

# تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان بر ایفای مسئولیت‌های خانوادگی با رویکرد اسلامی\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۰۶

المیرا اشکان\*\* محمدعلی متفکر آزاد\*\*\*  
محمد رضا سلمانی بی‌شک\*\*\*\* رضا رنج‌پور\*\*\*\*\* پرویز محمدزاده\*\*\*\*\*

## چکیده

خانواده در اسلام از جایگاه بسیار رفیعی برخوردار است. دین اسلام از یک سو نقش زنان را در ایفای مسئولیت‌های همسرداری، مادری و رسیدگی به امور منزل در خانواده مورد تأکید قرار می‌دهد و از سوی دیگر اشتغال زنان را در چارچوب ارزش‌های اسلامی بسیار محترم می‌شمارد. در این راستا مطالعه حاضر به بررسی تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان بر ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان با رویکرد اسلامی می‌پردازد.

۲۴۱

در انجام این پژوهش ۲۶۰ نفر از زنان کارمند متأهل مراکز آموزش عالی شهر تبریز با روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی‌شده به تفکیک دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها در زمستان ۱۳۹۶ و بهار ۱۳۹۷ به صورت تصادفی میان آنان توزیع گردید. تحلیل نتایج با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه نشان داد که انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان تأثیر مثبت دارد؛ همچنین نتایج آزمون فریدمن مؤید آن است که زنان در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، بیشترین زمان آزادشده خود را صرف ایفای مسئولیت‌های خانوادگی خود خواهند کرد.

**واژگان کلیدی:** اشتغال زنان، انعطاف‌پذیری ساعت کار، مسئولیت‌های خانوادگی، رویکرد اسلامی.

طبقه‌بندی JEL: A13، C83، I23، J08، J81.

\*. مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری المیرا اشکان در دانشگاه تبریز می‌باشد.

Email: elmiraashkan360@yahoo.com.

\*\*\*. دانشجوی دکتری اقتصاد دانشگاه تبریز.

Email: m.motafakker@gmail.com.

\*\*\*\*. استاد گروه اقتصاد دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول).

Email: mrsalmani2005@yahoo.com.

\*\*\*\*\*. استادیار گروه اقتصاد دانشگاه تبریز.

Email: rranjpour@yahoo.com.

\*\*\*\*\*. دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه تبریز.

Email: Pmpmohamadzadeh@gmail.com.

\*\*\*\*\*. استاد گروه اقتصاد دانشگاه تبریز.

## ۱. مقدمه

در اسلام خانواده محبوب‌ترین بنیان اجتماعی نزد خداوند است (حرّ عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۲۰، ص ۱۴) که صلاح و فساد آن تأثیر مستقیم بر صلاح و فساد جامعه دارد؛ بر این اساس دین اسلام هم بر تشکیل این نهاد و هم بر تحکیم آن تأکید دارد (فروهی، ۱۳۸۴، ص ۵۲). ایجاد آرامش همسران در کنار یکدیگر از اهداف مهم تشکیل خانواده می‌باشد. وجود صفا، یکرنگی و صمیمیت در خانواده علامت توفیق ازدواج در رسیدن به اصلی‌ترین هدف بوده و نشان‌دهنده عمل کردن زن و مرد به وظایفشان در برابر یکدیگر است (امانی، ۱۳۹۰، ص ۷). در حقیقت حقوق و وظایف متقابل زوجین از اموری است که دین مبین اسلام برای تحکیم خانواده و رشد و بالندگی آن وضع نموده است. رعایت این حقوق و انجام مسئولیت‌های مربوط به آن، سبب نزدیکی و صمیمیت بیشتر زوجین می‌شود و از بروز هرج و مرج در خانواده جلوگیری می‌نماید (جوکار، ۱۳۹۰، ص ۷۹).

زنان نقشی برجسته و محوری در خانواده دارند و وجود ویژگی‌های احساسی و عاطفی، آنان را قادر می‌سازد که مناسب‌ترین نقش را برای مدیریت و رهبری ارتباطات ثمربخش میان افراد در نهاد خانواده ایفا کنند (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۴، ص ۱۸۳). پیش از این در جامعه ما غالباً زنان در خانه می‌ماندند و به صورت اختصاصی و انحصاری به وظیفه همسری و مادری می‌پرداختند و کار و اشتغال آنها معمولاً در درون خانه و در کنار همسر و فرزندان انجام می‌شد؛ اما امروزه زنان جامعه علاوه بر نقش همسری و مادری، نقش دیگری را به عنوان یک فرد شاغل بیرون از خانه و خانواده ایفا می‌کنند. هر یک از این نقش‌های متفاوت، اقتضائات و الزامات خاص خود را دارد که اگر برای سازگاری آنها تدابیر و تمهیدات مناسبی اندیشیده نشود، بیم آن می‌رود که آسیب‌های جدی هم بر کار و اشتغال و هم بر خانواده وارد آید (کرمی و کرمی، ۱۳۹۳، ص ۸).

مطابق ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی، ثابت و چهل و چهار ساعت در هفته است. این مطالعه به بررسی تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان بر ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان در میان زنان کارمند متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز می‌پردازد. انعطاف‌پذیری ساعت کار، نوعی از ساعت کاری است که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا ساعات کاری خود

را منطبق با ابعاد مهم زندگیشان تنظیم نمایند؛ اما از طرفی استفاده از ساعت کاری انعطاف‌پذیر می‌تواند احتمال کاهش حقوق و دستمزد را برای کارمندان به دنبال داشته باشد؛ بدین منظور در مطالعه حاضر این موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد که آیا زنان متأهل شاغل تمایل به کاهش ساعت کاری خود و دریافت دستمزد کمتر (متناسب) به منظور استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر را دارند؟ همچنین از آنجایی که در صورت کاهش ساعت کاری این انتخاب برای زنان وجود دارد که زمان آزادشده خود را صرف ایفای فعالیت‌های خانوادگی - شامل انجام وظایف همسرداری، مادری، رسیدگی به امور منزل و گذراندن وقت بیشتر با خانواده - نمایند و یا این زمان را در برای انجام فعالیت‌های غیر خانوادگی - نظیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی، یادگیری مهارت‌های مورد علاقه خود و ... - به کار گیرند. این مطالعه به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا زنان در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، زمان آزادشده خود را بیشتر صرف ایفای مسئولیت‌های خانوادگی خواهند کرد؟

در این مقاله پس از مقدمه به مبانی نظری این مطالعه پرداخته می‌شود. سپس مطالعات تجربی صورت گرفته در دو حوزه مطالعات خارجی و داخلی بیان می‌گردد. آنگاه روش انجام تحقیق معرفی می‌شود. بخش پنجم نیز به ارائه نتایج و تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق اختصاص دارد و سرانجام نتیجه‌گیری ارائه می‌گردد.

## ۲. مبانی نظری

اساس سلامت جامعه بر استحکام خانواده و کارکرد درست آن مبتنی است (زارعان، ۱۳۹۲، ص ۲۲۲)؛ به‌طوری‌که خداوند در قرآن کریم، خانواده را محل امنیت و مهم‌ترین پایگاه تربیتی معرفی می‌کند «هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَ جَعَلَ مِنْهَا زَوْجَهَا لِيَسْكُنَ إِلَيْهَا ...» (اعراف: ۱۸۹). اوست خدایی که همه شما را از یک تن بیافرید و از [نوع] او نیز جفتش را مقرر داشت که به او انس و آرام گیرد ... .

«وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا ...» (روم: ۲۱)؛ و از نشانه‌های او اینکه از نوع خودتان همسرانی برای شما آفرید برای اینکه به آنها آرام گیرید.

«وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ جَعَلَكُمْ أَرْوَاجًا...» (فاطر: ۱۱): و خدا شما را از خاکی آفرید، سپس از نطفه‌ای، آنگاه شما را جفت‌جفت گردانید.

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ...» (تحریم: ۶): ای کسانی که ایمان آورده‌اید! خود و خانواده خویش را از آتشی که هیزم آن انسان‌ها و سنگ‌هاست نگه دارید... .

آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر آیه می‌فرماید:

نگهداری خویشتن به ترک معاصی و عدم تسلیم در برابر شهوات سرکش است و نگهداری خانواده به تعلیم و تربیت و امر به معروف و نهی از منکر و فراهم‌ساختن محیطی پاک و خالی از هرگونه آلودگی در فضای خانه و خانواده است. این برنامه‌ای است که باید از نخستین سنگ بنای خانواده یعنی از مقدمات ازدواج و سپس نخستین لحظه تولد فرزند آغاز گردد و در تمام مراحل با برنامه‌ریزی صحیح و با نهایت دقت تعقیب شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۲۴، ص ۲۸۶).

همچنین در آیه ۲۴ سوره اسراء نیز به نقش تربیتی والدین اشاره شده است:

«وَ اخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِى صَغِيرًا»: بال‌های تواضع خویش را از محبت و لطف، در برابر آنان فرود آر و بگو پروردگارا همان‌گونه‌که آنها مرا در کوچکی تربیت کردند، مشمول رحمتشان قرار ده.

در روایتی از پیامبر ﷺ آمده است: «فرزندانتان را گرامی داشته و نیکو تربیتشان نمایید» (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۱۶۲، ح ۵۴۸).

امروزه جامعه ما با مشکلاتی روبه‌روست که حل بسیاری از آنها در تربیت خانوادگی صحیح نهفته است. اگر افراد تربیت صحیحی داشته باشند، به یقین بسیاری از معضلات اجتماعی به راحتی حل خواهد شد؛ بنابراین تربیت صحیح نخستین وظیفه خانواده می‌باشد (زارعان، ۱۳۹۲، ص ۱۹۲)؛ به عبارتی فرد از بدو تولد خود را در میان فرهنگ خانواده محصور می‌بیند. آداب و رسوم و الگوهای خانواده از هر جهت او را در برمی‌گیرد و تمام رفتارهای پدر و مادر و اطرافیان مستقیم یا غیر مستقیم به فرزند منتقل می‌شود (Chibucos & Leite, p.279). در این راستا مهم‌ترین تدبیر دین اسلام در تحقق وحدت در

خانواده، تقسیم کار میان زوجین با انتساب مرد به سرپرستی و مدیریت خانواده و انتساب زن به عنوان مدیر داخلی منزل می‌باشد (نعمتی پیرعلی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲۰).

در حقیقت حکمت و تدبیر الهی ایجاب می‌کند هر کس در جامعه به وظایفی بپردازد که با ساختمان جسم و جان او هماهنگ است. با توجه به اختلافی که بین نیروهای جسمی و روحی زن و مرد وجود دارد وظایف خشن و سنگین‌تر اجتماعی بر عهده جنس مرد گذارده شده است و جنس زن برای انجام وظایفی متفاوت با وظایف مرد آفریده شده و احساسات متفاوتی دارد. بدین ترتیب قانون آفرینش خداوند وظیفه حساس مادری و پرورش نسل‌های نیرومند را بر عهده زن گذارده و سهم بیشتری از عواطف و احساسات به او داده شده است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ص ۱۵۸)؛ از این رو در فرهنگ اسلامی فراهم کردن و آماده‌ساختن محیطی بانشاط و صمیمی برای تأمین نیازهای مادی و معنوی و توجه نمودن به تمایلات روحی، روانی و جسمی همسر و فرزندان از مهم‌ترین وظایف زنان به شمار می‌آید (نیازی انواری، ۱۳۹۲، ص ۲۶)؛ به طوری که در روایتی از امام جعفر صادق علیه السلام چنین بیان شده است: *ام سلمه از رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم درباره فضیلت خدمت کردن زنان به شوهرانشان پرسید حضرت محمد مصطفی صلی الله علیه و آله و سلم فرمودند: «أَيُّ امْرَأَةٍ رَفَعَتْ مِنْ بَيْتِ زَوْجِهَا شَيْئًا مِنْ مَوْضِعٍ تُرِيدُ بِهِ صَلَاحًا إِلَّا نَظَرَ اللَّهُ إِلَيْهَا، وَ مَنْ نَظَرَ اللَّهُ إِلَيْهَا لَمْ يُعَذِّبْهُ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰۳، ص ۲۵۱): هر بانویی که در خانه شوهر به منظور اصلاح امور، چیزی را جابه‌جا کند، خداوند به او نظر رحمت کند و هر که مورد نظر رحمت خدا باشد، از عذاب او در امان خواهد بود؛ همچنین پیامبر خدا صلی الله علیه و آله و سلم بهترین زنان را کسانی می‌داند که اگر مرد به او بنگرد شادمانش سازد؛ اگر به او فرمان دهد اطاعتش نماید و با جان و مالش بر خلاف رضای شوهر رفتار نکند (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۴۵۷، ح ۳۲۰۳).*

و در روایتی دیگر رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم در مورد همسررداری زنان می‌فرمایند: «إِنَّ خَيْرَ نِسَائِكُمُ الْوَلُودُ الْوَدُودُ لِعَفِيفَةٍ، الْعَزِيزَةُ فِي أَهْلِهَا، الذَّلِيلَةُ مَعَ بَعْلِهَا، الْمُتَبَرِّجَةُ مَعَ زَوْجِهَا، الْحِصَانُ عَلَى غَيْرِهِ الَّتِي تَسْمَعُ قَوْلَهُ وَتَطِيعُ أَمْرَهُ...» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵، ص ۳۲۴، ح ۱): بهترین زنان، آن زن زایا، بسیار مهربان و پاکدامن است که برای شوهرش خودآرایی می‌کند و از غیر او خود را محفوظ نگه می‌دارد، حرف شوهرش را می‌شنود و فرمان او را اطاعت می‌کند ...

حضرت علی علیه السلام نیز می فرماید: «الصَّلَاةُ قُرْبَانُ كُلِّ تَقِيٍّ وَالْحَجُّ جِهَادُ كُلِّ ضَعِيفٍ وَ لِكُلِّ شَيْءٍ زَكَاةٌ وَ زَكَاةُ الْبَدَنِ الصِّيَامُ وَ جِهَادُ الْمَرْأَةِ حُسْنُ التَّبَعْلِ» (امام علی بن ابی طالب، [بی تا]، ح ۱۳۱، ص ۱۱۵۲): نماز [سبب] تقرب و نزدیکی هر پرهیزکاری به رحمت خداست و حج، جهاد جنگیدن در راه خدای [هر ناتوانی] است که توانایی جهاد با کفار را ندارد و برای هر چیز زکاتی است و زکات بدن روزه داشتن است و جهاد زن خوش رفتاری با شوهر و اطاعت از اوست [چون جهاد بر او روا نیست].

همچنین پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله در مورد ارزش فعالیت های خانه داری زنان می فرماید: اشتغال هر یک از شما [زنان] در خانه خود ثواب جهاد مجاهدان را در پی دارد (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۴۶۲، ح ۳۲۴۳).

در مورد اهمیت نقش مادری نیز پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله بیان می کنند که بهشت پای مادران است (همان، ص ۱۸۳، ح ۷۲۷).

خداوند در آیه ۲۳۳ سوره بقره می فرماید: «وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِئَ الرِّضَاعَةَ وَ عَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَ كِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا...»: و مادران باید فرزندان خود را دو سال کامل شیر دهند این [دستور] برای کسی است که می خواهد دوران شیرخوارگی [طفل] را تکمیل کند و روزی و لباس آنها به نحو متعارف بر عهده کسی است که طفل از آن اوست [پدر] هیچ کس جز به مقدار توانش مکلف نمی شود ...

همچنین در حدیثی دیگر از حضرت محمد صلی الله علیه و آله چنین آمده است:

إِذَا حَمَلَتِ الْمَرْأَةُ كَانَتْ بِمَنْزِلَةِ الصَّائِمِ الْقَائِمِ الْمُجَاهِدِ بِنَفْسِهِ وَ مَالِهِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، فَإِذَا وَضَعَتْ كَانَتْ لَهَا مِنَ الْأَجْرِ مَا لَا تَدْرِي مَا هُوَ لِعِظَمِهِ، فَإِذَا أَرْضَعَتْ كَانَتْ لَهَا بِكُلِّ مَصَّةٍ كَعَدْلِ عَتَقٍ مُحَرَّرٍ مِنْ وُلْدِ إِسْمَاعِيلَ، فَإِذَا فَرَعَتْ مِنْ رِضَاعِهِ ضَرَبَ مَلَكٌ عَلَى جَنْبِهَا وَ قَالَ: إِسْتَأْنَفِي الْعَمَلَ، فَقَدْ غُفِرَ لَكَ (صدوق، ۱۳۷۶، ص ۴۱۱): هنگامی که زن باردار می شود، همانند روزه دار شب زنده دار و مجاهدی است که با جان و مالش در راه خدا جهاد می کند و هنگامی که فارغ شود، پاداشی دارد که نمی دانی عظمت آن چقدر است و هنگامی که شیر بدهد در هربار مکیدن، پاداش آزاد کردن یکی از فرزندان اسماعیل برای اوست و آنگاه که شیر دادن تمام شود فرشته ای بر پهلوی او می زند و می گوید: عمل را از نو آغاز کن که بی تردید آمرزیده شدی.

با توجه به اهمیت خانواده، نظریه رفاه (مطلوبیت) خانواده در اقتصاد مطرح می‌شود؛ به عبارت دیگر خانواده به دنبال به حداکثر رساندن رفاه خود می‌باشد. رفاه خانواده تحت تأثیر دو عامل مصرف و فراغت است. مصرف کالا و خدمات نیز از دو طریق مصرف کالاهای خانگی و مصرف کالاهای بازاری به دست می‌آید. مصرف کالاهای خانگی ( $C_H$ ) مانند تهیه غذا، پوشاک، مراقبت از فرزندان و ... از طریق تخصیص وقت بیشتر خانواده و عمدتاً زن به دست می‌آید. بدیهی است هرچه تعداد فرزندان بیشتر باشد حجم کار خانگی بیشتر است و از سوی دیگر پیشرفت فناوری در زمینه کار خانگی می‌تواند حجم کار خانگی را کاهش دهد. مصرف کالاهای بازاری ( $C_M$ ) مانند خرید وسایل خانه، مواد غذایی، هزینه آموزش، بهداشت، مسافرت و ... با کسب درآمد در خانواده تأمین می‌شود. کسب درآمد نیز از دو طریق انجام می‌شود: درآمد حاصل از کار بازاری و درآمد حاصل از ثروت. برای کسب درآمد حاصل از کار، فرد وارد بازار می‌شود و درآمد به دست می‌آورد. این درآمد از حاصل ضرب دستمزد انتظاری در تعداد ساعات کار به دست می‌آید.

$$Y_e = W_e \cdot N \quad \text{فرمول شماره (۱)}$$

$N$  = تعداد ساعات اختصاص یافته به کار بازاری و  $W_e$  = دستمزد انتظاری و  $Y_e$  = درآمد انتظاری.

بدیهی است با افزایش ساعات کار، درآمد افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه زمان در اختیار فرد ثابت است، اختصاص وقت بیشتر به کار بازاری به معنی 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 این رو 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 نماید.

$$MaxU = U(C_M, C_H, S) \quad \text{فرمول شماره (۲)}$$

که در آن  $U$  مطلوبیت خانواده و  $S$  میزان فراغت می‌باشد.

بنابراین زن 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 باید به گونه‌ای باشد که تا زمانی که فرزندان کوچک دارد، سهم کار بازاری کمتر شود (افشاری، ۱۳۸۰، ص ۷۶-۷۸).

در جوامع کنونی شرایط حاکم بر کار و زندگی زنان شاغل بیشتر نقاط جهان به گونه‌ای است که با ورود زنان به بازار کار، فشار ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی آسیب‌هایی را به جسم و روح آنها وارد می‌کند؛ زیرا زمانی که یک شخص به‌طور همزمان دو یا تعداد بیشتری از نقش‌ها را عهده‌دار می‌شود - خصوصاً زمانی که این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و بعضاً متضادی باشند - فرد دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود (سلیمی، ۱۳۸۹، ص ۳). تعارض کار و خانواده بر اساس مفروضات کمیابی (مقدار محدود منابع همچون زمان و انرژی) می‌باشد و ادعا می‌کند که حیطه‌های کار و خانواده، به دلیل هنجارها و الزامات متفاوت، می‌توانند ناسازگار باشند؛ یعنی افزایش عملکرد در یکی از آن دو، موجب کاهش عملکرد در دیگری می‌شود (Michel, 2009, p.211) گرین‌هاوس و بیوتل نیز تعارضات زمان‌محور (فشار زمانی و کمبود زمان برای خانواده و استراحت)، تعارضات روانی‌محور (اضطراب، خستگی و تنش) و تعارضات رفتارمحور (انتظارات رفتاری ناسازگار بین کار و زندگی در خانه) را از منابع اصلی تعارض بین کار و خانواده بیان کردند (Greenhaus & Collins & Shaw, 2003, p.513). به عبارتی فشارهای زمانی ناشی از کار یا خانواده ممکن است باعث بروز مشکلاتی برای زنان و خانواده آنان شود؛ همچنین تنش‌های مربوط به هریک 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 هریک از زمینه‌ها می‌شود (Greenhaus & Beutell, 1985, p.86) در این راستا برخی بر این باورند که با توجه به وظایف مهم زنان در زمینه مادری و مدیریت داخلی خانه، اشتغال آنان در بیرون از خانه به وظایف دسته اول لطمه می‌زند و بهتر است که زنان به مادری و خانه‌داری بسنده کنند (توسلی و رفیعی خونانی، ۱۳۸۷، ص ۹)؛ به طوری که بسیاری از کارکردگرایان معتقدند کارکرد زنان در جامعه به امور خانوادگی محدود می‌شود؛ از این رو بر این باورند که واگذاری نقش به زنان در امور اقتصادی و سیاسی سبب تخریب کارکردهای جامعه می‌گردد (بنی‌فاطمه و مهبد، ۱۳۸۹، ص ۳۳). بر طبق نظریه فرسایش زودرس نیز داشتن فعالیت اقتصادی و ارائه خدمات خانگی و پرورش و تربیت فرزند همزمان و به‌طور کامل برای زن امکان‌پذیر نمی‌باشد؛ زیرا



محدودیت زمانی به زن اجازه نمی‌دهد در ساعاتی که به فعالیت اقتصادی و اجتماعی اشتغال دارد، به کودک خود رسیدگی کند و خواسته‌های همسر و خانه را هم برآورده کند. محدودیت در قدرت نیز سبب می‌شود زن پس از انجام وظیفه اجتماعی و بازگشت از محل کار، با تنی رنجور و روانی خسته در خانه حاضر شود و در نتیجه نتواند نقش همسری و مادری را به‌خوبی ایفا کند؛ همچنین زنی که شاغل است و مسئولیت اجتماعی بر عهده دارد اگر ناچار باشد تمام وظایف خانه را طبق سنت‌ها بپذیرد و انجام بدهد، دچار فرسایش زودرس خواهد شد (ساروخانی و گودرزی، ۱۳۸۸، ص ۶۸).

از آنجایی که در سال‌های اخیر حضور زنان در محیط‌های کاری کشور پررنگ‌تر شده است برقراری تعادل میان کار و خانواده می‌تواند به مدیران منابع انسانی در کاهش پیامدهای منفی تعارض کار و خانواده کمک کند (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۸). کرکمایر (Krkmayr) 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» (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۲۱۰).

دین اسلام بر تعادل میان مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی زنان تأکید دارد؛ به‌طوری‌که نه زن را محبوس در خانه کرده و نه او را آن‌قدر آزاد گذاشته که به وظیفه اصلی خود پشت کند (کارل، ۱۳۵۴، ص ۲۰۹). در دین اسلام زنان نیز مانند مردان می‌توانند کار درآمدزا داشته باشند و مالک درآمد به‌دست آمده باشند.

در آیه ۳۲ سوره نساء آمده است: «وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَ سَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا»: و هرگز آنچه را که خدا به وسیله آن برخی از شما را بر برخی برتری داده آرزو مکنید؛ برای مردان بهره‌ای است از آنچه کسب کرده‌اند و برای زنان نیز بهره‌ای است از آنچه کسب کرده‌اند و هرچه می‌خواهید از فضل خدا درخواست کنید [نه از خلق] که همانا خداوند به همه چیز داناست.

در واقع اسلام به زن، استقلال اقتصادی بخشیده است که وی مانند مردان از حق مالکیت و تصرف در اموال خویشتن بدون نظارت و قیمومیت کسی بهره‌بردار و با اختیار

خویش ثروتش را در راهی که نیاز می‌داند مصرف کند. آیه فوق کسب و تلاش اقتصادی و مالکیت مردان و زنان را که از مصادیق مشارکت اجتماعی است تأیید می‌کند و این تصور غلط را که مالکیت و کسب و تلاش اقتصادی منحصر به مردان است از بین می‌برد (ربیع نتاج و اندواری، ۱۳۸۹، ص ۱۴۹). بدیهی است که تجویز قرآن در رابطه با اشتغال شامل کلیه مشاغل اعم از تجاری، کشاورزی، صنعتی، هنری، آموزشی، خدماتی و ... است؛ به بیان دیگر در بسیاری از شغل‌ها زن و مرد حق شرکت و اشتغال داشته و دارند و مزد و اجری که می‌گیرند متناسب با کارایی و بازدهی آنهاست و مالک آن هستند (شاهدی و فرجودی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶).

در منابع روایی آمده است که زنان مسلمان در صدر اسلام در جلوی دیدگان پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و امامان معصوم علیهم السلام به کارهای گوناگون مانند تجارت، ریسندگی و ... اشتغال داشته و مورد نهی آنها قرار نگرفته‌اند (حرّ عاملی، ۱۴۰۹ق، ص ۱۷۴). دو زن نمونه صدر اسلام یعنی حضرت زهر رضی الله عنهما و مادر گرامی وی حضرت خدیجه رضی الله عنهما فعالیت و مدیریت اقتصادی داشتند و هیچ نشانی در تاریخ وجود ندارد که حتی پس از ازدواج فعالیت اقتصادی را کنار گذاشته باشند (رضایی، ۱۳۸۶، ص ۱۰۸)؛ در واقع در اسلام زن موظف به خانه‌نشینی یا انزوا نیست بلکه او وظیفه دارد مقام همسری و مادری را در اولویت قرار داده و به تربیت نسل بپردازد و در صورت عدم تزامم با وظایف خانوادگی اش و رعایت حدود عفت و حیا می‌تواند به فعالیت اجتماعی بپردازد (طیبی، ۱۳۸۶، ص ۱۴۱)؛ همچنین اگر زن مجبور باشد مانند مرد دائماً در حال کارکردن و کوشش برای کسب درآمد باشد دچار خستگی خواهد شد و غرورش در هم می‌شکند؛ لذا نه تنها مصلحت زن بلکه مصلحت مرد و کانون خانوادگی نیز در این است که زن از تلاش‌های اجباری خردکننده معاش معاف باشد (مطهری، ۱۳۷۸، ص ۲۲۲)؛ از این رو شغل‌های سخت، طولانی، خشن و مخاطره‌آمیز مناسب زن مسلمان نیست (بهرامی، ۱۳۸۵، ص ۹۶).

### ۳. پیشینه پژوهش

#### ۳-۱. مطالعات خارجی

گرونا (Gronau, 1977) در مطالعه‌ای به بررسی تخصیص زمان میان کار خانگی و کار بازاری پرداخت. وی از داده‌های پانل درآمدی میشیگان برای سال ۱۹۷۲ روی نمونه‌ای شامل ۶۶۰ زن متأهل شاغل استفاده کرد. نتایج رگرسیون بیانگر این است که با افزایش تعداد فرزندان مادران شاغل زمان اختصاص داده شده به کار خانگی افزایش و میزان زمان صرف شده در کار بازاری کاهش یافته است. با افزایش سن فرزندان و رسیدن آنان به سن مدرسه میزان کارهای خانگی مادران کاهش و عرضه نیروی کار آنان افزایش می‌یابد.

راسل و همکاران (Russell, 2009) 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 مطالعه از اولین نظرسنجی ملی کارکنان ایرلند در سال ۲۰۰۳ به دست آمده و نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و استفاده از کار پاره‌وقت سبب کاهش فشار کاری و همچنین کاهش تعارض میان کار و خانواده می‌شود.

هیلجمن (Hilgeman, 2009) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه میان مشارکت نیروی کار زنان، مراقبت از فرزندان و باروری در آنان در ۲۰ کشور توسعه‌یافته با استفاده از مدل بیزین سلسله‌مراتبی پرداخت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد اشتغال تمام‌وقت زنان سبب کاهش باروری آنان می‌گردد و داشتن فرزندان کوچک سبب کاهش اشتغال بانوان و حتی خروج آنان از بازار کار می‌گردد.

هنینگ و همکاران (Hennig, 2012) در پژوهشی به تجزیه و تحلیل پیوند کار و زندگی خانوادگی زنان در دانمارک، آلمان، فرانسه، بریتانیا، سوئد و سوئیس پرداختند. این پژوهشگران به دنبال کشف علت موفق‌بودن زنان در برخی از کشورها در ترکیب مسئولیت‌های خانوادگی و اشتغال درآمدزا بودند؛ بدین منظور از داده‌های برنامه بررسی اجتماعی بین‌المللی سال ۲۰۰۵ و از رگرسیون خطی خاص هر کشور استفاده کردند. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش گویای آن است که مهم‌ترین عامل مؤثر مصالحه مسئولیت‌های خانوادگی و کار درآمدزا، اشتغال به صورت پاره‌وقت است.

ساندرسن (Sundaresan, 2014) به بررسی مضرات عدم تعادل کار- خانواده برای زنان شاغل پرداخت. در این مطالعه ۱۲۵ نفر از زنان شاغل در سازمان‌ها و مؤسسات شهر بنگلور به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند و پرسشنامه بین آنها توزیع گردیده و در نهایت ۱۱۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد. نتایج مطالعه 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 مواجه هستند. زنانی که قادر به برقراری تعادل میان کار و خانواده خود نیستند سطح بالاتری از استرس و اضطراب را تجربه می‌کنند و توانایی تحقق کامل توانمندی‌های خود را ندارند و از زندگی خانوادگی خود لذت نمی‌برند.

ویگنولی و همکاران (Vignoli, 2016) تأثیر اشتغال زنان را بر ثبات ازدواج در کشورهای آلمان، مجارستان، ایتالیا و لهستان با استفاده از نظرسنجی جنسیتی مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد اشتغال زنان تأثیر زیادی در بی‌ثباتی ازدواج در ایتالیا و لهستان دارد؛ ولی هیچ تأثیری در آلمان و مجارستان نداشته است که این امر نشان‌دهنده این است که نتایج با توجه به شرایط هر کشور متغیر است.

چانگ و هورست (Chung & Horst, 2018) در مقاله‌ای به بررسی اثر الگوی اشتغال زنان پس از زایمان بر حفظ شغل آنان پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعه بر ۵۲۳ زن شاغل در انگلستان که حداقل دارای یک فرزند بودند با استفاده از رگرسیون لجستیک نشان داد احتمال کمتری وجود دارد مادرانی که پس از زایمان از ساعت کار انعطاف‌پذیر استفاده کرده‌اند از بازار کار خارج شوند.

### ۳-۲. مطالعات داخلی

موسوی (۱۳۷۸) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی اشتغال زنان متأهل و مشکلات آنان پرداخته است. روش کار در این پایان‌نامه بررسی نظرات و دیدگاه‌های متفاوت به روش کتابخانه‌ای و تحقیق میدانی با استفاده از پرسشنامه است. جامعه آماری شامل ۱۵۰ زن شاغل متأهل می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد در صورتی که کار برای مادر فشارآور باشد به جای احساس شایستگی، کمال و افتخار موجب ناخرسندی او

می‌گردد و می‌تواند مشکلاتی را در رابطه با همسر و فرزندان و ارتباطات اجتماعی و خانوادگی وی ایجاد نماید.

رضایی (۱۳۸۶) در مطالعه‌ای که با استفاده از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته، ضمن مروری بر دیدگاه‌های گوناگون در مورد اشتغال بانوان به بررسی وضعیت کار اقتصادی در میان بانوان صدر اسلام به خصوص حضرت خدیجه رضی الله عنها و حضرت فاطمه رضی الله عنها پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر آن است که اشتغال زنان باید در جهت شخصیت انسانی آنها باشد و زمینه رشد بانوان را فراهم نماید؛ همچنین اشتغال زنان نباید مانع وظیفه مادری و همسری که خداوند متعال بر دوش زن نهاده است، شود.

ساروخانی و گودرزی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای به بررسی اثرات اشتغال زنان بر عملکرد خانوادگی آنان پرداختند. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر را زنان متأهل شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل داده‌اند. در این مطالعه که به صورت تمام‌شماری و با استفاده از آزمون کای اسکور صورت پذیرفت؛ مشخص شد که اشتغال زنان بر مناسبات همسرمداری آنها تأثیر منفی گذاشته و سبب ازدست‌رفتن توان جسمی و روحی آنان می‌شود؛ همچنین زنان شاغل به دلیل کمبود وقت و عدم حضور در منزل ناچار به حذف تعدادی از کارهای خویش می‌شوند و نمی‌توانند به موقع و با زمان‌بندی صحیح وظایف خود را به انجام برسانند.

شاهدی و فرجودی (۱۳۸۹) به مطالعه جایگاه شغلی زن در خانواده و اجتماع از دیدگاه قرآن پرداختند. در این پژوهش از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شده است. داده‌ها از قرآن کریم، احادیث و کتاب‌ها گردآوری شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش، اسلام مانع مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نمی‌شود بلکه زن در راستای نقش تربیتی در خانواده می‌تواند به فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در اجتماع بپردازد.

بابایی‌فرد (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی را در شهر آران و بیدگل با استفاده از روش پیمایشی و مصاحبه با ۲۵۰ نفر از زنان شاغل متأهل انجام داد. نتایج نشان می‌دهد میان نقش‌های کار در بیرون از منزل و نقش‌های سنتی

خانه‌داری، همسر داری و فرزند داری تعارض وجود دارد؛ به عبارتی فشار کاری زنان شاغل، روابط اجتماعی و خانه‌داری آنان را تحت شعاع قرار می‌دهد و می‌تواند سلامت جسمانی و روانی آنها را در معرض خطر قرار دهد.

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

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) به شناسایی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلواری پرداختند. داده‌های مورد نظر از طریق مصاحبه گروهی و فردی عمیق با ۱۹ نفر از این معلمان که بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند انتخاب شدند جمع‌آوری گردید. تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد هرچند داشتن سه نقش همسری، مادری و معلمی تنش‌هایی را برای همه این زنان به همراه داشته است؛ اما پیامدهای ناشی از داشتن همزمان این ۳ نقش برای آنان یکسان نبوده است. زنان برخوردار از حمایت خانواده به‌ویژه حمایت همسر و از نظر مالی توانمند، توانسته‌اند از شدت تجربه و احساس تعارض خانواده - کار خود بکاهند؛ در مقابل زنانی که نه تنها از هیچ‌گونه حمایت خانوادگی برخوردار نیستند و با تحقیر و سرزنش همسر مواجه هستند و یا توان مالی اندکی برای مدیریت تعارض خانواده - کار داشته‌اند، تعارض خانواده - کار شدیدتری را تجربه کرده‌اند.

صفاکیش و فلاح محسنی‌خانی (۱۳۹۶) مطالعه‌ای در زمینه علل عدم مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار ایران انجام دادند؛ بدین منظور این پژوهشگران به بررسی داده‌های آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در خصوص علل عدم جستجوی کار در بین زنان غیر فعال پرداختند. بررسی علل عدم مشارکت زنان غیر فعال نشان داد که بیش از ۷۰ درصد

آنان مسئولیت‌های خانوادگی و زمانی که صرف فعالیت‌های خانه‌داری می‌شود را مهم‌ترین دلیل برای عدم حضورشان در بازار کار عنوان کرده‌اند.

به طوری که ملاحظه می‌شود در مطالعاتی که در این زمینه انجام شده است، اغلب به بررسی جایگاه اشتغال بانوان از دیدگاه مکاتب مختلف، پیامدهای اشتغال زنان، ناتوانی در مشارکت زنان در بازار کار به دلیل وجود مسئولیت‌های خانوادگی آنان و تعارض میان کار خارج از منزل و خانواده پرداخته شده است. مطالعه حاضر برای اولین بار در صدد بوده به بررسی تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان بر ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان در میان زنان کارمند متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز بپردازد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که در صورت کاهش ساعت کاری، آیا زنان بیشترین زمان آزادشده خود را صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی خواهند کرد یا این زمان را به انجام امور غیر خانوادگی همچون استفاده از شبکه‌های اجتماعی، گذراندن وقت بیشتر با دوستان و ... اختصاص می‌دهند و یا اصلاً تمایلی به کاهش ساعت کاری ناشی از انعطاف‌پذیری ساعت کار با کسر حقوق و دستمزد خود را ندارند؟

#### ۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد و با روش پیمایشی صورت گرفته است. برای انجام این مطالعه از قرآن کریم، منابع دینی و علمی بهره گرفته شده است؛ همچنین به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه در زمستان ۱۳۹۶ و بهار ۱۳۹۷ استفاده شده است. جمعیت مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارمندان زن متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز می‌باشد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شده است. حجم نمونه که از طریق فرمول کوکران محاسبه می‌گردد، در واقع به عنوان حد نصاب و حداقل نمونه مورد نیاز شناخته می‌شود. با توجه به اینکه در تحقیقاتی که از طریق پرسشنامه اقدام به گردآوری اطلاعات می‌گردد، بعضی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری می‌کنند و پاسخ غیر واقعی می‌دهند در این پژوهش تعداد نمونه به بیش از حداقل مقدار محاسبه شده افزایش یافته است که بدین وسیله بر اعتبار نتایج پژوهش افزوده شود؛ همچنین برای اینکه نمونه منتخب از ارزش علمی مناسبی

برخوردار باشد روشی برای انتخاب نمونه برگزیده شده که تمامی افراد جامعه شانس مساوی برای انتخاب شدن داشته باشند. در این راستا از روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی شده به تفکیک دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی واقع در شهر تبریز استفاده شد. در این روش متناسب با حجم جامعه در هر طبقه، نمونه آماری هر طبقه مشخص می‌شود و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی میان اعضای نمونه توزیع می‌شود.

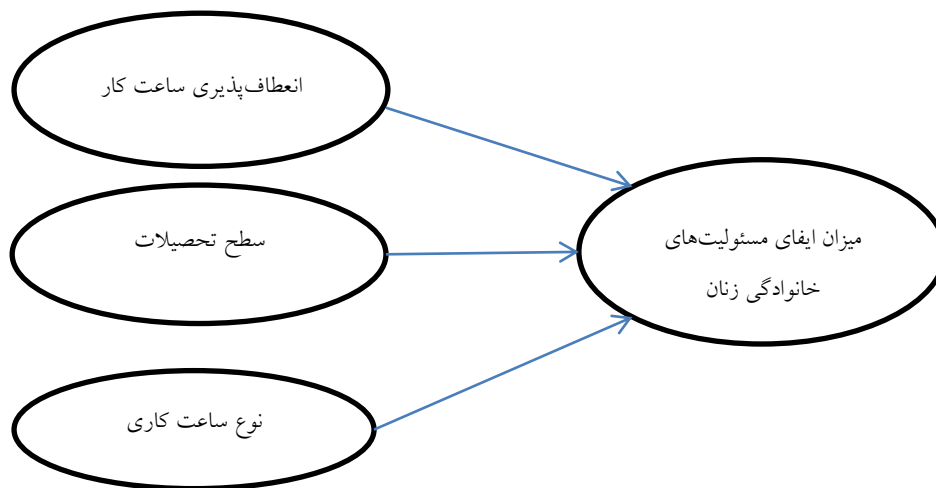
همچنین در پژوهش حاضر جهت حصول اطمینان از اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات ۲۰ نفر از اساتید محترم دانشگاهی، متخصصان و کارشناسان خبره حوزه مورد مطالعه بهره گرفته شده است. در این مرحله با کسب نظرات افراد یادشده، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل شده است که پرسشنامه از اعتبار محتوایی لازم برخوردار است. برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ و نرم‌افزار spss استفاده گردیده است. بدین ترتیب که ابتدا پرسشنامه‌ها در میان یک نمونه ۴۵ تایی از جامعه آماری مطالعه حاضر توزیع و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب مذکور در این مطالعه برای شاخص انعطاف‌پذیری ساعات کاری عدد  $0/72$  و برای شاخص میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی عدد  $0/96$  و برای کل پرسشنامه عدد  $0/94$  می‌باشد که این ارقام از مناسب بودن پایایی پرسشنامه حکایت می‌کند. در مرحله بعد پرسشنامه نهایی بین ۲۶۰ نفر از ۶۰۰ نفر کارمند زن متأهل مراکز آموزش عالی واقع در شهر تبریز به صورت تصادفی توزیع و داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است. سپس با استفاده از آزمون دو جمله‌ای به بررسی تمایل زنان متأهل شاغل به کاهش ساعت کاری خود و دریافت دستمزد کمتر پرداخته می‌شود. در ادامه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه در محیط نرم‌افزار spss اثر انعطاف‌پذیری ساعات کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان مورد بررسی قرار می‌گیرد. به این صورت که ابتدا همبستگی دو متغیر انعطاف‌پذیری ساعات کاری و میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان بررسی می‌شود. سپس ارتباط این دو متغیر توسط رگرسیون خطی ساده مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛ همچنین برای رسیدن به یک نتیجه عینی‌تر اثر انعطاف‌پذیری ساعات کاری زنان در کنار اثرات متغیرهای سطح تحصیلات و نوع ساعات کاری بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان سنجیده می‌شود برای اینکه اثر خالص انعطاف‌پذیری ساعات کاری زنان بر



میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان محاسبه و بررسی شود. لازم است ذکر شود از میان متغیرهای مستقلی که انتظار می‌رود در میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان مؤثر باشند سه متغیر انعطاف‌پذیری ساعت کار، سطح تحصیلات و نوع ساعت کاری آنان به دلیل عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل در مدل تحقیق وارد شده‌اند؛ بدین منظور جهت بررسی عدم وجود هم‌خطی در میان متغیرهای مستقل در مدل رگرسیونی از معیارهای تولرانس (Toleranc) و عامل تورم واریانس (Variance Inflation Factor) استفاده شده است. در خاتمه با استفاده از آزمون فریدمن به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که زنان نمونه مورد مطالعه در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، زمان آزادشده خود را به ترتیب بیشتر صرف چه فعالیت‌هایی می‌کنند؟

۲۵۷

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آمده است. در این مدل میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان شامل میزان رسیدگی به همسر، رسیدگی به وضعیت جسمانی و سلامت اعضای خانواده، تأمین نیازهای عاطفی اعضای خانواده، رسیدگی به امور منزل، حفظ آراستگی خود در محیط خانواده، رسیدگی به خانواده خود و همسر تعریف شده است و انعطاف‌پذیری ساعت کار نیز به نوعی ساعت کار اطلاق می‌شود که به کارکنان این امکان را می‌دهد که ساعات کاری را منطبق با ابعاد مهم زندگی خانوادگی خود تنظیم کنند. سطح تحصیلات از دیپلم تا دکتری و نوع ساعت کاری نیز به صورت یک‌سره (از ساعت ۸ الی ۱۴) و دوسره (از ساعت ۸ الی ۱۲ و ۱۴ الی ۱۶) می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (مأخذ: یافته‌های پژوهش)

## ۵. ارائه نتایج و تجزیه و تحلیل داده‌ها

### ۵-۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

میانگین میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان در نمونه مورد بررسی برابر  $۲۹/۵۳ \pm ۷/۸۶۴$  و میانگین متغیر انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان برابر  $۱۸/۸۷ \pm ۳/۷۶۰$  می‌باشد؛ همچنین از میان ۲۶۰ زن متأهل نمونه ۱۳ نفر (۵ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۱۳ نفر (۵ درصد) فوق‌دیپلم، ۱۱۴ نفر (۴۳/۸ درصد) لیسانس، ۱۱۷ نفر (۴۵ درصد) فوق‌لیسانس و سه نفر (۱/۲ درصد) دارای مدرک دکتری هستند و ۱۲۸ نفر نیز از کل افراد نمونه (۴۹/۲ درصد) به صورت یک‌سره و ۱۳۲ نفر (۵۰/۸ درصد) به صورت دوسره در محل کار خود در حال خدمت می‌باشند.

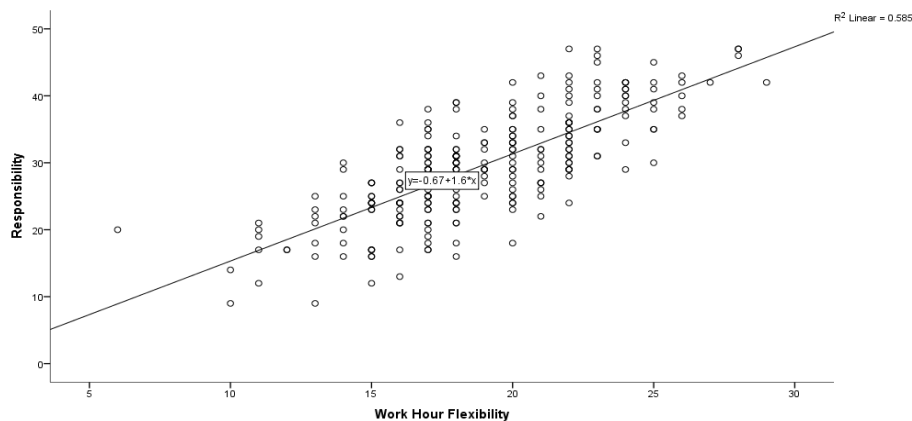
### ۵-۲. بررسی تمایل زنان متأهل شاغل به انجام ساعت کار کمتر از هشت ساعت در روز با دریافت دستمزد متناسب (کمتر)

به منظور بررسی تمایل زنان متأهل شاغل به کاهش ساعت کاری به همراه دستمزد کمتر از افراد نمونه مطالعه حاضر پرسیده شد که آیا در صورت انعطاف‌پذیر بودن ساعت کار حاضرند متناسب با میزان کاهش ساعت کاری خود حقوق و دستمزد پایین‌تری را دریافت نمایند؟ نتایج این بررسی با استفاده از آزمون دو جمله‌ای (Binomial Test) نشان داد که ۸۳

درصد (۲۱۵ نفر) از کل افراد نمونه با کاهش ساعت کاری به همراه دستمزد متناسب (کمتر) موافقت و ۱۷ درصد (۴۵ نفر) از آنان با این موضوع مخالفند و اختلاف معنی‌داری بین نسبت افراد موافق و مخالف وجود دارد ( $p\text{-value} < 0/001$ )؛ به طوری که نسبت افراد موافق به طور معنی‌داری بیشتر از مخالفان این موضوع بود.

### ۳-۵. بررسی اولیه ارتباط انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

نمودار پراکنش مربوط به این ارتباط در شکل ۲ نشان داده شده است. این شکل نشان‌دهنده ارتباط خطی و مستقیم بین دو متغیر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان می‌باشد.



شکل ۲: نمودار پراکنش ارتباط انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان (مأخذ: خروجی نرم‌افزار SPSS)

مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان و میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان برابر ۰/۷۶ شده است ( $\text{Sig} < 0/001$ ). این نتیجه نشان‌دهنده همبستگی مستقیم، قوی و به شدت معنی‌دار می‌باشد؛ به عبارتی افزایش انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان از منظر زنان متأهل شاغل در نمونه مورد بررسی به طور معنی‌داری ایفای بهتر مسئولیت‌های خانوادگی آنان را به دنبال خواهد داشت.

#### ۴-۵. بررسی اولیه اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان با استفاده از رگرسیون خطی ساده

در این بخش به بررسی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان در میان ۲۶۰ زن نمونه مورد بررسی پرداخته و نتیجه در جدول ۱ آمده است. در این پژوهش میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان متغیر وابسته می‌باشد.

جدول ۱: رگرسیون خطی ساده: اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان

متغیر	ضریب رگرسیونی	خطای استاندارد برآورد	ضریب رگرسیونی استاندارد	مقدار آماره t	Sig
عرض از مبدأ	-۰/۶۷۰	۱/۶۱۴	-	-۰/۴۱۵	۰/۶۷۸
انعطاف‌پذیری ساعت کاری	۱/۶۰۰	۰/۰۸۴	۰/۷۶۵	۱۹/۰۷۶	۰/۰۰۰
Sig (ANOVA) = ۰/۰۰۰		F <sub>(ANOVA)</sub> = ۳۶۳/۸۸۶		R <sup>2</sup> = ۰/۵۸۵	
		R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = ۰/۵۸۴			

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

#### ۵-۵. بررسی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه

در این قسمت برای رسیدن به یک نتیجه عینی‌تر، اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان در کنار اثرات متغیرهای سطح تحصیلات و نوع ساعت کاری بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان در میان ۲۶۰ زن نمونه مطالعه حاضر مورد سنجش قرار می‌گیرد تا اثر خالص انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان محاسبه و بررسی شود. نتیجه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: رگرسیون خطی چندگانه، اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان

متغیر	ضریب رگرسیونی	خطای استاندارد برآورد	ضریب رگرسیونی استاندارد	مقدار آماره t	Sig
عرض از مبدأ	-۵/۸۶۳	۲/۰۲۶	-	-۲/۸۹۳	۰/۰۰۴
انعطاف‌پذیری ساعت کاری	۱/۵۸۵	۰/۰۷۴	۰/۷۵۸	۲۱/۳۶۲	۰/۰۰۰
سطح تحصیلات	۲/۵۷۶	۰/۳۵۰	۰/۲۶۳	۷/۳۶۸	۰/۰۰۰
نوع ساعت کاری	-۲/۰۴۳	۰/۵۶۰	-۰/۱۳۰	-۳/۶۴۹	۰/۰۰۰
Sig (ANOVA)=۰/۰۰۰		F(ANOVA)= ۱۸۰/۳۱۹		R <sup>2</sup> =۰/۶۷۹	
				R <sup>2</sup> adj=۰/۶۷۵	

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

۲۶۱

فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد اسلامی / بررسی تأثیر ساعت کار انعطاف‌پذیر زنان ...

همان‌طور که از نتایج آزمون (ANOVA) مشخص است، ارتباط خطی بین متغیرهای مستقل با میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان معنی‌دار است ( $\text{Sig}_{(ANOVA)} < 0/001$ )؛ همچنین از مقادیر آماره‌های t و Sig های مدل رگرسیونی مشاهده می‌شود که اثرات متغیرهای انعطاف‌پذیری ساعت کار، سطح تحصیلات و نوع ساعت کاری معنی‌دار می‌باشند ( $\text{Sig} < 0/001$ ). مقدار  $R^2$  مدل برابر با ۶۸ درصد شده است؛ به عبارتی ۶۸ درصد از تغییرات متغیر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان در این جامعه توسط این مدل در حال تبیین است؛ همچنین از آنجا که مقدار  $R^2_{adj}$  (ضریب تبیین تعدیل‌شده) برابر ۶۷ درصد شده است و در مدل خطی ساده این مقدار برابر ۵۸ درصد بوده است (جدول ۱)؛ لذا می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی این مدل بسیار بالاتر از مدل خطی ساده می‌باشد و این اختلاف نشان‌دهنده این است که متغیرهای اضافی وارد شده در مدل دوم نسبت به مدل اول، متغیرهای اثرگذاری بوده‌اند.

- مقدار ضریب رگرسیونی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان ۱/۵۸۵ و معنی‌دار می‌باشد ( $\text{Sig} < 0/001$ )؛ لذا می‌توان گفت

با شرط ثابت بودن سایر متغیرها به ازای هر یک واحد افزایش در انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان به‌طور میانگین به اندازه ۱/۵۸۵ واحد ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان بهتر می‌شود.

- مقدار ضریب رگرسیونی اثر سطح تحصیلات زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان برابر ۲/۵۷۶ و معنی‌دار شده است ( $\text{Sig} < 0/001$ )؛ لذا می‌توان گفت با شرط ثابت بودن سایر متغیرها به ازای هر یک مقطع افزایش به سطح تحصیلات زنان به‌طور میانگین به اندازه ۲/۵۷۶ واحد ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان بهتر می‌شود.

- مقدار ضریب رگرسیونی اثر نوع ساعت کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان برابر ۲/۰۴۳- و معنی‌دار شده است ( $\text{Sig} < 0/001$ )؛ لذا از آنجایی که در تحلیل داده‌ها مقدار کد ورودی نوع ساعت کاری یک‌سره عدد ۱ و کد ورودی نوع ساعت کاری دوسره عدد ۲ وارد شده است می‌توان گفت با شرط ثابت بودن سایر متغیرها میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان شاغل مشغول به کار دوسره به‌طور میانگین به اندازه ۲/۰۴۳ واحد کمتر از زنانی است که ساعت کاری آنها به‌صورت یک‌سره است.

همچنین با توجه به ضرایب رگرسیونی استاندارد، پراهمیت‌ترین متغیر اثرگذار بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی زنان به ترتیب انعطاف‌پذیری ساعت کاری زنان، سطح تحصیلات و نوع ساعت کاری آنان می‌باشد.

در نهایت به بررسی عدم وجود هم‌خطی در میان متغیرهای مستقل برای مدل رگرسیون خطی چندگانه استنباط شده بالا پرداخته می‌شود. بدین منظور در مطالعه حاضر از معیارهای تولرانس (Tolerance) و عامل تورم واریانس یا VIF (Variance Inflation Factor) استفاده شده است که در جدول ۳ این شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود، بین متغیرهای مستقل این مدل رگرسیونی کمترین مقدار تولرانس برابر ۰/۹۸۶ و بیشترین مقدار VIF برابر ۱/۰۱۵ می‌باشد؛ لذا این شاخص‌ها نشان از هم‌خطی چشمگیری در بین متغیرهای مستقل ندارند.

جدول ۳: بررسی عدم وجود هم‌خطی در مدل رگرسیون خطی چندگانه

متغیر	تولرانس	VIF
انعطاف‌پذیری ساعت کاری	۰/۹۹۷	۱/۰۰۳
سطح تحصیلات	۰/۹۸۶	۱/۰۱۵
نوع ساعت کاری	۰/۹۸۷	۱/۰۱۴

مأخذ: یافته‌های تحقیق

## ۵-۶. اولویت‌بندی ۲۰ فعالیت مشخص زنان در صورت آزاد شدن زمان ناشی از کاهش ساعت کاری بر اساس زمان صرف‌شده

در این قسمت با استفاده از آزمون فریدمن به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، زنان نمونه مورد مطالعه زمان آزاد شده خود را به ترتیب بیشتر صرف چه فعالیت‌هایی می‌کنند (جدول ۴) بدین منظور در پرسشنامه مربوطه ۲۰ فعالیت ذکر شده و از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است که با فرض کاهش ساعت کاری با توجه به نگرش و رفتار خود برای زمانی که صرف هر فعالیت می‌کنند از صفر تا ۱۰ امتیاز دهند.

جدول ۴: اولویت‌بندی زمان صرف‌شده ۲۰ فعالیت در صورت کاهش ساعت کاری

اولویت	فعالیت	امتیاز فریدمن
۱	گذراندن وقت بیشتر با اعضای خانواده	۱۷/۴۴
۲	تأمین نیازهای روحی و عاطفی اعضای خانواده	۱۷/۲۲
۳	همسر داری	۱۵/۷۵
۴	رسیدگی به وضعیت جسمانی و سلامت اعضای خانواده	۱۵/۵۹
۵	رسیدگی به امور منزل (پخت‌وپز، نظافت، کارهای خانه و غیره)	۱۴/۰۸
۶	رسیدگی به کارهای شخصی و اختصاصی خود	۱۱/۳۶
۷	مسافرت	۱۰/۸۸
۸	استراحت	۱۰/۶۷
۹	دیدار خویشاوندان و شرکت در مراسم فامیلی	۱۰/۵۷

۱۰	مراقبت‌های بهداشتی و سلامتی خود (چکاپ، مراجعه به دندانپزشکی و ...)	۱۰/۵۳
۱۱	انجام فعالیت‌های تفریحی	۹/۹۲
۱۲	انجام فعالیت‌های مذهبی و عبادت	۹/۴۹
۱۳	استفاده از رسانه‌های ارتباط جمعی	۸/۰۲
۱۴	مطالعه	۷/۷۵
۱۵	دیدار دوستان و آشنایان	۷/۶۷
۱۶	استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۷/۲۶
۱۷	محاسبه نفس	۷/۱۹
۱۸	ورزش	۶/۷۸
۱۹	مشارکت اجتماعی، سیاسی و امور خیریه	۶/۲۸
۲۰	یادگیری مهارت‌های مورد علاقه (خیاطی، نقاشی و ...)	۵/۵۴

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، زنان بیشترین زمان آزادشده خود را صرف ایفای مسئولیت‌های خانوادگی خود خواهند کرد. بدین صورت که بیشتر امتیاز در آزمون فریادمن به ترتیب متعلق به گذراندن وقت بیشتر با اعضای خانواده، تأمین نیازهای روحی و عاطفی اعضای خانواده، همسررداری، رسیدگی به وضعیت جسمانی و سلامت اعضای خانواده و رسیدگی به امور منزل نظیر پخت‌وپز، نظافت، کارهای خانه و ... است.

## ۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

دین اسلام به عنوان مکتبی انسان‌ساز توجه ویژه‌ای به حفظ بنیان خانواده نموده است و سعادت جامعه را در گرو سلامت این نهاد مقدس می‌داند. زن نیز به عنوان یکی از اصلی‌ترین ارکان خانواده مسئولیت‌های متعددی از جمله همسررداری، مادری، تربیت صحیح فرزندان و رسیدگی به امور منزل و تأمین آرامش در محیط خانواده بر عهده دارد. از طرفی شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه، زنان را به کارکردن در بیرون از منزل تشویق می‌کند. دین اسلام با وجود اهمیتی که برای نقش زنان در محیط خانواده قائل است، با



اشتغال بانوان در خارج از منزل مخالفتی ندارد به شرط آنکه به سلامت اخلاقی و عفت آنان صدمه‌ای وارد نشود و بنیان خانواده مورد آسیب قرار نگیرد؛ از این رو شرایط کاری زنان باید به گونه‌ای باشد که آنان را در ایفای مسئولیت‌های خانوادگی با مشکل مواجه نسازد. بر این اساس مطالعه حاضر به بررسی اثر انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان بر ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان پرداخته است. بدین منظور 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 به بررسی تمایل زنان نمونه به کاهش ساعت کاری خود و دریافت دستمزد کمتر (متناسب) پرداخته شد. سپس با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه در محیط نرم‌افزار SPSS اثر انعطاف‌پذیری ساعات کاری زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان مورد سنجش قرار گرفت و در خاتمه با استفاده از آزمون فریدمن به این پرسش پاسخ داده شد که در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، زنان نمونه مورد مطالعه زمان آزادشده خود را بیشتر صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی خواهند کرد و یا این زمان را به انجام فعالیت‌های غیر خانوادگی نظیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی، یادگیری مهارت‌های مورد علاقه و امثال آن اختصاص می‌دهند.

همان‌طور که در یافته‌های تحقیق مشاهده گردید، انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان بر میزان ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنان اثر مثبت دارد. آزمون دوجمله‌ای نیز نشان داد که اکثریت زنان متأهل شاغل نمونه مورد بررسی، موافق با کاهش ساعت کاری خود و دریافت دستمزد کم‌ترند؛ همچنین نتایج آزمون فریدمن حاکی از آن است که زنان در صورت کاهش ساعت کاری ناشی از به‌کارگیری انعطاف‌پذیری ساعت کار، بیشترین زمان آزادشده خود را صرف ایفای مسئولیت‌های خانوادگی خود - شامل گذراندن وقت بیشتر با اعضای خانواده، تأمین نیازهای روحی و عاطفی اعضای خانواده، همسررداری، رسیدگی به وضعیت جسمانی و سلامت اعضای خانواده و رسیدگی به امور منزل - خواهند کرد که این نتیجه با دیدگاه اسلام درباره اشتغال بانوان با تأکید بر ایفای مسئولیت‌های کامل خانوادگی توسط آنان مطابقت دارد؛ بنابراین زنان در صورت استفاده از ساعت کار انعطاف‌پذیر

می‌توانند ضمن حفظ حضور خود در جامعه به ایفای بهتر مسئولیت‌های خانوادگی خویش و همچنین تربیت فرزندان سالم و شایسته که مورد تأکید دین اسلام است بپردازند. بر این اساس توصیه می‌شود برنامه‌ریزان و مسئولین امر (دولت و مجلس) در جهت تسهیل انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان و تعمیم آن اقدامات لازم را به عمل آورند.

## منابع و مأخذ

\* قرآن کریم.

۱. امام علی بن ابی‌طالب؛ **نهج البلاغه**؛ به کوشش محمدبن حسین موسوی (سیدرضی)؛ ترجمه فیض الاسلام؛ [بی‌جا]، [بی‌تا].
۲. اسدی، آریو و دیگران؛ «عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو»، **مدیریت دولتی**؛ ش ۲، ۱۳۹۳.
۳. افشاری، زهرا؛ «اشتغال زنان و رفاه خانواده: یک چارچوب تحلیلی»، **مجله زن در توسعه و سیاست**؛ ش ۲، ۱۳۸۰.
۴. امانی، حدیثه؛ «نقش زن در آرامش خانواده»، **پژوهشنامه اسلامی زنان و خانواده**؛ ش ۹، ۱۳۹۰.
۵. بابایی‌فرد، اسدالله؛ «سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی: مطالعه موردی شهر آران و بیدگل»، **فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)**؛ ش ۴۲، ۱۳۹۲.
۶. بنی‌فاطمه، حسین و نازیلا مهدی؛ «جایگاه اشتغال زنان از منظر دانش‌جویان»، **فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر**؛ س ۴، ش ۸، ۱۳۸۹.
۷. بهرامی، فاطمه؛ «روانشناسی اشتغال زنان با تأکید بر وضعیت موجود در سطح ملی و بین‌المللی کشورهای اسلامی»، **فصلنامه بانوان شیعه**؛ س ۳، ش ۸، ۱۳۸۵.
۸. پاینده، ابوالقاسم؛ **نهج الفصاحه**؛ ج ۴، تهران: دنیای دانش، ۱۳۸۲.
۹. توسلی، افسانه و فاطمه رفیعی خونانی؛ «بررسی عوامل مؤثر بر گرایش زنان به اشتغال در خارج از منزل (کارمندان زن سازمان بیمه خدمات درمانی)»، **پژوهش‌نامه علوم اجتماعی**؛ س ۲، ش ۲، ۱۳۸۷.

۱۰. جوکار، محبوبه؛ «حقوق و وظایف متقابل زن و شوهر اخلاقی، فقهی و حقوقی»، مجله پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده؛ ش ۸، ۱۳۹۰.
۱۱. حرّ عاملی؛ محمدبن‌الحسن؛ تفصیل وسایل الشیعة الی تحصیل مسائل الشریعة؛ ج ۲۰، قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام، ۱۴۰۹ق.
۱۲. حسنقلی‌پور، طهمورث و دیگران؛ «ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی»، مدیریت دولتی؛ ش ۲، ۱۳۹۲.
۱۳. حیدری، آرمان و حمیده دهقان؛ «شناسایی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل»، جامعه‌شناسی کاربردی؛ س ۲۷، ش ۳، ۱۳۹۵.
۱۴. ربیع‌نجاج، سیدعلی‌اکبر و عالیه روح‌اله‌زاده اندواری؛ «حضور زن در جامعه از دیدگاه قرآن و روایات»، پژوهش‌نامه علوم و معارف قرآن کریم؛ س ۱، ش ۶، ۱۳۸۹.
۱۵. رضایی، مجید؛ «اصول حاکم بر کار اقتصادی زنان از دیدگاه اسلام»، فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد اسلام؛ ش ۲۵، ۱۳۸۶.
۱۶. زارعان، منصوره؛ «موفقیت خانواده و تأثیر خانواده جهت‌یاب در آن»، مطالعات راهبردی زنان؛ س ۱۵، ش ۵۹، ۱۳۹۲.
۱۷. ساروخانی، باقر و ثریا گودرزی؛ «اثرات اشتغال زنان بر خانواده (تحقیقی در بین زنان شاغل و متأهل وزارت کار و امور اجتماعی)»، مجله جامعه‌شناسی معاصر؛ س ۲، ش ۱، ۱۳۸۸.
۱۸. سلیمی، فریبا؛ تبیین مفهوم غنی‌سازی کار- خانواده و بررسی مبانی نظری و پژوهشی و راهکارهای اجرایی آن در زنان شاغل؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مطالعات زنان، دانشگاه اصفهان: دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۱۳۸۹.
۱۹. شاهدی، سامره و محمدعلی فرجودی؛ «جایگاه شغلی زن در خانواده و اجتماع از دیدگاه قرآن»، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه؛ س ۱، ش ۴، ۱۳۸۹.
۲۰. صدوق (ابن‌بابویه)، محمدبن‌علی؛ الأمالی؛ ج ۶، تهران: نشر کتابچی، ۱۳۷۶.
۲۱. صفاکیش، محدثه و زهره فلاح محسنی‌خانی؛ «بررسی عدم مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار ایران»، مجله بررسی‌های آمار رسمی ایران؛ س ۲۷، ش ۱، ۱۳۹۶.

۲۲. طباطبایی، محمدحسین؛ تفسیرالمیزان؛ ترجمه محمدباقر موسوی همدانی؛ ج ۱ و ۴، قم: دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۷۴.
۲۳. طیبی، ناهید؛ عطر عفاف: نگرشی نو بر عفاف و حجاب؛ قم: انتشارات جامعه الزهراء، ۱۳۸۶.
۲۴. فروهی، ناصر؛ نهاد خانواده از منظر دین؛ ج ۱، تبریز: انتشارات نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری دانشگاه تبریز، ۱۳۸۴.
۲۵. کارل، آکس؛ راه و رسم زندگی؛ ترجمه پرویز دبیری؛ اصفهان: انتشارات فردوسی، ۱۳۵۴.
۲۶. کرمی، محمدتقی و فیروزه کرمی؛ «بررسی تعارض نقش‌های خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل»، مطالعات راهبردی زنان؛ س ۱۶، ش ۶۴، ۱۳۹۳.
۲۷. کلینی، محمدبن یعقوب؛ الکافی؛ ج ۴، تهران: دارالکتب الإسلامية، ۱۴۰۷ق.
۲۸. کهریزی، مهوش و علی مرادی؛ «چالش‌های اخلاقی اشتغال زنان برای خانواده: بررسی تطبیقی اسلام و فمینیسم و ارائه راهکارها»، پژوهش‌نامه اخلاق؛ س ۸، ش ۲۸، ۱۳۹۴.
۲۹. مجلسی، محمدباقر؛ بحارالانوار؛ بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۴، ۱۴۰۳ق.
۳۰. مطهری، مرتضی؛ مجموعه آثار: نظام حقوق زن در اسلام؛ ج ۱، تهران: انتشارات صدرا، ۱۳۷۸.
۳۱. مکارم شیرازی، ناصر؛ تفسیر نمونه؛ ج ۱، تهران: دارالکتب الإسلامية، ۱۳۷۴.
۳۲. موسوی، بتول؛ بررسی اشتغال زنان متاهل و مشکلات آنان؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهراء، ۱۳۷۸.
۳۳. نیازی‌انواری، عباس؛ اشتغال زنان و تأثیر آن بر اقتصاد خانواده؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۲.
۳۴. نعمتی پیرعلی، دلآرا و دیگران؛ «ملازمه تکالیف زوجین و اخلاق‌مداری در خانواده در منابع اسلامی»؛ مطالعات راهبردی زنان؛ س ۱۴، ش ۵۳، ۱۳۹۰.

35. Chibucos, T & W. Leite Randall; **Family Theory**; Sage Publications 2005.

36. Chung, H & v, Horst; “Mariska Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking”; **human relations**, Vol.71 (1), 2018.
37. Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D; “The relation between work family balance and quality of life”; **Journal of Vocational Behavior**, Vol.63 (3), 2003.
38. Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J; “Sources of conflict between work and family roles”; **The Academy of Management Review**, Vol.10 (1), 1985.
39. Gronau, R.; “Leisure, Home Production, and Work-the Theory of the Allocation of Time Revisited”; **the Journal of Political Economy**, Vol.85, No.6, 1977.
40. Hennig, M. Stuth, S. Ebach, M. Hägglund; “How do employed women perceive the reconciliation of work and family life?: A seven-country comparison of the impact of family policies on women's employment”; **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.32, 2012.
41. Hilgeman, C.; “Women’s employment and fertility: A welfare regime paradox”; **Social Science Research**, Vol.38, Issue.1, 2009.
42. Miche, J; S .Mitchelson, J. K; Kotrba, L; M., LeBreton, J. M., Baltes, L.M; “A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages”; **Journal of Vocational Behavior**, Vol.74 (2), 2009.
43. Russell, H., O’Connell, Philip J., McGinnity, Frances; “The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-Life Conflict and Work Pressure in Ireland”; Published, **Gender, Work & Organisation**, Vol.16, No.1, 2009.

44. Sundaresan, S.; “WORK-LIFE BALANCE – IMPLICATIONS FOR WORKING WOMEN”; **OIDA International Journal of Sustainable Development**, Vol.7 ,No.7 ,2014.
45. Vignoli, D& Matysiak , A, Styrk , Mm, Tocchioni, V.; “The Impact of Women’s Employment on Divorce: Real Effect, Selection, or Anticipation? Families and Societies”; **Working Paper Series**, Vol.59, 2016.