



<https://ssoss.ui.ac.ir/?lang=en>

Strategic Research on Social Problems in Iran

E-ISSN: 2645-7539

Vol. 12, Issue 3, No.42, Autumn 2023, pp. 1-20

Received: 02.09.2023 Accepted: 24.12.2023

Research Paper

Motherhood Experience and Childbearing Challenges of Working Women: A Qualitative Study in Tehran

Abbas Askari Nodoushan

Associate professor of Demography, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran
aaskarin@yazd.ac.ir

Hajieh Bibi Razeghi Nasrabad * 

Associate Professor of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran
hrazeghi@ut.ac.ir

Introduction

For over the past two decades, Iran has experienced a total fertility rate below the replacement level (Alimoradian et al., 2023) with the ideal number of children hovering around 2.5 (Razeghi Nasrabad & Abbasi-Shavazi, 2020). Concurrently, there has been a notable rise in women's involvement in higher education and the labor market within the social landscape of Iran. In this context, education and employment can be perceived as potential constraints that may at times conflict with the decision to start a family. This study aimed to delve into the challenges related to childbearing faced by working women.

Materials & Methods

This study adopted a qualitative research approach, conducting in-depth interviews with 22 employed mothers in Tehran. The participants were selected through purposive sampling to ensure maximum diversity and interviews continued until theoretical saturation was achieved. The data were analyzed using thematic analysis.

Discussion of Results & Conclusion

The study's findings unveiled 4 primary themes and 10 sub-themes concerning the challenges faced by working women in relation to childbearing: challenges at work, child-rearing challenges, economic challenges, and children's education challenges.

The theme of challenges at work encompassed 3 sub-themes: anti-maternal administrative structure, work-family conflict, and glass ceiling. The anti-maternal administrative structure pertained to the absence of supportive conditions for balancing work and childbearing despite the existence of protective laws in Iran, such as reduced working hours, maternity leave, and breastfeeding hours for women. However, the study's participants perceived these laws as inadequate and lacking reliable enforcement. Long working hours, bringing work home, dissatisfaction of spouses and

children due to extended work hours, feelings of fatigue, low vitality, and unhappiness served as evidence of work-to-family conflict.

The glass ceiling denoted gender discrimination in the workplace that impeded women from advancing to higher positions. Examples of the glass ceiling included wage disparities, lack of family benefits, denial of family share of supplementary insurance to women, discrimination in managerial roles or job promotions, and limited number of female managers, particularly mothers with young children.

The participants encountered various economic challenges, such as high living costs, limited housing space, especially for families with two children, expensive private schooling and extracurricular activities, high housing rent and mortgage payments, prolonged installments for home purchases, inflation, and economic downturn. They viewed their employment as crucial for addressing these challenges, often expressing that without employment, they would face hardship and poverty.

The theme of childrearing challenges encompassed 3 sub-themes: "child care concern," "breastfeeding and child nutrition issues", "child upbringing concern", and "environmental and social insecurity". The working women in this study had encountered difficulties in caring for their

*Corresponding author

Askari Nodoushan, A., & Razeghi Nasrabad, H.B. (2023). Motherhood experience and childbearing challenges of working women: A qualitative study in Tehran. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 12(3), 99-122.

2645-7539 / © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138962.1934>

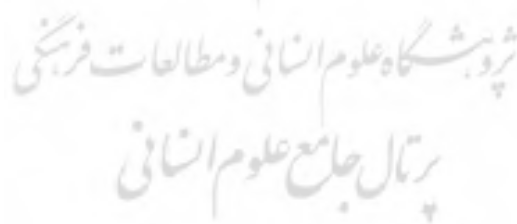
children, particularly those under 6 years old and those in primary school. Mothers with children under 6 years of age highlighted challenges related to arranging childcare, including the transition of kindergartens from workplaces to the private sector. Additionally, the participants reported various issues concerning breastfeeding and child nutrition, such as negotiating with administrators to use breastfeeding facilities, early cessation of breastfeeding, irregular and inadequate feeding, and increased consumption of fast food by their children due to the mothers' limited time and late arrival at home.

The theme of challenges related to children's education comprised 2 sub-themes: "inefficiency of family support policy in the education system" and "weakness in educational content." All participants, including women without children, highlighted this challenge and discussed the issues and concerns of their relatives, friends, and colleagues. Mothers expressed concerns about the Ministry of Education's neglect of the limitations faced by working mothers, high cost of educational devices, such as tablets or phones for online classes, mismatch of school and work hours, school closures due to weather conditions, and lack of time to assist children with homework and lessons. A significant concern for mothers with elementary school children was incompatibility of work and school hours as work typically ended at 4:00 p.m. while public schools closed at 12:30. This situation led some families to enroll their children in private schools where they could stay until the end of the workday and be

supervised by the school staff. Additionally, parents were worried about their prolonged absence from their children, the need to provide internet access and devices, such as tablets or mobile phones for online schooling (during the coronavirus epidemic or air pollution days), and potential exposure of children to inappropriate content through movies, books, and materials unsuitable for their age.

Ultimately, the research findings revealed that the employed women had encountered a multitude of challenges across various facets of their lives, particularly following the birth of a child. Additionally, the results indicated that the administrative framework tended to disregard the maternal role of working women. Aligned with institutional theory (Scott 2014), the normative expectations and gender stereotypes within the cultural context of Iranian society allocated the primary responsibility for family provision and livelihood to men, while domestic work, childcare, and the care of other family members were predominantly assigned to women. These circumstances had led the women in this study to opt for having fewer children as a coping mechanism. Developing programs and policies to alleviate these conflicts and challenges represents an effective strategy for promoting increased childbearing among working women.

Keywords: Fertility, Working Women, Childrearing, Role Conflict



پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران
سال دوازدهم، شماره پیاپی (۴۲)، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲، ص ۹۹-۱۲۲
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۳

مقاله پژوهشی

تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل: مطالعه کیفی در شهر تهران

عباس عسکری ندوشن، دانشیار جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

aaskarin@yazd.ac.ir

حجیه بی بی رازقی نصرآباد*، دانشیار جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، تهران، ایران

hrazeghi@ut.ac.ir

چکیده

نزدیک به دو دهه است که میزان باروری کل در ایران، در سطح جانشینی و پایین‌تر از آن قرار گرفته است. از منظری دیگر، در بستر تحولات اجتماعی دهه‌های اخیر در ایران، در میان نسل‌های جدید جامعه ایرانی، روند مشارکت زنان در سطوح عالی آموزش و نیز در بازار کار، افزایش یافته است. در چنین شرایطی، در نگاه زنان، تحصیلات و اشتغال عاملی در تراحم و گاهی در تعارض با فرزندآوری نمایان می‌شود. این مقاله با رویکرد پژوهش کیفی، چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل را واکاوی کرده است. افراد مطالعه‌شده، شامل ۲۲ زن ازدواج‌کرده شاغل در شهر تهران بودند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و از آنها مصاحبه شد. گردآوری داده‌ها در بهمن سال ۱۴۰۱ تا اردیبهشت ۱۴۰۲ با ابزار مصاحبه عمیق و تحلیل داده‌ها با تکنیک تحلیل مضمون انجام شد. یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که اهم چالش‌های مرتبط با فرزندآوری زنان شاغل شرکت‌کننده در این مطالعه، در ۱۰ خرده‌مضمون و ۴ مضمون اصلی احصاشدنی است که عبارت‌اند از: چالش‌های شغلی (محیط کار)، فرزندپروری، اقتصادی و آموزش فرزندان. برآیند این شرایط، تمایل زنان شاغل مشارکت‌کننده در این پژوهش را به داشتن فرزند کمتر، به‌عنوان یکی از راه‌های اجتناب از این تعارض‌ها و چالش‌ها سوق داده است. با این اوصاف، به نظر می‌رسد که طراحی برنامه‌ها و سیاست‌ها در جهت کاهش این تعارض‌ها و چالش‌ها، راهبرد مؤثری برای افزایش فرزندآوری زنان شاغل باشد.

واژه‌های کلیدی: باروری، قصد فرزندآوری، زنان شاغل، فرزندپروری، کم‌فرزندآوری، تعارض نقش.

* نویسنده مسئول

عسکری ندوشن، ع. و رازقی نصرآباد، ح.ب. (۱۴۰۲). تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل: مطالعه کیفی در شهر تهران. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۲(۳)، ۹۹-۱۲۲.



مقدمه و بیان مسئله

یکی از اساسی‌ترین تغییرات جمعیت‌شناختی در طول سه دهه گذشته در تمام مناطق دنیا، کاهش چشم‌گیر میزان باروری بوده است. آن‌گونه که آخرین برآوردهای جمعیتی مؤید آن است، در سال ۲۰۱۹ تقریباً نیمی از جمعیت جهان در کشورهایی با باروری زیر سطح جانشینی زندگی می‌کردند (United Nation, 2019). در واقع، امروزه باروری زیر سطح جانشینی در بسیاری از کشورهای دنیا، به موضوعی مهم در حوزه عمومی و تغییر سیاست‌های جمعیتی دولت‌ها تبدیل شده است.

ایران از دو دهه قبل به این‌سو، میزان باروری کل کمتر از دو فرزند (موسوم به باروری پایین‌تر از سطح جانشینی) را تجربه می‌کند (علمیرادیان و همکاران، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲). برآوردها نشان می‌دهد به دنبال تجربه گذار سریع باروری در ایران، از آغاز دهه ۱۳۸۰، باروری کل به زیر سطح جانشینی افت پیدا کرد و در طول این دهه، میزان باروری کل در رقمی حدود ۱/۸ فرزند به ازای هر زن تثبیت شد؛ سپس در نیمه اول دهه ۱۳۹۰، اندکی افزایش را تجربه می‌کند و تا ۱۳۹۵، به نزدیکی سطح جانشینی بازمی‌گردد، ولی با کاهش مجدد به ۱/۷ فرزند به ازای هر زن، این دهه را به پایان می‌برد (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱).

شواهد تجربی مؤید است که میزان باروری کل کمتر از دو فرزند یا زیر سطح جانشینی، دلالت بر آن دارد که به واسطه فاصله‌گذاری‌های طولانی‌تر بین تولدها، مدت‌زمان ماندگاری زنان در وضعیت تک‌فرزندی یا بی‌فرزندی رو به افزایش است (علمیرادیان و همکاران، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲). این در حالی است که یافته‌های پژوهش‌ها نشان داده‌اند زوجین ایرانی، تمایل به داشتن دو فرزند و بالاتر دارند و میانگین تعداد فرزندان ایده‌آل، برای زنان ایرانی حدود ۲/۵ فرزند است (Razeghi-Nasrabad & Abbasi-Shavazi, 2020). با این اوصاف، میزان‌های باروری پایین فعلی، بیانگر شکاف زیادی است که بین اندازه ایده‌آل و واقعی باروری وجود دارد. این شکاف حتی درباره زنان با تحصیلات بالاتر و زنان شاغل بیشتر و ترکیب مسئولیت‌های شغلی با زندگی خانوادگی برای آنها دشوارتر است؛ بنابراین باروری پایین لزوماً با ترجیحات باروری بسیار پایین تبیین نمی‌شود (سبوتکا و همکاران، ۱۳۹۹)، بلکه شرایط

اقتصادی اجتماعی افراد و بستر اجتماعی و نهادها، نقش مؤثری در آن دارد (ریندفوس و چو، ۱۴۰۲).

طبق نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در تابستان سال ۱۴۰۲، نرخ اشتغال زنان ۱۲/۳ درصد برآورد شده است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۲). با وجود نرخ اشتغال پایین زنان در ایران، نسبت زنان دارای تحصیلات دانشگاهی در دهه‌های اخیر به‌طور درخور توجهی افزایش یافته است. نسل‌های جدید زنان تحصیل‌کرده ایرانی، متقاضی ورود به بازار کار و در انتظار دستیابی به فرصت‌های شغلی‌اند؛ بنابراین انتظار می‌رود تصمیمات فرزندآوری آنها، متأثر از وضعیت شغلی و حتی تحت تأثیر انتظار دستیابی به شغل و یا تلاش و تکاپو برای یافتن شغل در بازار کار باشد. علاوه بر این، رفتارهای فرزندآوری زنان شاغل در بازار کار، آن‌گونه که تئوری‌های اشاعه باروری (Casterline, 2001) اشاره می‌کنند، احتمالاً از طریق فرآیندهای یادگیری اجتماعی^۱، هدایت‌کننده تصمیم‌های فرزندآوری زنان جوان جوایای کار نیز باشد؛ از این رو مطالعه چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل، به‌منزله گروهی از زنان اهمیت زیادی دارد که پیشروی اتخاذ رفتارهای مرتبط با باروری پایین‌اند.

به‌طور کلی، مادران شاغل در ایفای نقش‌هایی که دارند، در مقایسه با مادران غیر شاغل، با مشقات بسیاری روبه‌رو می‌شوند (بهرزنی و شفیع‌آبادی، ۱۴۰۱؛ ربانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ جعفری سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱، ۱۴۰۲)؛ برای نمونه، یکی از چالش‌هایی که مادران شاغل با آن روبه‌رو می‌شوند، گذراندن وقت و زمان کافی با فرزندان و چگونگی مراقبت و نگهداری از آنهاست. بررسی‌ها نشان می‌دهد درصد چشمگیری از زنان شاغل، بنا به دلایل مختلف مجبورند چند ماه پس از تولد نوزادشان به محل کار خود بازگردند (شجاع‌نوری و همکاران، ۱۳۹۴). بازگشت به کار پس از به دنیا آوردن یک نوزاد، فصل تازه‌ای را در زندگی زنان شاغل می‌گشاید (بهرزنی و شفیع‌آبادی، ۱۴۰۱)؛ بنابراین، زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل، پرچالش است تا جایی که گاهی مجبور به انتخاب بین اشتغال یا مادری می‌شوند. با توجه به اهمیت نقش مادر در تحکیم خانواده و تربیت فرزندان و همچنین اهمیت اشتغال زنان در توسعه و پیشرفت کشور، این سؤال پیش می‌آید که مشکلات

¹ Social learning

فرزندآوری، لزوماً به معنای تمایل قلبی افراد برای داشتن فرزند نیست، بلکه فرد تصور می‌کند داشتن فرزند (دیگر)، بخشی از نیازهای درک‌شده او را کاهش می‌دهد. از نظر آنها افراد پس از درک نیاز فرزند، در صورتی قصد فرزندآوری می‌کنند که کنترل بر شرایط پس از فرزندآوری را مناسب ارزیابی کند؛ بنابراین، تصمیم فرزندآوردن/نیاوردن به صورت تصادفی شکل نمی‌گیرد، بلکه مبنای این تصمیم‌گیری، رفع یا کاهش یکسری نیازهای درک‌شده است. بر طبق مطالعه بهروزنیا و شفیع‌آبادی (۱۴۰۱)، مادران شاغل در حیطه نگهداری از فرزندان خردسال، با مشکلات و چالش‌های متعددی روبه‌رویند. آنها در مطالعه خود، به مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری، مشکلات مربوط به بیماری فرزندان، احساس گناه، ضرورت وجود فرد حامی و مشکلات شغلی اشاره کردند. در مطالعه احمدی‌فراز و همکاران (۱۳۹۳) نیز آشکار شد که ایفای نقش مادری در مادران شاغل، با تحمل مشقات و سختی‌های فراوانی همراه است و فرایند متفاوتی با زنان غیر شاغل دارد که این امر بر سلامت جسم و روان آنان تأثیر می‌گذارد. یراقتی و همکاران (۱۳۹۸) به تأثیر اشتغال زنان بر شیردهی تأکید داشتند و نشان دادند قوانین حمایت از تغذیه با شیر مادر، به‌درستی رعایت نمی‌شود، به‌طوری که بیشتر مادران قادر نیستند از پاس شیر استفاده کنند و در برخی موارد برخلاف میل درونی، مجبور به استفاده کردن از شیر خشک می‌شوند.

در مطالعه رازقی نصرآباد (۱۴۰۱)، از جمله زمینه‌های بروز تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی از نگاه مادران شاغل، «رویکرد جنسیتی نابرابر در عرصه‌های خصوصی و عمومی»، «الزامات شغلی بالا» و «رهاشدگی و در حاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری» بیان شده است. براساس این مطالعه، در حالی که ابتکارات سیاست‌گذاری در کمک به زنان برای سازگاری نقش‌های دوگانه مؤثر است، بسیاری از زنان هنوز این مسائل را در سطح فردی یا شخصی حل و احساس می‌کنند سیاست‌های اتخاذشده کافی نیست و یا ضمانت اجرایی ندارد، به همین دلیل به‌طور ملموس بر زندگی آنها تأثیر نگذاشته است. در مطالعه اکبری و شجاع‌کاظمی^۱ (2023)، به سه دسته اصلی

و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل چیست و برای به حداقل رساندن این چالش‌ها، چه راهکارهایی پیشنهاد می‌شود؟ مطالعات اندکی به چالش‌ها و مشکلات زنان شاغل توجه نشان داده‌اند که عمده مسئولیت‌های خانگی از جمله وظیفه نگهداری، تربیت و پرورش فرزندان بر عهده آنان است؛ بنابراین این مطالعه با به‌کارگیری رویکرد کیفی، گامی در جهت شناسایی موانع و چالش‌های باروری در ایران تلقی می‌شود.

پیشینه تحقیق

محققان مختلف در سال‌های اخیر، به موضوع چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در توجه کرده‌اند (جعفری سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱؛ یراقتی و همکاران، ۱۳۹۸؛ رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱؛ بهروزنیا و شفیع‌آبادی، ۱۴۰۱؛ احمدی‌فراز و همکاران، ۱۳۹۳). با وجود این، خلأ پژوهشی در این زمینه همچنان وجود دارد. بر این اساس، در این قسمت مروری کوتاه بر نتایج مطالعاتی می‌شود که چالش‌های فرزندآوری را بررسی کردند. شمس قهفرخی و همکاران (۱۴۰۱) در رابطه با برخی عوامل و زمینه‌های مؤثر بر تصمیمات فرزندآوری، نشان دادند که بیم و هراس‌های اقتصادی، آینده‌هراسی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و دغدغه‌های انباشته، تصمیم به فرزندآوری را درگیر محاسبات مبتنی بر عقلانی‌بودن ابرازی می‌کند. چنین محاسباتی، انواع راهبردها را در خانواده‌ها فعال و آنها را دچار نوعی دگردیسی و گذار ارزشی می‌کند. جعفری سیریزی و همکاران (۱۴۰۱)، یراقتی و همکاران (۱۴۰۲)، چالش‌ها، دغدغه‌ها و رنج‌های مادر را در حوزه تربیت فرزندان و فرزندپروری را در شهرستان زرنند واکاوی کردند. یافته‌های مطالعه آنها نشان‌دهنده فشارها، دغدغه‌ها و چالش‌های فرزندپروری، همیاری ضعیف مردان در فرزندپروری، توقعات فزاینده فرزند و ضرورت آرامش در محیط خانواده بود. براساس یافته‌های این پژوهش، ارتقای حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی از نقش مادر در زمینه فرزندپروری، تأمین امکانات رفاهی و فراغت برای مادر و ارائه آموزش‌های فرزندپروری به مادران از طریق نهادهای آموزشی و رسانه‌های فرهنگی، ضرورت دارد. کبودی و همکاران (۱۳۹۲) نیاز درک‌شده به فرزندآوری را از نظر زنان و مردان متأهل تحلیل کردند و نشان دادند که نیاز به

¹ Akbari & Shoaakazemi

فعالانه‌تر دنبال می‌کنند. مشارکت‌کنندگان در این مطالعه، مادری را نقشی پرزحمت، بی‌وقفه، بی‌اجر و پیچیده برمی‌شمردند که کم‌ترین حقوق و بیشترین مسئولیت‌ها را دارد و از پدران، جامعه و دولت، انتظار اقدام عملی مؤثرتر در حمایت از حقوق و وظایف مادری داشتند.

ایموت و همکاران^۱ (2021)، بر لزوم توسعه رویکردهای چندرشته‌ای و میان‌رشته‌ای سخن می‌گویند که برای درک نیاز به حمایت اجتماعی در جهت ارتقای سلامت و رفاه مادران و فرزندان ضروری است، به‌طوری که، فهم کامل پیچیدگی‌های حمایت اجتماعی، نیازمند توجه به گستره و تنوعات جغرافیایی و فرهنگی براساس دانش چندرشته‌ای است تا در آن، طیف متنوعی از رشته‌ها، جمعیت‌ها و فرهنگ‌ها مدنظر قرار گیرد. براساس چنین دیدگاه چندرشته‌ای، مسئولیت فرزندپروری و تربیت نسل، نباید تنها بر دوش مادر گذاشته شود، بلکه فرزندپروری موفق، یک فعالیت مشترک فراتر از نقش و وظیفه شخصی مادر است. منابع حمایت اجتماعی از مادر و فرزندان، طیفی از شبکه‌های اجتماعی و اطرافیان نظیر پدرها، پدربزرگ‌ها، دوستان، متخصصان سلامت و حتی مداخلات سیاستی را به‌منظور بهبود تجربه والدگری در بر می‌گیرد. به‌علاوه، حمایت‌ها، انواع مختلفی نظیر حمایت عاطفی، تأییدی، اطلاعاتی و ... را شامل می‌شوند.

همان‌طور که ملاحظه شد، تعدادی از پژوهش‌های اجتماعی و جمعیتی اخیر به چالش‌های فرزندآوری برای زنان به‌طور کلی و برای مادران شاغل به‌طور خاص، توجه کرده‌اند. عمده این پژوهش‌ها با روش‌شناسی تحقیقات کیفی و بر مبنای نمونه‌گیری از مشارکت‌کنندگان متفاوتی انجام شده است. با این حال، با توجه به چرخش به‌سمت سیاست‌های جمعیتی مشوق فرزندآوری و اجرایی شدن قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۰) که در آن برای کلیه سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی وظایف قانونی در جهت تسهیل فرزندآوری پرسنل شاغل تعیین شده است، شناسایی موانع فرزندآوری مادران شاغل به‌منظور کمک به سیاست‌گذاری اثرگذارتر ضرورت دارد؛ برای مثال، هم‌اکنون مقررات مختلفی به‌منظور مساعدت در زمینه فرزندآوری زنان شاغل، از جمله اعطای مرخصی

موانع فرزندآوری، عوامل انگیزشی برای فرزندآوری و انتظارات برای تسهیل فرزندآوری اشاره شده است. بر طبق نتایج این مطالعه، افراد مطابق با اعتقادات مذهبی خود تمایل زیادی به فرزندآوری دارند. حمایت مالی و عاطفی حاصل از خانواده، عنصر مهمی است. علاوه بر این، کمک همسر در امور خانگی و مراقبت از کودک، عاملی بسیار مهم و مؤثری برای تصمیمات باروری مادران است. در این مطالعه به نگرش فرهنگی جامعه، مسائل اقتصادی، شرایط جسمی مادر و سیاست‌های دولتی، به‌عنوان موانع فرزندآوری اشاره و بیان شده است که یک نگاه منفی به خانواده‌های با تعداد بالای فرزند وجود دارد و علاوه بر برخی محدودیت‌های جسمی و فیزیکی مادر و مسائل اقتصادی، حمایت کافی از مادران شاغل وجود ندارد. صادقی و شهابی (۱۳۹۸) بر تغییر در معنا و ارزش مادری در میان زنان شاغل تحصیل‌کرده در شهر تهران تأکید کردند و نشان دادند مسئولیت‌های شغلی با انتظارات اجتماعی از نقش مادری، در تعارض است. همین امر، زمینه‌ساز بازتعریف مادری ایده‌آل شده است.

در مطالعه محسنی و همکاران (۱۳۸۸) نیز مشخص شد که مادران با چالش‌های تازه‌ای برای ایجاد تعادل میان انتظارات و وظایف نقش‌های چندگانه خود مواجه می‌شوند؛ از این رو ناگزیرند تعادلی را میان نقش‌های مختلف والدی (مراقبت از نوزاد و مشکلات شیردهی)، نقش فردی (مراقبت از خود، دستیابی به خودتکایی و اعتماد به نفس)، نقش همسری (وظایف همسررداری، صرف وقت برای با همسر بودن)، نقش خانوادگی (تعامل با دیگر اعضای خانواده، انجام فعالیت‌های روزانه، تنظیم خانواده و...) و نقش اجتماعی (کار بیرون از منزل) برقرار کنند. رفعت‌جاه (۱۳۹۶) به تفاوت‌های نسلی از تعریف مادری اشاره می‌کند. از نظر او، تعاریف سنتی که مادری را مهم‌ترین نقش یک زن و موجب کمال او و تربیت و مراقبت از کودک را مختص مادر می‌دانستند، در میان زنان جوان تحصیل‌کرده امروزی تغییر یافته است، به‌طوری که آنان معانی و تجارب واقعی مادری را با لنزی متفاوت نسبت به نسل‌های گذشته می‌نگرند. با وجود آنکه تمایل به مادرشدن و ضرورت ایفای نقش مادری همچنان در میان همه مادران مشترک است، اما مادران تحصیل‌کرده امروزی، نگاه انتقادی به نقش رایج مادری دارند و علایق شخصی خود را

¹ Emmott et al.

چگونه عمل کنند. «وقتی چنین انتظارات و نگرش‌های هنجاری، به‌طور گسترده پراکنده و عمیقاً ریشه‌دار می‌شوند، در اندیشه و عمل اجتماعی وضعیتی «شبه قاعده» به خود می‌گیرند» (Baughn et al., 2006: 688). بر مبنای نظریه نهادی، انتظارات هنجاری انعطاف‌پذیر در تعدادی از سطوح، متشکل از قوانین، زمینه‌های نهادی، هنجارها، ارزش‌ها، روال‌ها و مقرراتی عمل می‌کنند که با هم، رفتار اجتماعی را شکل می‌دهند (Scott 2014). سطح اول، سیستم نظارتی است که وضعیت زنان را با توجه به محیط سیاست و چارچوب قانونی (در موضوعاتی مانند دسترسی به اطلاعات، سیستم حقوقی، قوانین ارث و ازدواج) مشخص می‌کند؛ سطح دوم، نظام هنجاری است که دیدگاه‌ها درباره وظایف مردان و زنان، سیستم‌های مسئولیت خانواده و انتظارات جنسیتی مرتبط با آنها، مذهب و همچنین عوامل فرهنگی و قومیت را شامل می‌شود و سطح سوم، سیستم شناختی و شامل آموزش عملکردی، دسترسی به سطوح خاصی از آموزش و در دسترس بودن و پذیرش فناوری است.

نظریه نهادی، عوامل اجتماعی مرتبط با کلیشه‌ها و نقش‌های جنسیتی را توضیح می‌دهد که بر زنان شاغل تأثیر می‌گذارد (Uddin, 2021). کلیشه‌های جنسیتی، انتظارات هنجاری اعضای گروه است که بر زنان شاغل تأثیر منفی می‌گذارند (Heilman & Chen, 2003). در سطح جهانی، حضور زنان در نیروی کار و کنش‌های درون خانواده، تابع کلیشه‌های جنسیتی و نقش آنها در جامعه است (Schein, 2007; Power, 2020). این کلیشه‌ها بر پیشرفت شغلی و رفتارهای خانوادگی آنها تأثیر می‌گذارد (Heilman & Chen, 2003). معمولاً زنان در زندگی حرفه‌ای خود با وقفه‌های شغلی مواجه می‌شوند که این وقفه‌ها نیز، عمدتاً با کلیشه‌های جنسیتی در رابطه‌اند (Schein, 2007; Saad Alfarran, 2021). از جمله عواملی که باعث ایجاد وقفه شغلی زنان شاغل می‌شود، تغییر در وضعیت تأهل، ورود به مرحله مادری، مراقبت از کودک و دیگر عوامل سازمانی است (Uddin, 2021).

دیدگاه دیگری که کمابیش با چارچوب نهادی همسو است، بر محیط فرهنگی و ضعف یا فقدان حمایت‌های اجتماعی و فرهنگی برای زنان تأکید دارد. ایتوما و سیمپسون^۲

دوران بارداری به مادران، کاهش ساعات کاری برای مادران شیرده و نظایر آن در حال اجراست؛ اما مشخص نیست که زنان شاغل چه تفسیر و تصویری از این مزایای قانونی دارند و اینکه آیا این مزایا، تا چه اندازه به کاهش دغدغه‌ها و تسهیل فرزندآوری آنان کمک کرده است؟ پاسخ به این پرسش مهم پژوهشی، در گام نخست مستلزم تشخیص چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل و سپس در گام بعدی، شناخت دامنه تأثیر مقررات در حال اجرا بر رفع چالش‌های زندگی مادران شاغل و کمک به بهبود شرایط آنان در ایفای هرچه بهتر تجربه مادری است. با این اوصاف، زاویه اصلی نگاه پژوهش حاضر، بر دستیابی به فهم دقیق‌تری از چالش‌های فرزندآوری مادران شاغل متمرکز است. اما با توجه به اینکه قوانین و مقررات جاری، در خلأ اجرا نمی‌شود، بلکه هدفمندانه طراحی شده‌اند تا به‌طور مستقیم در میدان پژوهش مداخله کنند، بنابراین در خلال یافته‌ها و نتایج پژوهش، تفسیر زنان شاغل از چالش‌های فرزندآوری آنان، بازتاب‌دهنده اثربخشی مقررات جاری در رفع موانع و تسهیل شرایط فرزندآوری برای آنان است.

چارچوب مفهومی تحقیق

با توجه به اینکه برای مادران شاغل، انتظارات مربوط به نقش‌های شغلی افزون بر مسئولیت‌های مهم و سنگینی است که به‌طور معمول بر دوش مادران نهاده شده است، بنابراین این گروه از مادران، با سنخ متفاوتی از مسائل و چالش‌ها در زمینه فرزندآوری مواجه‌اند. یکی از نظریاتی که در تحلیل چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل مفید است، تحلیل نهادی است. به نظر اسکات^۱ (2014)، نظریه نهادی به ساختار اجتماعی مربوط می‌شود که قوانین، هنجارها و روال‌هایی را به‌عنوان دستورالعمل‌هایی برای باورها و رفتارهای اجتماعی تعیین می‌کند. فرهنگ، هنجارهای اجتماعی و نقش‌های جنسیتی در یک جامعه، عوامل نهادی در نظر گرفته می‌شوند (Branisa et al., 2014; Probert, 2005). موضع نظریه نهادی این است که سیستم‌ها در ساختار اجتماعی فرهنگ‌ها، ریشه‌دار و تعبیه شده‌اند، به‌نحوی که هنجارها و انتظاراتی را ایجاد می‌کنند که رویکرد جنسیتی دارند و به زن و مرد می‌گویند که

² Ituma & Simpson

¹ Scott

یکی از نظریه‌های مربوط به موضوع تعادل کار- خانواده که به‌تازگی، تحقیقات زیادی در چارچوب آن انجام شده است، نظریهٔ مرز کار- خانواده^۱ است (Clark, 2000). براساس این نظریه، ارتباط بین نظام کار و خانوادهٔ عاطفی نیست، بلکه انسانی است. افراد مرزنشینی‌اند که روزانه بین دو محیط (محیط کار و محیط خانواده) رفت‌وآمد دارند. آنها این محیط‌ها را شکل می‌دهند و مرزهای بین آنها را قالب‌بندی می‌کنند. اگرچه افراد، محیط خود را شکل می‌دهند، به سهم خود، به‌وسیلهٔ آنها شکل می‌گیرند. همین تناقض تعیین‌شده به‌وسیلهٔ محیط‌های کار و خانه است که تعادل کار خانواده را به یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز در مطالعهٔ کار و خانواده تبدیل می‌کند. نظریهٔ مرز کار- خانواده تلاشی برای توضیح این تعامل پیچیده بین مرزنشینان و زندگی شغلی و خانوادگی آنهاست تا زمانی را پیش‌بینی کند که تعارض رخ می‌دهد و چارچوبی را برای رسیدن به تعادل ارائه می‌کند. این نظریه نشان می‌دهد چگونه ادغام و تقسیم‌بندی حوزه، مدیریت و ایجاد مرز، مشارکت مرزبانان و ارتباط بین مرزنشینان و دیگر افراد در محل کار و خانه، بر تعادل خانواده - کار تأثیر می‌گذارد.

درمجموع، دیدگاه‌های نظری فوق به گسترش حساسیت نظری پژوهش حاضر، یاری رسانید. با توجه به ماهیت کیفی پژوهش حاضر، از چشم‌اندازهای نظری فوق، در فاز اجرای میدانی مطالعه، راهنمایی برای شناسایی مفاهیم حساس و چالش‌های مهم زندگی زنان شاغل در زمینهٔ فرزندآوری استفاده شدند و همچنین از نظریه‌های فوق، به‌منظور کدگذاری مناسب‌تر داده‌ها، استخراج مقولات و درنهایت تفسیر بهتر یافته‌های پژوهش کمک گرفته شد. به‌طور مشخص، دیدگاه نهادی با تأکیدی که بر انتظارات هنجاری جامعه از نقش‌های جنسیتی زنان و مردان دارد، به شناسایی مضامین مرتبط با چالش‌های شغلی مادران در محیط کار کمک می‌کند. در پرتوی دیدگاه موانع محیط فرهنگی و ضعف حمایت اجتماعی از مادران، دستیابی به فهم صحیح‌تری از برخی چالش‌های فرزندپروری و اقتصادی مادران فراهم شد. درنهایت، بهره‌گیری از نظریهٔ مرز کار- خانواده، افق دید محققان را گسترش داد و ذهن محققان را دربارهٔ وجوه

(2007) بیان کردند که عوامل بیرونی فرهنگی زیادی، شامل شرایط سیاسی و اقتصادی جامعه، شبکهٔ دوستان و خانواده و سابقه و موقعیت شخصی و خانوادگی وجود دارند که بر انگیزه‌های زنان شاغل برای اولویت‌بخشی به کار یا خانواده تأثیر می‌گذارند؛ بنابراین لازم است فرزندآوری زنان با توجه به این‌گونه تأثیرات بیرونی بررسی شود. یکی از این موارد، نگرش منفی نسبت به زنانی است که شاغل‌اند. این به‌دلیل بافت فرهنگی و متعارفی است که مسئولیت اصلی حمایت و تأمین معاش خانواده را به مردان واگذار می‌کند. در چنین جوامعی، زنان بدون حمایت خانوادگی و اجتماعی، از عهدهٔ مسئولیت‌های شغلی برنمی‌آیند (Hutchings et al., 2010؛ ربانی و همکاران ۱۴۰۱). محدودیت‌های فرهنگی و برخی کلیشه‌های جنسیتی در برخی از جوامع، باعث شده است تا با وجود تلاش‌های درخور توجه برای آموزش زنان، نرخ بالای بیکاری در میان زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی ایجاد شود. از طرفی، زنان زیادی نیز وجود دارند که نمی‌خواهند به دور از شهرهای خود نقل‌مکان کنند (Calvert & Al-Shetawi, 2002) و دروس آکادمیکی را تحصیل نکرده‌اند که الزامات شغلی را برآورده می‌کند. درنهایت به نظر می‌رسد شیوه‌های فرهنگی به‌طور مستقیم به وضعیت زنان در خانواده و اجتماع شکل می‌بخشد. زنان در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و مذهبی زندگی، نسبت به مردان در درجهٔ دوم اهمیت قرار می‌گیرند. بنابراین عوامل فرهنگی و کمبود حمایت اجتماعی، اساس چنین چالش‌هایی است که زنان شاغل در ارتباط با فرزندآوری با آنها مواجه خواهند بود. درواقع حمایت اجتماعی ضعیف، تمایل آنها را برای فرزندآوری محدود می‌کند.

بخشی از پیشینهٔ نظری و پژوهشی موضوع بر تعارض کار - خانواده تأکید کرده‌اند. یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که زنان شاغل با آن روبه‌رویند، توانایی مدیریت مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی بدون غفلت از هریک از این مسئولیت‌هاست (Shelton, 2006; Guendouzi, 2006; Welter, 2004; Frone et al., 1997; Noor, 2004). با توجه به اینکه زنان به‌دنبال ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی خودند، بنابراین با تغییر در تصمیمات باروری و یا انصراف از کار تمام‌وقت، تلاش می‌کنند کنترل و انعطاف بیشتری در زندگی شخصی و کاری خود ایجاد کنند (Baber & Monaghan, 1988; Machung, 1989).

¹ work-family border

نمونه‌گیری، اشباع نظری بود. این مطالعه، ادعای تعمیم یافته‌ها به کل زنان شاغل را ندارد.

در این تحقیق، از تکنیک مصاحبه عمیق برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. با برخی از افراد در همان اولین نوبت مراجعه محقق و با بعضی دیگر، در مراجعه مجدد و زمانی مصاحبه انجام شد که افراد مشخص کردند. شش نفر از افراد نمونه به دلیل حجم کاری و تمایل نداشتن افراد برای انجام مصاحبه در محل کار، مصاحبه به صورت تلفنی انجام شد. قبل از شروع مصاحبه، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اسامی و اطلاعات خصوصی آنان کاملاً محرمانه است و از نظرات آنها در جهت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کارآمد استفاده می‌شود. شرکت‌کنندگان در مطالعه، تمایلی به ضبط مصاحبه نداشتند، بنابراین اطلاعات در حین مصاحبه به وسیله مصاحبه‌کننده یادداشت شد.

به منظور گردآوری اطلاعات، سؤالات مصاحبه‌ها از کل به جزء طرح شد تا شرکت‌کنندگان به تدریج وارد بحث شوند. همچنین در حین مصاحبه، محقق از سؤالات ژرف‌کاو برای تکمیل و توضیح بیشتر مطالب استفاده کرد. طرح سؤال به وسیله مصاحبه‌کننده باعث ایجاد تعامل و گفت‌وگوی بیشتر بین محقق و شرکت‌کنندگان در مطالعه شد. محور اصلی سؤالاتی که پرسیده شد، عبارت بودند از: قصد دارید چند فرزند به دنیا بیاورید؟ فرزند در زندگی شما چه نقشی دارد؟ چه دلایلی باعث شده است تا تصمیم بگیرید که صاحب فرزند (بیشتر) شوید؟ چه کسانی در تصمیمات باروری شما نقش داشته‌اند؟ و ... همچنین به منظور تقویت و تکمیل پاسخ‌ها، از سؤالات تکمیلی و توضیحی مانند آیا مورد دیگری هم هست؟ ممکن است بیشتر توضیح دهید؟ و ... استفاده شد. تمامی پاسخگویانی که موافقت کردند در مطالعه شرکت کنند، احساس همدلی زیادی با محقق داشتند و روایت‌های جامعی از شرایط محل کار و زندگی، روابط خود با همسر و اعضای خانواده و روابط با همکارانشان داشتند. مصاحبه‌ها به طور متوسط ۴۵ دقیقه طول کشید. با طرح سؤالات محوری، به شرکت‌کنندگان در تحقیق کمک شد تا تجربیات زنده خود را توصیف کنند، همچنین از طریق گفت‌وگوهای عمیق تلاش شد تا به دنیای شرکت‌کنندگان وارد شویم و به تجربیات آنها دسترسی کامل پیدا کنیم.

مشخصی از چگونگی ادغام، مرزبندی و مدیریت دو حوزه شغلی - خانوادگی زنان شاغل هوشیار و آگاه کرد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف اصلی مطالعه، واکاوی چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی است، دستیابی به این هدف مستلزم درک لایه‌های عمیق معنایی تجارب زیسته افراد است. برای این منظور، پژوهش حاضر از رویکرد پژوهش‌های کیفی تحقیق پدیدارشناسانه استفاده می‌کند. پدیدارشناسی، بر تجربه آگاهانه و بدون پیش‌فرض زندگی روزمره شرکت‌کنندگان متمرکز است (محمدپور، ۱۳۹۳: ۱۴۳). انتخاب نمونه‌های مشارکت‌کننده در پژوهش، بر مبنای شیوه نمونه‌گیری هدفمند انجام شده است. بر این اساس شرکت‌کنندگان در این پژوهش، زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران بوده‌اند که با در نظر داشتن چهار معیار زیر، انتخاب شدند: (۱) زنان در سنین باروری باشند؛ (۲) زنان ازدواج کرده باشند (اعم از بدون فرزند یا دارای فرزند)؛ (۳) در بخش بیمه یا ستاد سازمان تأمین اجتماعی شاغل باشند. گردآوری داده‌های تحقیق از طریق انجام مصاحبه عمیق از اسفندماه سال ۱۴۰۱، آغاز و تا اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۲ به طول انجامید. با توجه به اینکه میانه فاصله ازدواج تا تولد اول و همچنین فاصله فرزند اول و دوم در شهر تهران، به ترتیب ۳۳ و ۸۴ ماه است (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۸؛ رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۴۰۰)، در این پژوهش نیز افراد نمونه از لحاظ وضعیت فرزندآوری، شامل هر سه گروه بی‌فرزند، تک‌فرزند و دو فرزند و بیشتر به شرح زیر خواهند بود: حداقل سه سال از ازدواج زنان بدون فرزند گذشته باشد، سن فرزند در زنان تک‌فرزند حداقل ۲ سال باشد و زنان دارای دو فرزند و بیشتر در سنین باروری باشند. به منظور دستیابی به نمونه واجد شرایط، برخی از افراد بدون فرزند و دو فرزند و بالاتر که در سنین پایانی حیات باروری (بالای ۴۵ سال) بودند، فاصله بسیار زیادی از ازدواج و یا زمان تولد آخرین فرزندشان گذشته بود، کمتر مناسب اهداف مطالعه بودند و یا موافقتی با شرکت در مطالعه نداشتند، از نمونه کنار گذاشته شدند. در این مطالعه، از بین افراد واجد شرایط برای شرکت در مطالعه، ۲۲ زن شاغل مصاحبه کامل انجام شد. ملاک پایان

کرده‌اند که عبارت‌اند از: اعتبارپذیری^۴، انتقال‌پذیری^۵، قابلیت اطمینان^۶ و تأییدپذیری^۷. برای دستیابی به قابلیت اعتماد، از بررسی همکاران^۸ (از جمله تیم پژوهشی مطالعه و ناظر علمی) و نیز تأیید مشارکت‌کنندگان^۹ استفاده شده است، به این صورت که در مرحله کدگذاری همکاران، گزاره‌ها و مفاهیم در چند مرحله مطالعه و مفاهیم و خرده‌مضمون‌ها چندین بار پالایش و اصلاح شد. علاوه بر آن، کلیه اصول مصاحبه رعایت شده است و همچنان‌که در این مطالعه مشهود است، همه مفاهیم و مقولات با ارائه شواهد کافی از متن سخنان مشارکت‌کنندگان تحلیل و تفسیر شده‌اند. در فرایند اجرای مصاحبه، از برگه راهنمایی، نسخه برداری، یادداشت‌برداری و فهرست مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. با توجه به اینکه جمع‌آوری و تحلیل داده هم‌زمان انجام می‌شد، در برخی موارد، مفاهیم و گزاره‌ها به مشارکت‌کنندگان ارائه و نتایج و برداشت‌ها به وسیله آنها تأیید شد. با حضور مستمر محقق در میدان پژوهش، مشارکت کافی و تعامل نزدیک با مشارکت‌کنندگان، تنوع مشارکت‌کنندگان تحقیق از نظر سن، جنس، سابقه کار، تنوع بخش محل خدمت و رده‌های مختلف کاری، تلفیق داده‌ها و مرور و بازنگری مکرر داده‌ها، اعتبارپذیری تحقیق تقویت شد.

همچنین ملاحظات اخلاقی متعددی مدنظر قرار گرفت. همه مصاحبه‌ها با هماهنگی شرکت‌کنندگان در زمانی انجام شد که برای مشارکت‌کننده مناسب بود و احساس راحتی و امنیت داشتند. در ابتدای هر مصاحبه، به شرکت‌کنندگان درباره اهداف تحقیق توضیحاتی ارائه شد. با ارائه معرفی‌نامه و نامه صیانت از اطلاعات و آگاهی افراد شرکت‌کننده از اینکه کارفرما، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی است، زمینه اعتمادسازی و درک کاربردی بودن طرح بیشتر فراهم شد. این اطلاعات کمک کرد تا پاسخگویان دریابند که در یک تحقیقی دانشگاهی شرکت دارند و از سوی سازمان تأمین اجتماعی به‌منظور شناسایی چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل و شناسایی مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی آنها اجرا می‌شود.

در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از تکنیک تحلیل مضمون^۱ استفاده شد. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها در روش تحلیل مضمون، از نظر براون و کلارک^۲ (۲۰۰۶) به شرح زیر است: آشنایی با داده‌ها؛ (۲) ایجاد کدهای اولیه؛ (۳) جست‌وجوی تم‌ها؛ (۴) بازبینی تم‌ها؛ (۵) تعریف و نام‌گذاری و (۶) ارزیابی و نتیجه‌گیری.

در این مطالعه، اولین گام برای تحلیل این بود که عناصر زمینه‌ای مخصوص هر فرد، در یک جدول مشخص شود. عناصر زمینه‌ای شامل ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی افراد است. ارائه این اطلاعات، تنوع شرکت‌کنندگان در تحقیق را آشکار می‌کند.

واحد تحلیل در این مطالعه، کل مصاحبه‌ها بود. بنابراین در گام بعدی، متن هر مصاحبه چند بار خوانده و از گزاره‌های اصلی، یادداشت‌برداری شد؛ سپس گزاره‌ها خوانده و کلمات کلیدی مشخص شد. در مواردی که به یادداشت‌برداری متن، نیاز بیشتری بود، مجدداً به متن مصاحبه مراجعه می‌شد و به این ترتیب، واحدهای معنی به‌صورت جملات یا پاراگراف از بیانات و متون مصاحبه مشخص و کدهای اولیه یا کدهای باز از آنها استخراج شد. مرحله خواندن مصاحبه‌ها چندین بار تکرار شد. بازخوانی‌ها کمک کرد تا جزئیات احساسات و عواطف پاسخگو در زمان مصاحبه یادآوری و با توجه به تمام جزئیات، معانی استخراج شود. در مرحله بعد براساس تفاوت‌ها و تشابهات در کلمات کلیدی، مفاهیم انتخاب شدند؛ سپس با به‌کارگیری کدگذاری محوری، مفاهیم در دسته‌بندی انتزاعی‌تر با عنوان خرده‌مضمون‌ها قرار گرفتند. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه‌شدن هر مصاحبه تکرار و کدها و طبقات اصلاح شد. در نهایت براساس ارتباط بین خرده‌مضمون‌ها و با به‌کارگیری کدگذاری انتخابی، مضمون‌های اصلی انتخاب شدند. به این ترتیب مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی انتزاع شدند. برای اطمینان از صحت و پایایی داده‌های کیفی، از معیارهای مطرح‌شده از سوی لینکلن و گوبا^۳ (۱۹۸۵) استفاده می‌شود. این دو با مطرح‌کردن قابلیت اعتماد پژوهش برای ارزیابی پژوهش کیفی، چهار معیار مختلف را جایگزین‌هایی برای معیارهای کلاسیک اعتبار و پایایی ارائه

⁴ Credibility

⁵ Transferability

⁶ Dependability

⁷ Confirmability

⁸ Peer review

⁹ Member checking

¹ Thematic analysis

² Braun & Clarke

³ Lincoln & Guba

کرد.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱، ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان را در پژوهش نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تعداد افراد شرکت‌کننده در مطالعه، ۲۲ نفر بود. میانگین سن پاسخگویان، ۳۶ سال است، متوسط طول مدت ازدواج ۸/۶ سال و میانگین تعداد فرزندان ۱ فرزند است. همچنین متوسط سن کوچک‌ترین فرزند خانواده ۴ است. به لحاظ سطح تحصیلات، ۱۱ نفر لیسانس، ۱۰ نفر فوق لیسانس و یک نفر دیپلم بودند. متوسط سابقه کاری نیز، ۱۲ سال است.

رعایت اصل گمنامی مشارکت‌کنندگان، از مهم‌ترین جنبه‌های تحقیق حاضر بود. به این صورت که به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اسامی آنها در گزارش ذکر نمی‌شود و همه اطلاعات شخصی که در حین مصاحبه بیان می‌شود، محرمانه تلقی می‌شود و گزارش نمی‌شود. علاوه بر این، به پاسخگویان گفته شد که می‌توانند آزادانه تصمیم بگیرند، در مطالعه شرکت کنند و به هر سؤالی که تمایل نداشتند، پاسخ ندهند. علاوه بر آن از ابتدای تحقیق و در زمان انجام مصاحبه، به شرکت‌کنندگان یادآوری شد که می‌توانند در زمان دلخواه، مصاحبه را متوقف کنند و از تحقیق انصراف دهند. رعایت موارد فوق، دستیابی به اطلاعات غنی از موضوع را فراهم

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

Table 1- Demographic and social characteristics of the participants

ردیف	سن	طول مدت ازدواج	تحصیلات	تحصیلات همسر	تعداد فرزندان	سن آخرین فرزند	سن همسر	سابقه شغلی
۱	۳۲	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	بدون فرزند	-	۴۱	۱۰
۲	۳۸	۱۳	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند	-	۳۶	۲۰
۳	۳۵	۳	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند (باردار)	-	۳۲	۵
۴	۳۰	۲	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند	-	۳۸	۸
۵	۳۴	۶	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱	۴	۳۵	۸
۶	۳۲	۵	کارشناسی	کارشناسی	۱	۳	۳۵	۶
۷	۴۱	۵	کارشناسی	دیپلم	۱	۵	۴۹	۲۰
۸	۳۶	۵	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۴	۳۴	۱۰
۹	۴۱	۶	کارشناسی	کارشناسی	۱	۶	۴۲	۱۰
۱۰	۳۸	۷	کارشناسی	کارشناسی	۲	۴	۳۹	۱۰
۱۱	۳۵	۹	دانشجوی دکتری	کارشناسی ارشد	۱	۷	۳۶	۱۰
۱۲	۳۴	۷	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۳	۳۵	۱۱
۱۳	۳۵	۸	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	بدون فرزند	-	۳۵	۱۰
۱۴	۳۸	۸	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند	-	۳۸	۸
۱۵	۴۰	۱۵	دیپلم	دیپلم	۲	۶	۴۱	۲۰
۱۶	۳۸	۱۰	کارشناسی	دیپلم	۱	۸	۴۰	۱۸
۱۸	۴۲	۱۵	کارشناسی	کارشناسی	۲	۶	۴۲	۱۸
۱۸	۴۰	۱۳	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۲	۶	۴۰	۱۵
۱۹	۳۷	۱۴	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۷	۳۷	۷
۲۰	۴۳	۱۵	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۲	۶	۴۴	۱۷
۲۱	۳۶	۱۰	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۶	۳۸	۱۰
۲۲	۳۶	۱۲	کارشناسی	کارشناسی	۱	۸	۳۸	۱۱

داشتند. افراد شرکت‌کننده در این مطالعه، همگی در سنین بارداری بودند، افراد بدون فرزند، همگی تمایل به فرزندآوری داشتند، افراد تک‌فرزند دو گروه بودند، تعدادی قصد فرزندآوری بیشتر و برخی قصد تک‌فرزندی داشتند. همچنین

در این مطالعه تلاش شده است تا با ورود به دنیای ذهنی زنان، با زیست جهان زنان شاغل آشنا شویم. در نمونه منتخب، ۶ نفر از زنان بدون فرزند که یک نفر از آنها در زمان تحقیق باردار بود، ۱۱ نفر تک‌فرزند و ۵ نفر دو فرزند

چالش‌هایی که زنان شاغل شرکت‌کننده در این مطالعه تجربه کرده بودند، برگرفته از ۱۰ خرده‌مضمون و چهار مضمون اصلی است. این چالش‌ها عبارت‌اند از: چالش‌های شغلی (محیط کار)، فرزندپروری، اقتصادی و آموزش فرزندان. جدول ۲، مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با چالش‌های فرزندآوری را نشان می‌دهد.

افراد دارای دو فرزند به‌جز یک مورد، بقیه قصد فرزندآوری بیشتر نداشتند. شایان ذکر است که بسیاری از افراد معرفی‌شده دارای دو فرزند، در سال‌های پایانی حیات باروری بودند، بنابراین در این مطالعه، تنها با ۵ نفر از زنان دارای دو فرزند مصاحبه انجام شد.

چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل

جدول ۲- مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل

Table 2- Concepts, sub-themes and main themes related to the Childbearing Challenges of Working Women

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفهوم
چالش‌های شغلی (محیط کار)	ساختار اداری ضد مادری	تنبیه سازمانی به‌دلیل مرخصی، محدودیت سازمانی، بیگانه‌بودن در سازمان، برخورد نامناسب با مادران، چانه‌زنی برای استفاده از کاهش ساعت کاری بانوان، از دست دادن مزایا به‌دلیل داشتن فرزند کوچک و کاهش ساعت کاری بانوان، همکاری کم با مادران، درک نکردن مسائل مادران شاغل در مجموعه، تقابل شدید با مادران شاغل، نگاه‌ها و رفتارهای نامناسب همکاران به‌دلیل کاهش ساعت کاری، ساعت کار طولانی، مخالفت مدیران یا همراهی نکردن آنها برای کاهش ساعت کاری مادران، ماندن در فضای کار برای دریافت کارانه، نوع کار مردانه، تنش شغلی زیاد، موافقت نکردن با دورکاری، مخالفت با مرخصی در زمان بیماری فرزند، محیط کار نامناسب برای مادران، سختگیری برای استفاده از ساعت شیردهی، از دست دادن سرویس یا اضافه‌کاری در صورت استفاده از کاهش ساعت کاری، استفاده‌شدنی نبودن کاهش ساعت کاری، ارزش کم مادری، وفور جابه‌جایی‌های شغلی در سازمان، تسلط رویکرد مخالفت با اشتغال زنان، اضافه‌کار منوط به حضور فیزیکی.
	تعارض کار با خانواده	ورود مسائل کاری به درون خانواده، نارضاایتی اعضای خانواده از ساعت کار طولانی، گذراندن زمان کم با بچه‌ها، کار در ساعات غیر اداری به‌دلیل حجم کار بالا، ارسال کارهای فوری در ساعات پایانی روز، اختصاص توان و انرژی بیشتر بانوان به کار، تعهد کاری بالای بانوان، ماندن در فضای کار خارج از ساعت کاری، کار در روزهای تعطیل.
چالش فرزندپروری	سقف شیشه‌ای	نبود کمک‌هزینه عائله‌مندی به بانوان، تقابل قانون با اشتغال بانوان، پرداخت نکردن سهم حق بیمه خانواده به زنان، تبعیض مدیریتی، اختصاص نیافتن سمت‌های مدیریتی به بانوان، کم‌توجهی به زنان، نگاه جنسیتی سنتی، ارتقای شغلی کمتر زنان با وجود شرایط تحصیلی و توانمندی یکسان و حتی بالاتر، تبعیض و نابرابری حقوق زنان با مردان، اجحاف در حق بانوان، تبعیض جنسیتی در محیط کار
	مراقبت و نگهداری از فرزند	محبوس بودن بچه‌ها در خانه، گلائیة فرزند از نبود مادر در خانه، نیاز فرزند به حضور مادر در دوران دبستان، تنها بودن بچه‌ها بعد از مدرسه، هزینه بالای مهد سازمان، بسته‌شدن مهد، شب‌کار شدن همسر برای نگهداری از فرزند، هزینه بالای مهد خصوصی، آوردن بچه مریض به محل کار، مسئله نگهداری از فرزند، نداشتن مهد کودک در نزدیکی محل کار، گریه زیاد بچه در مهد کودک، مسئله نگهداری از فرزند
	چالش شیردهی و تغذیه فرزند	زود از شیر گرفتن، تغذیه نامناسب، بی‌نظمی در زمان نهار و صبحانه، خوردن غذاهای فست‌فود، انجام‌دادن معاینات پزشکی دوره‌ای، ناتوانی برای استفاده از پاس شیردهی، قطع شیردهی، استفاده از شیرخشک بلوغ زودرس، نبود محیط مناسب برای اجتماعی‌شدن کودک، استفاده از وسایل ارتباطی مجازی به‌جای وسایل بازی، در معرض فیلم یا محتواهای نامتعارف به‌دلیل تنهایی فرزند
چالش اقتصادی	احساس ناامنی محیطی و اجتماعی	خوشحالی برای پسردار بودن و شرایط نامناسب محیطی برای دختران، نگرانی از دخترداشتن در شرایط فعلی، هراس روزافزون از محیط اجتماعی، محبوس بودن بچه‌ها در خانه، نبود محیط مناسب برای اجتماعی‌شدن کودک.
	چالش اقتصادی	رفاهیات محدود، دسترسی به امکانات رفاهی کمتر دو فرزندها، فضای کم داخل خانه، هزینه‌های بالای زندگی، هزینه‌های آموزشی، هزینه نگهداری از فرزند، گران‌بودن کلاس‌های فوق برنامه.
چالش آموزش فرزندان	ناکارآمدی سیاست حمایتی خانواده در نظام آموزش	کم‌توجهی مدارس به شرایط مادران شاغل، هزینه بالای محصولات آموزشی، تطابق نداشتن ساعات مدارس با ساعات کار مادران، تعطیلی مدارس در شرایط جوی مختلف، نداشتن زمان برای رسیدگی به تکالیف و درس فرزند.
	ضعف در محتوای آموزشی	نیاز به ثبت‌نام کلاس‌های فوق‌العاده، ناتوانی برای تأمین نیازهای آموزشی، ضرورت فرستادن بچه به کلاس‌های آموزشی فوق‌العاده، کیفیت پایین مدارس، تطابق نداشتن محتواهای آموزشی با نیاز نسل جدید.

چالش‌های شغلی (محیط کار)

مضمون چالش‌های شغلی، به چالش‌هایی اشاره دارد که با کار و فضای کار مرتبط است و از سه خرده‌مضمون ساختار اداری ضد مادری، تعارض کار با خانواده و سقف شیشه‌ای پر ساخته شده است. ساختار اداری ضد مادری، بیانگر آن است که فضای کار از نظر زنان، ضد مادری و فرزندآوری است و شرایط تسهیل‌کننده برای ایفای هم‌زمان نقش مادری و نقش کارمندی کمتر مهیاست. این نوع نگرش به فضای کار، در شرایطی است که برخی قوانین از جمله کاهش ساعت کاری بانوان، مرخصی زایمان و ساعت شیردهی در حال اجراست؛ اما افراد نمونه، اجرای این قوانین را ناقص می‌دانند. آنها اجرای قوانین تسهیلگری برای مادران شاغل را امر مغفولی می‌دانند که از یک سو ناشی از ساختار انعطاف‌ناپذیر فضای کار در جامعه و از سوی دیگر، ناشی از حجم فعالیت‌ها در سازمان است. افراد نمونه، شواهد زیادی از محدودیت‌ها و مسائل مربوط به استفاده از این تسهیلات قانونی را ذکر کردند که آن را به‌شخصه تجربه کرده بودند. برای نمونه، شرکت‌کننده شماره ۶ می‌گوید:

«ما کاهش ساعت کار مادران داریم. هر روز ۱/۵ ساعت کاهش داریم. اما کار زیاد است. هر واحد دو سه نفر متقاضی است، برای همین نمی‌شود استفاده کرد ... [ضمن اینکه] آقایون چپ‌چپ نگاه می‌کنند. به طعنه می‌گن نه ماه مرخصی دارند. بعد هم که به هر بهانه، شیردهی یا رسیدگی به بچه زودتر می‌روند! کاش ما هم خانم بودیم، کاش ما هم زایمان می‌کردیم. خلاصه اجازه اجرای درست قوانین را نمی‌دهند.»

شرکت‌کننده شماره ۸ می‌گوید:

«من و همکارم هم‌زمان زایمان داشتیم، هر دو شیرده بودیم. معاون شعبه اجازه نمی‌داد استفاده کنیم.»

شرکت‌کننده شماره ۹ می‌گوید:

«همین دیروز بچه من مریض شد. تو ساعت کاری رفتم و بردمش بیمارستان. امروز تویبخ شدم، چرا دیروز جلسه نبودم.»

استفاده‌شدنی نبودن کاهش ساعت کاری، اضافه‌کاری منوط به حضور فیزیکی، الزام به ۲۰ ساعت اضافه‌کاری اجباری و ارجاع کار در روزها و ساعات غیر اداری، از جمله

مهم‌ترین مسائل و چالش‌هایی‌اند که مادران در این باره تجربه کرده بودند.

خرده‌مضمون «تعارض کار با خانواده»، بیانگر این است که مسئولیت‌های شغلی مانع از ایفای درست نقش مادری و همسری است. شرکت‌کنندگان این مطالعه، خود را افراد متعهدی می‌دانستند که به دلیل احساس مسئولیت بالا و همین‌طور نگرانی بابت از دست دادن شغل یا جایگاه شغلی، وظایف مربوط به شغل خود را به‌طور کامل انجام می‌دهند و حتی گاهی در ساعات غیر اداری نیز، به امور اداری مشغول می‌شوند. ماندن تا ساعات پایانی روز، بردن برخی از کارها به محیط خانه، اختصاص توان و انرژی به کار، نارضایتی همسر و فرزندان از ساعات کار طولانی، احساس خستگی و نارضایتی از کار و نشاط و شادمانی کم مادران شاغل، تعارض کار با خانواده را نشان می‌دهد. شرکت‌کننده شماره ۱۵ می‌گوید:

«ساعت کاری طولانی است، ما همه انرژی و توانمان

را روزها در محیط کار صرف می‌کنیم. چیزی برای خونه نمی‌مونه.»

تجربه تعارض کار و خانواده علاوه بر اینکه مشقت‌ها و سختی‌هایی را برای مادران به وجود آورده است، به برخی مشکلات برای همسر و فرزندان نیز منجر شده است. بخشی از این نارضایتی، ناشی از این است که نقش‌های درون خانواده عمدتاً به عهده مادران است. با توجه به اینکه بسیاری از همسران تا ساعات پایانی روز به‌منظور اضافه‌کاری در محیط کار یا در محیط‌های کاری دیگر (شغل دوم) مشغول بودند، عمده کارهای درون منزل و کارهای مربوط به فرزندان را مادر انجام می‌داد. حجم کار بالا در محیط کار، لزوم حضور طولانی مادران در اداره و یا انجام کارهای مربوط به اداره در منزل، باعث بی‌نظمی و یا اختلالاتی در محیط خانواده شده است. البته شرکت‌کنندگان در این مطالعه، دستیابی به فرصت شغلی را در شرایطی یک دستاورد مهم برای خود می‌دانستند که میزان بیکاری زنان بالاست و آن را در وضعیت کنونی اقتصاد کشور، یک ضرورت برمی‌شمردند. آنها سختی‌های فعلی را موقت می‌دانستند و انتظار داشتند بخش زیادی از این مسائل با بزرگ‌تر شدن فرزندانشان حل شود.

مسائل کلان جامعه می‌دانستند و آن را لزوماً منحصر به سازمان خود تلقی نمی‌کردند و رفع آن را نیز در گرو سیاست‌های کلان جامعه می‌دیدند. شرکت‌کننده شماره ۳ می‌گوید:

«هر سال تمام ارگان‌ها ۵۰ درصد افزایش حقوق دارند، سازمان ما عوض پیشرفت، پسرقت دارد. ما افزایش ساعت کاری را داشتیم، در حالی که افزایش حقوق متعادل نیست.»

شرکت‌کننده شماره ۲ می‌گوید:

«تازه خونه تو کرج گرفتیم، با اینکه بریز و بپاش ندارم، اما سر خونه زیاد وام گرفتیم. توانایی خرید خونه تو تهران را نداریم.»

شرکت‌کننده شماره ۱۴ می‌گوید:

«مادرم بیمار دیابتی است، به‌خاطر تحریم‌ها دارو نداره. یک پماد باید بزنه. قبلاً ۳۰۰ بوده، الان یک و سیصد شده! سه روزه هم تمام می‌شود. هر سری پانسیمان مامانم یک میلیون میشه.»

چالش فرزندپروری

چالش فرزندپروری که زنان شاغل در این مطالعه تجربه کرده‌اند، شامل چهار خرده‌مضمون «مراقبت و نگهداری از فرزند»، «شیردهی و تغذیه فرزند»، «دغدغه تربیتی فرزند» و «احساس ناامنی محیطی و اجتماعی» است. در این میان مراقبت و نگهداری از فرزند، از جمله مهم‌ترین مسائل و چالش‌های فرزندپروری زنان شاغل در این مطالعه است و سهم چشمگیری از صحبت‌های مادران را به خود اختصاص داده است. این موضوع مادران دارای فرزند زیر ۶ سال و مادران دارای فرزند دبستانی را شامل می‌شود. مادران دارای فرزند زیر ۶ سال، جمع‌شدن مهد کودک از شعب و واگذاری آن را به بخش خصوصی، عامل اساسی چالش نگهداری از کودک در میان مادران شاغل ذکر کردند. علاوه بر آن، بخشی از دغدغه‌ها به کیفیت آموزش در مهدهای خصوصی و هزینه بالای این مهدها مرتبط بود. همچنین افراد شرکت‌کننده، کمک‌هزینه مهدکودک را که به‌طور ماهانه به مادران پرداخت می‌شود، بسیار کم، غیرمنطقی و نامتناسب با هزینه واقعی مهدها می‌دانستند.

خرده‌مضمون سقف شیشه‌ای، به تبعیض جنسیتی در محیط کار اشاره دارد. تفاوت‌های درآمدی از جمله نبود کمک‌هزینه عائله‌مندی، ارائه نکردن حق بیمه خانواده به کارکنان زن و همچنین تبعیض در دسترسی به پست‌های مدیریتی و یا ارتقای شغلی تعداد کم مدیران زن، از جمله مفاهیمی بود که مشارکت‌کنندگان در مطالعه به آن تأکید داشتند. شرکت‌کننده شماره ۲۰ می‌گوید:

«خانم‌ها کمک‌هزینه عائله‌مندی نمی‌گیرند. این چیز خیلی عجیبی است. چرا مگه ما از آقایان کم‌تر کار می‌کنیم؟ مخصوصاً خانم‌هایی که شغل همسرشان آزاد است، هیچ توجیهی ندارد. این نوعی تقابل قانون با اشتغال بانوان است.»

شرکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید:

«حق اولاد به خانم‌ها بدهند، بابت مسکن به خانم‌ها مبلغی بدهند. خیلی از ما همسران شاغل تو بخش دولتی نیستند. حتی اگه تو بخش دولتی هم باشی، باید بدهند. این موقعی می‌توانند این تبعیض‌ها را داشته باشند که خانم‌ها کمتر کار کنند و تفاوت حقوق داشته باشند خانم‌ها تعهد کاری بالایی دارند، مسئولیت‌پذیری بیشتر دارند. این رو تو همه ادارات می‌بینی؛ اما واقعاً در قشون اجحاف می‌شود، کمتر خانم‌ها ارتقا می‌گیرند.»

چالش اقتصادی

چالش اقتصادی، یکی از چالش‌های اساسی است که همه بانوان شرکت‌کننده در مطالعه به آن اشاره داشتند. هزینه‌های بالای زندگی، مسکن کوچک و فضای کم داخل خانه، به‌ویژه برای افراد دارای دو فرزند، هزینه مدارس غیرانتفاعی، هزینه کلاس‌های آموزشی و تفریحی فرزندان، اجاره مسکن و یا اقساط خرید خانه و ماشین و تورم از جمله دغدغه‌های مهمی بود که مادران به آن اشاره داشتند. آنها شاغل بودن خود را ضرورت اجتناب‌ناپذیر کاهش و در صورت امکان، رفع این مسائل و چالش‌ها می‌دانستند و مکرر اظهار می‌داشتند که اگر شاغل نبودند و دو منبع درآمد در خانواده آنها نبود، با تنگنا و فقر گرفتار بودند. زنان شرکت‌کننده در مطالعه، حقوق و درآمدهای دریافتی خود و همسر را متناسب با هزینه‌ها نمی‌دانستند. البته مادران شرکت‌کننده، این موضوع را جزء

همچنین تعطیلی مدارس دخترانه و فضای اخیر حاکم بر جامعه را مصداقی از نامناسب بودن محیط مدرسه برای پرورش و رشد فرزندان خود می‌دانستند. شرکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید:

«این قدر مسئله داریم که ما را ترسانده؛ شرایط اقتصادی، دزدی میلیاردری از کشور، خیانت و ... همه اینها ما را خیلی ترسانده. من حتی می‌ترسم بچه‌ام را تو حیاط آپارتمان خودمان تنها بفرستم. بچه کجا بازی کنه؟ کجا اجتماعی شدن را یاد بگیره؟ تنها چیزی که یاد گرفته اینه که محیط جامعه خطرناکه و اگه پا بگذاری، آسیب می‌بینی. درواقع ما این را تلقین می‌کنیم که تو با این جامعه مخرب نباید ارتباط داشته باشی ... ما تو کوچه عروسک‌بازی می‌کردیم، اما الان بچه‌ها مدام خونه هستند. والدین کلافه می‌شوند، دائم یا پای تلویزیون هستند یا گوشی دستشان است. اینها همه مشاجرات خانوادگی را زیاد می‌کند، ولی نمی‌شود بچه‌ها را کوچه فرستاد یا حتی پارک برد. از خونه تا مدرسه دخترم دو قدمه، اما جرئت ندارم تنها بفرستم، سرویس گرفتم».

مفاهیمی همچون خوشحالی برای پسردار بودن و شرایط نامناسب محیطی برای دختران، نگرانی از دخترداشتن در شرایط فعلی، هراس روزافزون از محیط اجتماعی، محبوس بودن بچه‌ها در خانه، استفاده از وسایل ارتباطی مجازی به جای وسایل بازی، نبود محیط مناسب برای اجتماعی شدن کودک، بیانگر این است که زنان احساس می‌کنند در جامعه پرمخاطره‌ای زندگی می‌کنند که بسیاری از جنبه‌های زندگی و تصمیمات باروری آنها را تحت تأثیر خود قرار داده است.

چالش آموزش فرزندان

چالش آموزش فرزندان، شامل دو خرده‌مضمون «ناکارآمدی سیاست حمایتی خانواده در نظام آموزش» و «ضعف در محتوای آموزشی» است. این چالش در بین کلیه شرکت‌کنندگان مطرح بود، حتی افرادی که صاحب فرزند نبودند، به مسائل و نگرانی‌های اعضای خانواده یا دوستان و همکارانی اشاره می‌کردند که فرزند در سن مدرسه داشتند. ناکارآمدی سیاست حمایتی خانواده در نظام آموزش فرزندان، از مفاهیمی همچون کم‌توجهی مدارس به شرایط مادران

البته مشارکت‌کنندگانی که در ستاد شاغل بودند، به بازگشایی مهد کودک سازمان در چند ماه اخیر اشاره داشتند، این گروه از مادران، صرف‌نظر از هزینه مهد که آن را بالا و در حد مهد خصوصی می‌دانستند، از بازگشایی مجدد مهد سازمان احساس رضایت داشتند و ابراز خرسندی می‌کردند.

«الآن باید جلوی بقیه سر خم کنیم تا بچه ما را نگه دارند. پرستار هزینه بالایی دارد، والدینمان سانشان بالاست، من اگر پرستار بگیرم، یک روز که برف میاد و تو ترافیک گیر می‌کنم، پرستار نمی‌تونه تا ۷ شب خونه من بمونه، ولی اگه مهد باشد، خوب بچه‌ام با خودمه» (شرکت‌کننده شماره ۲).

زنانی که تجربه فرزندآوری داشتند، با مسائل مختلفی برای تغذیه کودکان خردسالشان مواجه بودند. چانه‌زنی با مدیران برای استفاده از پاس شیردهی، قطع شیردهی زودرس و تغذیه نامناسب و بدون برنامه، استفاده از غذاهای فست‌فودی و ... از جمله موضوعاتی بود که آنها اظهار داشتند. برای نمونه، شرکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید:

«تا خونه بودم شیر خودم را می‌خورد، اما همین‌که مرخصی زایمانم که اون موقع شش ماه بود، تمام شد، شیرم کم شد و بعد هم کلاً قطع شد. شیر خشک می‌دادم و وزنش زیاد شد. الان که هشت سالشه هم، تغذیه خوبی نداره. بعضی وقت‌ها مجبورم شام سوسیس یا فلافل بپزم. صبحانه‌اش را خیلی وقت‌ها کامل نمی‌خوره».

علاوه بر آن، نگرانی درباره تربیت فرزندان، از جمله مسائل مادران شاغل بود. بلوغ زودرس، نبود محیط مناسب برای اجتماعی شدن کودک، استفاده از وسایل ارتباطی مجازی به جای وسایل بازی، قرارگرفتن فرزند در معرض فیلم یا محتوای نامتعارف، به دلیل حضور طولانی مدت در منزل به تنهایی، از جمله این مسائل است. شرکت‌کننده شماره ۲۱ که صاحب یک فرزند دختر است، در این باره می‌گوید:

«ساعت کاری زیاد است، برای دخترم نمی‌توانم زیاد وقت بگذارم. ساعت ۶ صبح میام بیرون، ساعت ۶ برمی‌گردم. وزنش بالا رفته، بلوغ زودرس گرفته. نمی‌توانم همین دخترم را ساپورت کنم و سلامتی‌اش را کمک کنم».

از دیگر چالش‌هایی که به وفور در بین صحبت‌های زنان مطرح می‌شد، احساس ترس و نگرانی بود که آنها نسبت به حضور فرزندان در محیط‌های شهری و فضای مجازی داشتند.

زنانی که فرزندانی در سن مدرسه داشتند، در بین صحبت‌های خود به‌وفور به ضعف نظام آموزشی اشاره می‌کردند. آن‌ها علاوه بر تناسب‌نداشتن ساعات مدرسه با ساعات کار مادران، کیفیت آموزش در مدارس دولتی را پایین می‌دیدند. برخی از مادران با توجه به شاغل‌بودنشان و ناتوانی برای رسیدگی به تکالیف و یا تقویت درسی فرزندان، به‌ناچار تحصیل در مدارس غیرانتفاعی را انتخاب می‌کنند که به نظر آنها، نظارت بیشتری بر فعالیت‌های تحصیلی دانش‌آموزان دارند و کلاس‌های تقویتی مختلفی را در طول روز به دانش‌آموزان ارائه می‌دهند؛ بنابراین این‌گونه، هزینه‌های هنگفتی را صرف آموزش فرزندان خود می‌کردند. شرکت‌کننده شماره ۱۸ می‌گوید:

«ساعت مدارس دولتی تا ظهره، ولی ما باید تا پنج یا شش اینجا باشیم. بچه‌ها را غیرانتفاعی گذاشتم که بارش روی مدرسه باشد».

تعدادی از مادران که فرزندانشان در مدارس دولتی تحصیل می‌کردند، نگرانی زیادی از کیفیت تحصیلی فرزندان خود داشتند. در ایامی از سال، مدارس ابتدایی به دلایل مختلف تعطیل و کلاس‌ها به شکل مجازی در محیط شاد برگزار شده است. آنها نه تنها کیفیت تدریس آنلاین را پایین می‌دانستند، از نظرشان روزی دو ساعت تدریس و آموزش کافی نیست و از این لحاظ فرزندانشان ضعیف شده‌اند؛ برای نمونه، شرکت‌کننده شماره ۱۰ می‌گوید:

«من خودم بچه‌ها را کلاس زبان می‌نویسم، باید یک چیزی را با چیز دیگه معاوضه کنم، باید از تفریح، ورزش یا لباس بچه‌ها بزنیم تا بتوانند (کلاس زبان) بروند. آموزش و پرورش کم‌کاری می‌کند. آموزش کافی فراهم نمی‌کند. ما ناچاریم کلاس‌های فوق‌العاده ثبت‌نام کنیم، در حالی که توانش را نداریم. مدارس تا ظهر هستند. بعد از ظهر جایی باید بفرستیم تا خانه تنها نباشند. قبلاً کلاس‌های آموزشی، هنری، ورزشی ثبت‌نام می‌کردم. الآن نهایت یک کلاس زبان بتوانیم ثبت‌نام کنیم».

شرکت‌کننده شماره ۱۶ می‌گوید:

«ضمن اینکه حتی باید برای ریاضی و علوم هم معلم بگیرم؛ چون تو کلاس با ۴۰ نفر دانش‌آموز، بچه من چیزی زیادی یاد نمی‌گیره».

علاوه بر آن، حضورنداشتن والدین در کنار فرزندان، در

شاغل، هزینه بالای محصولات آموزشی، تطابق‌نداشتن ساعات مدارس با ساعات کار مادران، تعطیلی مدارس در شرایط جوی مختلف، نداشتن زمان برای رسیدگی به تکالیف و درس فرزند استخراج شده است.

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مادران دارای فرزند دبستانی، به مطابقت‌نداشتن ساعات کار مادران با ساعات مدرسه مربوط است. ساعات خروج این گروه از مادران به‌طور معمول، پنج بعد از ظهر بوده است، در حالی که ساعت مدارس دولتی تا ۱۲ و نیم است. این وضعیت باعث شده است تا برخی از خانواده‌ها فرزندانشان را در مدارس غیرانتفاعی ثبت‌نام کنند تا بتوانند تا پایان ساعت کاری ادارات، در مدرسه بمانند و مراقبت شوند. برخی برای رفع تنهایی و یا مراقبت از آنها، به منزل اقوام، از جمله مادر بزرگ، پدر بزرگ و دیگر اقوام مراجعه می‌کنند. بی‌قراری و تمایل‌نداشتن فرزندان خردسال و همچنین احساس ناخوشایندی که مادران در این زمینه داشتند، لزوم رفت و آمد فرزندان در طول روز از مدرسه به خانه اقوام، منشأ ایجاد نگرانی‌های متعددی بوده است. شرکت‌کننده شماره ۱۱ می‌گوید:

«کاهش ساعت کار برای بچه‌های زیر شش سال است، اما بچه هفت‌سال چه فرقی با شش‌سال دارد؟ ضمن اینکه مهد تا عصر هست، اما مدارس تا ظهر است».

شرکت‌کننده شماره ۱۵ می‌گوید:

«خیلی وقت‌ها بچه مریضم را برمی‌داشتم می‌آوردم اینجا، چون مرخصی نداشتم. وقتی یادم می‌آید از خودم بدم میاد از اینکه این قدر تحقیر می‌شدیم و این قدر ارزش مادر کم بود».

یکی دیگر از مادران که فرزندش پس از مدرسه به محل کار مادر می‌آمد و در همان‌جا به استراحت و انجام تکالیف مدرسه مشغول می‌شد، بیان می‌کند که این موضوع موجب نارضایتی خود، فرزندش و همکارانش شده است:

«پسرم برخی روزها اینجا میاد، رفتارهایی که می‌بیند، شوخی‌ها یا حتی متلک‌هایی که بعضی‌ها می‌گویند، احساس خیلی بدی به من می‌دهد. گاهی هم بالاخره بچه است، ممکن است سر میز همکاران بروند که خوششان نیاد. من از نگاه‌ها و حرف‌ها و حرکاتشان متوجه می‌شوم».

فرزند کوچک و وابسته داشتند و یا از والدین خود نگهداری و مراقبت می‌کردند؛ بنابراین بیشتر آنها به درجات مختلفی، به حمایت خانوادگی، سازمانی و اجتماعی نیاز داشتند. تجربه تعارض کار با خانواده، از این حکایت دارد که کار موجب اختلال در زندگی می‌شود و تعارض کاری به حوزه نقش‌های خانوادگی ریزش پیدا کرده است. این یافته در مطالعات پیشین نیز، حاصل شده است (Frone et al., 1997؛ صادقی و شهابی، ۱۳۹۸؛ رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱).

زنان در این مطالعه، خود را افراد متعددی می‌دانستند که برای انجام صحیح مسئولیت شغلی خود، در ساعت‌ها و زمان‌هایی که به کارهای غیرمزدی اختصاص داشت نیز، به کار مشغول می‌شدند و برخی تقاضاهای شغلی را مرتفع می‌کردند. کار در ساعات پایانی و بعد از اتمام ساعت کاری و کار در روزهای تعطیل و ناتوانی برای استفاده از برخی مزایای شغلی مادران دارای فرزند خردسال، از جمله کاهش ساعت کاری، دورکاری در شرایط کرونا، تأخیر در فرزندآوری به دلیل ترس از دست دادن شغل یا پست سازمانی، همگی از جمله مصادیقی‌اند که از تجربه تعارض کار با خانواده حکایت دارند.

از جمله چالش‌های دیگری که زنان تجربه می‌کنند، تجربه تبعیض است که به لحاظ ارتقای شغلی، دستیابی به پست‌های مدیریتی و برخی مزایا، از جمله حق عائله‌مندی مطرح است. زنان در این مطالعه، از دست دادن پست و جایگاه شغلی، نوع کار و حتی میزان دریافتی، شامل کارانه و اضافه‌کار را در دوران بارداری و پس از آن تجربه کرده و برخی نیز به دلیل ترس از این خطرات، فرزندآوری خود را متوقف یا به تأخیر انداخته‌اند.

یافته‌های مطالعه نشان داد که ساختار اداری حاکم بر جامعه، تمایل دارد نقش مادری زنان شاغل را نادیده بگیرد، حتی با وجود برخی از آیین‌نامه‌ها که در جهت حمایت از خانواده وضع شدند، زنان برای استفاده از آنها با مشقت و سختی مواجه‌اند. زنان در این مطالعه از ساعت کار طولانی و دوران خدمت برابر زنان با مردان انتقاد داشتند. آنها بر این باور بودند که قوانین و ساختار شغلی باید به نحوی باشد که از فعالیت اقتصادی زنان حمایت کند و شرایط کار پاره‌وقت،

اختیار نهادن تبلت یا گوشی تلفن همراه و اینترنت و دسترسی فرزندان به فضای مجازی، موجب نگرانی والدین شده است. آشنایی با فیلم‌ها، کتاب‌ها و گروه‌های موسیقی، طنزها و محتوای خارج از دامنه سنی فرزندان، از جمله مواردی بود که افراد شرکت‌کننده به آن اشاره کردند.

بحث و نتیجه

باروری پایین، یکی از مسائل جمعیتی کشور است و زنان یکی از کنشگران اصلی این حوزه‌اند و نقش مهمی در تغییر میزان باروری دارند. این مقاله بر چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل تمرکز داشت. برای رسیدن به اهداف مطالعه، با ۲۲ زن متأهل و شاغل در سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران، مصاحبه عمیق به صورت حضوری و تلفنی انجام شد. یافته‌ها نشان داد زنان شاغل در این مطالعه در ارتباط با فرزندآوری، با انواعی از چالش‌های شغلی (محیط کار)، مراقبت و نگهداری، اقتصادی و ضعف نظام آموزش فرزندان مواجه‌اند. بخشی از این چالش‌ها، با مطالعه اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳) همسو و درون‌شغلی و بخشی برون‌شغلی است. در حقیقت بر پایه یافته‌ها، زندگی زنان شاغل پرچالش است و به‌ویژه زمانی که فرزند وارد زندگی مشترک آنها می‌شود، ابعاد مختلف زندگی‌شان را به چالش می‌کشد. برخلاف تصویری که در جامعه از مادری می‌شود، آنها در مراحل از زندگی با شرایط سخت و دشواری مواجه می‌شوند که مادری کردن و فرزندآوری را به مثابه مرحله‌ای سخت از زندگی آنها تبدیل می‌کند. رفعت‌جاه (۱۳۹۶) نیز در مطالعه خود اذعان می‌دارد تصویری که در جامعه از مادری وجود دارد، اسطوره‌ای است و در آن مادری برای همه زنان، مسئولیتی دلپذیر و لذت‌بخش معرفی می‌شود. اما مادری واقعی، حتی برای زنان خانه‌دار نیز مسئولیتی پیچیده، چندبعدی و پرچالش است و در زنان مختلف، به شیوه‌های متفاوتی اجرا و تجربه می‌شود.

ساختار اداری ضد مادری، تعارض کار با خانواده و سقف شیشه‌ای (تبعیض شغلی)، به برخی از چالش‌هایی اشاره دارد که زنان در محیط کاری تجربه کرده‌اند. همان‌طور که دیدیم، زنان شاغل در این مطالعه یا خود باردار بودند، یا

دغدغه‌های تربیتی، نگرانی از ضربه‌های روحی در آینده به فرزندان، تعطیلی مهد کودک در ایام کرونا، تنها گذاشتن بچه در خانه و مشکلات مربوط به بیماری فرزند مواجه بودند. از نظر آنها، وجود فردی حمایت‌کننده و پشتیبان در خانواده و محل کار، این مشکلات را تا حد زیادی کمتر می‌کند.

یکی از چالش‌های مرتبط با فرزند، به شیردهی و تغذیه فرزند مربوط است. در این مطالعه، زنان به سختی‌ها و مشکلات خود در شیردهی اشاره کردند. برخی برای استفاده از پاس شیردهی و کاهش ساعت کار، با مشکلات عدیده‌ای مواجه بودند. تقریباً همه افراد پس از پایان دوران مرخصی زایمان، بر خلاف میل درونی مجبور به استفاده کردن از شیر خشک شده بودند. این یافته با نتایج مطالعه یراقی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. تجارب شرکت‌کنندگان در این مطالعه نیز، نشان داد اشتغال زنان بر شیردهی آنان تأثیر داشته است و زنان مشکلات متعددی را در رابطه با شیردهی، تجربه کرده‌اند. علاوه بر آن، بسیاری از مادران دارای فرزند زیر ۶ سال، از قانون کاهش ساعت کاری مادران بهره‌مند نبودند. برخی از دلایل آن، حجم کار بالا، نارضایتی همکاران، از دست دادن سرویس رفت‌وآمد و الزام ۲۰ ساعت اضافه‌کاری برای دریافت مزایای اضافه‌کاری بود. بنابراین چنانچه دیدیم، زنان از نحوه اجرای قوانین حمایتی، از جمله قانون کاهش ساعت کاری مادران و قانون شیردهی ناراضی بودند. در مجموع قوانین حمایتی خوبی در این زمینه در کشور وجود دارد؛ مانند قوانین ساعت شیردهی، خدمت پاره‌وقت، خدمات نگهداری کودکان، کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص و مرخصی زایمان. اما همان‌گونه که این مطالعه و مطالعات دیگر، از جمله کاردوانی (۱۳۹۸)، یراقی و همکاران (۱۳۹۸) و رازقی نصرآباد و باستانی (۱۴۰۲) نشان دادند، این قوانین حمایتی به‌درستی رعایت نمی‌شوند و علاوه بر ابهام در قوانین، ضمانت اجرایی این سیاست‌ها و قوانین مشخص نشده و گاهی اجرای آنها به اختیار مدیر اداره یا رئیس سازمان واگذار شده است.

مسائل مالی و اقتصادی زنان شاغل، از جمله چالش‌های مطرح‌شده به‌وسیله زنان شاغل است. به‌زعم زنان شاغل،

دورکاری و ساعت کار کمتر و منعطف را به‌منظور سازگاری کار خانواده تسهیل کند. در مجموع چالش‌های شغلی، افراد را مجبور به انتخاب بین یک گزینه از چندین گزینه در دسترس آنان، یعنی اشتغال، فرزندآوری بیشتر و یا وظیفه مراقبت از والدین خود کرده است. از سوی دیگر مطابق با نظریه نهادی (Scott, 2014)، انتظارات هنجاری، کلیشه‌های جنسیتی و بافت فرهنگی حاکم بر جامعه، مسئولیت اصلی حمایت و تأمین معاش خانواده را به مردان و کارهای درون خانه و مراقبت از فرزندان و دیگر اعضای خانواده را به زنان واگذار کرده است. مادران شرکت‌کننده در مطالعه بیان داشتند که اگر همسرانشان در منزل حضور داشته باشند، در کارهای درون خانه و امور فرزندان مشارکت دارند، اما عمدتاً بسیاری از این امور را خودشان به‌تنهایی انجام می‌دهند. دلیل این امر نیز، ماندن همسرانشان در محیط کار، به‌منظور اضافه‌کاری یا شغل دوم بوده است.

چنانچه دیدیم، یکی از عمده‌ترین چالش‌های مادران شاغل، مرتبط با فرزندپروری است. این بعد، شامل مسئله نگهداری و مراقبت از فرزند، دغدغه و نگرانی تربیتی فرزند و ترس و ناامنی از حضور فرزند در محیط‌های شهری است. به‌دلیل محدودیت خدمات عمومی، مراقبت از کودک برای کودکان، هم از نظر دسترسی و هم از نظر ساعات کاری مدارس و مراکز مراقبت از کودک، برقراری سازگاری میان وظایف کاری و فرزندآوری دشوار است. علاوه بر آن، کیفیت مهد کودک نیز از جمله دغدغه‌های زنان شاغل است. از نظر آنها، مراکز مراقبت از کودکی بسیار گران‌اند که استانداردهای کیفیت بالایی دارند. تقاضاهای شغلی و خانوادگی به‌همراه منابع حمایتی کم برای نگهداری از فرزندان، منشأ مشکلات متعددی برای والدین شاغل شده است. تأخیر در تولد فرزند اول و فاصله زیاد بین فرزند اول و دوم و حتی بی‌فرزندی یا تک‌فرزندی، راهبردهای نامطلوبی است که زنان شاغل در این مطالعه به‌دلیل مشکل نگهداری از فرزند، آنها را اتخاذ کرده‌اند. مطالعات متعددی از جمله اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳) و صادقی و شهابی (۱۳۹۸) از این یافته حمایت می‌کنند. به‌روزی و شفیع‌آبادی (۱۴۰۱) نشان دادند که زنان شاغل با

کافی نمی‌دانستند. بنابراین فرستادن بچه‌ها به کلاس‌ها و آموزشگاه‌های تقویتی خصوصی، بسیار معمول است. طبیعی است که در چنین شرایطی، والدین هزینه‌های چشمگیری را در آموزش متحمل می‌شوند. در کشور ما دریافت آموزش اضافی در کلاس‌های تقویتی کنکور، چه عصرها بعد از مدرسه، یا آخر هفته‌ها و تعطیلات تابستان، امری عادی است. در این مطالعه نیز زنان شاغل به لزوم ثبت‌نام بچه‌ها در کلاس‌های خصوصی اشاره داشتند. از نظر آنها بیشتر قبولی‌های کنکور دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر، از مدارس غیرانتفاعی است و مدارس دولتی بر خلاف گذشته، کیفیت و استاندارد پایینی دارند. برای اینکه دانش‌آموزان بتوانند به مدارس خوب یا دانشگاه‌ها راه پیدا کنند، باید فرزندان را در کلاس‌های مختلف ثبت‌نام کنند. از نظر شرکت‌کنندگان این مطالعه، هزینه‌های تحصیل در مدارس غیرانتفاعی یا کلاس‌های تقویتی بسیار بالاست؛ زیرا آنها معلمان مطرح و شناخته‌شده را استخدام می‌کنند که دانش‌آموزان را برای آزمون‌های مهم آماده می‌کند و روش‌ها و تکنیک‌های حل آزمون و مسائل مهم را آموزش می‌دهند. بنابراین یکی از عواملی که هزینه‌های فرزندآوری را افزایش داده است، اعتماد گسترده خانواده‌ها به آموزشگاه‌ها، مدارس غیرانتفاعی و کلاس‌های تقویتی خصوصی است. در چنین شرایطی که هزینه فرزندان بسیار زیاد و بار مالی فراوانی بر دوش والدین تحمیل می‌شود، مبادله کیفیت و کمیت فرزندان دور از ذهن نیست. این وضعیت در دیگر کشورها، از جمله ایتالیا و تایوان (ریندوس و چو، ۱۴۰۲) که سطوح باروری بسیار پایینی دارند نیز، مشاهده می‌شود.

شواهدی که در این مطالعه وجود داشت، نشان داد با وجود چالش‌های متعددی که زنان شاغل تجربه کرده‌اند، مادری برای آنها اولویت داشته است. صاحب‌شوندگان، داشتن شرایط زندگی خوب و مادری کافی و مناسب را در گرو شرایط اقتصادی مطلوب می‌دانستند و اشتغال خود را یکی از ضروریات زندگی در محیط‌های شهری مدرن تلقی می‌کردند. البته باید در نظر داشته باشیم که هنجارهای اجتماعی نیز تغییر کرده و اشتغال زنان، بیشتر پذیرفته شده

مسائل اقتصادی همچون تورم، هزینه‌های مسکن و هزینه‌های درمانی بر بسیاری از جنبه‌های زندگی آنها سایه افکنده است. نداشتن درآمد کافی باعث شده است تا آنها در تأمین بخش درخور توجهی از هزینه‌های زندگی، با مشکل و سختی مواجه شوند. این امر، باعث بروز مسائل دیگری شده است. ناتوانی برای استخدام پرستار خانگی یا ثبت‌نام در مهد کودک معتبر، ناتوانی برای خرید مسکن مناسب و نزدیک به محل کار، هزینه‌های رفت‌وآمد و صرف وقت طولانی در مسیر خانه به محل کار، به دلیل استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی، از جمله مسائلی‌اند که منشأ اقتصادی داشتند. افراد شرکت‌کننده در مطالعه، شرایط اقتصادی حاکم بر کشور را مانع دستیابی به استاندارد زندگی مطلوب خود می‌دانستند؛ بنابراین فرزندآوری‌شان را با در نظر داشتن شرایط اقتصادی خود و جامعه تنظیم کرده‌اند. این یافته با نظریات خرد اقتصاد باروری و همچنین مطالعه شمس قهفرخی و همکاران (۱۴۰۰ و ۱۴۰۱)، اکبری و شعاع‌کاظمی، (2023) و رفیعی مقدم و فتحی آشتیانی (۱۳۹۹) همسو است.

سرانجام یکی از چالش‌های مهم زنان شاغل که تصمیمات باروری آنها را تحت تأثیر قرار داده است، با نظام آموزشی مرتبط است. همان‌طور که می‌دانیم در کشور ما، امکان حضور تمام وقت دانش‌آموزان دوره ابتدایی (۴۰ ساعت در هفته) در دسترس همه نیست و فقط برخی از مدارس غیرانتفاعی و هیئت‌امنایی این امکان را فراهم کرده‌اند. دیگر دانش‌آموزان هفته‌ای ۲۵ ساعت در طی پنج روز هفته به مدرسه می‌روند و ساعات استاندارد مدرسه از ۸:۰۰ صبح تا ۱۳:۰۰، بدون هیچ خدمات ناهار یا صبحانه است. بسیاری از خانواده‌ها به امکانات مراقبت قبل و بعد از مدرسه دسترسی ندارند و خانواده‌ها (به‌ویژه مادران) بیشتر وظیفه دارند تا فرزندان خود را برای مدرسه آماده کنند. بسیاری از آنها برای پرکردن ساعات روز بچه‌ها، آنها را در فعالیت‌های فوق برنامه مانند کلاس‌های تقویتی، زبان، کلاس‌های ورزشی یا موسیقی ثبت‌نام کردند که عمدتاً مسئولیت هماهنگی و رفت‌وآمد بچه‌ها با مادران است. زنان شاغل در این مطالعه، محتوای آموزشی ارائه‌شده در مدارس را برای آینده شغلی فرزندان

است. اما در عین حال، فشار بر خانواده‌ها از جهت پیشرفت تحصیلی فرزندان‌شان نیز افزایش یافته است؛ بنابراین هزینه‌های فرزندآوری بالا رفته است. تأمین شرایطی که زنان بتوانند اهداف فرزندآوری را در کنار شغل خود دنبال کنند، از خواسته‌های زنان شاغل است. سیاست‌های حمایت از خانواده و زنان شاغل، گامی برای کمک به داشتن فرزند بیشتر و ایجاد محیط دوستدار خانواده است. با این حال همان‌گونه که در نظریه نهادی تأکید می‌شود، قوانین، زمینه‌های نهادی، هنجارها، ارزش‌ها، روال‌ها و دیدگاه‌ها، حیطه وظایف هر فرد را درون خانواده تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ از این رو برای بهبود تجربه والدگری و کاهش چالش‌هایی که مادران، به‌ویژه مادران شاغل با آن مواجه‌اند، به تغییر در موقعیت‌های نهادینه‌شده نیاز داریم. در واقع موافق با نظر ایموت و همکاران (2021)، مسئولیت فرزندپروری و تربیت نسل نباید تنها بر دوش مادر گذاشته شود، بلکه فرزندپروری موفق یک فعالیت مشترک فراتر از نقش و وظیفه شخصی مادر است. منابع حمایت اجتماعی از مادر و فرزندان، طیفی از شبکه‌های اجتماعی و اطرافیان نظیر پدرها، پدربزرگ‌ها، دوستان، متخصصان سلامت و حتی مداخلات سیاستی را به‌منظور کاهش چالش‌های فرزندآوری در بر می‌گیرد.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل» است که با حمایت علمی و مادی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران انجام شده است.

منابع فارسی

احمدی‌فراز، م.؛ عابدی، ح. و آذربرزین، م. (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. *تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۳(۲)، ۱۳۷-۱۴۸.

اسحاقی، م.؛ محبی، ف.؛ پاپی‌نژاد، ش. و جهاندار، ز. (۱۳۹۳). چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی.

زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۱)، ۱۳۴-۱۱۱.

بهروزنیا، ه. و شفیق‌آبادی، ع. (۱۴۰۱). چالش‌های پیش روی مادران شاغل در حیطه نگهداری از فرزند خردسال: مطالعه کیفی پدیدارشناسانه. *رویش روان‌شناسی*، ۳(۷۲)، ۱۹۴-۱۸۳.

جعفری سیریزی، ف.؛ عسکری ندوشن، ع. و روحانی، ع. (۱۴۰۱). مادران و تربیت نسل: کاوشی انتقادی از دغدغه‌های اجتماعی مادران در رابطه با فرزندپروری. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۴(۳)، ۱۱۷-۱۵۷.

جعفری سیریزی، ف.؛ عسکری ندوشن، ع. و روحانی، ع. (۱۴۰۲). مادری در قلمروی اجتماعی و فرهنگی: یک مطالعه کیفی انتقادی. *مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زن*، ۲۱(۲)، [۷۵]، ۲۱۷-۱۷۹.

رازقی نصرآباد، ح. (۱۴۰۱). زمینه‌های تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی و راهبردهای مقابله‌ای با آن: مورد مطالعه: زنان شاغل در شهرداری تهران. *زن در توسعه و سیاست*، ۲۰(۱)، ۱۶۴-۱۳۱.

رازقی نصرآباد، ح. و باستانی، س. (۱۴۰۲). تفسیر و بازنمایی ابعاد مختلف مرخصی زایمان در بین مادران شاغل. *زن در توسعه و سیاست*، ۲۱(۱)، ۳۴-۱.

رازقی نصرآباد، ح.؛ حسینی چاووشی، م. و عباسی شوازی، م. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر فاصله ازدواج تا تولد اول با استفاده از مدل‌های سابقه رخداد وقایع. *مطالعات جمعیتی*، ۵(۲)، ۱۵۶-۱۲۷.

رازقی نصرآباد، ح.؛ حسینی چاووشی، م. و عباسی شوازی، م. (۱۴۰۰). تأثیر نگرش و نقش‌های جنسیتی بر فاصله تولد اول تا دوم. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۲(۲)، ۲۸-۱.

ربانی، م.؛ جوادیان، س.ر. و عسکری ندوشن، ع. (۱۴۰۱). پیامدهای طولانی‌شدن ساعات کاری پدر بر تغییر کیفیت روابط بین نسلی: یک مطالعه کیفی. *تداوم و تغییر اجتماعی*، ۱(۱)، ۷۵-۵۷.

<https://doi.org/10.22034/jscc.2022.2772>

<https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>
 علیمرادیان، م.؛ رازقی نصرآباد، ح.؛ علی‌مندگاری، م. و
 عسکری ندوشن، ع. (۱۴۰۱). تأخیر در تولد فرزند دوم:
 تحلیل دوره ماندگاری در وضعیت تک‌فرزندی در شهر
 خرم‌آباد. *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۷ (۳۴)،
 ۷۳-۱۱۱.

<https://doi.org/10.22034/jpai.2023.1983029.1258>
 علیمرادیان، م.؛ رازقی نصرآباد، ح.؛ علی‌مندگاری، م. و
 عسکری ندوشن، ع. (۱۴۰۲). طول دوران بی‌فرزندی
 زوجین: تحلیلی از تفاوت‌ها و تعیین‌کننده‌ها در شهر
 خرم‌آباد. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گرگان*، ۲۵ (۳ [۸۷])،
 ۶۸-۷۸.

کاردوانی، ر. (۱۳۹۸). تجارب مادران شاغل از سیاست‌های
 مراقبت از کودک در ایران: مطالعه پدیدارشناختی. *زن در
 توسعه و سیاست*، ۱۷ (۱)، ۱۴۵-۱۲۱.

کبودی، م.؛ رمضانخانی، ع.؛ منوچهری، ه.؛ حاجی‌زاده، ا. و
 حقی، م. (۱۳۹۲). الگوی تصمیم‌گیری فرزندآوری: یک
 مطالعه کیفی. *پایش*، ۱۲ (۵)، ۵۱۵-۵۰۵.

محسنی، م.؛ تقفی، ز. و اسماعیل‌زاده، ش. (۱۳۸۸). تحول
 نقش مادران: یک استرس مهم دوران پس از زایمان
 (پژوهش کیفی). *سلامت جامعه*، ۳ (۴)، ۴۴-۵۲.

محمدپور، ا. (۱۳۹۳). بسترها، پیامدها و سازگاری زنان مطلقه
 شهر تهران (یک مطالعه پدیدارشناسانه). *مشاوره و روان
 درمانی خانواده*، ۴ (۱)، ۱۸۰-۱۳۵.

مرکز آمار ایران. (۱۴۰۱). *میزان باروری به تفکیک ایران و
 ایرانی و استان ۱۴۰۰-۱۳۹۶*، در دسترس از:

[https://amar.org.ir/Portals/0/Files/baravord/Mizan_](https://amar.org.ir/Portals/0/Files/baravord/Mizan_Barvari_Ostan_1396-1400.pdf)
[Barvari_Ostan_1396-1400.pdf](https://amar.org.ir/Portals/0/Files/baravord/Mizan_Barvari_Ostan_1396-1400.pdf)

مرکز آمار ایران. (۱۴۰۲). *چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی
 کار تابستان ۱۴۰۲*، در دسترس از سایت:

[https://amar.org.ir/Portals/0/News/1402/nirokar02-](https://amar.org.ir/Portals/0/News/1402/nirokar02-2.pdf?ver=3OuFma3zTj8T62OyUV-FVg%3d%3d)
[2.pdf?ver=3OuFma3zTj8T62OyUV-FVg%3d%3d](https://amar.org.ir/Portals/0/News/1402/nirokar02-2.pdf?ver=3OuFma3zTj8T62OyUV-FVg%3d%3d)

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۰). *قانون
 حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (جزئیات قانون)*،
 تاریخ تصویب: ۱۹/۰۸/۱۴۰۰، مجلس شورای اسلامی.

<https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1678266>

رفتت جاه، م. (۱۳۹۶). زنان جوان و بازتعریف معنا و نقش
 مادری مطالعه‌ای بر روی مادران ۲۵ تا ۴۰ ساله ساکن
 شهر ری. *جامعه‌شناسی ایران*، ۱۸ (۴)، ۱۶۴-۱۳۰.
 رفیعی‌مقدم، ف. و فتحی‌آشتیانی، ع. (۱۳۹۹). کشف عوامل
 بازدارنده زوجین از فرزندآوری در دهه اخیر (مرور
 ساختارمند). *فرهنگی تربیتی زنان و خانواده*، ۱۵ (۵۳)،
 ۱۷۵-۱۵۵.

[https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454955.1399.15.5](https://dorl.net/dor/20.1001.1.26454955.1399.15.5.3.7.2)
 3.7.2

ریندافوس، ر. و چو، م. (۱۴۰۲). *باروری پایین، نهادها و
 سیاست‌ها: تفاوت‌ها در میان کشورهای صنعتی*، ترجمه
 حجه بی‌بی رازقی نصرآباد، تهران: انتشارات مؤسسه
 تحقیقات جمعیت کشور.

سبوتکا، ت.؛ ماتیساک، آ. و برزوزوسکا، ز. (۱۳۹۹).
پاسخ‌های سیاستی به باروری پایین، ترجمه رسول صادقی
 و میلاد بگی، تهران: مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و
 تخصصی جمعیت کشور.

شجاع‌نوری، ف.؛ خادمی، ف. و سدیدیپور، س. (۱۳۹۴). تحلیل
 اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-
 زندگی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳ (۳)، ۷-
 ۴۲.

شمس قهفرخی، ف.؛ عسکری‌ندوشن، ع.؛ عینی‌زیناب، ح.؛
 روحانی، ع. و عباسی شوازی، م. (۱۴۰۱). در دوراهی
 تصمیم به فرزندآوری: واکاوی چالش‌های فردی و
 اجتماعی فرزندآوری در بستر باروری پایین در شهر
 اصفهان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۳ (۴)، ۲۸-۱.

<https://doi.org/10.22108/jas.2022.132711.2269>

شمس قهفرخی، ف.؛ عسکری‌ندوشن، ع.؛ عینی‌زیناب، ح.؛
 روحانی، ع. و عباسی شوازی، م. (۱۴۰۰). چالش‌های
 اجرای سیاست‌های تشویقی فرزندآوری: مطالعه‌ای کیفی
 در شهر اصفهان. *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*،
 ۱۶ (۳۲)، ۱۱۲-۷۹.

<https://doi.org/10.22034/jpai.2022.559285.1242>

صادقی، ر. و شهابی، ز. (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری:
 تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر
 تهران. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰ (۱)، ۱۰۴-۹۱.

- managers. *International Journal of Training and Development*, 6(2), 112-124. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00153>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Casterline, J. B. (Eds.). (2001). *Diffusion processes and fertility transition: Selected perspectives*. National Academies Press (US).
- Emmott, E.H., Myers, S., & Page, A.E. (2021). *Who cares for women with children? crossing the bridge between disciplines*. Philosophical Transactions of the Royal Society, 376. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0019>
- Eshaghi, M., Mohebi, S.F., Papynezhad, S., & Jahandar, Z. (2014). Childbearing challenges for working women; A qualitative study. *Woman in Development & Politics*, 12(1), 111-134. [In Persian]. doi: 10.22059/jwdp.2014.51356
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Guendouzi, J. (2006). The guilt thing: Balancing domestic and professional roles. *Journal of Marriage and the Family*, 68(4), 901-909. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00303.x>
- Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2003). Entrepreneurship as a solution: The allure of self-employment for women and minorities. *Human Resource Management Review*, 13(2), 347-364.
- Hutchings, K., Dawn Metcalfe, B., & Cooper, B. K. (2010). Exploring arab middle eastern women's perceptions of barriers to, and facilitators of, international management opportunities. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 61-83. <https://doi.org/10.1080/09585190903466863>
- Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of Iran. (2021). *Rejuvenation of the population and support of the family law*, Tehran: Parliament of the Islamic Republic of Iran. Available at: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1678266>
- Ituma, A., & Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: Individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, 36(6), 978-995. <https://doi.org/10.1108/00483480710822463>
- Jafari-Sirizi, F., Askari-Nodoushan, A., & Ruhani, A. (2022). Mothering and childrearing: A critical exploration of mothers' social concerns about parenting. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 14(4), 117-157. [In Persian]. doi: 10.22035/isih.2022.4801.4707
- Kaboudi, M., Ramezankhani, A., Manouchehri, H., Hajizadeh, E., & Haghi, M. (2013). The decision-making process of women managers in Iran. *International Journal of Training and Development*, 6(2), 112-124. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00153>
- پراقی، س.؛ الهی‌دوست، س. و ربانی خوراسگانی، ع. (۱۳۹۸). واکاوی تجارب زیسته زنان شاغل اصفهانی از شیردهی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۱)، ۲۱-۳۸. <https://doi.org/10.22108/jas.2018.104028.1100>

References

- Ahmadi Faraz, M., Abedi, HA., & Azarbarzin, M. (2014). The experiences of employed women related to their maternal role: a phenomenological qualitative research. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*, 3(2), 137-4. [In Persian].
- Akbari, S., & Shoaakazemi, M. (2023). Childbearing challenges in educated women with three or more children and motivational strategies. *Journal of Woman and Family Studies*, 10(4), 81-103. <https://doi.org/10.22051/jwfs.2023.38895.2813>
- Alimoradiyan, M., Razeghi Nasrabad, H. B., Alimondegari, M., & Askari-Nodoushan, A. (2023). Delay in the second birth: An analysis of the length of waiting time from first to the second birth among women in the city of khorramabad, Iran. *Journal of Population Association of Iran*, 17(34), 73-111. [In Persian]. doi: 10.22034/jpai.2023.1983029.1258.
- Alimoradian, M., Razeghi Nasrabad, H B., Alimondegari, M., & Askari-Nodoushan A. (2023). The duration of couples' childlessness: an analysis of differences and determinants. *Journal of Gorgan University of Medical Sciences*, 25 (3), 68-78. [In Persian].
- Baber, K. M., & Monaghan, P. (1988). College women's career and motherhood expectations: New options, old dilemmas. *Sex Roles*, 19(3-4), 189-203. <https://doi.org/10.1007/bf00290154>
- Baughn, C. C., Chua, B., & Neupert, K. E. (2006). The normative context for women's participation in entrepreneurship: A multicountry study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 687-708. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00142.x>
- Behrouznia, H., Shafiabadi, A., (2022). Challenges faced by working mothers regarding maintaining young children: A phenomenological qualitative study. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal*, 11 (3), 183-194. [In Persian].
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Branisa, B., Klasen, S., Ziegler, M., Drechsler, D., & Jütting, J. (2014). The institutional basis of gender inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI). *Feminist Economics*, 20(2), 29-64.
- Calvert, J. R., & Al-Shetaiwi, A. S. (2002). Exploring the mismatch between skills and jobs for women in Saudi Arabia in technical and vocational areas: the views of Saudi Arabian private sector business

- Development & Politics*, 21(1), 1-34. [In Persian]. doi: 10.22059/jwdp.2022.343853.1008216
- Razeghi Nasrabad, H. B., Hosseini Chavoshi, M., & Abbasi Shavazi, M. J. (2021). The effects of gender role attitudes and role division on the second birth interval in Tehran. *Journal of Applied Sociology*, 32(2), 1-28. [In Persian]. Doi: 10.22108/jas.2020.121730.1875
- Razeghi Nasrabad, H. B., Hosseini-Chavoshi, M., & Abbasi-Shavazi, M. J. (2019). Determinants of first birth interval in Tehran using event history models. *Iranian Population Studies*, 5(2), 127-156. [In Persian]. doi: 10.22034/jips.2020.113851
- Razeghi Nasrabad, H. B., & Abbasi-Shavazi, M. J. (2020). Ideal fertility in Iran: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Women's Health and Reproduction Sciences*, 8(1), 10-18. <https://doi.org/10.15296/ijwhr.2020.02>
- Rindfuss, Ronald R. & Choe, Minja Kim (2016). *Low Fertility, institutions, and their policies: variations across industrialized countries*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing [In Persian].
- Sadeghi, R., & Shahabi, Z. (2019). the paradox of work and mothering: The experience of transition to motherhood of employed women. *Journal of Applied Sociology*, 30(1), 91-104. [In Persian]. doi: 10.22108/jas.2018.106988.1197
- Alfarran, A. (2021). The impact of remote work on women's work-life balance and gender-role attitudes in Saudi Arabia. *International Journal of nnn drr and Wonn's Sudsss*, 9(2), 11-22. <https://doi.org/10.15640/ijgws.v9n2a2>
- Schein, V. E. (2007). Women in management: reflections and projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18. <https://doi.org/10.1108/09649420710726193>
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: ideas, interests, and identities*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Shams Gahfarokhi, F., Askari-Nodoushan, A., Eini-Zeinab, H., Ruhani, A., & Abbasi-Shavazi, M. J. (2022). At the crossroad of decision to have children: An analysis of individual and social childbearing challenges in the context of low fertility in Isfahan. *Journal of Applied Sociology*, 33(4), 1-28. [In Persian]. doi: 10.22108/jas.2022.132711.2269
- Shams-Ghahfarokhi, F., Askari-Nodoushan, A., Eini-Zinab, H., Ruhani, A., & Abbasi-Shavazi, M. J. (2021). Challenges of new pronatalist population policies and programs in Iran: A Qualitative Study in the City of Isfahan. *Journal of Population Association of Iran*, 16(32), 79-112. [In Persian]. doi: 10.22034/jpai.2022.559285.1242.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285-297. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627x.2006.00168.x>
- making process of childbearing: a qualitative study. *Payesh*, 12 (5), 505-515. [In Persian]
- Kardavani, R. (2019). Mothers' experiences of childcare policy in Iran: A Phenomenological Study. *Woman in Development & Politics*, 17(1), 121-145. [In Persian]
- Machung, A. (1989). Talking career, thinking job: Gender differences in career and family expectations of Berkeley seniors. *Feminist Studies: FS*, 15(1), 35. <https://doi.org/10.2307/3177817>
- Mohammadpur, A. (2014). A phenomenological study of contexts, consequences, and adaptations to divorce among divorced women of Tehran City. *Family Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 135-180. [In Persian]
- Mohseni, M., Saghafi, Z., & Esmaeilzadeh, S. (2017). Mothers role transition: important stress during the postpartum period (a qualitative study). *Community Health Journal*, 3(4), 44-52. [In Persian].
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-406. <https://doi.org/10.3200/socp.144.4.389-406>
- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE, Thousand Oaks, 289-331.
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science Practice and Policy*, 16(1), 67-73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- Probert, B. (2005). I just couldn't fit it in': Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work, and Organization*, 12(1), 50-72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00262.x>
- Rabbani, M., Javadian, S. R., & Askari-Nodoushan, A. (2022). Consequences of father's long work hours on the intergenerational relationship quality: A qualitative study. *Journal of Social Continuity and Change (JSCC)*, 1(1), 57-75. doi: 10.22034/jsc.2022.2772 [In Persian]
- Rafatjah, M. (2017). Young women and their redefinition of motherhood role. *Iranian Journal of Sociology*, 18(4), 130-164. [In Persian]
- Rafiei Moqaddam, F., & Fathi Ashtiani, A. (2021). Discovery of the factors inhibiting couples from childbearing in the last decade (A Systematic Review). *The Women and Families Cultural-Educational*, 15(53), 155-175. [In Persian] [20.1001.1.26454955.1399.15.53.7.2](https://doi.org/10.1001.1.26454955.1399.15.53.7.2)
- Razeghi Nasrabad, H. B. (2022). Sources of conflict between work and family roles and its coping strategies: A Case Study of Employed Women in Tehran Municipality. *Woman in Development & Politics*, 20(1), 131-164. [In Persian]. doi: 10.22059/jwdp.2021.332494.1008102
- Razeghi Nasrabad, H. B., & Bastani, S. (2023). Employed mothers' Interpretation of different dimensions of maternity leave. *Woman in*

- Shojanoori, F., Khademi, F., & Sadatsadidpour, S. (2015). Analysis of effects of employed married women teleworking on keeping balance between work and family. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 7-42. [In Persian]. doi: 10.22051/jwsps.2016.2142.
- Sobotka T., Anna Matysiak, A., Brzozowska, Z. 2019. Policy responses to low fertility: How effective are they? Working Paper No. 1, <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub->. [In Persian]
- Statistical Center of Iran. (2022). Fertility rate by Iran, Iranians, and provinces. 2017-2022. [In Persian]. https://amar.org.ir/Portals/0/Files/baravord/Mizan_Barvari_Ostan_1396-1400.pdf
- Statistical Center of Iran. (2023). *Labor Force Survey Results*. [In Persian]. <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1402/nirokar02-2.pdf?ver=3OuFma3zTj8T62OyUV-FVg%3d%3d>
- Uddin, M. (2021). Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20. <https://doi.org/10.1111/issj.12267>
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights* (ST/ESA/SER.A/423).
- Welter, F. (2004). The environment for female entrepreneurship in Germany. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(2), 212-221. <https://doi.org/10.1108/14626000410537155>
- Yaraghi, S., Elahidost, S., & Rabban Khorasghani, A. (2019). Analysis of the lived experiences of women who are breast-feeding and employed in the workplace. *Journal of Applied Sociology*, 30(1), 21-38. [In Persian]. doi: 10.22108/jas.2018.104028.1100

