

Research Paper

**Investigating Reduction Labor Employment Quality due to the COVID-19
Pandemic in Rural Areas of Hormozgan Province**

*M. Shamsoddini*¹

Received: 15 April, 2022 Accepted: 30 January, 2023

Abstract

Introduction

The Covid-19 pandemic has posed numerous challenges to the global economy. Due to the pandemic and the resulting restrictions, many job opportunities have been lost, and lots of businesses have suffered. Given the sensitivity of the rural economy sector to impact of the pandemic outbreak, particularly on the rural labor market, the aim of this study is to investigate decline in quality of labor employment in rural areas of Hormozgan province caused by the pandemic. In recent years, one of Iran's fundamental issues has been the underdevelopment of rural areas and the consequent migration of villagers to urban centers. This migration is primarily driven by economic factors, particularly limited employment opportunities. Employment is one of the effective and important categories in rural development, which has always received attention.

Materials and Methods

The study's research design is practical in purpose and semi-experimental in implementation. This research employed a questionnaire consisting of 10 dimensions and 38 items to investigate the decline in the quality of labor employment. The questionnaire was designed based on previous research, theoretical foundations, and expert opinions in the field. The Cronbach's alpha for the questionnaire was 0.77. The obtained information was analyzed using descriptive statistics and structural methods with SPSS and PLS software. The statistical population of this research comprises all active labor force in the rural areas of Hormozgan province in 2021. The cluster sampling method was used, and the sample size was 311 people. The samples were

1. Assistant Professor, Department of Accounting and Economics, Faculty of Management, Economics and Accounting, University of Hormozgan, Bandar Abbas, Iran. (m.shamsoddini@hormozgan.ac.ir)

collected from service, agricultural, and industrial jobs in 12 cities in Hormozgan province.

Results and discussion

The research findings indicate that the COVID-19 pandemic has impacted the quality of employment in rural areas of Hormozgan province. Addressing these challenges will require significant efforts at both the provincial and national levels. The research results indicate that the average employment quality degradation score in the sample was 3.430. This score, on the 5-point Likert scale, suggests a worrying degradation of employment quality in rural areas of Hormozgan province due to the spread of Covid-19. The findings show that the COVID-19 pandemic has impacted all 10 dimensions of employment quality in rural areas. The dimensions most affected were 'suitable working hours', 'employment opportunities', and 'social and economic fields', while the dimensions of 'safe work', 'unacceptable work', and 'social discourse' experienced the least decline in quality.

The data indicates a significant disparity in job quality between genders, with men experiencing higher job quality than women following the Covid-19 outbreak. Additionally, there is a notable decline in employment quality among certain age and education groups. Specifically, those under 20, between 21 and 30, and over 51 years old have experienced the greatest decline in employment quality. People with lower educational qualifications and incomes experienced a greater decline in employment quality; this issue should be taken into consideration when developing support policies post-COVID-19. The analysis indicates that the spread of Covid-19 has resulted in a lack of employment opportunities, forcing workers to accept unacceptable working conditions. Additionally, the unfavorable socio-economic conditions resulting from the pandemic have led to a situation where people have no choice but to work under such conditions.

Conclusions

Supporting the rural labor force is a duty of governments and their economic, political, and social representatives. This requires national determination, political will, and prioritizing strategies that aim to develop the rural economy in the country. The cultural and behavioral gap between the rural and urban labor force has resulted in the failure of the rural labor environment to implement laws and develop rights and benefits. This gap may cause problems for the efficiency of the rural labor force; however, a relative moderation can be achieved. To prevent the negative impact of Covid-19 on the quality of employment in rural areas, various countries are implementing measures to address current and future challenges; It is recommended to prioritize strategies that improve the employment environment and labor force welfare. Improving the rural business environment in the post-Covid-19 era can enhance employment opportunities in the province. Rural activists comprehend the significance and advantages of support programs; this work showcases the resources qualitatively and operationally.

Keywords: Employment, Labor, Rural Economy, COVID-19, Hormozgan Province.

روستا و توسعه

سال ۲۶، شماره ۱۰۳، پاییز ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

بررسی تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹ در مناطق روستایی استان هرمزگان

مصطفی شمس‌الدینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

چکیده

همه‌گیری کووید-۱۹ اقتصاد جهانی را با چالش‌های زیادی روبرو کرده است. هدف حاضر با توجه به حساسیت بخش اقتصاد روستایی نسبت به تبعات و پیامدهای رکودی این بیماری به‌خصوص تبعات آن بر بازار اشتغال نیروی کار روستایی، بررسی تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار در مناطق روستایی استان هرمزگان ناشی از همه‌گیری این بیماری است. در این راستا ابتدا با بررسی پژوهش‌های پیشین، مبانی نظری و نظرات خبرگان این حوزه، پرسش‌نامه‌ای با ده بعد و سی و هشت گویه برای بررسی تنزل کیفیت نیروی کار طراحی شد که آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ به دست آمد. جامعه آماری این پژوهش کلیه نیروی کار فعال در مناطق روستایی استان هرمزگان در سال ۱۴۰۰ است. روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای و حجم نمونه ۳۱۱ نفر است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هر ده بعد کیفیت اشتغال در مناطق روستایی تحت تأثیر این همه‌گیری قرار گرفته‌اند که به ترتیب ابعاد «ساعت کار مناسب»، «فرصت‌های اشتغال» و «زمینه‌های اجتماعی اقتصادی» بیشترین و ابعاد «کار امن»، «کار غیر قابل قبول» و «گفتمان اجتماعی» کمترین افت کیفیت را داشته‌اند. برای مواجهه و مقابله با این شرایط، اولویت بخشیدن به استراتژی‌های بهبود محیط اشتغال و رفاه نیروی کار توصیه می‌شود.

کلید واژه‌ها: اشتغال، نیروی کار، اقتصاد روستایی، کووید-۱۹، استان هرمزگان.

۱- استادیار گروه حسابداری و اقتصاد، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران.

m.shamsoddini@hormozgan.ac.ir

DOI: 10.30490/rvt.2023.358377.1458

مقدمه

با همه‌گیری کووید-۱۹ و محدودیت‌ها و مشکلات ناشی از آن، بسیاری از فرصت‌های کاری در جامعه از بین رفته و بسیاری از کسب و کارها دچار مشکل شده‌اند (Radulescu et al., 2020). کاهش درآمد، در خطر بودن برخی از مشاغل و کسادى بازار از پیام‌های شیوع این بیماری هستند (Dang & Nguyen, 2021). این بیماری علاوه بر تأثیرات زیان‌بار بر کارگران و کاهش درآمد بسیاری از شاغلان، تأثیرات مستقیمی بر کسب و کارها داشته است (Fairlie & Fossen, 2022)؛ از این‌رو بررسی تأثیرات مستقیم این بیماری بر کیفیت اشتغال نیروی کار می‌تواند سیاست‌گذاران را در راستای تصمیم‌گیری‌های بهینه یاری دهد (Berger et al., 2021).

نقش روستا به‌عنوان بخش بزرگی از نظام اجتماعی و جمعیتی جامعه که در آن تعداد کثیری از عوامل انسانی مولد سکونت دارند، قابل تأمل است (Rezaee et al., 2020). یکی از مشکلات اساسی کشور ما در سال‌های اخیر، عقب ماندگی روستاها و مهاجرت روستاییان به نواحی شهری بوده است که عامل اصلی آن، مسائل اقتصادی، به‌خصوص دسترسی به اشتغال بوده است (Shojaeefard, 2019). اشتغال از جمله مقولات مؤثر و مهم در توسعه روستایی است که همواره مورد توجه بوده است. این توجه به‌واسطه تأثیرپذیری و تأثیرگذاری آن بر فقر، مهاجرت و عوامل دیگر نشأت گرفته است (Ghadiri Masoum & Azmi, 2010). افزایش بیکاری در کنار تخریب فزاینده منابع، از چالش‌های اقتصادی- فرهنگی بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران است. این معضلات در حیطه مناطق روستایی، عمق و پیچیدگی بیشتری دارند (Molashahi, 2012). وجود نابرابری‌های منطقه‌ای، نابرابری بین شهر و روستا و نابرابری در تمرکز ثروت و سرمایه، سبب محدودیت شکل‌گیری سرمایه در نواحی روستایی و در نهایت منجر به عدم سرمایه‌گذاری و تجهیز منابع در این مناطق و شکاف بیشتر بین نواحی روستایی و شهری می‌شود که در عقب ماندگی اقتصادی نواحی روستایی و پایین بودن بهره‌وری عوامل تولیدی اثر گذاشته است. درحالی‌که با توجه به نقش و جایگاه روستاها در فرایندهای توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در مقیاس محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی و پیامدهای توسعه‌نیافتگی مناطق روستایی چون فقر گسترده، نابرابری فزاینده، رشد سریع جمعیت، بیکاری، مهاجرت، حاشیه‌نشینی شهری و غیره، ضرورت توجه به توسعه روستایی و حتی تقدم آن بر توسعه شهری مورد تأکید قرار گرفته است (Omid Pour et al., 2020). با توجه به شرایط فعلی کشور و همچنین استان هرمزگان در مواجهه با ویروس همه‌گیر کووید-۱۹ و حساسیت بخش اقتصاد روستایی نسبت به تبعات آن، بررسی تأثیرات این ویروس بر بازار اشتغال نیروی کار روستایی استان ضروری به نظر می‌رسد، تا از این طریق بتوان منابع داخلی استان

را به صورت بهینه برای مواجهه با هر شرایطی تخصیص داد و همچنین بتوان با سیاست‌گذاری‌های مناسب، حمایت لازم را از اشتغال بخش روستایی انجام داد. استان هرمزگان هم به‌عنوان یکی از استان‌های با پتانسیل بالا در کشور از لحاظ تجاری و اقتصادی، از این امر مستثنی نیست. بازسازی فضای کسب و کار و بهبود کیفیت اشتغال نیروی کار در شرایط جدید و با توجه به صدمات ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹، می‌تواند فرصت مناسبی را به‌منظور توسعه و احیای مجدد فعالیت‌های مختلف با محوریت بخش‌های غیردولتی و مناطق روستایی در این استان فراهم سازد. بخش زیادی از شاغلان استان هرمزگان در بخش روستایی فعالند؛ از این رو انتظار می‌رود تأثیرپذیری این بخش از همه‌گیری کووید-۱۹ در این استان زیاد باشد. بر اساس طرح آمارگیری نیروی کار در تابستان ۱۳۹۸، نرخ مشارکت نیروی کار در مناطق روستایی استان هرمزگان حدود ۰/۳۷ است که در سال‌های اخیر نسبت به میانگین کشوری کاهش داشته است؛ با این حال نرخ اشتغال ناقص در مناطق روستایی این استان (۰/۱۸) نسبت به میانگین کشور (۰/۱۰) بسیار بیشتر بوده که قابل تأمل است (SCI, 2019). نظر به جایگاه فعالیت روستاها در اقتصاد استان هرمزگان و همچنین با توجه به اهمیت اشتغال نیروی کار روستایی برای پویایی اقتصاد داخلی و تقسیم نیروی کار بین بخش‌های مختلف، هدف پژوهش بررسی اثرات همه‌گیری کووید-۱۹ بر کیفیت اشتغال نیروی کار روستایی در استان هرمزگان و ارائه پیشنهاد‌های سیاستی لازم برای بهبود این فضا است.

مبانی نظری

شرط تعادل پایدار بازار در شرایط عادی از برابری عرضه و تقاضای نیروی کار به دست می‌آید (Shakeri, 2019)؛ اما در شرایط رکود اقتصادی که می‌تواند به دلیل عوامل مختلف باشد این تعادل به هم خورده و مازاد عرضه و یا کمبود تقاضای نیروی کار را به دنبال دارد (Auer, 2022). وقوع هر یک از پدیده‌های رکودی در اقتصاد می‌تواند سبب جابجایی و تخصیص مجدد منابع سرمایه‌ای شود. چنانچه نرخ بازدهی و نرخ ریسک سرمایه در کسب و کارهای تولیدی-خدماتی و فعالیت‌های سوداگری در شرایط همه‌گیری بیماری یکسان باشد، جابجایی سرمایه زیادی روی نخواهد داد (Çamlıbel et al., 2021)؛ اما اگر مابه‌التفاوت نرخ بازدهی و نرخ ریسک در فعالیت‌های سوداگری پرمفعت‌تر از کسب و کارهای تولیدی-خدماتی باشد باید منتظر حرکت منابع سرمایه‌ای به سمت فعالیت‌های سوداگری و توقف سرمایه‌گذاری در کسب و کارها بود (Toma, 2012). در این شرایط انتظار می‌رود آسیب‌پذیرترین قشر، نیروی کاری باشند که در فعالیت‌های کوچک و شرایط سنتی مشغول به فعالیت باشند (Albanesi & Kim, 2021).

شیوع کووید-۱۹ نیز چنین شرایطی را برای اغلب کشورها به وجود آورده است. از این رو، دولت‌ها سعی می‌کنند تا با استفاده از بسته‌های سیاستی به حمایت از نیروی کار بپردازند (Green & Loualiche, 2021). در این شرایط برنامه‌ریزی کلان در کشورها با تکیه بر یک یا چند شاخص سنتی نیروی کار می‌تواند آسیب‌های جدی به بدنه جامعه و اقتصاد وارد کند. مداخله دولت در مناسبات بازار کار، در صورتی که با نگرش همه‌جانبه برنامه‌ریزی نشده باشد، می‌تواند در جهت مخالف حقوق شاغلان، سلامت روانی جامعه و بهره‌وری اقتصادی گام بردارد. به همین دلیل است که سازمان بین‌المللی کار، کشورها را به استفاده از معیارهای مکمل برای اطلاعات وضعیت نیروی کار تشویق می‌کند (Duffy et al., 2020). دولت در شرایط کنونی همه‌گیری کووید-۱۹، باید عوامل تهدیدکننده و بازدارنده مربوط به بازار نیروی کار را شناسایی نموده و آن‌ها را کاهش داده یا حذف نماید (Chen et al., 2021). بهبود فضای اشتغال موجب بهبود عملکرد بنگاه‌ها شده و رشد بخش خصوصی به‌عنوان آسیب‌پذیرترین بخش در بحث همه‌گیری کووید-۱۹ را در پی دارد. تنزل کیفیت نیروی کار بر اثر همه‌گیری کووید-۱۹، هزینه‌های اقتصادی را افزایش می‌دهد و باعث از بین رفتن انگیزه نیروی کار و نیز عقب ماندن بخش تولیدی کشور از رقابای بین‌المللی می‌شود (Adamowicz, 2022).

کار و اشتغال برای انسان مفهومی جدید نیست، چنانچه کار را وسیله امرار معاش و بقای انسانی بدانیم، تردیدی نمی‌ماند که از ابتدای خلقت بشر، انسان با کار مأنوس بوده است اما طرح این موضوع در قامت یک حق انسانی تنها مختص به تحولات سده‌های اخیر است (Taheri, 2013). داشتن شرایط شغلی و کاری مناسب حق هر انسانی در جامعه است. جهت نیل به یک محیط کار مناسب و شایسته، باید شرایط معینی برآورده شده تا برای جویندگان کار به اندازه کافی فرصت شغلی وجود داشته باشد و کارگر مزدی را دریافت دارد که نیازهای اساسی او را تأمین نماید؛ بنابراین با توجه به پیچیدگی اشتغال و ابعاد گوناگون آن، توجه به این ابعاد از جنبه‌های فردی و اجتماعی حائز اهمیت است (Araghi, 2012). سازمان بین‌المللی کار در عهدنامه ۱۲۲ خود از کشورهای امضاکننده می‌خواهد تا سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که توجه اصلی آن‌ها به اشتغال، ایجاد کار سازنده همراه با درآمد مناسب بر اساس حقوق بنیادین کار برای همه باشد (Brino, 2018). این سازمان در خصوص اشتغال علاوه بر کمیت، به کیفیت آن نیز توجه دارد؛ هرچند کیفیت را یک مفهوم نسبی دانسته که به نوع کار، شرایط کاری، تصور و برداشت عمومی بستگی دارد و از یک جامعه به جامعه دیگر می‌تواند متفاوت باشد (ILO, 2016).

- سازمان بین‌المللی کار، مجموعه‌ای از شاخص‌ها را برای اینکه شرایط یک شغل و یا کار مناسب و شایسته انسان باشد پیشنهاد داده است که می‌توان این شرایط را تحت شش عنوان به شرح زیر بیان کرد (Anker et al., 2002):
۱. داشتن فرصت برای انجام کار: یعنی این که همه افراد اعم از زن و مرد در صورتی که در سن کار و قادر به انجام کار و داوطلب انجام کار باشند، بتوانند شغل مناسب خود را پیدا نمایند.
 ۲. انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی: کار در شرایط آزادی به این معناست که کار باید آزادانه انتخاب شده باشد و در انجام آن هیچ اجباری وجود نداشته باشد.
 ۳. کار مولد: کار مولد یعنی کاری که در نتیجه آن یک سطح قابل قبول برای تأمین زندگی نیروی کار و خانواده آن‌ها فراهم شود.
 ۴. برابری در کار: منظور از برابری در کار لزوم برخورد عادلانه در فرصت‌های کاری از جمله نبودن هرگونه تبعیض در دستیابی به کار و حفظ آن است.
 ۵. امنیت کاری: منظور، داشتن امنیت از نظر شرایط کاری، بازنشستگی و برخورداری از حمایت‌های لازم در مواجهه با حوادث احتمالی و در هنگام از دست دادن شغل است.
 ۶. شرافت کاری: منظور آن است که کارگران قادر باشند تا علایق خود را ابراز داشته و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شرایط کار مشارکت مؤثر داشته باشند.
- از جمله پژوهش‌های قابل ذکر پیشین در مورد اثر همه‌گیری کووید-۱۹ بر اقتصاد ایران می‌توان به گزارش معاونت اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در اواخر سال ۱۳۹۸ درباره «پیش‌بینی آثار شیوع ویروس کرونا بر اقتصاد ایران» اشاره کرد. این گزارش هشدار داده که بیش از ۴ میلیون نفر از افراد شاغل در خطر از دست دادن شغل خود هستند و وضعیت اشتغال پس از گسترش ویروس کووید-۱۹ بحرانی خواهد بود. در این گزارش تأکید شده که شیوع کووید-۱۹ سبب شده تا بازار کار از هر دو سمت عرضه و تقاضا تحت تأثیر قرار گیرد و از سویی تعطیلی و کاهش فعالیت بخش عمده‌ای از صنوف و فعالیت‌ها منجر به اخراج نیرو و کاهش تقاضای کار شده است و در نتیجه بازار کار ایران در سال ۱۳۹۹ با کاهش اشتغال و افزایش بیکاری مواجه می‌شود (MCLSW, 2019). جهانگرد و کاکائی (Jahangard & Kakaie, 2021)، در پژوهشی با عنوان «سنجش آثار شیوع ویروس کووید-۱۹ بر تولید و اشتغال اقتصاد ایران» بیان می‌کنند که به طور مستقیم و غیرمستقیم حدود ۶/۵ درصد شاغلان کشور از بیماری همه‌گیر کرونا متأثر شده‌اند. طاهرینیا و حسنوند (Taherinia & Hasanvand, 2020) در پژوهشی به بررسی پیامدهای اقتصادی ناشی از بیماری کووید-۱۹ بر اقتصاد ایران با تأکید بر اشتغال پرداخته و بیان می‌کنند که تغییرات اشتغال و

بیکاری دارای روند کاهشی در اشتغال و افزایشی در بیکاری بوده است. همچنین ایمانی جاجرمی (Imani Jajarmi, 2020)، پیامدهای اجتماعی شیوع ویروس کرونا را در جامعه ایران بررسی کرده و بیان می‌کند که این بحران بر حوزه‌هایی چون خانواده و آموزش، روابط کار و برخی گروه‌های اجتماعی مانند زنان، کودکان، صاحبان مشاغل خرد و مهاجران، بیشترین پیامدها را داشته است. از جمله پژوهش‌هایی که اخیراً در خارج از ایران انجام شده است می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. لیمبونگ و سیالان (Limbong & Siallagan, 2022) در پژوهشی به تأثیرات کووید-۱۹ بر اشتغال، گسترش فقر و تغییرات اجتماعی در جهان پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند شیوع کووید-۱۹ منجر به افزایش فقر شده است که توجه به اهمیت مسئولیت‌های شخصی می‌تواند اثرات این فقر را کاهش دهد. ولینگا و همکاران (Vellinga et al., 2022) تأثیرات محدودیت‌های ناشی از کرونا را بر جنبه‌های مختلف از جمله اشتغال شهروندان ایرلندی بررسی کرده‌اند. آن‌ها بیان کردند در موج اول کووید-۱۹ حدود ۱۰ درصد از شاغلان ایرلندی از بیمه بیکاری استفاده کرده‌اند که با پیشرفت موج‌های بعدی این میزان افزایش داشته است. لای (Lai, 2021) افزایش سریع فقر و کاهش اشتغال را در مناطق روستایی بررسی کرده و به این نتیجه رسیده که تورم و بیکاری از تبعات اصلی کرونا در این مناطق بوده است. کاهش نرخ مشارکت، کاهش امید به اشتغال و کناره‌گیری زنان نیز در خلال این همه‌گیری اتفاق افتاده است. کوشلی و همکاران (Koshle et al., 2020) پژوهشی را در ارتباط با تأثیر گسترش ویروس کرونا بر مشاغل و همچنین کارگران انجام دادند. بر اساس نتایج آن‌ها، هند یکی از کشورهای با بیشترین آسیب اقتصادی ناشی از شیوع ویروس کرونا بوده و به دلیل اینکه دورکاری و کار از خانه در اقتصاد هند ایده‌ای نوپا است مقابله با اثرات این همه‌گیری بر کارگران سخت است. رانسکومبی (Ranscombe, 2020) ریسک‌های اقتصادی مناطق روستایی را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که مهاجرت نیروی کار ناشی از همه‌گیری کرونا از مناطق شهری به مناطق روستایی و عدم توجه کافی دولت‌ها به مناطق روستایی منجر به مشکلات معیشتی و معضلات اجتماعی در این مناطق شده است. فیلیپسون و همکاران (Phillipson et al., 2020) پیامدهای اقتصادی همه‌گیری کووید-۱۹ را در اقتصاد روستایی مطالعه کرده‌اند. آن‌ها تأثیر کووید-۱۹ بر امور مالی عمومی، آزادی‌های شخصی، تجارت بین‌المللی و بحث‌های عمومی در مناطق روستایی را قابل توجه می‌دانند و اعتقاد دارند بازگشت به شرایط عادی به دلیل تغییر در عادات مصرفی و کاری، سال‌ها به طول خواهد انجامید. رازل و همکاران (Rozelle et al., 2020) بار اقتصادی همه‌گیری کووید-۱۹ را بر خانوارهای روستایی در چین مورد مطالعه قرار داده‌اند. آن‌ها بیان داشتند افول رادیکال اشتغال در دوران قرنطینه و پس از آن به وضوح بر معیشت روستاییان تأثیر گذاشته

است. همچنین بیش از نیمی از روستاهای مورد بررسی گزارش کرده‌اند که کارگران محلی آن‌ها تقریباً دو ماه درآمد خود را از دست داده‌اند. پترز (Peters, 2020) حساسیت و انعطاف‌پذیری اقتصادی جامعه را در مواجهه با بحران همه‌گیری کووید-۱۹ در مناطق شهری و روستایی ایالات متحده بررسی کرده است. بر اساس نتایج مطالعه، حدود ۳۳ درصد از مناطق روستایی به دلیل نبود امکانات کافی، آسیب‌پذیری بیشتری از نظر اجتماعی، اقتصادی و تغییرات جمعیتی دارند. راوال و همکاران (Rawal et al., 2020) تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ را بر کشاورزی و اقتصاد روستایی در هند مطالعه کرده‌اند. بر اساس نتایج آن‌ها، مهاجرت معکوس فشار مضاعفی بر کشاورزی و اقتصاد روستایی ایجاد می‌کند که منجر به سقوط تعداد قابل توجهی از مردم در فقر شدید می‌شود. بلاستین و همکاران (Blustein et al., 2020) پژوهشی در ارتباط با تأثیر همه‌گیری این ویروس بر گسترش بیکاری انجام داده‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نابرابری‌های موجود در جوامع مختلف، زمینه‌ساز تأثیر نامتناسب این بحران بر جوامع فقیرتر و کارگری خواهد بود و جهت مقابله با این شرایط به سیاست‌هایی متفاوت از دوره‌های بیکاری قبلی نیاز است. قابل ذکر است که عمده پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، روی تأثیرات منفی گسترش همه‌گیری کووید-۱۹ بر بخش‌های اقتصادی مثل اشتغال و بیکاری، تورم، تولید، تجارت، بانک‌ها و مبادلات بین‌المللی تأکید نموده‌اند. بر اساس پرسش‌نامه استاندارد سنجش کار شایسته، در این پژوهش ده بعد کیفیت اشتغال بنا به روابط تعریف شده در الگوهای نظری و مطالعات پیشین به صورت زیر هستند (Ferraro et al., 2018; Pereira et al., 2019):

فرصت‌های اشتغال: به معنی وجود فرصت‌های اشتغال برای تمامی افراد آماده و در جست‌وجوی کار است که می‌تواند به دلیل شیوع کووید-۱۹ دستخوش تغییر شود. کار غیر قابل قبول: شغل مناسب، باید کاری باشد که در جامعه قابل قبول است، شیوع کووید-۱۹ می‌تواند افراد را مجبور به انجام کارهای غیر قابل قبول از دیدگاه جامعه کند. درآمد مناسب و کار سودمند از لحاظ اقتصادی: از نظر بسیاری مهم‌ترین ویژگی یک شغل، دستمزد آن است و تقریباً همه افراد شاغل یا در جست‌وجوی کار، برای دریافت مزد مناسب و اطمینان از رفاه اقتصادی خود و خانواده خود در تلاش هستند. شیوع کووید-۱۹ می‌تواند درآمد افراد را تحت تأثیر قرار دهد.

ساعت کار مناسب: کار بیش از اندازه می‌تواند برای سلامتی جسمی و روانی زیان‌آور باشد، مانع تعادل بین کار و زندگی خانوادگی شود و اغلب نشانه‌ای از دستمزد ساعتی نامناسب است؛ همچنین کار کوتاه‌مدت (کمتر از حد دلخواه) نیز دال بر فرصت‌های اشتغال نامناسب است.

ثبات و امنیت شغلی: امنیت شغلی، احتمال این است که شخصی بتواند کار خود را حفظ کند و احتمال بیکار شدن شخص بسیار پایین باشد. شیوع کووید-۱۹ بیشترین تأثیر را می‌تواند بر این بعد داشته باشد.

تعادل بین کار و زندگی خانوادگی: تعارض بین کار و زندگی مسئله اغلب افراد، سازمان‌ها و جوامع است؛ از این رو تطبیق کار با زندگی خانوادگی، یک سیاست عمومی مهم در بسیاری از کشورها است. مشاغل پرخطر در شرایط گسترش بیماری، می‌توانند این تعادل را تحت تأثیر قرار دهد.

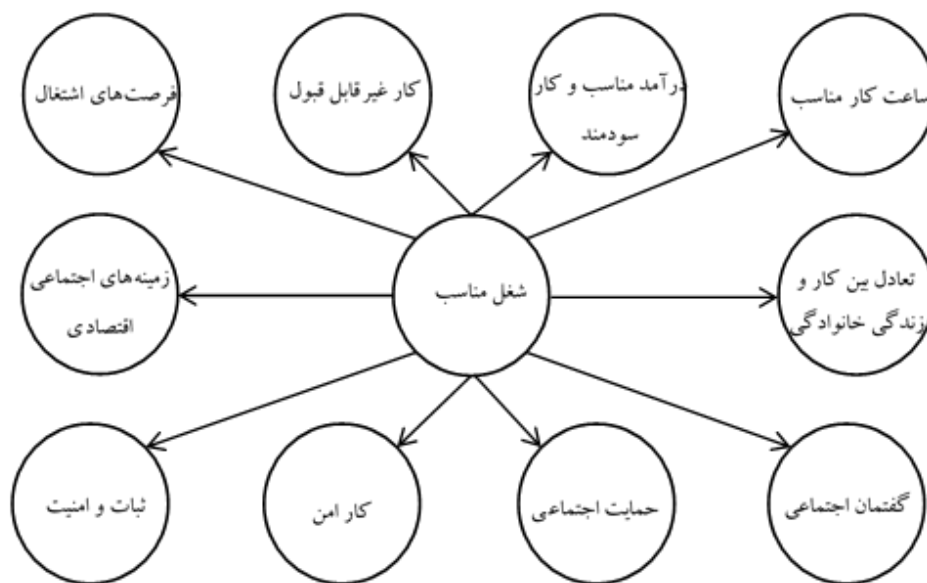
کار امن: همه مشاغل در معرض میزانی از خطر قرار دارند که بسته به نوع شغل، نوع فعالیت اقتصادی، ویژگی‌های محل کار، خصوصیات فرد شاغل و نظایر آن، میزان این خطر متفاوت است. شیوع کووید-۱۹ برخی از مشاغل را در این بعد بیشتر متأثر خواهد کرد.

حمایت اجتماعی: فراهم نمودن حمایت اساسی در برابر عواقب مالی حوادث عمده زندگی برای کارکنان و خانواده آن‌ها از جمله اهداف و ابعاد کار مناسب است. برخی از مزایای حمایت اجتماعی که می‌تواند در شرایط شیوع کووید-۱۹ کیفیت اشتغال نیروی کار را افزایش دهد شامل مراقبت‌های پزشکی، مزایای دوران بیماری، مزایای بیکاری، مزایای حوادث شغلی، مزایای خانوادگی، مزایای بازماندگان، مزایای از کارافتادگی و ... است.

گفتمان اجتماعی: یک بعد مهم شغل مناسب، میزان اختیار و آزادی کارکنان در بیان نظرهای خود در مورد موضوعات مربوط به کار و مشارکت در تعریف شرایط کاری خود است. در شرایط شیوع کووید-۱۹ گفتمان اجتماعی می‌تواند برای مقابله با بسیاری از مشکلات جدید مفید باشد.

زمینه اجتماعی اقتصادی: اقتصاد کشور در شرایط شیوع کووید-۱۹ تحت تأثیر قرار گرفته و در نتیجه، شرایط بسیاری از مشاغل نیز سخت‌تر شده است. این مسئله می‌تواند بر کیفیت اشتغال نیروی کار تأثیرگذار باشد.

پرسش‌نامه کار شایسته که اساس طراحی پرسش‌نامه این پژوهش است در مطالعاتی نظیر اوپا (Oya, 2015)، سرفراز و همکاران (Sarfranz et al., 2021)، هان و همکاران (Han et al., 2022) و دافی و همکاران (Duffy et al., 2022) در مناطق روستایی استفاده شده است. مدل مفهومی پژوهش را می‌توان با توجه به مطالب ذکر شده و پژوهش‌های پیشین، به صورت شکل ۱ ارائه کرد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

طرح تحقیق در این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ اجرا نیمه‌تجربی است. از روش‌های جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی در این پژوهش استفاده شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات در بخش مطالعات میدانی از مقیاس پرسش‌نامه استفاده شد که توسط پژوهشگران طراحی شده بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه نیروی کار فعال در مناطق روستایی استان هرمزگان در سال ۱۴۰۰ بوده که حدود ۲۱۰ هزار نفر است (SCI, 2019). روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای است. نمونه‌ها از مشاغل خدماتی، کشاورزی و صنعتی روستاهای دوازده شهرستان بندرعباس (پنج روستا)، بندر لنگه (سه روستا)، میناب (چهار روستا)، قشم (دو روستا)، جاسک (یک روستا)، رودان (دو روستا)، حاجی‌آباد (دو روستا)، بستک (یک روستا)، پارسیان (دو روستا)، خمیر (دو روستا)، سیریک (یک روستا) و بشاگرد (یک روستا) انتخاب شدند. حجم نمونه در این پژوهش بر اساس فرمول کوکران شامل ۳۸۴ نفر بود که از مجموع پرسش‌نامه‌های توزیع شده ۳۱۱ پرسش‌نامه تأیید و برای مراحل تجزیه و تحلیل به کار گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شد.

برای گردآوری اطلاعات، از پرسش‌نامه محقق ساخته «کیفیت اشتغال در مناطق روستایی» استفاده شد که این پرسش‌نامه دارای ۱۰ بعد و ۳۸ گویه است. قابل ذکر است که اساس این پرسش‌نامه بر مبنای پرسش‌نامه سنجش کار شایسته طراحی شده است (Ferraro et al., 2018). این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای (بعد از شیوع کووید-۱۹ شدیداً شرایط بدتر شده (۱)، نسبتاً شرایط بدتر شده (۲)، تحت تأثیر قرار نگرفته‌ام (۳)، نسبتاً شرایط بهتر شده (۴)، کاملاً شرایط بهتر شده (۵)) تنظیم شده است.

برای تعیین روایی پرسش‌نامه از لحاظ محتوا تلاش شد تا سؤالات گنگ و مبهم نباشد و از نظر ارتباط آزمون با خصیصه مورد اندازه‌گیری، پنج نفر از اساتید دانشگاهی متخصص تأیید کردند. برای سنجش پایایی از ضرایب پایایی ترکیبی $(CR > 0.7)$ و آلفای کرونباخ $(\alpha > 0.7)$ استفاده شد که در صورت مناسب بودن این ضرایب می‌توان گفت پرسش‌نامه تحقیق پایاست. برای تعیین روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. بر اساس نتایج جدول ۱، از آنجاکه ضریب آلفای کرونباخ برای همه ابعاد بالای ۰/۷ است، پایایی برای کل پرسش‌نامه و ابعاد آن تأیید شد. در مورد روایی همگرای تحقیق، با توجه به اینکه تمام اعداد AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ هستند روایی عوامل نیز مناسب ارزیابی شد. از طرف دیگر با توجه به اینکه میزان پایایی ترکیبی ابعاد تحقیق از ۰/۷ بالاتر است، می‌توان گفت که پایایی تمامی ابعاد تحقیق مناسب است.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ، مقدار واریانس استخراج شده (AVE)، همگرایی کل برای ابعاد کیفیت اشتغال

| ابعاد | تعداد گویه‌ها | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | میانگین واریانس تبیین شده |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------|
| فرصت‌های اشتغال | ۴ | ۰/۷۰۴ | ۰/۷۴۴ | ۰/۵۴۵ |
| کار غیر قابل قبول | ۶ | ۰/۷۱۱ | ۰/۸۱۵ | ۰/۵۷۰ |
| درآمد مناسب و کار سودمند | ۷ | ۰/۷۲۶ | ۰/۷۵۹ | ۰/۵۷۴ |
| ساعت کار مناسب | ۳ | ۰/۷۰۹ | ۰/۸۱۰ | ۰/۵۸۹ |
| ثبات و امنیت شغلی | ۴ | ۰/۷۰۵ | ۰/۷۲۷ | ۰/۵۷۳ |
| تعادل بین کار و زندگی خانوادگی | ۳ | ۰/۶۹۹ | ۰/۷۶۲ | ۰/۵۴۵ |
| کار امن | ۵ | ۰/۷۱۶ | ۰/۷۶۶ | ۰/۵۸۲ |
| حمایت اجتماعی | ۵ | ۰/۷۸۷ | ۰/۸۵۷ | ۰/۵۹۲ |
| گفتمان اجتماعی | ۵ | ۰/۶۹۵ | ۰/۷۹۶ | ۰/۵۵۳ |
| زمینه‌های اجتماعی اقتصادی | ۶ | ۰/۷۵۳ | ۰/۸۱۳ | ۰/۵۵۰ |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

1. Composite Reliability (CR)

در ادامه با استفاده از آمار توصیفی، میانگین فریدمن، آزمون کروسکال-والیس^۱، آزمون من-ویتنی^۲ و روش ساختاری، اطلاعات به دست آمده تجزیه و تحلیل شد.

نتایج و بحث

در این بخش، ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته شد. بر اساس نتایج جدول ۲، برای برخی از ابعاد سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض صفر که توزیع نرمال متغیر مورد نظر است، رد می‌شود. با توجه به رد نرمال بودن توزیع داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل برای روش معادلات ساختاری نمی‌توان استفاده نمود چرا که فرض اصلی این نرم‌افزار، به کارگیری داده‌های نرمال است.

بر اساس میانگین فریدمن، در رتبه‌بندی ابعاد کیفیت اشتغال، «ساعت کار مناسب»، «فرصت‌های اشتغال» و «زمینه‌های اجتماعی اقتصادی» بیشترین امتیاز را کسب کرده‌اند به معنی اینکه در بین ابعاد کیفیت اشتغال نیروی کار مناطق روستایی استان هرمزگان، وضعیت این بعد از شیوع کووید-۱۹ بدتر شده است. همچنین «کار امن»، «کار غیر قابل قبول» و «گفتمان اجتماعی» کمترین امتیاز را دارند که نشان‌دهنده وضعیت مناسب‌تر این ابعاد در موضوع تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار ناشی از گسترش کووید-۱۹ در مناطق روستایی استان هرمزگان است. به‌صورت میانگین، در نمونه تحقیق امتیاز تنزل کیفیت اشتغال برابر با ۳/۴۳۰ بوده است که در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای، تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار ناشی از گسترش کووید-۱۹ در مناطق روستایی استان هرمزگان را در وضعیت نگران‌کننده‌ای نشان می‌دهد.

1. Kruskal Wallis
2. Mann-Whitney

جدول ۲. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای و آزمون میانگین فریدمن برای ابعاد مختلف کیفیت اشتغال

| ابعاد | آماره K-S | N | سطح معنی‌داری | میانگین فریدمن |
|--------------------------------|-----------|-----|---------------|----------------|
| فرصت‌های اشتغال | ۱/۹۰ | ۳۱۱ | ۰/۰۰۱ | ۳/۷۷ |
| کار غیر قابل قبول | ۱/۱۷ | ۳۱۱ | ۰/۱۲۵ | ۲/۸۹ |
| درآمد مناسب و کار سودمند | ۱/۴۸ | ۳۱۱ | ۰/۰۲۴ | ۳/۴۹ |
| ساعت کار مناسب | ۱/۸۹ | ۳۱۱ | ۰/۰۰۲ | ۳/۸۴ |
| ثبات و امنیت شغلی | ۱/۰۸ | ۳۱۱ | ۰/۱۹۰ | ۳/۳۶ |
| تعادل بین کار و زندگی خانوادگی | ۱/۹۴ | ۳۱۱ | ۰/۰۰۱ | ۳/۶۰ |
| کار امن | ۱/۶۵ | ۳۱۱ | ۰/۰۰۸ | ۲/۸۱ |
| حمایت اجتماعی | ۱/۳۳ | ۳۱۱ | ۰/۰۵۷ | ۳/۶۷ |
| گفتمان اجتماعی | ۱/۵۸ | ۳۱۱ | ۰/۰۱۳ | ۳/۱۴ |
| زمینه‌های اجتماعی اقتصادی | ۱/۰۴ | ۳۱۱ | ۰/۲۲۳ | ۳/۶۹ |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

از پاسخ‌دهندگان خواسته شده بود که وضعیت هر گویه را در ۳۸ گویه پرسش‌نامه، در شرایط گسترش کووید-۱۹ بیان کنند. در ادامه، میانگین، انحراف معیار و سطح معنی‌داری هر یک از گویه‌ها در هر یک از ده بعد کیفیت اشتغال، گزارش شده است. بر اساس جدول ۳، در بعد فرصت‌های اشتغال «کاهش ساعت کار در شرایط جدید»، در بعد کار غیر قابل قبول «تناسب شغل با مهارت»، در بعد درآمد مناسب و کار سودمند «حقوق و مزایا در کار برابر استحقاق»، در بعد ساعت کار مناسب «تناسب ساعات کاری»، در بعد ثبات و امنیت شغلی «امنیت شغلی»، در بعد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی «وجود مزایای پولی هنگام وقوع حوادث غیرمترقبه»، در بعد کار امن «کار پرمخاطره و ریسک‌پذیر»، در بعد حمایت اجتماعی «حمایت‌های در دوران بیماری»، در بعد گفتمان اجتماعی «قدرت مذاکره و چانه‌زنی برای دستمزد» و در بعد زمینه‌های اجتماعی اقتصادی «تعداد بیکاران» در وضعیت نامطلوب‌تری پس از شیوع کووید-۱۹ قرار دارند.

بررسی تنزل کیفیت اشتغال نیروی.....

جدول ۳. گویه‌های ابعاد کیفیت اشتغال در مناطق روستایی استان هرمزگان

| اماره t | انحراف معیار | میانگین | گویه‌ها | ابعاد |
|------------|-----------------|---------|---|--|
| ۱۳/۲۹ | ۱/۰۶ | ۴/۳۴ | کاهش ساعت کار در شرایط جدید | فرصت‌های اشتغال |
| ۱۸/۴۸ | ۱/۲۱ | ۳/۷۶ | بیکار شدن در شرایط جدید | |
| ۹/۹۳ | ۱/۵۵ | ۳/۶۹ | وضعیت پیدا کردن کار جدید | |
| ۲۱/۴۶ | ۱/۳۹ | ۳/۲۹ | زمان بیکاری قبل از یافتن شغل جدید | |
| ۳۳/۱۲ | ۱/۱۲ | ۳/۲۹ | تناسب شغل با مهارت | کار غیر قابل قبول |
| ۲۴/۳۴ | ۱/۰۳ | ۲/۸۳ | اهمیت بالای شغلی | |
| ۱۶/۴۵ | ۱/۷۶ | ۲/۵۷ | احساس کار مفید و ارزشمند | |
| ۹/۱۲ | ۱/۰۱ | ۳/۶۲ | حقوق و مزایا در کار برابر استحقاق | درآمد مناسب و کار سودمند از لحاظ اقتصادی |
| ۱۱/۷۶ | ۱/۰۸ | ۳/۴۳ | حقوق و مزایای مناسب | |
| ۱۱/۹۷ | ۱/۲۶ | ۳/۴۳ | تناسب اضافه کاری | |
| ۶/۰۲ | ۱/۲۳ | ۴/۰۱ | تناسب تعداد روزهای کاری | ساعت کار مناسب |
| ۳۴/۷۲ | ۱/۰۱ | ۳/۲۳ | اجبار به شب کاری و کار در روزهای تعطیل | ثبات و امنیت شغلی |
| ۴۴/۶۲ | ۱/۰۸ | ۳/۶۰ | امنیت شغلی | |
| ۱۹/۶۵ | ۱/۳۸ | ۳/۵۰ | میزان استعفا و ترک شغل | |
| ۲۴/۳۹ | ۱/۱۹ | ۳/۳۸ | ارتقا در کار بر اساس توانایی | |
| ۳۱/۳۵ | ۱/۱۸ | ۲/۹۹ | فرصت مناسب برای ارتقا در شغل | |
| ۸/۹۳ | ۱/۲۲ | ۳/۹۹ | وجود مزایای پولی هنگام وقوع حوادث غیرمترقبه | |
| ۲۴/۳۷ | ۱/۱۴ | ۳/۶۵ | تعادل در کار بین تقاضای کاری و خانوادگی | تعادل بین کار و زندگی خانوادگی |
| ۵/۷۴ | ۰/۸۱ | ۳/۱۷ | تناسب شغل با جنسیت | کار امن |
| ۲۷/۵۴ | ۱/۱۷ | ۳/۷۴ | کار پرمخاطره و ریسک‌پذیر | |
| ۱۶/۷۴ | ۰/۹۰ | ۲/۸۶ | بازدید بازرسان کار | |
| ۲۰/۹۵ | ۰/۸۴ | ۲/۷۷ | درجه پوشش بیمه حوادث شغلی | |
| ۱۴/۹۳ | ۱/۰۶ | ۲/۶۵ | بهداشت محیط کار رضایت‌بخش | |
| ۳۵/۶۶ | ۰/۹۹ | ۲/۵۴ | تناسب در شرایط محیط فیزیکی کار | |
| ۱۳/۵۴ | ۱/۱۳ | ۲/۳۵ | تهویه مناسب در محیط کار | |
| ۲۴/۷۴ | ۰/۷۳ | ۳/۸۶ | کفایت حقوق برای نیازهای اولیه زندگی | |
| ۱۵/۷۰ | ۱/۱۶ | ۳/۷۸ | مزایای حمایتی مناسب برای هزینه‌های درمانی | |
| ۱۳/۷۸ | ۱/۲۵ | ۳/۲۰ | دسترسی به انواع بیمه‌ها | |

| اماره t | انحراف معیار | میانگین | گویه‌ها | ابعاد |
|------------|-----------------|---------|---|---------------------------|
| ۳۴/۸۹ | ۱/۲۵ | ۳/۹۰ | قدرت مذاکره و چانه‌زنی برای دستمزد | گفتمان اجتماعی |
| ۴۳/۹۸ | ۱/۲۳ | ۳/۸۴ | اظهار نظرات بدون ترس و واهمه از کارفرما | |
| ۱۴/۱۱ | ۰/۹۱ | ۳/۲۵ | انعطاف در شنیدن انتقادها و پیشنهادهای | |
| ۲۱/۸۸ | ۱/۲۴ | ۳/۲۳ | آزادی برای اعتراض به شرایط کار | |
| ۱۳/۵۵ | ۱/۵۶ | ۲/۶۹ | مشارکت مؤثر در تصمیم‌گیری‌ها | |
| ۳۴/۶۳ | ۱/۰۷ | ۱/۹۴ | اعتصاب در کار | زمینه‌های اجتماعی اقتصادی |
| ۱۲/۲۱ | ۱/۰۴ | ۳/۸۷ | تعداد بیکاران | |
| ۱۳/۲۳ | ۱/۴۵ | ۳/۵۲ | اشتغال در بخش غیررسمی اقتصاد | |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

این مسئله در جدول ۴ سنجیده شده است که آیا کیفیت شغلی پاسخ‌دهندگان پس از شیوع کووید-۱۹ بر اساس خصوصیات مختلف نمونه پژوهش، متفاوت است یا خیر؟ برای این منظور از آزمون کروسکال-والیس و آزمون من-ویتنی استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که بین کیفیت شغلی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مردان پس از شیوع کووید-۱۹ از کیفیت شغلی بالاتری نسبت به زنان برخوردار هستند. همچنین بین تنزل کیفیت اشتغال در گروه‌های مختلف سنی و تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. پس از شیوع کووید-۱۹ گروه سنی کمتر از ۲۰ سال، ۲۱ تا ۳۰ و بیشتر ۵۱ سال تنزل کیفیت شغلی بیشتری داشته‌اند. همچنین افراد با مدرک تحصیلی و درآمد پایین‌تر نیز تنزل کیفیت شغلی بیشتری داشته‌اند؛ این مسئله می‌تواند در سیاست‌های حمایتی پس از کرونا مورد توجه قرار گیرد. با توجه به یافته‌های تحقیق، بین متغیرهای سابقه کار و تعداد افراد تحت تکفل با کیفیت شغلی پس از شیوع کووید-۱۹ رابطه معنی‌داری دیده نمی‌شود.

بررسی تنزل کیفیت اشتغال نیروی.....

جدول ۴. سنجش تفاوت کیفیت اشتغال بر اساس خصوصیات فردی نمونه پژوهش در مناطق روستایی استان هرمزگان

| متغیرها | گروه | میانگین | خی دو (کروسکال-والیس) | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|--|------------------------|---------|--------------------------|---------------|------------------|
| سن (سال) | کمتر و مساوی ۲۰ | ۱۷۰/۱۰ | ۱۲/۷۰۶ | ۴ | ۰/۰۱۳ |
| | ۲۱ تا ۳۰ | ۱۷۶/۵۹ | | | |
| | ۳۱ تا ۴۰ | ۱۳۴/۷۸ | | | |
| | ۴۱ تا ۵۰ | ۱۴۰/۴۶ | | | |
| | بیشتر از ۵۱ | ۱۷۱/۱۳ | | | |
| میزان تحصیلات | دیپلم و پایین تر | ۱۷۵/۴۷ | ۷/۸۸۴ | ۳ | ۰/۰۴۸ |
| | کاردانی | ۱۸۳/۳۵ | | | |
| | کارشناسی | ۱۴۷/۵۵ | | | |
| | کارشناسی ارشد و بالاتر | ۱۴۶/۳۶ | | | |
| درآمد ماهیانه (میلیون تومان) | کمتر و مساوی ۳ | ۱۶۹/۸۴ | ۸/۶۳۹ | ۴ | ۰/۰۳۴ |
| | ۴ تا ۶ | ۱۷۶/۲۰ | | | |
| | ۷ تا ۹ | ۱۳۶/۵۳ | | | |
| | بیشتر و مساوی ۱۰ | ۱۵۲/۵۵ | | | |
| سابقه کار | -- | -- | ۱/۲۸۴ | ۳ | ۰/۷۳۳ |
| افراد تحت تکفل | -- | -- | ۳/۴۷۶ | ۳ | ۰/۳۲۴ |
| من-ویتی ویل کاکسون آماره Z سطح معنی داری | | | | | |
| جنسیت | مرد | ۱۴۳/۳۸ | ۱۰۱۸۲ | ۲۱۵۰۷ | -۲/۲۲۱ |
| | زن | ۱۶۵/۹۶ | | | |

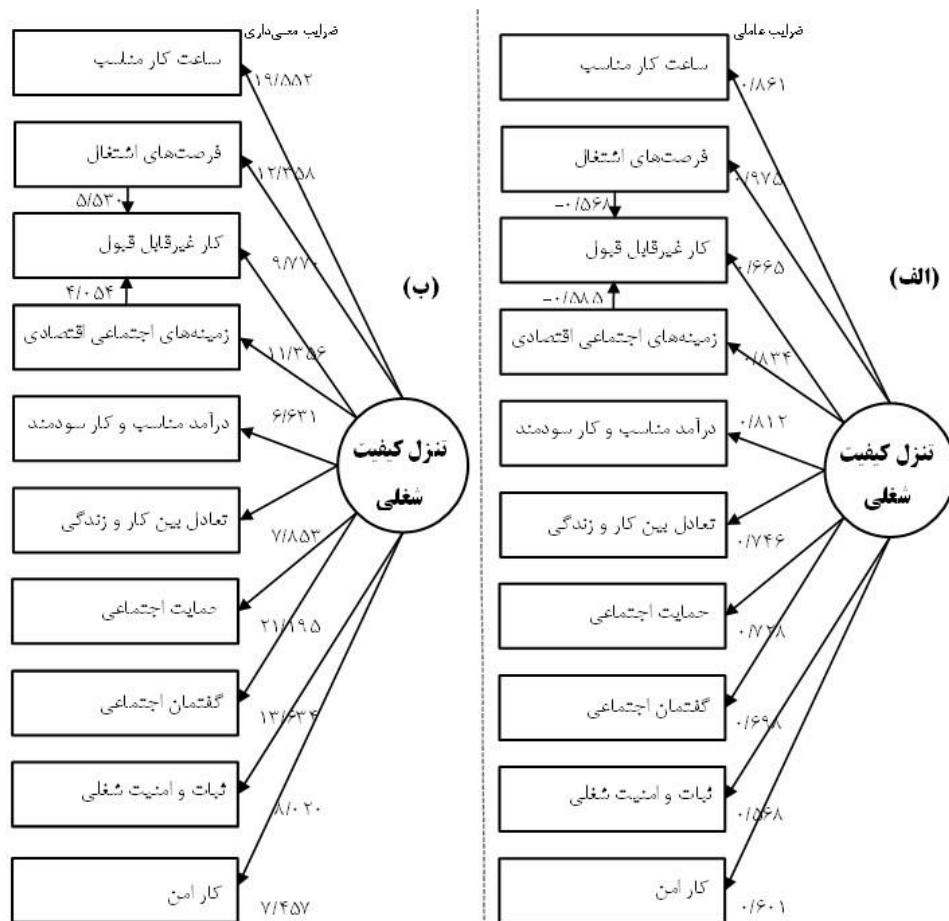
مأخذ: یافته‌های پژوهش

مدل اندازه‌گیری و ساختاری

پس از بررسی آماری پرسش‌نامه تحقیق، در ادامه سعی شده است تا پارامترهای آزاد از روی مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تخمین زده شوند. به صورت کلی روش‌های تکراری^۱ از قبیل حداکثر درست‌نمایی (ML)^۲ یا حداقل مجذورات تعمیم‌یافته (GLS)^۳ و یا کمترین توان دوم جزئی

1. Iterative Method
2. Maximum Likelihood (ML)
3. Generalized Least Squares (GLS)

(PLS) جهت تخمین مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد. به دلیل عدم توزیع نرمال داده‌ها در این تحقیق از روش کمترین توان دوم جزئی جهت تخمین مدل استفاده شده است. شکل (۲-الف) مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد و شکل (۲-ب) مدل تحقیق در حالت معنی‌داری را نشان می‌دهد. مدل در حالت تخمین استاندارد می‌تواند بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کند.



شکل ۲. معنی‌داری ضرایب مسیر، ضرایب عاملی و تعیین مدل در حالت تخمین استاندارد

1. Partial Least Square (PLS)

با توجه به شکل (۲- الف) می‌توان گفت که کدام بعد تأثیر بیشتری را در شرایط شیوع کووید-۱۹ پذیرفته است و کدام بعد کمترین تأثیرپذیری را داشته است. شکل (۲- ب) مدل پژوهش را در حالت معنی‌داری ضرایب (آماره t) نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب مدل تحقیق می‌توان این طور بیان نمود که کلیه رابطه‌ها معنی‌دار هستند و هر ده بعد کیفیت اشتغال تحت تأثیر شیوع کووید-۱۹ قرار گرفته‌اند.

نتایج نشان می‌دهد، تمامی ضرایب مدل قابل قبول بوده و ارتباط بین اجزای مدل قوی ارزیابی می‌شود. به صورت کلی ابعاد «فرصت‌های اشتغال» و «ساعت کار مناسب» بیشترین تأثیر را در تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار روستایی ناشی از شیوع کووید-۱۹ در نمونه پژوهش داشته است. نکته قابل توجه در این مدل ضرایب منفی در رابطه ابعاد فرصت‌های اشتغال- کار غیر قابل قبول، زمینه اجتماعی اقتصادی- کار غیر قابل قبول است. تحلیل این ضرایب نشان می‌دهد که کمبود فرصت‌های اشتغال ناشی از شیوع کووید-۱۹، کارگران را وادار به کار در شرایط کار غیر قابل قبول (از دیدگاه جامعه) می‌کند و همچنین شرایط اجتماعی اقتصادی نامساعد پس از شیوع کووید-۱۹، افراد را به سمت کار غیر قابل قبول سوق می‌دهد. قابل ذکر است که توجه به این روابط و شدت آن‌ها می‌تواند در سیاست‌گذاری‌های حمایتی از نیروی کار روستایی مفید باشد.

برای محاسبه شاخص تناسب مدل از شاخص نیکویی برازش (GOF)^۱ استفاده شد. در صورتی که مقدار GOF برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۳۶ شود می‌توان گفت مدل به صورت کلی معنادار و قابل قبول است. این شاخص نشان دهنده آن است که با توجه به داده‌ها، روابط میان متغیرها تا چه اندازه مناسب و مطلوب است و هر چقدر به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده مطلوبیت بیشتر مدل است (Chirico et al., 2017). نتایج حاصل از محاسبات نشان می‌دهد که مقدار GOF برابر با ۰/۴۸ است، در نتیجه می‌توان گفت که الگوی تحقیق در مجموع دارای برازش مناسب است. در پایان با استفاده از پنج شاخص، نیکویی برازش مدل تدوین شده و داده‌های تجربی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بدین صورت انطباق مطلوبی بین مدل برآورد شده با داده‌های تجربی فراهم شده و می‌توان الگوی مناسب را برای تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار ناشی از گسترش کووید-۱۹ در مناطق روستایی استان هرمزگان عنوان نمود. نتایج این شاخص‌ها در جدول ۵، ارائه شده‌اند.

^۱- Goodness of Fit (GoF)

جدول ۵. شاخص‌های مرتبط با برازش مدل

| مقدار شاخص | شاخص |
|------------|----------------------------------|
| ۷۴۰۰۱۴ | مجذور کای (χ^2) |
| ۰/۹۶۶ | برازش مقایسه‌ای (CFI) |
| ۰/۹۲۳ | شاخص نیکویی (GFI) |
| ۰/۹۰۷ | شاخص تاکر-لوییس (TLI) |
| ۰/۰۲ | ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSE) |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان طور که در جدول ۵ مشخص است، تمامی پنج شاخص محاسبه شده برازش کامل مدل را نشان می‌دهند. در جدول ۶، مقدار آماره R^2 و Q^2 نیز گزارش شده است.

جدول ۶. مقدار R^2 و Q^2 متغیر درون‌زای مدل

| متغیر درون‌زا | $R^2 > ۰/۳۳$ | $Q^2 > ۰/۳۵$ |
|-----------------|--------------|--------------|
| تنزل کیفیت شغلی | ۰/۷۱۵ | ۰/۴۹۳ |

مأخذ: یافته‌های پژوهش

ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای (تنزل کیفیت شغلی) مدل است. معیار R^2 نشان از میزان تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زای دیگر دارد، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (Salehi et al., 2018). بر اساس نتایج جدول ۶، مقدار R^2 برای متغیرهای درون‌زای مدل، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. همچنین معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر مربوط به آن را دارد (Salehi et al., 2018). مقدار Q^2 هر متغیر درون‌زای تنزل کیفیت شغلی، نشان از قدرت قوی مدل برای توضیح تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار ناشی از گسترش کووید-۱۹ در مناطق روستایی استان هرمزگان دارد و در مجموع برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در حال حاضر که همه‌گیری کووید-۱۹ اقتصاد کشورها را تحت تأثیر قرار داده است، برای پرداختن به موضوع اشتغال نباید صرفاً به جنبه آمار بیکاری اکتفا نمود، بلکه بایستی جنبه انسانی کار

و کیفیت اشتغال را نیز منظور کرد. در این راستا و با توجه به اینکه مسئله کاهش کمیت و کیفیت اشتغال در روستاها می‌تواند عواقب نامطلوبی را برای کل اقتصاد از جنبه‌های مختلف مانند کشاورزی، تأمین غذا، مهاجرت و غیره داشته باشد، در این پژوهش سعی شد تا با یک مطالعه میدانی تنزل کیفیت اشتغال نیروی کار روستایی در استان هرمزگان پس از شیوع کووید-۱۹ بررسی شود.

نتایج این پژوهش نشان داد که همه‌گیری کووید-۱۹ کیفیت اشتغال در مناطق روستایی استان هرمزگان را تحت تأثیر قرار داده است. کانتامنی (Kantamneni, 2020) نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسید که کووید-۱۹ بیشترین تأثیر را بر کیفیت اشتغال جوامع غیرشهری، افراد حاشیه‌نشین، افراد کم‌درآمد، اقلیت‌ها و زنان داشته است. بر اساس نتایج بلاستین (Blustein et al., 2023) تغییرات ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹ بر شرایط کار شایسته و کیفیت اشتغال در جوامع شهری و روستایی تأثیر زیادی داشته است. برای مواجهه و مقابله با این شرایط به تلاش زیادی، هم در سطح استانی و هم در سطح ملی نیاز است. حمایت از اشتغال نیروی کار روستایی از جمله وظایف دولت‌ها و نمایندگان اقتصادی، سیاسی و اجتماعی آن‌ها است که نیازمند عزم ملی، اراده سیاسی و اولویت بخشیدن به استراتژی‌هایی است که هدف آن‌ها توسعه اقتصاد روستایی در کشور است.

در بین ابعاد ده‌گانه کیفیت اشتغال، «ساعت کار مناسب» و «فرصت‌های اشتغال» پس از همه‌گیری کووید-۱۹ نامناسب‌ترین وضعیت را داشته‌اند. این مسئله می‌تواند ناشی از کاهش ساعت کار، توقف موقت فعالیت‌ها و تعدیل یا ترخیص نیروی کار باشد. سازمان بین‌المللی کار، در گزارش نظارتی سال ۲۰۲۰ خود بیان می‌کند کووید-۱۹ منجر به کاهش قابل توجه فرصت‌های اشتغال تمام‌وقت شده است (ILO, 2020). همچنین کالینز و همکاران (Collins et al., 2021) به این نتیجه رسیدند که همه‌گیری کووید-۱۹ باعث کاهش ساعت کاری شده و این کاهش ساعت در زنان بیشتر از مردان بوده است. همچنین افزایش سریع فقر و کاهش اشتغال در مناطق روستایی مطابق نتایج لای (Lai, 2021) است.

ابعاد «زمینه‌های اجتماعی اقتصادی» و «حمایت اجتماعی» نیز تحت تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ در مناطق روستایی استان هرمزگان وضعیت مناسبی ندارند. همان‌طور که لیمبونگ و سیالاگان (Limbong & Siallagan, 2022) نیز بیان داشتند که کووید-۱۹ شرایط اجتماعی نیروی کار را تحت تأثیر قرار داده است. مطابق نتایج کوشلی و همکاران (Koshle et al., 2020) و رانسکومبی (Ranscombe, 2020) سطح حمایت‌های اجتماعی در مناطق کمتر توسعه‌یافته پس از همه‌گیری کووید-۱۹ مناسب نبوده است. همچنین پترز (Peters, 2020) نیز به این نتیجه رسید که مناطق

روستایی آسیب‌پذیری اجتماعی و اقتصادی بسیار زیادی دارند. با اجرای برنامه‌های حمایتی اجتماعی و اقتصادی مناسب می‌توان ساختار اشتغال روستایی استان را در بلندمدت به ساختاری پویا تبدیل کرد و آسیب‌پذیری آن را کاهش داد.

شرایط جدید باعث شده تعادل بین کار و زندگی خانوادگی نیز به مشکل برخورد کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش پوتری و آمران (Putri & Amran, 2021) همخوانی دارد؛ چراکه آن‌ها به این نتیجه رسیدند که همه‌گیری کووید-۱۹، تعادل بین کار و زندگی کارگران را تحت تأثیر قرار داده است. همان طور که رازل و همکاران (Rozelle et al., 2020) کاهش درآمد روستاییان در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹ را گزارش کردند، دستیابی به درآمد مناسب در این شرایط نیز یکی از معضلات اصلی مناطق روستایی استان هرمزگان بوده است. کمبود فرصت‌های اشتغال و شرایط اجتماعی اقتصادی نامساعد ناشی از شیوع کووید-۱۹، کارگران را وادار به کار در شرایط کار غیر قابل قبول می‌کند. این نتیجه مطابق پژوهش بیسکرووا (Jiskrova, 2022) است. از دیگر نتایج قابل توجه این است که در مناطق روستایی استان هرمزگان زنان پس از شیوع کووید-۱۹ از کیفیت شغلی پایین‌تری نسبت به مردان برخوردار هستند، این نتیجه مطابق نتایج آنام و همکاران (Anam et al., 2021) است. در این راستا، برنامه‌ریزی منسجم برای بهبود فضای کسب و کار روستایی در دوران پسا کرونا به روند اشتغال در استان کمک می‌کند، چراکه فعالان روستایی درک می‌کنند ارزش و منافع حاصله از برنامه‌های حمایتی چه اندازه می‌تواند مهم باشد و با این کار منابع از حالت کیفی و شعارگونه خود خارج و در سطح عملیاتی خود را نشان می‌دهند.

با توجه به تغییرات دنیای کار و تغییر ترکیب کمی و کیفی نیروی کار روستایی نسبت به نیروی کار شهری، یک شکاف فرهنگی و حتی رفتاری مشاهده می‌شود که این امر سبب آن شده که محیط کار روستایی از حیث اجرای قوانین و توسعه حقوق و مزایا نتواند به یک اعتدال نسبی برسد و از سوی دیگر توسعه این شکاف موضوع کارآمدی نیروی کار روستایی را دچار مشکل خواهد کرد. به‌منظور جلوگیری از عوارض تنزل کیفیت اشتغال در مناطق روستایی ناشی از شیوع کووید-۱۹، فعالیت‌های گسترده‌ای در کشورهای مختلف در حال انجام است که می‌توان از این تجارب برای حل مسائل جاری و پیشگیری از آنچه در آینده به‌عنوان یک مسئله در جامعه ما مطرح خواهد شد، استفاده کرد.

با توجه به مطالب ذکر شده در این پژوهش و بررسی پژوهش‌های دیگر می‌توان پیشنهادی زیر را در ارتباط با مؤلفه‌های اصلی کیفیت اشتغال در مناطق روستایی ارائه داد:

- حلقه مفقوده ارتقا کیفیت اشتغال در مناطق روستایی استان، فقدان گفتگوی اجتماعی مؤثر است. نهادهای اجرایی در سطح استان می‌توانند در ترویج تمامی اشکال گفتگوی اجتماعی نقشی مؤثر ایفا نمایند و بستری را فراهم سازند که در آن حقوق کارفرمایان و کارگران محترم شمرده شود؛
 - طراحی بسته جامع مشوق‌های اشتغال زنان در مناطق روستایی استان با در نظر گرفتن موضوعاتی از قبیل همسر بودن، مادر بودن، مرخصی زایمان، تأمین اجتماعی زنان، مشاغل از راه دور برای زنان، مشاغل خانگی، موضوع الگوی مشاغل مشارکتی و ...
 - استفاده از ظرفیت‌های بلااستفاده و مغفول اشتغال در مناطق روستایی استان و توانمندسازی مهارت‌افزایی و توسعه منابع انسانی؛
 - نظارت مناسب برای استفاده مؤثر و کارآمد از تسهیلات اشتغال‌زا، تشکیل بورس ایده و نمایشگاه‌های شغلی برای جوانان روستایی و توسعه مراکز رشد و آموزش کارآفرینی و شبکه‌های سیال در مناطق روستایی استان؛
 - بررسی و ساماندهی اشتغال غیررسمی و تهیه گزارش‌های استانی در زمینه حقوق بنیادین کار در مناطق روستایی؛
 - گسترش پوشش بیمه‌های تأمین اجتماعی برای کارگران روستایی و اجرای مقررات امور حفاظتی، ایمنی و سلامت نیروی کار در مناطق روستایی؛
- در پایان قابل ذکر است که هر مطالعه‌ای با محدودیت‌های خاصی روبرو است. به علت تعریف شاخص‌های متنوع در رابطه با کیفیت اشتغال و کار مناسب، اغلب پژوهش‌های پیرامون این موضوع دارای یک روند واحد نیستند. از آنجایی که داده‌های آماری این پژوهش در سطح نمونه‌گیری در استان هرمزگان جمع‌آوری شده‌اند، امکان مواجهه با کمبود داده‌ها و اطلاعات آماری و عدم تعمیم‌پذیری نتایج در این زمینه وجود دارد.

منابع

1. Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a change factor in the labour market in Poland. *Sustainability*, 14(15), 9197.
2. Albanesi, S. & Kim, J. (2021). Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3-24.
3. Anam, M.Z., Warsito, T., Al-Fadhat, F., Pribadi, U. & Sugito, S. (2021). COVID-19 and decent work: Online media coverage on Indonesian female

- migrant domestic workers in Malaysia and Taiwan. *Sociology and Technoscience*, 11(2), 160-193.
4. Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. Working Paper No.2. Geneva: International Labour Office.
 5. Araghi, S.E. (2012). Transformation of international labor law. Tehran: Institute of Labor and Social Security. [In Persian]
 6. Auer, D. (2022). Firing discrimination: Selective labor market responses of firms during the COVID-19 economic crisis. *PLoS One*, 17(1), e0262337.
 7. Berger, L., Berger, N., Bosetti, V., Gilboa, I., Hansen, L.P., Jarvis, C., Marinacci, M. & Smith, R.D. (2021). Rational policymaking during a pandemic. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(4), e2012704118.
 8. Blustein, D.L., Duffy, R., Ferreira, J.A., Cohen, S.V., Cinamon, R.G. & Allan, B.A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103436.
 9. Blustein, D.L., Lysova, E.I. & Duffy, R.D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289-314.
 10. Brino, V. (2018). ILO convention 122 employment policy convention. In: International and european labour law. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
 11. Çamlıbel, M.E., Sümer, L. & Hepşen, A. (2021). Risk-return performances of real estate investment funds in Turkey including the COVID-19 period. *International Journal of Strategic Property Management*, 25(4), 267-277.
 12. Chen, J., Huang, J., Su, W., Štreimikienė, D. & Baležentis, T. (2021). The challenges of COVID-19 control policies for sustainable development of business: Evidence from service industries. *Technology in Society*, 66, 101643.
 13. Chirico, A., Serpentine, S., Merluzzi, T., Mallia, L., Del Bianco, P., Martino, R. & Lucidi, F. (2017). Self-efficacy for coping moderates the effects of distress on quality of life in palliative cancer care. *Anticancer research*, 37(4), 1609-1615.
 14. Collins, C., Landivar, L.C., Ruppanner, L. & Scarborough, W.J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28, 101-112.

15. Dang, H.A.H. & Nguyen, C.V. (2021). Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World Development*, 140, 105296.
16. Duffy, R.D., Blustein, D.L., Allan, B.A., Diemer, M.A. & Cinamon, R.G. (2020). Introduction to the Special Issue: A cross-cultural exploration of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 116(A), 103351.
17. Duffy, R.D., Kim, H.J., Perez, G., Prieto, C., Torgal, C. & Kenny, M. (2022). Decent education as a precursor to decent work: An overview and construct conceptualization. *Journal of Vocational Behavior*, 138, 103771.
18. Fairlie, R. & Fossen, F.M. (2022). The early impacts of the COVID-19 pandemic on business sales. *Small Business Economics*, 58(4), 1853-1864.
19. Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N. & Moreira, J.M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265.
20. Ghadiri Masoum, M. & Azmi A. (2010). Assessment of rural employment developments and factors affecting it. *Journal of Human Residence Planning Studies*, 5(10), 101-119. [In Persian]
21. Green, D. & Loualiche, E. (2021). State and local government employment in the COVID-19 crisis. *Journal of Public Economics*, 193, 104321.
22. Han, M., Zhang, M., Hu, E. & Shan, H. (2022). Decent work among rural-urban migrant workers in China: Evidence and challenges. *Personnel Review*, (ahead-of-print).
23. ILO. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labor Organization.
24. ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. Geneva: International Labor Organization.
25. Imani Jajarmi, H. (2020). Social consequences of coronavirus in Iranian society. *Social Impact Assessment*, 1(2), 87-103. [In Persian]
26. Jahangard, E. & Kakaie, J. (2021). Evaluation of COVID-19 virus effect on production and employment of Iranian economy. *Economic Research*, 20(80), 47-77. [In Persian]
27. Jiskrova, G.K. (2022). Impact of COVID-19 pandemic on the workforce: From psychological distress to the Great Resignation. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 76(6), 525-526.
28. Kantamneni, N. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda. *Journal of vocational behavior*, 119, 103439.

29. Koshle, H., Kaur, R. & Basista, R. (2020). Breakdown of business and workers in India: Impact of corona virus. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3557544> (Retrieved at 15 April 2022).
30. Lai, S.K. (2021). Rapidly increasing poverty by corona outbreak. *The Researchers' International Research Journal*, 7(1), 43-45.
31. Limbong, S. & Siallagan, S. (2022). Poverty as the impact of the COVID-19: A biblical approach in bridging the impacts of social changes caused by global corona virus. *Linguistics and Culture Review*, 6, 59-74.
32. MCLSW. (2019). Introduction to effects of coronavirus on Iran's economy. Tehran: Economic Deputy, Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. [In Persian]
33. Molashahi, G. (2012). The importance and role of small rural industries in creating sustainable employment. *Work and Society*, 152, 74-79. [In Persian]
34. Omid Pour, F., Rhmani Fazli, A. & Aziz Pour, F. (2020). Analysis of structural factors affecting entrepreneurship development in rural areas of Delfan city. *Journal Space Economy & Rural Development*, 9(31), 21-40. [In Persian]
35. Oya, C. (2015). Decent work indicators for agriculture and rural areas. Working Paper Series ESS/15-10. United Nations: FAO Statistics Division.
36. Pereira, S., Dos Santos, N. & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1-15.
37. Peters, D.J. (2020). Community susceptibility and resiliency to COVID-19 across the rural-urban continuum in the United States. *The Journal of Rural Health*, 36(3), 446-456.
38. Phillipson, J., Gorton, M., Turner, R., Shucksmith, M., Aitken-McDermott, K., Areal, F... & Monteiro, D.S. (2020). The COVID-19 pandemic and its implications for rural economies. *Sustainability*, 12(10), 3973.
39. Putri, A. & Amran, A. (2021). Employees' work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.
40. Radulescu, C.V., Ladaru, G.R., Burlacu, S., Constantin, F., Ioanăș, C. & Petre, I.L. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on the Romanian labor market. *Sustainability*, 13(1), 271.
41. Ranscombe, P. (2020). Rural areas at risk during COVID-19 pandemic. *The Lancet Infectious Diseases*, 20(5), 545.
42. Rawal, V., Kumar, M., Verma, A. & Pais, J. (2020). COVID-19 lockdown: Impact on agriculture and rural economy. *Social Scientist*, 48(3), 67-82.

43. Rezaee, B., Naderi, N. & Soleimani, M. (2020). Entrepreneurship ecosystem development strategies in rural areas of Kermanshah. *Journal Space Economy & Rural Development*, 9(31), 67-94. [In Persian]
44. Rozelle, S., Rahimi, H., Wang, H. & Dill, E. (2020). Lockdowns are protecting China's rural families from COVID-19, but the economic burden is heavy (Chapter 11). In: COVID-19 and global food security (pp. 52-55), Washington D.C: IFPRI.
45. Salehi, H., Sajadi, S.H., Khodadadi, V. & Rasekh, A. (2018). Structural equation modeling to study effects of corporate governance on cost of equity capital. *Journal of Empirical Researches in Accounting*, 7(27), 129-145. [In Persian]
46. Sarfraz, M., Andlib, Z., Kamran, M., Khan, N.U. & Bazkiaei, H.A. (2021). Pathways towards women empowerment and determinants of decent work deficit: A South Asian perspective. *Administrative Sciences*, 11(3), 80.
47. SCI. (2019). Labor force survey. Tehran: Statistics Center of Iran. [In Persian]
48. Shakeri, A. (2019). Macroeconomic theory and policies. 21st edition, Tehran: Nashr-E Ney. [In Persian]
49. Shojaeefard, A. (2019). Empowering and creating rural entrepreneurship in small business environment case study of Hormozgan province villages. *Journal of Regional Planning*, 9(36), 185-196. [In Persian]
50. Taheri, A. (2013). Employment right as human right. *Work and Society*, 162, 9-20. [In Persian]
51. Taherinia, M. & Hasanvand, A. (2020). Economic consequences of Covid-19 disease on the Iranian economy. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(3), 43-58. [In Persian]
52. Toma, M. (2012). The Risk of trading: Mastering the most important element in financial speculation. 1st edition. New York: Wiley.
53. Vellinga, A., Mellotte, M., Mealy, P.J., Staines, A., O'Connor, P., Brychkova, G. & d'Aquin, M. (2022). Corona citizens' science project-repeated surveys of the Irish response to COVID-19 and subsequent lockdown and restrictive measures. *Irish Journal of Medical Science*, 191(2), 577-588.

