسررداری می‌گردد. این در حالی است که با استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر برای بانوان، می‌توان از بروز این مشکلات جلوگیری و ابعاد مثبت و اصلی نقش بانوان در خانواده را تقویت کرد. در این صورت، زنان متأهل شاغل می‌توانند ضمن حفظ حضور خود در جامعه، به تأمین بیشتر آرامش و برآوردن نیازهای جسمی و روحی خود، همسر و فرزندان، که مورد تأکید دین اسلام است، بپردازند. در نتیجه انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان، از این طریق رفاه خانواده افزایش می‌یابد. بنابراین، توصیه می‌شود برنامه‌ریزان و مسئولان امر در جهت تسهیل انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان و تعمیم آن اقدامات لازم را به عمل آورند.

- Archive of SID*
- نهج‌البلاغه، ۱۳۶۵، فیض‌الاسلام، تهران، بی‌نا.
- پاینده، ابوالقاسم، ۱۳۸۳، *نهج‌الفصاحه*، قم، انصاریان.
- افشاری، زهرا، ۱۳۸۰، «اشتغال زنان و رفاه خانواده: یک چارچوب تحلیلی»، *پژوهش زنان*، ش ۲، ص ۶۹-۸۶.
- بنی‌فاطمه، حسین و نازیلا مهید، ۱۳۸۹، «جایگاه اشتغال زنان از منظر دانشجویان»، *فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، ش ۸، ص ۲۵-۴۸.
- پژویان، جمشید، ۱۳۸۹، *اقتصاد بخش عمومی (مالیات‌ها)*، چ پنجم، تهران، جنگل - جوادانه.
- پوراصغر، مرضیه، ۱۳۹۱، *زنان، اشتغال و ارزش‌های اخلاقی، اندیشه‌های راهبردی زن و خانواده*، تهران، پیام عدالت.
- تاجیک، بنت‌الهدی، ۱۳۹۱، «اشتغال زنان از دیدگاه اسلام»، *زنان*، ش ۲۳ و ۲۴، ص ۹۱-۹۳.
- ترکمن، سولماز و سروش فتحی، ۱۳۹۵، «تحلیل اثرهای اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)»، *زن و جامعه*، ش ۴، ص ۱۳-۲۵.
- توسلی، افسانه و فاطمه رفیعی خونانی، ۱۳۸۷، «بررسی عوامل مؤثر بر گرایش زنان به اشتغال در خارج از منزل، (کارمندان زن سازمان بیمه خدمات درمانی)»، *پژوهش‌نامه علوم اجتماعی*، ش ۲، ص ۳۳-۵.
- جواهری، فاطمه و همکاران، ۱۳۸۹، «تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی)»، *زن در توسعه و سیاست*، ش ۲، ص ۱۴۳-۱۶۲.
- حر عاملی، محمدبن حسن، ۱۳۹۷ق، *وسایل‌الشیعه*، چ چهارم، تهران، مکتبه‌الاسلامیه.
- حسنقلی‌پور، طهمورث و همکاران، ۱۳۹۲، «ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی»، *مدیریت دولتی*، ش ۲، ص ۳۷-۵۴.
- حیدری، آرمان و حمیده دهقانی، ۱۳۹۵، «شناسایی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ش ۶۳، ص ۱۵-۳۹.
- حیدری شیخ‌طیعی، پروین، ۱۳۹۲، «جایگاه اشتغال زنان در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، در: *دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت*، کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- ربیع‌نجاج، سیدعلی اکبر و عالیه روح‌الهزاده، ۱۳۸۹، «حضور زن در جامعه از دیدگاه قرآن و روایات»، *پژوهشنامه علوم و معارف قرآن کریم*، ش ۶، ص ۱۴۵-۱۶۸.
- ریتزر، جورج، ۱۳۷۷، *نظریه جامعه‌شناسان در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، علمی.
- روشن‌فر، مرضیه، ۱۳۸۲، *زن، اشتغال، مالکیت (در فقه امامیه و قوانین موضوعه)*، تهران، برگ زیتون.
- سلیمی، فریبا، ۱۳۸۹، *تبیین مفهوم غنی‌سازی کار - خانواده و بررسی مبانی نظری و پژوهشی و راهکارهای اجرایی آن در زنان شاغل*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان.
- صدوق، محمدبن علی، ۱۳۷۶، *امالی شیخ صدوق*، ترجمه، محمدباقر کمره‌ای، تهران، کتابچی.
- صفاکیش، محدثه و زهره فلاح محسنی‌خانی، ۱۳۹۶، «بررسی عدم مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار ایران»، *بررسی‌های آمار رسمی ایران*، ش ۱، ص ۱۰۳-۱۱۹.
- طیعی، ناهید، ۱۳۸۶، *عطر عفاف (نگرشی نو بر عفاف و حجاب)*، قم، جامعه الزهراء.
- کهریزی، مهوش و علی مرادی، ۱۳۹۴، «چالش‌های اخلاقی اشتغال زنان برای خانواده (بررسی تطبیقی اسلام و فمینیسم و ارائه راهکارها)»، *پژوهش‌نامه اخلاق*، ش ۲۸، ص ۲۳-۴۰.
- فروهی، ناصر، ۱۳۸۴، *نهاد خانواده از منظر دین*، تبریز، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری دانشگاه تبریز.

مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، *بحارالانوار*، بی‌نا، دارلکتب الاسلامیه.

میرزایی، حسین و همکاران، ۱۳۹۳، «بررسی کیفیت زندگی زنان متأهل در چارچوب نهاد خانواده»، *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ش ۳، ص ۷۱-۹۳.

- Booth, A.L. van Ours, J.C, 2010, "Part-Time Jobs: What Women Want?", *Discussion Paper Series IZA DP*, No. 4686, P. 1-30.
- Chung, H. & et al, 2018, "Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking", *human relations*, Vol. 71, P. 47-72.
- Denia, A. Guilló, M.D, 2005, "Family Ties and Female Part-Time Labor Supply", *Dpto. Fundamentos del Análisis Económico GEPYD*, Universidad de Alicante, P. 1-14.
- Greenhaus, J. H., & et al, 2003, "The relation between work family balance and quality of life", *Journal of Vocational Behavior*, No. 63, P. 510-531.
- Greenhaus, J. H. & et al, 1985, "Sources of conflict between work and family roles", *The Academy of Management Review*, No. 10, P. 76-88.
- Lyonette, C. 2015, "Part-time work, work-life balance and gender equality", *Journal of Social Welfare and Family Law*, Vol. 37. No. 3, P. 321-333.
- Michel, J.S & et al, 2009, "A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages", *Journal of Vocational Behavior*, No. 74, P. 199-218.
- Rahman Ahmad, Abd., & et al, 2013, "A Study of Flexible Working Hours and Motivation", *Asian Social Science*; Vol. 9, No. 3. P. 208-215.
- Russell, H., & et al, 2009, "The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-Life Conflict and Work Pressure in Ireland", *Work & Organisation*, Vol. 16, No. 1.
- Silim, A. Stirling, A, 2014, "Women and flexible working Improving female employment outcomes in Europe", *IPPR*, P. 1-34.
- Sundaresan, S, 2014, "WORK-LIFE BALANCE – IMPLICATIONS FOR WORKING WOMEN", *OIDA International Journal of Sustainable Development*. Vol. 7, No. 7, P. 93-102.
- Vignoli, D & et al, 2016, "The Impact of Women's Employment on Divorce: Real Effect, Selection, or Anticipation?", *Families and Societies, Working Paper Series*, No. 59, P. 3-59.