**راهكارهاي بهبود فرهنگ فرزندآوري درزنان شاغل**

**راضیه اسدیان اردکانی**

**چکیده**

در سال­های اخیر،روند اشتغال زنان رشد زیادی داشته است. این در حالی است که زنان وظایف همسرداری و تربیت فرزند را نیز بر عهده دارند. به نظر می­رسد این روند رشد بر میزان فرزندآوری زنان نیز بی تاثیر نبوده است. ایفای همزمان نقش­های خانوادگی و شغلی باعث تعارض نقش­ها می شود که آثار و پیامدهایی را به ذنبال دارد. برای کاهش این تعارضات لازم است راهکارهایی که بافرهنگ جامعه ایرانی هماهنگ باشد داده شود. در این مقاله راهکارهایی برای بهبود فرهنگ فرزندآوری در زنان شاغل داده شده است. این راهکارها به دودسته فردی و اجتماعی تقسیم بندی شدند. راهکارهای فردی شامل:مدیریت زمان،حل­تزاحم مسئولیت مادرانه و کسب کمال علمی،آینده نگری و اصلاح سبک زندگی و راهکارهای اجتماعی نیز شامل: مرخصی طولانی،زمان کاری منعطف،ایجاد شرایط دورکاری و مقابله با فرهنگ غربی" فرزند کمتر زندگی بهتر" هستند.

این مقاله به شیوه توصیفی-تحلیلی به ارائه راهکارها می­پردازد.

**کلیدواژه ها**: اجتماعی،زنان،شاغل،فردی،مادری،نقش

**مقدمه**

بررسی تحولات فرزندآوری در خانواده از مهمترین مباحث مطرح در جمعیت شناسی در سالیان اخیر است. به نظر می­رسد ارزش فرزند در بین خانواده ها همچون گذشته است؛اما شرایط به گونه ای است که امکان تحقق وضعیت مطلوب برای آنان وجود ندارد. نتیجه این جریان کاهش نرخ فرزندآوری در جامعه ایرانی است. در سالیان اخیر فرزندآوری به یک باره با روندی نزولی شدت گرفت. این مساله نگرانی های مسئولین را افزایش داد؛چنانکه مقام معظم رهبری در سال 1393 در این خصوص با توجه به کم شدن آهنگ رشد جمعیت ضرورت و اهمیت سیاست های جمعیتی را در 16بند به مسئولین و مدیران کشور ابلاغ کردند.

کاهش فرزند آوری و جمعیت جوان کشور، مسئله ای است که در صورت ادامه روند کنونی و عدم احیای فرهنگ آن، کشور در آینده­ای نزدیک با عواقب سیاسی، اقتصادی، امنیتی، اجتماعی و بحران­های روحی و روانی بسیاری مواجه خواهد شد. پدیده اشتغال و کار زنان از ابتدای زندگی اجتماعی بشر وجود داشته است؛اما در سال­های اخیر و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به دلایل زیادی ازجمله افزایش تحصیلات زنان با رشد بیش­تری مواجه شده است. به نظر ­می­رسد یکی از عوامل کاهش فرزندآوری در ایران نیز افزایش زنان شاغل و ورود آنان به بازار کار باشد. اسلام مخالف حضور زنان در جامعه نیست؛ اینکه ظرفیت نیمی از جمعیت جامعه را که زنان تشکیل می­دهند را نادیده بگیریم نوعی غفلت و بی تدبیری است؛ چرا که بسیاری از مشاغل هستند که رونق آنان تنها به حضور زنان بستگی دارد. نکته قابل توجه این است که یک زن نباید هویت زنانه خود را فراموش کند و آن را جایی غیر از خانه جست و جو کند.

یک زن شاغل بین داشتن فرزند بیشتر و موقعیت اجتماعی اش، خود را همواره در دوراهی می­بیند؛بنابراین لازم است برای حل این تعارض چاره اندیشی شود تا هم زنان بتوانند موقعیت اجتماعی خودشان را داشته باشند و هم در نقش یک مادر بتوانند مسئولیت­های خود را به درستی انجام دهند.

با توجه به اینکه کتب، پایان نامه و مقالات زیادی در خصوص فرزند آوری و جمعیت نوشته شده است؛ ولی به صورت جداگانه به راهکارهای بهبود فرزندآوری در زنان شاغل پرداخته نشده است.

کتاب" مثبت3"(1400ش)نوشته سیدحسین موسوی چاپ انتشارات هیئت امروز ضمن پاسخ به سؤالات و ابهام‌ها درباره جمعیت، در پی پرده برداشتن از حقایقی مهم است که اگر امروز آنها را نبینیم و زندگی‌هایمان بر همین منوال رفاه طلبی و تکلیف‌گریزی پیش رود، تبعات و هزینه‌های سنگین اقتصادی، سیاسی، نظامی و امنیتی و بحران‌های حاصل از آن را باید در آینده نزدیک، تمام ملت ایران بپردازند.

کتاب "ایران جوان بمان"(1396)نوشته محسن عباسی ولدی چاپ انتشارات آیین فطرت در بیانی ساده و روان، همه موضوعات و مسائل مطرح در بحث افزایش جمعیت، تربیت فرزند، کنترل جمعیت در ایران، مشکلات اقتصادی خانواده های پرجمعیت، سنت های الهی در رزق و روزی به بندگان، جایگاه فرزند آوری در اسلام و غیره را در قالب پرسش و پاسخ مطرح نموده است.

اما مقاله حاضر در صدد است راهکارهای بهبود فرزندآوری را در زنان شاغل ارائه کند.

از مقالات،"بررسی تطبیقی تزاحم تحصیل علم و رسالت مادری در کمال انسانی زن با رویکرد اخلاق کاربردی" (1397) نوشته ی مریم رستگار،رضا نورورزی وعلی پیرهادی، نشر مجله اخلاق وحیانی که با تبیین جایگاه مادری و کسب دانش در نظام وحیانی اسلام، با رویکرد اخلاق کاربردی، به تحلیل راهکارهای رفع تزاحم، متناسب با اولویت های امروزی می پردازد.

در مقاله­ی" تمایل به فرزندآوری در ایران: تعیین‌کننده‌ها و محدودیت‌ها" (1400) نوشته­ی میلاد بگی ،رسول صادقی وعلی حاتمی،نشرمطالعات راهبردی فرهنگ، هدف بررسی تمایلات فرزندآوری افراد ازدواج‌کردۀ همسردار و عوامل مؤثر بر آن و نیز موانع و محدودیت‌های تمایل به داشتن فرزند در ایران است. یافته‌ها رابطۀ منفی بین تحصیلات و تمایلات باروری افراد را نشان داد.

اما در مقاله حاضر به ارائه راهکار در خصوص بهبود فرزندآوری می­پردازیم.

در این مقاله تلاش شده با روش توصیفی\_تحلیلی با هدف بررسی راهکارهای بهبود فرهنگ فرزندآوری در زنان شاغل به سوالات زیر پاسخ داده شود:

1) راهکارهای فردی بهبود فرهنگ فرزند آوری در زنان شاغل

2) راهکارهای اجتماعی بهبود فرهنگ فرزند آوری در زنان شاغل

1- مفهوم شناسی

گام اول در هر پژوهشی ارائه ی تعریفی روشن از مفاهیم آن پژوهش است تا با بررسی آنها فهم بهتری از موضوع حاصل شود.

مفهوم شاغل، تعاریف متعددی دارد که به بررسي معناي لغوي و اصطلاحی آن در این مقاله می­پردازیم.

1-1-شاغل

1-1-1-شاغل در لغت

شاغل در لغت نامه دهخدا به معنای مشغول کننده، در کار دارنده[[1]](#footnote-1) است. در فرهنگ معین نیز به معنای به کار وادارنده و دارندة پیشه و کار[[2]](#footnote-2) است.

2-1-1-شاغل در اصطلاح

امروزه اشتغال را معمولا به همان معنایی که در غرب رایج است به کار می­برند؛یعنی کار درآمد زا. به عبارت دیگر شاغل به کسی می­گویند که در ازای کار دستمزدی دریافت کند[[3]](#footnote-3).

اشتغال در فرهنگ غرب به اشتغال در یک پیشه، کسب، تجارت یا مسلک اطلاق می‏شود[[4]](#footnote-4). فعالیت‏های اقتصادی در بخش‏های رسمی را «اشتغال» می‏نامند. بنابراین، شاغل، فرد مایل و قادر به کار است که با توجه به سطح دستمزد رایج، وارد بازار کار می‏شود.[[5]](#footnote-5)

اشتغال به این معنا، زاییده تمدن و فرهنگ غرب است. البته شغل (اشتغال) در فرهنگ اسلامی هم کاربرد دارد، اما با تأکید و اصرار بر مفهوم کار[[6]](#footnote-6).

کار دست‏کم بر دو معنا استعمال می‏شود[[7]](#footnote-7):

الف) به معنای شغل و حرفه دستمزدی ترجمه که به هر فعالیت بدنی یا فکری منجر به تولید کالا یا ایجاد خدمت، اطلاق می‏شود. به تعبیر دیگر، حرفه یا کسبی که شخص به آن اشتغال دارد کار است[[8]](#footnote-8).

ب) به معنای اعم، هر آن چیزی است که انرژی برایش صرف می‏شود؛ چه رسمی باشد چه غیررسمی، مزدبگیر باشد یا فی سبیل‏اللّه. این معنا از کار، کارِ خانگی، خانه‏داری، پرورش فرزند، فعّالیت زنان روستایی در بخش کشاورزی و مواردی نظیر آن را شامل می‏شود. در متون دینی نیز بر این معنا از کار تأکید شده و همه مکلّف به آن هستند. استاد مطهّری در این باره می‏فرماید: «همه ملزمند کار کنند و حصول کارشان الزاما به اجتماع تعلق دارد[[9]](#footnote-9).»

در این مقاله، «اشتغال» محل بحث و نظر است نه کار به معنای اعم. فعالیت اقتصادی زنان، قدمتی به اندازه عمر بشر دارد و مسئله جدیدی نیست؛ اما اشتغال به معنای شغل درآمدزا در ساعات معین و خارج از محیط خانه، بیشتر محصول جهان صنعتی و جایگزین شدن کار در کارخانه‏ها و ادارات به جای فعالیت‏های کشاورزی و دامداری است[[10]](#footnote-10).

2-1-فرهنگ فرزندآوری

اولین هسته زندگی اجتماعی بشر از خانواده آغاز می­گردد. تغییرات ارزشی در حوزه خانواده بر جامعه تأثیر می­گذارد و البته تغییر در عرصه­هاي گوناگون جامعه نیز در مناسبات خانوادگی مؤثر خواهد بود. یکی از عرصه­هایی که در کشور ما در این سال­ها دستخوش تحـولات بسیـاري شده، کنش­هـاي فرزندآوري افـراد وخانواده­ها، به ویژه زنان است. طی سال­های اخیـر در سراسر جهان، تغییرهای گسترده ی اجتماعی و فناورانه در خـانواده ها ایجـاد شـده و فرزنـدآوری بـیش از ارزش­های دیگـر خـانواده بـا دگرگونی مواجه شده است. امروزه باروری و فرزندآوری در ایران به زیر سطح جانشینی رسیده و تمایل به فرزندآوری و داشتن فرزندان بیشتر نزد خانواده های ایرانی بسیار ضعیف شده است، به طوری که میزان باروری در 24 استان از 30استان کشور، به 1/2 رسیده است. برخی از کشورها عقیـده دارند، هر چه جمعیت بیشتر باشد قدرت کشور بیشتر خواهـد بـود، لذا به تلاش برای رشد بیشتر جمعیت پرداختند[[11]](#footnote-11).

3-1-ضرورت فرزندآوری

دگرگوني در نهادهاي خانواده و كار و نيز جدايي اين دو نهاد در جامعه جديد، پيدايش نظام توليد كارخانه ای و عقلاني و عمومي شدن و ارزش يافتن اين دو در جامعه نوين، ضرورت حضور مردان و زنان در خارج از خانه، به منظور اشتغال و دستيابي به درآمد و كوچك شدن خانواده و انتقال كاركردهاي اقتصادي، توليدي و آموزشي و تربيتي آن به نهادهاي ديگر، موجب شد كه اهميت و اولويت نقش­هاي خانوادگي در جامعه قديم، جاي خود را به اهميت و اولويت نقش­هاي حرفه اي در جامعه جديد بدهد و نقش­هاي خانوادگي، جايگاه ممتاز خود را در تعيين هويت فردي اشخاص، به سود نقش­هاي شغلي از دست بدهد[[12]](#footnote-12).

4-1-ضرورت اشتغال زن

در دهه­های اخیر، دگرگونی­های ساختاری در حوزه اقتصاد که به کاهش قدرت خرید و تغییر الگوی مصرف انجامید، ضرورت اشتغال زنان را بیش از هر زمان دیگری مطرح ساخت. افزون بر این، دگرگونی­های اجتماعی و فرهنگی، اشتغال را از نیاز اقتصادی برای بخشی از زنان به مطالبه بسیاری از آنها تبدیل کرد. همچنان که تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سطح بین المللی نیز به این تقاضا دامن زده است. سطح آگاهی­ها، تحصیلان و مهارت­های شغلی بانوان همزمان با بالا رفتن سطح توقعات و رفاه زندگی و حتی اوقات فراغت، انگیزه­های ایشان را برای فعالیت اقتصادی افزایش می­دهد. از سوی دیگر، این پدیده نوظهور مانند هر پدیده دیگری که بدون فرهنگ سازی، زمینه سازی و تمهید مقدمات رخ نموده، آسیب­ها و آفاتی را به همراه داشته است.[[13]](#footnote-13)

5-1-رابطه فرزندآوری و اشتغال

هنگامي كه زنان در نقش دوگانه نان آور و مراقبت كننده در خانواده قرار مي­گيرند، موضوع اصلي، چگونگي تركيب اين نقش­هاي دوگانه باهم است. مصالحه اين نقش­ها، ممکن است با شرايط كاري خاصي حمايت شود كه به زنان اجازه مي­دهند الزامات كاري و خانوادگي را به آساني برآورده كنند. در كشورهاي اسکانديناوي، اشتغال پاره وقت، بيشتر براي زنان، يک راه حل موقتي بين مرخصي زايمان و اشتغال تمام وقت است[[14]](#footnote-14).

جمعیت شناسان طی سالهاي اخیر به طور فزاینده اي به مطالعه موضوع اشتغال زنان یا مشارکت اقتصادي زنان در بازار کار و اثر آن بر رفتارهاي باروري پرداخته اند. این علاقه­مندي عمدتاً ناشی از این واقعیت است که موضوع اشتغال زنان یا مشارکت زنان در بازار کار داراي اثرات برمتعددي متغیرهاي جمعیتی (شامل الگوهاي ازدواج و باروري، مهاجرت و مرگ ومیر) است. در این میان، روابط بین اشتغال زنان و رفتارهاي باروري بیش از سایر متغیرهاي جمعیتی مورد توجه جمعیت شناسان قرار گرفته است. به طور کلی، اشتغال زنان در خارج از خانه می­تواند رفتارهاي باروري زنان را تحت تاثیر قرار دهد. تحصیلات و اشتغال به عنوان مهمترین شاخص­هاي منزلت و استقلال زنان محسوب می­شود، ضمن آنکه نتایج مطالعات گسترده در کشورهاي مختلف نشان دهنده این واقعیت کلی است که ویژگی­ هاي جمعیت شناسی ارتباط تنگاتنگی با منزلت و استقلال زنان دارد. بر اساس تحقیق دي لات رابطه معکوسی بین اشتغال زنان و باروري وجود دارد. به طوري که زنان شاغل کمتر از زنان غیرشاغل تمایل به باروري دارند. نتایج این تحقیق که به بررسی کشورهاي OESD پرداخته ، نشان می دهد که کشورهایی مانند ایتالیا، اسپانیا و ژاپن با اینکه میزان باروري در این کشورها کاهش یافته است، اما افزایش اندکی در بازار کار زنان رخ داده است[[15]](#footnote-15).

2- راهکارهای بهبود فرهنگ فرزند آوری در زنان شاغل

با تغییر در ساختار اجتماعی و اقتصادی جوامع پس از انقلاب صنعتی، یکی از اثرات درخور توجه این دگرگونی­های کلان اجتماعی، تغییر در نقش جنسیت است. روابط زن و مرد در جوامع سنتی با ظهور عصر جدید دچار مناقشه شد. پوشش، کسب تحصیلات و اشتغال زنان در کنار مردان در خارج از خانه و کارکردن مردان در خانه در کنار زنانشان پیوسته باعث تنش و تعارضات فراوان شد.[[16]](#footnote-16)

از جمله مسائلی که تحت تأثیر نگاه خاص جامعه غرب به زن،بـه ناهنجاری در جوامع انجامیده است، نگاه فردگرایانه­ای است کـه لازمه آن، گریـز زن از انجـام برخی رسالت های بی­بدیل و اختصاصی او از جمله فرزندآوری و رسـالت مـادری در تربیت فرزند است . اما در نظام تکلیفگرا و غایت مدار اسلام، افراد، در قبال خود و دیگران، مسـئولند. از جمله مسائل بسیار مهم، نقش مهارتی و ظرفیت های فطری وجودی مادر است که غفلت از آن، تبعات بسیاری در پی دارد. از سوی دیگر، نیاز جامعه به حضور فعال و کارآمد زنان متعهد، به عنوان نیمی از اعضـای جامعه و نیاز فطری زن به کسب کمال در ابعاد مختلف، بر کسی پوشـیده نیسـت. دانـش و معرفت ، با ابعاد مختلف آن، مقدمه ناگزیر در رسیدن به کمـال اسـت. از خطابـات فراگیـر و فارغ از جنسیت قرآن و روایات، در بیـان فضـیلت علـم و اهـل آن، کـه حقیقـت انسـانی را مخاطب قرار داده و روایاتی که وجوب علم­آموزی را نه مخـتص بـه جـنس خـاص، بلکـه شامل زن و مرد دانسته است، و به ویژه، حضور زنان اندیشمند مسلمان و اثرگذاری ایشـان بر جامعه در طول تاریخ، همگی گواه بر اهتمام ویژه اسلام بر علم آموزی است. در مواجهه با مسأله نوع نگاه به حضور زن در جامعه، دو نگاه چالش برانگیز قابل ردیـابی است؛برخی با شعار"وقرن فی بیوتکن[[17]](#footnote-17)"(ودر خانه های خود بمانید) زن را محصور در خانه، محدود به خانه­داری و محروم از جامعه و حتی کسـب علـم مـی کننـد و برخی، با افکار فمینیستی، با تعریف زنـانگی زن بـر اسـاس فردیـت او و با برجسته سـازی و قـرار دادن جنسـیت او در ویتـرین، بـدون قیدوشـرط و ملاحظات مصلحتی، زن را در جامعه رها می­کنند. از این رو، از نیازهای مبرم دنیـای امـروز، ضـرورت بازشناسـی حقوق زن ، با ارائه تصویری صحیح از الگوی زن کامل مسـلمان است تا به تبیین حقوق و نحوه مشارکت وی در عرصه جامعه، متناسب با مقتضـیات زمـان، همراه با حفظ جایگاه شایسته او، پرداخته شود که بدان توجه جدی و صحیح نشده است.

در این مقاله راهکارها به دو دسته فردی و اجتماعی تقسیم بندی شده است که در ابتدا به بیان راهکارهای فردی می­پردازیم:

1-2-راهکارهای فردی بهبود فرهنگ فرزند آوری در زنان شاغل

1-1-2-مدیریت زمان

 برای تمام خانم‌های شاغل آن هم از نوع همسر و مادر اولویت‌بندی و کمبود زمان چالش بزرگی است و مدیریت وظایف خانه و بیرون مهم‌ترین دغدغه آنهاست. همچنین با توجه به داشتن نقش­های چندگانة مادری و کاری و گاهی دانشجویی، عمدتاً با فشار نقش مواجهند و همین وضعیت سبب شده است تا با مسائل و چالش­های متعددی مواجه شوند که در زیر به برخی از این وظایف اشاره شده است: خستگی مفرط و کمبود خواب؛ کمبود وقت؛ کمبود انرژی و آرامش؛ استرس­های کاری؛ نداشتن کمک از سوی اطرافیان؛ دلتنگی و نگرانی در محیط کار به دلیل دوری از فرزند؛ چند برابر شدن حجم مسئولیت­ها؛ عذاب وجدان به دلیل سپردن فرزند به مهدکودک وغیره[[18]](#footnote-18).

برخی مادران شاغل برای جبران احساس گناه، ترجیح می‌دهند همۀ کارها را خودشان انجام دهند و معتقدند اینگونه احساس بهتری دارند و بدین طریق وقت کمتری را که برای وظایف مادری و همسری دارند، جبران می‌کنند. آنها معمولاً در پایان هفته برخی کارهای منزل یا حتی محیط کار را انجام می‌دهند. زمان‌های استراحت خود را تا حد امکان کاهش می‌دهند، در محیط کار برای اینکه بتوانند همراهی کارفرما یا مدیر را در مواقع اضطراری کسب کنند، تلاش مضاعفی می‌کنند[[19]](#footnote-19).

با توجه به محدودیت­های طبیعی انسان در سه بعد زمان، مکان و توان روشن است که زن نمی­تواند در هر دو حوزه اشتغال خارج از منزل و مسئولیت­های خانوادگی نقش خود را به طور کامل ایفا کند. محدودیت زمانی به او اجازه نمیدهد در ساعاتی که به فعالیت­های اقتصادی اشتغال دارد، انتظارات ناشی از نقش خانوادگی را به نحو مطلوب ایفا نماید. محدودیت در توان نیز موجب می­شود که با وجود خستگی­های جسمی و روحی ناشی از مسئولیت­های خارج از خانه، دیگر قادر نباشد نقش همسری و مادری خود را به نحو مطلوب ایفا کند. بنابراین جمع میان این دو نقش بدون اینکه خللی در نقش دیگر ایجاد شود، دشوار می­نماید[[20]](#footnote-20).

از گام­های مؤثر برای رفع تزاحم و تقلیل آن، استفاده هوشمندانه از زمـان و فرصـت­ها و به کارگیری روش­های مناسب برای جلوگیری از اتلاف وقـت بـا برنامـه ریـزی و مـدیریت صحیح است ؛ مادر با مدیریت زمان و امکانات، از ایجاد تزاحم و حساسیت ها، جلـوگیری و با سرعت و دقت بیشتر و موفق­تر، عمل می­کند. از جمله اقدامات مهم مـادر، مطالعه جـدی برای مدیریت بهتر زمان است که البته کتـب بسـیاری در ایـن زمینـه تـدوین شـده اسـت و می­توانند راهگشا باشند[[21]](#footnote-21)؛ البته رعایت اصـول و راهکارهـایی در این بخش لازم است تا با دست­یابی به تسلط بیشتر بر زمان، با مدیریت دقیق عمل کرد:

حفظ نظم مستمر و پایدار؛ انتخاب برنامه انعطاف­پذیر، برای رویارویی مناسب با شرایط پیش بینی نشده[[22]](#footnote-22)؛ درجه بندی و اولویت سنجی؛ بهره گیری از فرصت ها، امکانات و تکنولوژی روز؛ همراهی و پشت گرمی همسر و بزرگ­ترها؛ استفاده از همراهی و تعاون فرزندان[[23]](#footnote-23)؛ پرهیز از مسئولیت های جانبی، حواشی و زواید؛ پرهیز از عوامل اتلاف وقت؛ ارتقای کیفیت برای جبران کمیت ازدس رفته مدتی که مادر دور از فرزند است ؛ استفاده از ساعاتی مثل ساعات حضور فرزند در مدرسه که فرزند بـه طـور طبیعـی در منزل نیست[[24]](#footnote-24).

2-1-2-حل تزاحم مسئولیت مادرانه و کسب کمال علمی

از مهم­ترین مباحث بحث برانگیز فلسفه اخلاق، تزاحمـات یـا چندراهـه­هـای مسـئولیت هـای اخلاقی برخاسته از حس تعهد است فکـری، بـه ویژه اخـلاق کـاربردی و مورد توجه اندیشمندان علـم اخـلاق اسـت. در قدم اول، تأکید بر این نکتـه لازم است که شناخت و درک حقیقت تزاحم، تصمیم­گیری و در نتیجه مدیریت کارآمد، در گـرو نگرش صحیح به هستی و توجه به مبانی انسان شناسانه است[[25]](#footnote-25). آگـاهی همه جانبـه از ابعـاد وجودی انسان، امکانات و فعالیت های درونی و بـا توجـه بـه هـدف آفـرینش و در نتیجـه شناخت کمال حقیقی و سعادت انسانی و راه وصول به آن، با بهره گیری از عقل و نقل است که نمونه بی بـدیل آن در تـدابیر برگرفتـه از مبـانی انسـان شـناختی الهـی است[[26]](#footnote-26).

زنان شاغل که در عین حال مسئولیت مادری و همسری را نیز بر عهده دارند، تعارضاتی در نقش جنسیتی، کسب قدرت، پیشرفت و رقابت، سهیم شدن در نقش­ها، مراقبت از کودک و روابط زناشویی پیدا میکنند. این مسئله همچنین کیفیت زندگی خانوادگی و حفظ و بقای روابط زن و شوهر را خدشه دار می­سازد.[[27]](#footnote-27)

انجام رسالت مادری و مراعات حقوق فرزنـد بـه نحـو شایسـته، مستلزم توجه وافی و اختصاص وقت کافی است ، به ویژه که کیفیت تربیت ، نیازمنـد آرامـش خاطر و آسودگی تن و در گرو اختصاص فرصت ویژه است، به گونه­ای که از جمله مباحث چالش انگیز روان شناسی، با دو نگاه مثبت و منفی اشتغال زن، بر تربیـت و شخصـیت فرزنداست. بنابراین اختصاص فرصت در حد ادای حق مطلب، به طور طبیعی، بـه معنـای عـدم فرصت کافی در دیگر مسائل است و به طور تقریبی، به معنای تخصیص تمام وقت مـادر و مستلزم حضور دائمی، نظارت و تغذیه عاطفی فرزند و در نتیجه، تحقق رسالت اوست و در صورت عدم تنافی اشتغال به دیگر مسائل با انجام این رسالت ، فرض تزاحم، سالبه بـه انتفـاء موضوع است و فرض مسأله، با توجه به شـرایط روز بـه منظـور کسـب علـم و حضـور درکلاس درس، کسب رتبه، مدرک، سوابق وغیره است که مقدمات رشد در مراحل بعدی است و همچنین نیازمند حضور زن در برخی دوره های عملی و کارگاهی متناسـب بـا رشـته­هـا و مشاغل، جایگاه­های اجتماعی و شرط علم، تخصص و سوابق در آن جایگـاه­هـا است و بـا وجود استعداد و علاقه شخصی در تحصیل برخی علـوم بـه طـور قطـع، بـا انجـام شایسـته رسالت مادری، در تزاحم است که ترجیح یک طرف، اغلب برای افـراد پایبنـد و متعهـد بـه باورهای دینی، مشکل و نیازمند معرفی راهکار است.[[28]](#footnote-28)

بیشترین اثر منفی تعارض نقش برای زنان شاغل معطوف به گرانباری نقش است که منجر به خستگی و کاهش آسایش و راحتی آنها می­شود. این مسئله، فرد را به تنش روانی، اختلال و ناتوانی در برقراری ارتباط اجتماعی مؤثر مبتلا می­کند و در نتیجه احتمال دارد در کار نیز دچار ناخشنودی شغلی، رخوت روانی و احساس از خود بیگانگی شده و با افزایش تأخیر و غیبت از کار، افزایش تمایل برای تغییر و عدم تعهد شغلی و سازمانی به کاهش بهره وری منجر شود[[29]](#footnote-29).

در خانواده نیز احتمال ابتلا به افسردگی، اضطراب، بدخلقی و بدرفتاری با همسر و فرزندان، انجام ضعیفتر نقش خانوادگی، کاهش رضایت از زندگی و عدم بهداشت روانی افزایش می‌یابد. در نتیجه خانواده ها و سازمان­ها هم دچار نوعی کارکرد نادرست و نابسامانی می­شوند.[[30]](#footnote-30)

در این گونه موارد، بر اساس قاعده تزاحم مقتضای عقل انتخاب مورد مهم­تر است[[31]](#footnote-31). از این رو باید از میان دو گزینه، امری که امتیاز بیشتری دارد و مهم­تر است انتخاب شود و در اولویت نخست قرار گیرد. در صورتی که آن دو کار از هر جهت مساوی باشند، انتخاب هر یک از آن دو علی السویه خواهد بود، زیرا هیچ کدام بر دیگری ترجیحی ندارد. در این باره سه نکته مهم حائز توجه و اهمیت است[[32]](#footnote-32):

**اول:تقدم ارزش­ها و کمالات معنوی:** اصل در زندگی انسان، توجه به خدا و رعایت معنویات است، زیرا آدمی در سایه معنویات به کمال حقیقی می­رسد و به هدف آفرینش نزدیک می­شود. بر این اساس اگر تحصیل منفعت مادی با رعایت امری معنوی تزاحم پیدا کند و به طور همزمان جمع میان آنها ممکن نباشد و انسان به گزینش یکی از آن دو مجبور شود، حق تقدم با معنویات است[[33]](#footnote-33). اگر اصل تقدم معنویات بر مادیات در کنار اهمیتی که اسلام برای ازدواج و تشکیل و تداوم خانواده قائل است، قرار داده شود و نیز ویژگی­های تکوینی زن و تناسب آنها با کار و اشتغالات ً منعطف خانه و خانواده وغیره در نظر گرفته شود، قطعا مسئولیت­های مرتبط با خانواده برای زنان مهمتر خواهد بود و در موارد تزاحم با فعالیتهای بیرون از خانه، ترجیح خواهد داشت؛ زیرا تزاحمی که در اینجا رخ داده، تزاحم میان هدف و وسیله است. به یقین در این گونه موارد، انسان باید وسیله را فدای هدف کند.[[34]](#footnote-34)

**دوم، ارجحیت خانواده**: نقش محوری زن در خانواده، مسئولیت نداشتن زن در تأمین هزینه زندگی و همسویی نقش مادری و خانه­داری با طبیعت زنانه از جمله مهمترین دلایل اولویت حضور زن در خانواده در مقایسه با اشتغال غیرضروری آنهاست. از دیدگاه اسلام اولویت نخست برای زن متأهل، اشتغال به وظایف و مسئولیت های خانوادگی است.[[35]](#footnote-35)

همسرداری، مادری و تربیت فرزندان شایسته و با کفایت کاری است ارزشمند و متناسب با ویژگی­های جسمی و روانی زن که یکی از راه­های خدمت او به اجتماع بوده و در اولویت نخست قرار دارد. از مهمترین شاخصهای مثبت همسری، پشتیبانی عاطفی و آرامش بخشی است[[36]](#footnote-36).در متون دینی از زنانی که مهربان، نرمخو، خوشرو و شادیآفریناند، ستایش شده است[[37]](#footnote-37). همچنین حلم و بردباری و ایثار و بخشش از جمله توانایی­های اخلاقی است که مادران در خلال مراقبت از فرزندان خویش از دوران بارداری تا دوره های بالاتر کسب می­کنند. مطالعات و تحقیقات جامعه شناسان نیز حاکی از این امر است که در همه جوامع، نقش اصلی برای زنان نقش مادری و همسری است.[[38]](#footnote-38)این مطلبی است که جامعه شناسان غربی نیز پس از تجربه طولانی و گذشت سال­ها از وارد کردن زنان به بازار کار، بدان اعتراف می­کنند.[[39]](#footnote-39) به همین سبب، امروزه در غرب بحث بازگشت زن به خانه مطرح است.[[40]](#footnote-40)

**سوم، ضرورت، تعیین کننده اولویت**: بدیهی است که اولویت کارهای خانگی و مسئولیت­های خانوادگی زنان مشروط به آن است که ضرورتی برای فعالیت­های اجتماعی زن وجود نداشته باشد. در مواردی که حضور زنان در عرصه­های اجتماعی و اقتصادی در جامعه اسلامی ضروری باشد، همین ضرورت تعیین کننده اولویت خواهد بود. در نتیجه ضرورت­های اجتماعی برای آن دسته از زنانی که متأهل نیستند و یا وظایف مربوط به مادری و رسیدگی به فرزندان را ندارند و در عین حال واجد شرایط و توانایی انجام این امور می­باشند، اولویت می‌یابد. همچنین برای زنانی که در اثر فوت شوهر یا طلاق، معلولیت، از کار افتادگی و یا عدم تکافوی درآمد همسر ممر معاشی ندارند، کار و تلاش اقتصادی در اولویت قرار می­گیرد. دلیل این امر وجوب حفظ نفس محترمه است[[41]](#footnote-41).

شناسایی موقعیت اصیل و اهداف واقعی، اهمیتـی اساسـی دارد و بـا شفاف سازی آن، زن در یک نظام متعـالی و بـا هـدف توسـعه اخـلاق و معنویت سـنجیده می­شود و راه عبودی او نیز از مسیر مقدس مادری میگذرد؛ مسـیری کـه در مـتن خـود، تعهدات و ابزارهایی می­طلبد و علم و دانایی از جمله آن و از حقوق چنین زنی است کـه در این نظام معرفتی، با تزئین به علم و اخلاق پسـندیده، بـا اصـلاح نـوع نگـرش و تشـخیص ارزش­ها از غیرارزش­ها و اصول از فروع به قله­های رفیع کمال شایسته و بایسته رشد برسد[[42]](#footnote-42)و تحت حاکمیت عقل، با شاکله خیـر و تبلـور ارزش­هـا، بـه گونه­ای فعال، به دفع و رفع تزاحمات بپردازد و با شناسایی امور غیرلازم مزاحم از امـور لازم و حقیقی، از هزینه فرصت ها، موقعیت ها و داشته­ها در امور غیرحقیقی ناپایدار و فانی، با نیل به کنشی متعالی، دستخوش تحـولات نـاروا و خسـران نشـود.[[43]](#footnote-43)

بر اساس آگاهی و شناخت اصول و مبـانی حـل تزاحم، مادر در شرایطی قرار می­گیرد که خود را در وضعیت های متزاحم نمی­بیند و انتخاب او مردد به چند گزینه نمی­شود و همواره به گونـه ای عمـل می­کنـد کـه خـود را در خـور سرزنش و احساس ندامت و گناه نبیند. به نظر می­رسد، این میزان از آگـاهی، در دوران قبـل از مادر شدن و حتی در دوران مادری، از طرق مختلف دست یافتنی است. بنابراین لازم است مادر بر اساس رسالت دینی، با الزام به دو مسئولیت رسالت مـادری و علم آموزی ، در حل تزاحم این دو رسالت ، با عقـل حسـاب گر و دورانـدیش، بـا بررسـی واقع نگرانه، مطالعه و دقت و مشورت بـا کارشناسـان خبـره در مرحله تصـمیم سـازی، بـه معرفتی درست برسد[[44]](#footnote-44).

**3-1-2-آینده نگری**

از جمله سفارش­های معصومین آینده نگری و تـدبر قبـل از اقـدام است تـا بـا دقت و شناسایی اطراف، جوانب و نتیجه کار، دست بـه کـار شـود، بـه ویژه بـا توجـه بـه ضـریب اثرگذاری، و در نتیجه، حساسیت و اهمیت برخی از این تصمیم گیری­هـا؛ لازم است آینـده نگری در چند جنبه باشد:

1-3-1-2- آینده نگری در انتخاب نوع رشته تحصیلی

ائمه معصوم به دلیل دامنه وسیع علم، همواره توصیه داشتند که به ویژگـی علـم مـورد انتخاب در داشتن مصلح و منفعت و دوری آن از مفسـده توجـه شـود و با فراگیری نیکوترین علم ازهر علمی همانند زنبور عمل شود تا بـا بهره گیری از بهترین و زیباترین­ها، مفیدتر بود[[45]](#footnote-45). بر همین پایه، با وجود تنوع رشـته هـا و تنوع نیازهای روز به علوم مختلف و محدودیت های موجود از سـوی دیگـر، الزم است مادر، با بررسی واقع نگرانه، در انتخاب بهترین، کارآمدترین، لازم­ترین و مناسب­تـرین دانـش با توجه به اقتضائات و شرایط موجود، منابع و محدودیت ها، شاخصه­هـا، قـوانین و خطـوط قرمز، سازگاری با طبیعت ، سرشت و سبک زندگی، دست به کار شود. در ایـن آینـده نگـری سعی بر آن است که با درک درست و به­جای مسـأله، در کنـار توجـه بـه الگوهـای مطلـوب کارآمد و مصون از خطا، بتوان به برآورد درستی در ارائه و ارزیـابی راه حـل­هـا و در نتیجـه اولویت بندی، برنامه­ریزی، و طرح و نظارت و کنترل بهتـر امـور رسـید و بـا بـازدهی بهتـر، موفق­تر عمل کرد[[46]](#footnote-46).

باید با تعریف درست وضع مطلوب، شناسایی و دسته بندی امور و اهداف بـه حقیقـی و مجازی، نهایی یا میانی آلی، و باقی و فانی، به این سؤالات به نحو مطلوب پاسـخ داد کـه آیا هدف مورد نظر، هدف اصلی و نهایی است یا وهمـی؟ مقـدمی است یـا میـانی؟ نتـایج حاصل در چه درجه­ای از اهمیت هستند؟ نتایج، حتمی، محتمل یا ممتنـع الحصـول هسـتند؟ نتایج، هر یک، از نظر مدت و بقا چگونه هستند؟ آیا انجام یا ترک آن، خطر یا عواقبی در پـی دارد یا خیر؟ در صورت وجود عواقب، ایـن عواقـب در چـه درجـه­ای از اهمیت هسـتند؟ قابل اغماضند؛ ارزش ریسک دارند؟ مادر در این قدم، باید توجه داشته باشد که آیا مسیر منتخب، مناسب روحیه و موقعیت او هست یا خیر؟ در بهبود مسائل خانواده چه تأثیری دارد؟ آیا آموخته­های این علم در ارتقـای سطح خانواده اثرگذار است؟ امکان بهره وری و درآمدزایی در آن وجود دارد؟ آیا مطابق نیـاز جامعه است ؟ آیا محل تحصیل این علم، نزدیک محل زنـدگی است ؟ امکانـات موجـود در مدت زمان تحصیل کدامند تا از آن، در بهبود کیفیت رسال مادری و تحصیل بهره برد؟ آیا بـا توجه به استعدادها، موقعیت و توانایی، می­توان از عهده این رشته برآمـد؟ آیـا مـی­تـوان بـه نحوی تحصیل کرد که اولویت های زندگی به مخاطره نیفتند[[47]](#footnote-47)؟

2-3-1-2-آینده نگری در انتخاب زمان مناسب

گاه شرایط خانواده به نحوی است که دیگر اعضـای خـانواده، بـه طـور موقت ، از نظـر روحی یا مالی و غیره قادر به همراهی و کمک مادر نیستند یا مادر با وجود نوزاد شیرخوار و با توجه به وضعیت حساس جسمی و روحی در ایام شیردهی از سویی و نیاز شدید نـوزاد بـه مادر از سوی دیگر، لازم است که او، تحصیلات کلاسـیک خـود را بـرای مـدتی بـه تـأخیر اندازد تا هم خود حال بهتری به دست آورد و هم نوزادش به اصطلاح از آب وگـل درآیـد و در این فرصت نیز به فراهم سازی تمهیدات لازم برای تحصیل در آینده بپردازد.[[48]](#footnote-48)

4-1-2-اصلاح سبک زندگی

سبک زندگی را می­توان به شیوه زندگی تعبیر کرد که در آن افراد با پیروی از الگوها، باورها، هنجارها و ارزش­های خاص یا انتخاب نمادها یا مؤلفه­های مصرف کالاهای فرهنگی یا فعالیت­های فرهنگی - هنری و نحوه گذران اوقات فراغت، تعلقات خود را به نمایش می­گذارند. سبک زندگی، الگوی به نسبت پایدار سازماندهی زندگی روزمره در چارچوب یک موقعیت معین زندگی و منابع در دسترس است. تحقیقات انجام شده توجه به موضوعات ذیل را برای کاهش اثرات تعارض نقش و اصلاح سبک زندگی مهم می­داند: نوع مسکن، محل سکونت، فعالیت­های فرهنگی و هنری(کتاب، مجله، فیلم، موسیقی) غنی سازی اوقات فراغت، ورزش و تربیت بدنی، تمرینات تمرکز ذهن، ریلکسیشن و غیره. نکته جالب توجه اینکه طبق بررسی­های انجام شده یکی از راهکارهای مهمی که حتی در کشورهای غیر اسلامی برای کاهش تعارضات به زنان توصیه شده است، عبادت و نماز و مراقبه معنوی است. با توجه به اینکه وجود استرس در طولانی مدت می­تواند به بروز رفتارهای مخربی از جمله اعتیاد منجر شود، توجه به عبادت و مراقبه معنوی می­تواند از بروز چنین خطراتی نیز پیشگیری کند[[49]](#footnote-49).

عصر مدرنیته در عرصه‏‌های مختلف زندگی بشری تحولاتی شگرف ایجاد کرد. فردگرایی، مصرف‏‌گرایی، لذت‌‏گرایی به عنوان رهاوردهای مهم تفکر مدرن، باعث شد که انسان به طور قابل توجهی از سنت‏‌ها و قواعد فرهنگی و دینی گذشته دور شده و طرحی نوین دراندازد که در آن، انسان نه تنها ارتباطی با عالم بالا ندارد، بلکه هرگونه تحمیل سنت را بر نتابد[[50]](#footnote-50). مصرف‌گرایی، اصالت دادن به مصرف و هدف قرار دادن رفاه و دارایی‌های مادی است. [مصرف‌گرایی](http://ihkn.ir/%d9%85%d8%b5%d8%b1%d9%81%e2%80%8c%da%af%d8%b1%d8%a7%db%8c%db%8c%d8%9b-%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%85-%d8%a8%d9%86%db%8c%d8%a7%d8%af%db%8c-%d8%af%d8%b1-%d8%aa%d9%85%d8%af%d9%86-%d8%ba%d8%b1%d8%a8%db%8c/) افزون بر عوامل و اثرات اقتصادی، اثرات روانی و اجتماعی نیز دارد. مصرف و شکل و شرایطی که امروزه به خود گرفته است را می‌توان به صورت روندی اجتماعی و فرهنگی که شامل نشانه‌ها و نمادهای فرهنگی است در نظر گرفت نه صرفاً روندی اقتصادی منفعت‌گرانه؛ بنابراین باید جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی مورد توجه قرار گیرد[[51]](#footnote-51).

از جمله ارزش­هایی که در دهه های اخیر در میان مردم اشاعه داده شده است، ترویج مصرف گرایی به سبک دنیای سرمایه داری است. تبلیغات متعدد و متنوع که توسط روانشناسان و سازندگان تیزرهای تبلیغاتی برای داشتن حداکثر تأثیر در مخاطب ساخته می­شوند، به دنبال اقناع افراد، به ویژه زنان برای خرید کالا یا خدمات خاص و تغییر نگرش و انتخاب سبک زندگی خاص هستند تا از طریق ایجاد نیاز کاذب در مخاطبان، محصولات صنعتی خود را به فروش برسانند. حجم گسترده تبلیغات بازرگانی در مورد کالاهای مختلف، به ویژه کالاهای لوکس خانگی و جلوه دادن آنها به عنوان کالاهای ضروری، زیبا و مفید برای زندگی و ایجاد رغبت شدید در زنان از طریق تیزرهای بسیار جذاب، از مصادیق ترویج مستقیم مصرف گرایی است که روش وارداتی ویرانگر غربی است. یکی از تبعات قطعی ترویج فرهنگ مصرف‏‌گرایی، تغییر سبک زندگی و بی‏‌میلی به فرزندآوری و در نتیجه کاهش جمعیت است. این در حالی است که مطالعات جمعیتی اثبات می‏کند که طی سالیان آینده، روند سالمندی جمعیت ایران با سرعت و شدت بیشتری تداوم خواهد داشت. لذا زنگ خطر سالمندی جمعیت در ایران به صدا در آمده و پدیده «سونامی سالمندی ایران» ممکن است رخ دهد[[52]](#footnote-52).

اگر شیوه زندگی تغییر نکند به این راحتی نمی­توان به فکر بیشتر شدن تعداد فرزندان بود. درشیوه زندگی امروز مهمترین مسئله مصرف گرایی است. بسیار از غیرضروری ها،ضروری زندگی شده و نیازهای کاذب به شدت از نیازهای واقعی جلو زده است. به همین دلیل هم دغدغه ها برای اقتصاد زندگی به شدت رشد کرده است. همین مسئله باعث شده بسیاری از مادران برای به دست آورذن نیازهای کاذب همراه با پدران مشغول کار شوند. شیوه زندگی امروزی وقت کش است باید شیوه زندگی راعوض کرد تا وقت ها برکت پیدا کند[[53]](#footnote-53).

2-2-راهکارهای اجتماعی بهبود فرهنگ فرزند آوری در زنان شاغل

به منظور کاهش تعارضات شغلی زنان، علاوه بر راهکارهایی که بر بعد فردی استوار است، توجه به سیاست­های کلان اجتماعی نیز ضروری است. تحقیقات انجام شده در دیگر کشورها نیز نشان می­دهد که طراحی و اجرای سیاست­های اجتماعی کلان برای حفظ تعادل میان زندگی شغلی و شخصی ضروری است.[[54]](#footnote-54)ازجمله این سیاستها و اقدامات می­توان به موارد زیر اشاره کرد:

**1-2-2-مرخصی طولانی**

تعارض بين بيشتر مشاغل در اقتصادهاي مدرن و مراقبت از كودك كاملاً شناخته شده است. بيشترين ناسازگاري در اولين روزها، هفته­ها و ماه­هاي تولد فرزند است. اگر مادر بتواند با تضمين اينكه در پايان مرخصي به همان كار برگردد، از كار خود مرخصي بگيرد، تا حدودي اين ناسازگاري كاهش مي­يابد. اگر حقوق دوران مرخصي پرداخت شود، ناسازگاري بيشتر كاهش مي­يابد. در كشورهاي مختلف انواعي از مرخصي شامل مرخصي مادري، پدري و والديني كه در ارتباط با فرزندآوري است، استفاده مي­شود. اصطلاح مرخصي زايمان، اشاره به دوره قبل و بعد از تولد دارد كه اغلب دوره كوتاهي است (چند ماه) و براي مادر مي­باشد. برعكس، اصطلاح مرخصي والديني و مرخصي مراقبت از فرزند اشاره به مرخصي­هاي بلندمدت­تر(چندساله) دارد كه در چندين كشور، اين مرخصي بين پدر و مادر تقسيم مي­شود جزئي). درنهايت، اصطلاح مرخصي پدرانه، براي دوره بسيار كوتاهي است كه منحصر به پدران است و معمولاً با تولد بچه شروع می­شود. اكثريت سياست گذاري­هاي مرتبط با مراقبت از فرزندان با افزايش اشتغال زنان، بهبود سلامت مادر و مزايا براي كودكان مرتبط است. مرخصي استحقاقي با حقوق، امكان حفظ درآمد زنان شاغل در بدو تولد فرزند و توانايي تركيب كار با مسئوليت­هاي اوليه مراقبت از كودك را فراهم مي­كند. اين امر محدوديت­هاي مرتبط با انتخاب­هاي باروري را كاهش مي­دهد و بنابراين انتظار مي­رود سطوح مورد نظر باروري را افزايش دهد. در كشور ما نيز در چند سال اخير در راستاي افزايش ميزان باروري زنان شاغل و حمايت از آنها، تغييراتي در مدت مرخصي زايمان نحوه پرداخت حقوق و سطح دستمزدها ايجاد شده است.[[55]](#footnote-55)

**2-2-2-زمان کاری منعطف**

زمان کاری منعطف، بازه­ای از انواع روش­های ایجاد تعادل را دربردارد که بر زمان کار از جمله روز، ساعت، زمان شروع و زمان پایان کار متمرکز و شامل موارد زیر است:

**برنامه زمانبندی کاری منعطف**: در این حالت کارکنان یک روز کاری کامل را کار میکنند، اما زمان شروع و خاتمه کار آنها می­تواند تفاوت داشته باشد.

**روز کاری فشرده**: در این حالت کارکنان می­توانند به ساعت کاری هر روز خود، مدت زمان خاصی را اضافه کنند و در مقابل روز کاملی را سرکار حاضر نشوند

**کار پاره وقت**: در این حالت کارکنان انتخاب می­کنند که یک روز یا روزهایی را سر کار حاضر نشوند و در مقابل حقوق آن روز را دریافت نکنند[[56]](#footnote-56).

هنگامي كه زنان در نقش دوگانه نان آور و مراقبت كننده در خانواده قرار مي­گيرند، موضوع اصلي، چگونگي تركيب اين نقش­هاي دوگانه باهم است. مصالحه اين نقش­ها، ممکن است با شرايط كاري خاصي حمايت شود كه به زنان اجازه مي­دهند الزامات كاري و خانوادگي را به آساني برآورده كنند . در كشورهاي اسکانديناوي، اشتغال پاره وقت، بيشتر براي زنان، يک راه حل موقتي بین مرخصي زايمان و اشتتغال تمام وقت است. همچنین اشکال انعطاف پذيري اشتغال(ساعت كوتاهتر، برنامه كاري انعطاف پذير وغیره)فرزندآوري را آسان مي كند و ممکن است در باروری بالاتر موثرباشد.[[57]](#footnote-57)

**3-2-2-ایجاد شرایط دورکاری**

مکان کاری منعطف از جمله روش­های ایجاد تعادل است که در آن محل انجام کار اهمیت نداشته و تنها نفس انجام کار موضوعیت دارد. طیف وسیعی از مشاغلی که امکان انجام کار دارند، در محلی غیر از محل مرسوم کار می­کنند و افراد می­توانند آنها را در خانه یا در یک مرکز محلی و از طریق لوازم ساده اداری و امکاناتی نظیر پست الکترونیکی، تلفن، نمابر و رایانه به انجام رسانند. انجمن بین المللی کار از راه دور ،کار از راه دور را این گونه تعریف می­کند: به طور کلی کار از راه دور نوعی آرایش کاری است که طی آن افراد به شکل انعطاف پذیر از نظر زمان (پاره وقت یا تمام وقت) و از نظر مکان(خانه، دفتر شرکت یا به شکل سیار) به انجام وظیفه و یا پاسخگویی به امور محوله می­پردازند.[[58]](#footnote-58)

بسیاری از کشورهای دنیا در حال انتقال از یک جامعۀ مبتنی بر صنعت به جامعۀ مبتنی بر اطلاعات هستند. این انتقال، انقلابی در زمان، مکان، چگونگی انجام کار و شرایط کاری جدید برای اشخاص و سازمان‌ها به دنبال داشته است. دورکاری، شکلی از تغییر رویه در انجام‌دادن کارها است که به بهبود شرایط کاری برای کارمندان و کارفرمایان کمک می‌کند. با پیشرفت علم و تکنولوژی زنان علاوه بر انجام‌دادن وظایف خانوادگی، حیطۀ فعالیت خود را گسترش داده و وارد دنیای کار شده‌اند. گرایش زنان به سوی اشتغال بیش‌تر از همه بر خانواده اثر گذاشته است و از آنجا که سلامت روان نسل‌های جامعه در گرو تأمین سلامت روان خانواده است، هرگونه آسیبی به آن، نسل آینده را از اثرات سوء خود مصون نخواهد گذاشت[[59]](#footnote-59).

شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های زنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال آن‌ها بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است زنان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند. فشار کاری زنان شاغل بیش‌تر روابط اجتماعی و خانه‌داری‌ آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً تعارض‌های نقشی، به ویژه فشارهای کاری، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهند.[[60]](#footnote-60) این گروه عظیم اجتماعی از آن‌جا که با گروه‌های اجتماعی جامعه ارتباط مؤثری دارند، علاوه بر وظایف شخصی و خانوادگی در پیشرفت‌های اجتماعی و توسعۀ پایدار نقش فعالی را ایفا می‌کنند.[[61]](#footnote-61)

ضرورت دارد با توجه به عصر اطلاعات و دولت الکترونیک مسئولان جامعه در سطح کلان با اتخاذ استراتژی‌ها و برنامه‌های مناسب به حمایت از زنان شاغل اقدام کنند. حمایت‌های شغلی برای زنان شاغل عامل مهمی در جهت تثبیت نقش‌های اجتماعی آن‌ها محسوب می‌شود و بدون آن برای این گروه از زنان بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش‌ در مقابله با فشارهای روانی- اجتماعی ناشی از نظام گسترش‌یافته نقش‌ها، به ندرت میسر است. چرا که از یک سو سعادت و سلامت هر جامعه در خانواده‌ها پی‌ریزی می‌شود و انتقال ارزش‌های دینی، ملّی، فرهنگی و اجتماعی در درجۀ اول به عهدۀ خانواده‌ها به خصوص مادر است و از سوی دیگر نمی‌توان زنان را از حضور فعال در صحنه‌های اجتماعی محروم کرد، و لازم است حضور آن‌ها در صنعت و اشتغال تثبیت شود. لذا بررسی اثرات اجرای طرح دورکاری به عنوان یک حمایت‌کننده اجتماعی اهمیت و ضرورت دارد. شواهد تجربی حاکی از آن است که حمایت اجتماعی و حمایت‌هایی که فرد در محیط کار یا در قلمرو خانواده برای ایفای موازی نقش‌های شغلی- خانوادگی دریافت می‌کند، تأثیرات مثبتی را در کاهش تعارضات و ایجاد توازن میان کار و زندگی در بر‌داشته است. برخی از این شرایط عبارت هستند از اوقات کاری پاره‌وقت و شناور، برنامه‌ریزی منعطف زمان‌بندی کاری و توانایی کارکنان در انتخاب زمان شروع و پایان کار، آزادی تماس تلفنی با منزل، داشتن امکان انتخاب از میان منابع متعدد مراقبت از کودکان و به ویژه کودکان بیمار، ارائه خدماتی نظیر خدمات اطلاعاتی، آموزشی و حمایتی، وجود سرپرست حمایت‌کننده‌ای که نسبت به مشکلات خانواد‌گی کارکنان همدلی نشان می‌دهد و در برابر اقداماتی که کارکنان برای رسیدگی به امور خانوادگی در محیط کار انجام می‌دهد، شکیبایی به خرج می‌دهد[[62]](#footnote-62).

**4-2-2-مقابله با فرهنگ غربی"فرزند کمتر،زندگی بهتر"**

کنترل جمعیت در سالهای اخیر در کشور، سبب کند شدن رشد جمعیت شد؛ به گونه­ای که این اتفاق، امروز تبدیل به یکی از دغدغه­های مهم رهبر و دلسوزان نظام گردیده است. بیانات مقام معظم رهبری و سخنان مسئولان در این مورد، حکایت از آن دارد که باید به زودی فرهنگ "فرزند کمتر، زندگی بهتر" تغییر کند و نسبت به احیای فرهنگ اسلامی در این مورد که تأکید بر افزایش زاد و ولد دارد، اقدام شود. فرهنگ کاهش جمعیت سال­ها در مراکز بهداشتی درمانی، رسانه­ها و سایر مراکز، تبلیغ و ترویج می­شد و به تدریج فرهنگ جدید کاهش تعداد فرزندان را رقم زد[[63]](#footnote-63).

اندیشه" فرزند کمتر زندگی بهتر" در پی اجرای الگوهای توسعه غربی از اواخر دهه شصت به بعد با اقدامات دولتی به طور جدی به کانون خانواده های ایرانی راه یافت. هرچند در ابتدا هدف از طرح این شعار ایجاد یک سیاست کنترل جمعیت برای رفاه و توسعه بیان شد اما در سال های بعد به سبب غفلت مسئولان امر این شعار در خانواده های ایرانی ریشه دوانید و نهادینه شد و بر اساس آن به شکل فزاینده ای تک فرزندی نهادینه شد. بدین روی شعار یاد شده با سیاست های تنظیم خانواده در کنار آموزش های پنهان و آشکار از عوامل مهمی بود که باعث کاهش تمابل زوج های جوان به داشتن فرزند شد به گونه ای که امروزه برخی از خانواده های ایرانی معتقدند فرزندآوری زندگی ما را به خطر می­اندازد[[64]](#footnote-64).

"فرزند کم‌تر، زندگی بهتر"از ابتدا شعاری غلط و بر اساس سیاست‌های اشتباه بود؛ چرا که این شعار نتوانست سیر حرکتی زندگی مردم را به درستی تنظیم کند. در واقع، با کم شدن تعداد فرزندانِ هر خانه و افزایش رفاه اقتصادی، وضعیت زندگی مردم به مراتب بهبود یافت؛ به حدی که میزان رفاه و آسایش فرزند امروز با فرزند دهه‌ی شصت یا هفتاد بسیار متفاوت است. افزایش رفاه اقتصادی به تدریج سبب شد تا خانواده‌ها به تجملات و مصرف‌گرایی روی بیاورند. سبک زندگی تجملی سبب می‌شود که طرز فکر خانواده‌ها و زوج‌های جوان نیز به سمت رفاه بیش‌تر حرکت کند و از داشتن فرزند یا فرزندان بیش‌تر خودداری کنند؛ زیرا در این صورت آسایش و رفاه آن‌ها به خطر می‌افتد و احتمالاً سیری نزولی را طی می‌کند. به عبارت دیگر، زندگی تجملی طرز فکر انسان‌ها را تغییر می‌دهد و حتی سطح تدبر آن‌ها را در تدبیر امور منزل کاهش می‌دهد. متأسفانه در سال‌های اخیر زوج‌های جوان بسیاری دیده می‌شوند که یکی از قراردادهای اولیه‌ی زندگی‌شان نداشتن فرزند یا حداکثر داشتن یک فرزند است. چنین خانواده‌هایی، طرز فکر اشتباه خود را به دیگران نیز تسری می‌دهند؛ و اگر زن و شوهری را ببینند که دو یا سه فرزند دارند، ممکن است یا به تمسخر آن‌ها بپردازند یا از نوع زندگی آن‌ها بسیار متعجب شوند. در زندگی تجملی و مصرفی امروز، فرزندآوردن نوعی بی‌کلاسی و بی‌فرهنگی به‌شمار می‌آید و این یعنی فاجعه‌ای وحشتناک برای یک کشور[[65]](#footnote-65).

ترویج فرهنگ غرب در قالب راحت طلبی و رفاه طلبی در جامعه یکی ازمهمترین دلایل کاهش جمعیت است. غربی ها می­گویند" فرزند کمتر زندگی بهتر" و برای رهایی از مسئولیت و مخارج بچه ها اقدام به نگهداری حیوانات در منزل می­کنند. جای بسی تاسف است که این شعار به فرهنگ تبدیل شده است؛ در صورتی که آن را باید به شعار "فرزند بیشتر زندگی بهتر" ،"فرزند بیشتر زندگی شادتر"،"فرزند بیشتر جامعه قوی تر"،"فرزند بیشتر کشورآبرومندتر" تبدیل کرد تا بتوان بر چالش کاهش جمعیت فائق آمد. اما حقیقت آن است که این شعار غلط غربی در اعماق دل برخی نفوذ پیدا کرده است و این کاهش جمعیت را به دنبال داشته است؛اما باید دانست در صورت ادامه این روند جمعیت جوان کشور کم می­شود و جمعیت کشور را بزرگسالان تشکیل می­دهند؛ در حالی که بارهای سنگین هر جامعه ای بر دوش جوانان است و اگر جمعیت جامعه ای پیر شود آن جامعه از جهات مختلف آسیب پذیر خواهد بود[[66]](#footnote-66).

3-نتیجه گیری

با حضور گستردۀ زنان در محیط‌های کار، مسئولیت‌های اقتصادی آن‌ها در خانواده افزایش می‌یابد، ضمن اینکه هم‌چنان در مقایسه با مردان الزام بیش‌تری به اختصاص زمان برای مراقبت از کودک و انجام‌دادن کارهای خانه دارند. بنابراین، اغلب زنان شاغل دچار تضاد نقش می‌شوند؛ زیرا می‌بایست سه نقش همسر بودن، مادر بودن و کارمند بودن را همزمان ایفا کنند. در این مقاله به راهکارهای بهبود فرهنگ فرزندآوری در زنان شاغل پرداخته شد. این راهکارها به دودسته فردی و اجتماعی تقسیم شدند. راهکارهای فردی عبارتند از: مدیریت زمان،حل تزاحم مسئولیت مادرانه و کسب کمال علمی،آینده نگری و اصلاح سبک زندگی. راهکارهای اجتماعی نیز شامل: مرخصی طولانی،زمان کاری منعطف،ایجاد شرایط دورکاری و مقابله با فرهنگ غربی" فرزند کمتر زندگی بهتر" هستند.

منابع

کتب

|  |
| --- |
| 1.قرآن کریم  2.اسمیلی،کارول؛ فارسلند، ایلین،راهنمای مادران شاغل، ترجمه: فریبا مقدم، تهران:انتشارات صابرین،چاپ ششم.1395ش.  3. باقری، شهلا، اشتغال زنان در ایران؛ درآمدی بر عوامل مؤثّر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته،تهران:شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، روابط عمومی.چاپ اول،1382ش.  4.تمیمی آمدی، عبدالواحدبن محمد ،غرر الحکم و درر الکلم،قم:دار الکتاب اسلامی،1410ق.  5.جوادی آملی، عبدالله،حق و تکلیف در اسلام،قم:انتشارات اسرا،1384ش.  6.حرعاملی،محمدبن­الحسن،تفصیل­وسایل­الشیعه­الی­تحصیل­مسائل­الشریعه،تهران:اسلامیه، 1372ش.  7. دمارنف، دافنه،غریزه مادری در مورد فرزندان، عشق و زندگی معنوی، ترجمه آزاده وجدانی، قم، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، معارف،1388ش.  8. دهخدا، علی اکبر، لغتنامه، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران،چاپ اول( دوره جدید)، 1372ش.  9. سفیری، خدیجه.جامعه شناسی اشتغال زنان، تهران: تبیان،1372ش.  10.شمس الدین، محمد مهدی ،مسائل حرجه فی فقه المرأه، بیروت: الموسس ه الدولیه للدراسات و النشر.1379ش.  11.طاهری نیا، احمد،حضور زن در عرصه­های اجتماعی- اقتصادی از نگاه آیات و روایات، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.چاپ اول،1389ش.  12.عباسی ولدی،محسن،ایران جوان بمان،قم:آیین فطرت،چاپ پنجم،1400ش.  13.فرهنگ،منوچهر،فرهنگ بزرگ علوم اقتصادی،تهران:نشر البرز،چاپ اول،1371ش.  14.قره باغیان،مرتضی،فرهنگ اقتصاد و بازرگانی،تهران:موسسه فرنگی رسا،چاپ اول،1373ش.  15.کلینی، محمدبن یعقوب،الکافی، تصحیح علی اکبر غفاری و آخوندی،تهران:دارالکتب اسلامی. 1348ش.  16.محمدی ری شهری، محمد .توسعه اقتصادی بر پایه قرآن و حدیث، قم: دارالحدیث،1382ش.  17.مصباح یزدی، محمد تقی .اخلاق در قرآن،قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی،1376ش.  18.مطهری، مرتضی، نظام حقوق زن در اسلام،قم:صدرا،1374ش.  19.مظفر، محمد رضا،اصول فقه، قم:دارالفکر،1384ش.  20.معین،محمد،فرهنگ معین،تهران‌: زرین‌، نگارستان کتاب‌،چاپ دوم، 1382ش.  **مقالات**  1. اسکندری،فائزه،«فرزند کم‌تر، زندگی بهتر!»،پیام زن،شماره256، 1392ش.  2.بابایی فرد،اسداله،« سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی (مطالعۀ موردی  شهر آران و بیدگل)»، فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، شماره 42، 1392ش.  3. باقری، شهلا،رضایی،زینب،خندان،زهرا،« تاثیر نوگرایی بر تغییر نگرش زنان نسبت به باروری» پژوهش های نوین در گستره تاریخ، فرهنگ و تمدن شیعه،شماره5، 1398ش.  4.بختیاری،آمنه،«تأثیر اشتغال زنان بر خانواده با تاکید بر فرزندان» کتاب اشتغال زنان،قم:دفتر مطالعات و تحقیقات زنان ، 1388ش.  5. بخشی، علی اکبر،نقی پورفر،ولی الله،«تبیین مبانی و مؤلفه های شناختی تأثیرگذار بر تصمیم گیری در مدیریت اسلامی»، اسلام و پژوهشهای مدیریتی، شماره2، 1394ش.  6. جوکار، محبوبه،«مدرنیته، تغییر سبک زندگی و کاهش جمعیت در ایران»،پژوهش اسلامی زنان و خانواده، شماره17، 1393ش.  7. حسینقلی‌زاده،رقیه،بنی‌فاطمه،حسین،« بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با میزان اطاعت زنان از مردان در مشکین‌شهر»،مجله مطالعات جامعه شناسی,دوره 7،شماره22، 1393ش.  8. .خیری،یوسف،« اشتغال زنان و پیامدهاى آن»، : بانوان شیعه ،شماره9 ،1385ش.  9. رازقی نصرآباد،حجیه بی بی،باستانی،سوسن،«مرخصی زایمان و ارتباط آن با تصمیمات باروری در زنان شاغل»،نامه انجمن جمعیت شناسی ایران،شماره32، 1400ش.  10.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_،«مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی-خانوادگی در ماداران شاغل دارای فرزند خردسال» جامعه شناسی کاربردی،شماره3،1398ش.  11. رستگار،مریم،نوروزی، رضا،پیرهادی،علی،«بررسی تطبیقی تزاحم تحصیل علم و رسالت مادری در کمال انسانی زن با رویکرد اخلاق کاربردی»،اخلاق وحیانی،شماره2، 1397ش.  12.رستگار خالد، امیر،«بررسی تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی و عوامل مؤثر بر آن»، روان شناسی بالینی و شخصیت،شماره 1، 1383ش.  13.سیدی نیا، سید اکبر،«مصرف و مصرف‏گرایی از منظر اسلام و جامعه شناسی اقتصادی»،  فصلنامه اقتصاد اسلامی، شماره 34، 1388ش.  14. شجاع نوری، فروغ الصباح،خادمی، فاطمه،سدیدپور، سمانه سادات،«تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار- زندگی»،مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان،شماره44، 1394ش.  15.شمس قهفرخی،مهری،«تأثیر مقدار ساعت‌ کاری زنان شاغل بر باروری»،جامعه شناسی کاربردی،شماره3، 1397ش.  16. صادقی، رسول، شهابی، زهرا،«مطالعه ی کیفی موانع و چالش های مادری زنان شاغل در شهر تهران»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران،شماره 4، 1396ش.  17.علاسوند، فریبا،«ضرورت نگاه نظام مند به الگوی شخصیت زن مسلمان چالش ها و بایسته ها» شمیم یاس،شماره3، 1382ش.  18.علیزاده، مرجان، «نقش اشتغال زنان در توسعه»، فصلنامۀ علمی پژوهشی زن و فرهنگ،شماره5، 1389ش.  19. قاسمی،صالح،«بحران خاموش جمعیت در ایران»، *فصلنامه ره توشه*،شماره 153، 1396ش.  20. کرمی, محمدتقی،کرمی, فیروزه.« بررسی تعارض نقش های خانوادگی و اجتماعی بانوان  و ارائه ی الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل»، مطالعات راهبردی زنان،شماره64، 1393ش.  21. ملکوتی نیا، علی، نیکویی روزبهانی، زینب سادات،«بررسی و نقد اندیشة «فرزند کمتر، زندگی بهتر» در جامعة معاصر ایران با رویکرد اسلامی»،نشریه معرفت،شماره2 ، 1397ش.  22.موسوی ، سمیه سادات،«اخلاق تحصیل زنان»،مجله معرف ، شمارۀ ۱۹۷، 1392ش.  23. هاجری، عبدالرسول،«آزار جنسی در محیط کار زنان شاغل غربی»، حورا، شماره8 ،1383ش. |
|  |

1. لغت نامه دهخدا.ذیل واژه شاغل [↑](#footnote-ref-1)
2. فرهنگ معین.ذیل واژه شاغل [↑](#footnote-ref-2)
3. خیری،اشتغال زنان و پیامدهاى آن،ص1 [↑](#footnote-ref-3)
4. فرهنگ، فرهنگ بزرگ علوم اقتصادی،ص688 [↑](#footnote-ref-4)
5. قره‏باغیان، فرهنگ اقتصاد و بازرگانی،ص225 [↑](#footnote-ref-5)
6. خیری،اشتغال زنان و پیامدهاى آن،ص2 [↑](#footnote-ref-6)
7. باقری، اشتغال زنان در ایران؛ درآمدی بر عوامل مؤثّر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته،ص7. [↑](#footnote-ref-7)
8. فرهنگ، فرهنگ بزرگ علوم اقتصادی،ص2422 [↑](#footnote-ref-8)
9. مطهری،نظام حقوق زن در اسلام،ص105 [↑](#footnote-ref-9)
10. خیری،اشتغال زنان و پیامدهاى آن،ص2 [↑](#footnote-ref-10)
11. ترکیان و دیگران، فرزندآوری: عوامل سوق دهنده و بازدارنده،ص242 [↑](#footnote-ref-11)
12. خداکرم پور و سرحدی،بررسی رابطه اشتغال با تعارض کار ـ خانواده (مطالعه موردي زنان شاغل در سازمان هاي دولتي شهرستان سيرجان در سال 1392)،ص1 [↑](#footnote-ref-12)
13. کرمی،بررسی تعارض نقش­های خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص8 [↑](#footnote-ref-13)
14. شمس قهفرخی،تاثیرمقدار ساعت کاری زنان شاغل بر باروری،ص1 [↑](#footnote-ref-14)
15. مشفق و دیگران،تحلیلی بر رابطه اشتغال و تمایل به فرزندآوري در بین زنان شاغل در آستانه ازدواج در سطح استانهاي کشور،ص3 [↑](#footnote-ref-15)
16. حسینقلی‌زاده, بنی‌فاطمه، بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با میزان اطاعت زنان از مردان در مشکین‌شهر،ص1 [↑](#footnote-ref-16)
17. احزاب:33 [↑](#footnote-ref-17)
18. صادقی،شهابی،مطالعه ی کیفی موانع و چالش های مادری زنان شاغل در شهر تهران،ص725 [↑](#footnote-ref-18)
19. رازقی نصرآباد،حسینی،مطالعه تجربه ایفای همزمان نقش شغلی - خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزندخردسال،ص128 [↑](#footnote-ref-19)
20. کرمی،بررسی تعارض نقشهای خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص27 [↑](#footnote-ref-20)
21. اسمیلی،فارسلند ،راهنمای مادران شاغل،ص92-99 [↑](#footnote-ref-21)
22. موسوی،اخلاق تحصیل زنان،ص110 [↑](#footnote-ref-22)
23. چراکه این کار علاوه بر صرفه جویی در زمان و کاهش بار مسئولیت مادر، در توانمندی، رشد شخصـیت و اعتمـاد به نفس، و مسئولیت پذیری فرزندان، مفید است و بهترین بهره گیری از فرصت در کنار هم بودن است. [↑](#footnote-ref-23)
24. رستگار و دیگران،بررسی تطبیقی تزاحم تحصیل علم و رسالت مادری در کمال انسانی زن با رویکرد اخلاق کاربردی،ص150 [↑](#footnote-ref-24)
25. همان،ص143 [↑](#footnote-ref-25)
26. ۷ بخشی،نقی پور،تبیین مبانی و مؤلفه های شناختی تأثیرگذار بر تصمیمگیری در مدیریت اسلامی،ص28 [↑](#footnote-ref-26)
27. بختیاری،تأثیر اشتغال زنان بر خانواده با تأکید بر فرزندان،ص173 [↑](#footnote-ref-27)
28. رستگارودیگران، بررسی تطبیقی تزاحم تحصیل علم و رسالت مادری در کمال انسانی زن با رویکرد اخلاق کاربردی،ص143 [↑](#footnote-ref-28)
29. کرمی،بررسی تعارض نقشهای خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص27 [↑](#footnote-ref-29)
30. رستگار خالد، بررسی تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی و عوامل مؤثر بر آن،ص37 [↑](#footnote-ref-30)
31. مظفر،اصول فقه،ص372 [↑](#footnote-ref-31)
32. کرمی،بررسی تعارض نقشهای خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص28 [↑](#footnote-ref-32)
33. مصباح یزدی، اخلاق در قرآن،ص43 [↑](#footnote-ref-33)
34. طاهری نیا، حضور زن در عرصه های اجتماعی – اقتصادی از نگاه آیات،ص35 [↑](#footnote-ref-34)
35. شمس الدین، مسائل حرجه فی فقه المرأه،ص229 [↑](#footnote-ref-35)
36. کلینی، الکافی،ص325 [↑](#footnote-ref-36)
37. حر عاملی، تفصیل وسایل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه،ص30 [↑](#footnote-ref-37)
38. سفیری،جامعه شناسی اشتغال زنان،ص86 [↑](#footnote-ref-38)
39. دمارنف، غریزه مادری در مورد فرزندان، عشق و زندگی معنوی،ص53 [↑](#footnote-ref-39)
40. هاجری،آزار جنسی در محیط کار زنان شاغل غربی،ص31 [↑](#footnote-ref-40)
41. محمدی ری شهری،توسعه اقتصادی بر پایه قرآن و حدیث،ص182 [↑](#footnote-ref-41)
42. علاسوند،ضرورت نگاه نظام مند به الگوی شخصیت زن مسلمان چالش ها و بایسته ها،ص52 [↑](#footnote-ref-42)
43. جوادی آملی،حق و تکلیف در اسلام،ص99 [↑](#footnote-ref-43)
44. رستگار و دیگران، بررسی تطبیقی تزاحم تحصیل علم و رسالت مادری در کمال انسانی زن با رویکرد اخلاق کاربردی،ص146 [↑](#footnote-ref-44)
45. تمیمی آمدی،غرر الحکم و درر الکلم،ص46 [↑](#footnote-ref-45)
46. رستگارودیگران، بررسی تطبیقی تزاحم تحصیل علم و رسالت مادری در کمال انسانی زن با رویکرد اخلاق کاربردی،ص147 [↑](#footnote-ref-46)
47. همان،ص148 [↑](#footnote-ref-47)
48. همان [↑](#footnote-ref-48)
49. کرمی،بررسی تعارض نقش های خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص38 [↑](#footnote-ref-49)
50. باقری ودیگران، تاثیر نوگرایی بر تغییر نگرش زنان نسبت به باروری،ص6. [↑](#footnote-ref-50)
51. سیدی نیا، مصرف و مصرف‏گرایی از منظر اسلام و جامعه شناسی اقتصادی،ص151 [↑](#footnote-ref-51)
52. قاسمی، بحران خاموش جمعیت در ایران،ص253 [↑](#footnote-ref-52)
53. عباسی ولدی،ایران جوان بمان،ص82 [↑](#footnote-ref-53)
54. کرمی،بررسی تعارض نقشهای خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائهی الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص39 [↑](#footnote-ref-54)
55. باستانی،رازقی،مرخصي زايمان و ارتباط آن با تصميمات باروري در زنان شاغل،ص208 [↑](#footnote-ref-55)
56. کرمی، بررسی تعارض نقش های خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص34 [↑](#footnote-ref-56)
57. شمس قهفرخی،تأثیر مقدار ساعت کاری زنان شاغل بر باروری،ص102 [↑](#footnote-ref-57)
58. کرمی،بررسی تعارض نقشهای خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائهی الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل،ص34 [↑](#footnote-ref-58)
59. شجاع نوری ودیگران،تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار- زندگی،ص8 [↑](#footnote-ref-59)
60. بابایی فرد، سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی (مطالعۀ موردی شهر آران و بیدگل)،ص429 [↑](#footnote-ref-60)
61. علیزاده،نقش اشتغال زنان در توسعه،ص51 [↑](#footnote-ref-61)
62. شجاع نوری ودیگران،تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی،ص12 [↑](#footnote-ref-62)
63. جوکار،مدرنیته، تغییر سبک زندگی و کاهش جمعیت در ایران،ص40 [↑](#footnote-ref-63)
64. ملکوتی نیا،نیکویی روزبهایی،بررسی و نقد اندیشة «فرزند کمتر، زندگی بهتر» در جامعة معاصر ایران با رویکرد اسلامی،ص51 [↑](#footnote-ref-64)
65. اسکندری، فرزند کم‌تر، زندگی بهتر،ص1 [↑](#footnote-ref-65)
66. موسوی، مثبت سه،ص70 [↑](#footnote-ref-66)