



Structural Solutions to Eliminate Barriers to Childbearing Analysis of the Perspectives of Women Employed by the Social Supply Organization

Hajieh- Bibi Razeghi -Nasrabad¹ | Abbas Askari-Nodoushan² | Fatemeh Tanhaa³

1. Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran .Email: hrazeghi@ut.ac.ir
2. Department of Demography, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran .Email: aaskarin@yazd.ac.ir
3. Corresponding author, Department of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran .
Email: f.tanhaa@ut.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received: 03 April 2025
Received in revised form: 12 June 2025
Accepted: 20 July 2025
Published online: 16 September 2025

Keywords:
Childbearing Support,
Employed Women, Fertility,
Population Policy, Role
Conflict of Motherhood

ABSTRACT

A critical component of the success of any social policy is the consideration of the needs of stakeholders and the demands of the policy's target community. By adopting an approach that views policy issues through the lens of target groups, a platform is established for fostering a more empathetic space between policymakers and policy audiences, as well as efficiency and effectiveness. Employed mothers in Iran, who are one of the subgroups targeted in population policy design, have been addressed through various provisions of the Law of Supporting Families aimed at facilitating their childbearing conditions. The present study seeks to explore the proposed solutions of employed women to overcome childbearing barriers and more effectively fulfill family roles, as framed through their lived experiences and the challenges they face regarding childbearing.

This study was conducted using a qualitative method, with 22 married employed women from the Tehran Social Security Organization selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using thematic analysis technique.

The finding revealed that the proposed solutions of employed women are categorized into four primary themes: "Generous Welfare Measures," "Adaptive Solutions," "Law Reform-Oriented Solutions," and "Revisiting Cultural and Educational Policies." The labor market's systemic neglect of women's employment at the macro level and organizational disregard for working mothers are the sources of some of the challenges that employed women in the workplace encounter in relation to reproduction. This reflects a broader dismissal of the maternal role of employed women.

The results underscore the necessity of promoting the maternal presence of women in society, recognizing the importance of motherhood, and creating an Islamic model of employed motherhood

Cite this article: Razeghi -Nasrabad, H. B.; Askari-Nodoushan, A. & Tanhaa, F. (2025). Structural Solutions to Remove Barriers to Childbearing; Analysis of the Perspectives of Women Working in the Social Supply Organization. *Social Studies and Research in Iran*, 14(3):451-470. <https://doi.org/10.22059/jisr.2025.394507.1617>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jisr.2025.394507.1617>



راهکارهای ساختاری رفع موانع فرزندآوری تحلیل دیدگاه زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی

حجیه بی بی رازقی نصرآباد^۱ | عباس عسکری ندوشن^۲ | فاطمه تنها^۳

۱. دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: hrazeghi@ut.ac.ir

۲. گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: aaskarin@yazd.ac.ir

۳. نویسنده مسئول، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: f.tanhaa@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۴/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۶/۲۵

یکی از ارکان اساسی در موفقیت هر سیاست اجتماعی، توجه به نیازهای ذی‌نفعان و خواسته‌های جامعه هدف سیاست‌ها است. اتخاذ رویکردی که در آن، مسئله‌ی سیاستی از زاویه دید گروه‌های هدف نگریسته شود، بستری را برای ایجاد فضای همدلانه‌تر میان سیاست‌گذار و مخاطبان سیاست‌ها فراهم می‌کند و احتمال مقبولیت و اثربخشی سیاست‌ها را افزایش می‌دهد. مادران شاغل در ایران، به‌عنوان یکی از زیرگروه‌های هدف در طراحی سیاست‌های جمعیتی مورد توجه قرار گرفته‌اند و بندهای مختلفی از «قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت» در راستای تسهیل شرایط فرزندآوری آنان است. مطالعه حاضر از دریچه تجربیات زنان شاغل و چالش‌هایی که آن‌ها در ارتباط با فرزندآوری داشته‌اند، به واکاوی راهکارهای پیشنهادی آنان برای غلبه بر موانع فرزندآوری می‌پردازد.

پژوهش به روش کیفی انجام گرفته است. ۲۲ زن ازدواج کرده شاغل در سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق گردآوری شده‌اند.

واکاوی داده‌ها با تکنیک تحلیل مضمون نشان داد راهکارهای پیشنهادی زنان شاغل در چهار مضمون اصلی شامل «تدابیر رفاهی سخاوتمندانه»، «راهکارهای سازگارانه»، «راهکارهای معطوف به اصلاح قانون» و «بازنگری سیاست‌های فرهنگی و آموزشی» قابل تحلیل است. برخی از چالش‌هایی که زنان شاغل در محیط کار و در پیوند با فرزندآوری دارند، ناشی از کم‌توجهی نظام بازار کار به اشتغال زنان در سطح کلان و در سطح سازمان به مادران شاغل و نادیده‌انگاری نقش مادری زنان شاغل است. یافته‌های این مطالعه بر حمایت از حضور مادران زن در جامعه و تکریم مادری و ارائه الگویی اسلامی از مادران شاغل تأکید دارد.

کلیدواژه‌ها:

باروری، تعارض نقش‌های مادری، حمایت از فرزندآوری، زنان شاغل، سیاست‌گذاری جمعیتی.

استناد: رازقی نصرآباد، حجیه بی بی، عسکری ندوشن، عباس و تنها، فاطمه (۱۴۰۴). راهکارهای ساختاری رفع موانع فرزندآوری؛ تحلیل دیدگاه زنان شاغل در سازمان

تأمین اجتماعی. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۱۴(۳): ۴۷۰-۴۵۱. <https://doi.org/10.22059/jisr.2025.394507.1617>



ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران. نویسندگان حق نشر و حقوق کامل انتشار را حفظ می‌کنند.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jisr.2025.394507.1617>

۱. مقدمه و بیان مسئله

ایران از کشورهایی است که گذار باروری از سطحی بالا به سطحی پایین را در مدت کوتاهی پشت سر گذاشته و بیش از دو دهه است که باروری زیر سطح جانشینی را تجربه می‌کند. براساس داده‌های مرکز آمار ایران، نرخ باروری کل از حدود ۷ فرزند به ازای هر زن در سال ۱۳۴۵ به ۱/۷ فرزند در سال ۱۴۰۰ کاهش یافته است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰). در همین راستا مطالعات مختلفی در سال‌های اخیر به بررسی عوامل مؤثر بر کاهش باروری پرداخته‌اند (کاوہ فیروز و همکاران، ۱۴۰۰؛ مدیری و همکاران، ۱۴۰۰؛ عسکری ندوشن و رازقی نصرآباد، ۱۴۰۲؛ رازقی نصرآباد و عسکری ندوشن، ۱۴۰۴).

در سال‌های اخیر برای تغییر الگوهای فرزندآوری در ایران و افزایش آن به بالاتر از سطح جانشینی مواجهه با مشکلات ناشی از کاهش سطح باروری و با پیامدهای جمعیتی اقتصادی و اجتماعی ناشی از آن، سیاست‌های جمعیتی تغییر یافته است. ابلاغ سیاست‌های کلی جمعیت توسط مقام معظم رهبری در اردیبهشت ۱۳۹۳ در پاسخ به همین شرایط بود و تأمین نیازهای حاصل از آن به‌منظور افزایش باروری به بالای سطح جانشینی صورت گرفت. قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت نیز در آبان سال ۱۴۰۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. در این قانون در چندین ماده حمایت از زنان شاغل به‌منظور تسهیل فرزندآوری مورد توجه قرار گرفت. همچنین در بند ۸ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغی مقام معظم رهبری، ارائه خدمات لازم به‌منظور تحکیم نهاد خانواده و فرزندآوری مورد تأکید قرار گرفت. یکی از جنبه‌های موفقیت‌آمیز هر سیاست اجتماعی، سیاست‌گذاری مبتنی بر تقاضا و نیاز ذی‌نفعان است. موفقیت سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری نیز مستلزم توجه به نیازها و دیدگاه‌های گروه‌های هدف، به‌ویژه زنان، به‌عنوان بازیگران اصلی تصمیم‌گیری باروری است.

مطالعات متعددی بر رابطه پیچیده بین اشتغال زنان و فرزندآوری تأکید داشته‌اند (وود و نیل^۱، ۲۰۱۶؛ مک‌گینیتی و راسل^۲، ۲۰۰۸؛ انصاری‌نسب و بیدمال، ۱۴۰۱؛ فطرس و همکاران، ۱۳۹۶). مک‌دونالد^۳ (۲۰۰۰) با اشاره به «تله باروری پایین» استدلال می‌کند که در جوامعی که فرصت‌های اقتصادی برای زنان افزایش می‌یابد اما سیاست‌های حمایت از خانواده متناسب با آن تحول نمی‌یابد، باروری به سطح جانشینی نمی‌رسد. براساس مطالعات اکبری و شجاع کاظمی (۲۰۲۲) صادقی و شهابی (۱۳۹۶)، اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳)، رازقی نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴) نیز تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی، مهم‌ترین مانع فرزندآوری زنان شاغل ایرانی است. بالاین‌حال، مطالعاتی مانند شمس قهفرخی و همکاران (۱۴۰۰) نشان می‌دهد عواملی مانند بی‌اعتمادی به اجرای قوانین، ناکافی بودن مشوق‌های مالی، و فشارهای فرهنگی بر نقش سنتی مادران، اثرگذاری سیاست‌ها را محدود کرده است.

در این میان، زنان شاغل به دلایل متعددی گروه هدف این پژوهش محسوب می‌شوند. نخست آنکه زنان شاغل معمولاً گروهی پیشرو در کاهش باروری و اتخاذ رفتارهای مرتبط با باروری پایین بوده‌اند. از سوی دیگر با توجه به حضور چشمگیر زنان ایرانی در مدارج بالای تحصیلی، تقاضای روزافزون برای راهیابی به بازار کار دور از ذهن نیست. تمرکز این پژوهش بر زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی به دلایل چندوجهی حائز اهمیت است. این سازمان به‌عنوان بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر کشور، هم به‌طور مستقیم بر زندگی بیمه‌شدگان (از جمله مادران) تأثیر می‌گذارد و هم به‌عنوان یک سازمان کارفرمای پیشرو، الگویی برای سیاست‌های منابع انسانی در سایر نهادها محسوب می‌شود. میدان مطالعه شهر تهران است. این شهر با ویژگی‌های منحصربه‌فرد خود شامل تراکم بالای

1. Wood & Neel

2. McGinnity & Russell

3. McDonald

جمعیت شاغل، فشارهای اقتصادی مضاعف (هزینه مسکن، حمل و نقل) رقابت شدید شغلی، بستری مناسب برای رصد نمودهای تعارض کار-خانواده در ایران فراهم می‌کند. هرچند این مطالعه ادعای تعمیم یافته‌ها به شهرهای دیگر و سازمان‌های دیگر را ندارد، شناخت دیدگاه زنان درباره فرزندآوری و راهکارهای پیشنهادی آن در زمینه رفع چالش‌ها و موانع فرزندآوری می‌تواند مدیران و برنامه‌ریزان را در اتخاذ سیاست‌های مبتنی بر نیاز و واقعیت‌های جامعه یاری رساند. مطالعه حاضر با تمرکز بر این گروه، در پی پاسخ به این پرسش است که از دیدگاه زنان شاغل، چه راهکارهایی می‌تواند موانع ساختاری، اقتصادی و فرهنگی فرزندآوری را در ایران کاهش دهد.

۲. پیشینه تجربی

مطالعات متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر فرزندآوری زنان شاغل و راهکارهای سیاستی مرتبط پرداخته‌اند. نگرش‌های منفی مدیران به مادران شاغل و فشارهای کاری پس از بازگشت از مرخصی زایمان (اسحاقی و همکاران، ۱۳۹۳)، تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی (صادقی و شهبابی، ۱۳۹۶)، چالش‌های شغلی، اقتصادی و آموزش فرزندان (عسکری ندوشن و رازقی نصرآباد، ۱۴۰۲)، فشارهای ناشی از ساعت کاری ثابت و نبود مرخصی‌های انعطاف‌پذیر برای مراقبت از کودک بیمار (رازقی نصرآباد و عسکری ندوشن، ۱۴۰۴)، نتایج برخی از این مطالعات است.

نقش سیاست‌های رفاهی و اقتصادی در کاهش موانع فرزندآوری مورد توجه پژوهش‌های گسترده‌ای قرار گرفته است. شمس‌قهرخی و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند که ابهام در اجرای قوانین مصوب و نبود ضمانت‌های کافی، اعتماد زنان به سیاست‌های تشویقی را تضعیف کرده است. تنها و رازقی نصرآباد (۱۴۰۳) به این نتیجه رسیدند که ناکافی بودن حمایت از فرزندآوری، بی‌اعتمادی به اجرای درست مشوق‌های مالی و نداشتن اعتماد به سازمان‌ها برای ترکیب وظایف مادری و شغلی از عوامل بی‌اعتمادی به اجرای درست سیاست‌های فرزندآوری است. در همین راستا، مک‌دونالد (۲۰۰۰) بیان می‌کند که دولت‌ها با سیاست‌هایی نظیر مزایای مالیاتی، پرداخت‌های نقدی و خدماتی می‌توانند هزینه‌های فرزندان را برای خانواده کاهش دهند و از این طریق بر تمایل به فرزندآوری اثرگذار باشند. مطالعه گرولیچ و توونین^۱ (۲۰۱۱) در رابطه با کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد اثر سیاست‌های پرداخت نقدی به خانواده‌های دارای فرزند زیر یک سال و خدمات مراقبت از فرزندان زیر سه سال، بیشترین تأثیر را بر افزایش باروری داشته است. مطالعه سیستماتیک برگسویک^۲ و همکاران (۲۰۲۱) نشان از این دارد که سیاست‌های پرداخت نقدی به خانواده‌ها، تأثیر مثبتی بر باروری داشته است. مطالعه ژانگ^۳ (۲۰۲۳) مشخص کرد سیاست‌های رفاهی به افزایش باروری در کشورهای اروپایی منجر شده است و اثرات آن در طولانی‌مدت قابل مشاهده است، گرچه اثر این سیاست‌ها در کشورهای مختلف متفاوت است و در کشورهایی که باروری خیلی کم دارند، تأثیر اندکی دارد.

در کنار سیاست‌های رفاهی، دسترسی به خدمات مراقبت از کودک باکیفیت و مقرون به صرفه به عنوان عاملی کلیدی در ادبیات پژوهش مطرح شده است. بایزن^۴ و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که سیاست‌های ترویج برابری جنسیتی در کشورهای منتخب اروپایی، باروری تکمیل شده را افزایش داده است؛ سیاست‌هایی از جمله افزایش مرخصی زایمان زنان، گسترش مشاغل نیمه‌وقت برای زنان،

^۱. Greulich & Thévenon

^۲. Bergsvik

^۳. Zhang

^۴. Baizan

سطح ملی پوشش مراقبت از کودکان و پرداخت کمک‌هزینه. مطالعه فوکای^۱ (۲۰۱۷) در ژاپن نشان داد اثر خدمات مراقبت از کودک بر باروری وابسته به کیفیت خدمات مراقبت از کودک و قابلیت اطمینان به آن است که بر استفاده از آن اثر می‌گذارد. در مطالعه بریتون^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در دو کشور ایالات‌متحده و سوئد که باروری متوسطی دارند، سطوح بالاتری از برابری جنسیتی و تعادل بین وظایف مادری و شغلی برای زنان توسط مصاحبه‌شوندگان گزارش شده است. مطالعه مروری گاتیر و گیتل باستن^۳ (۲۰۲۴) نشان از این دارد که سیاست‌های حمایت از خانواده در مجموع اثر مثبت بر افزایش میزان باروری داشته است. در مطالعات رازقی نصرآباد و همکاران (۱۴۰۰) و شمس‌قهفرخی و همکاران (۱۴۰۱) مشخص شد بسیاری از مادران شاغل، «فاصله مکانی محل کار و مهدکودک» و «هزینه‌های بالای مراکز خصوصی» و شکاف عمیق بین تصویب قوانین (مانند تأسیس مهدکودک‌های سازمانی) و اجرای ناقص آن‌ها را چالش اصلی می‌دانند.

علاوه بر عوامل ساختاری، نقش هنجارهای فرهنگی و آموزشی در شکل‌گیری نگرش زنان به فرزندآوری نیز قابل توجه است. بریتون و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که در جوامعی با هنجارهای جنسیتی سنتی (مانند ژاپن)، انتظار اجتماع از زنان برای اولویت‌دهی به خانواده، تمایل به فرزندآوری را کاهش می‌دهد. گاتیر و گیتل باستن (۲۰۲۴) به این نتیجه رسیدند که بازتعریف «مادری» در چارچوبی که هم‌زمان مشاغل اجتماعی و مسئولیت‌های خانوادگی را دربرگیرد، می‌تواند راهگشا باشد. عسکری‌ندوشن و رازقی نصرآباد (۱۴۰۲) نشان دادند کلیشه‌های جنسیتی محتوای کتاب‌های درسی و تبلیغ الگوهای فردگرایانه در رسانه‌ها، نسل جوان را به سمت تأخیر در فرزندآوری سوق داده است.

گرچه مطالعات پیشین به‌خوبی چالش‌های عمومی فرزندآوری زنان شاغل را شناسایی کرده‌اند، از چند جهت انجام این پژوهش ضرورت داشته است. مطالعاتی مانند شمس‌قهفرخی و همکاران (۱۴۰۰) و رازقی نصرآباد و عسکری‌ندوشن (۱۴۰۴) نشان داده‌اند که قوانینی نظیر «کاهش ساعت کاری مادران» یا «احداث مهدکودک‌های سازمانی» در ایران عمدتاً در مرحله تصویب باقی می‌مانند و به دلایلی مانند نبود مکانیسم‌های نظارتی، مقاومت مدیران و فرهنگ اداری مردانه اجرا نمی‌شوند. اما این مطالعات کمتر به راهکارهای اجرایی مبتنی بر داده‌های میدانی پرداخته‌اند. در این مطالعه به‌جای پرداختن صرف به چالش‌ها، راهکارهای رفع موانع فرزندآوری از تجربه زیسته زنان و از نگاه زنان استخراج می‌شود.

۳. مبانی نظری

مطالعه حاضر با تلفیق سه رویکرد نظری دولت رفاه، تعارض کار و خانواده و سرمایه اجتماعی به تحلیل تجربه زنان شاغل در مواجهه با موانع فرزندآوری و راهکارهای رفع موانع فرزندآوری می‌پردازد.

دولت رفاه در معنای اصلی آن به معنی حمایت دولت از افرادی است که قادر به تأمین معاش خود در بازار کار نیستند (اسکلوتکر^۴، ۲۰۱۴). لایتنر^۵ (۲۰۰۳) چارچوبی از نقش دولت رفاه در حمایت از خانواده مطرح می‌کند و بر این واقعیت تأکید می‌کند که دولت می‌تواند از خانواده در کارکرد مراقبتی خود حمایت کند یا مسئولیت‌های رفاهی خانواده را کاهش دهد. این سیاست‌ها می‌تواند در طیف

۱. Fukai

۲. Brinton

۳. Gauthier & Gietel-Basten

۴. Schleutker

۵. Leitner

وسیعی و با اهداف متفاوتی اتخاذ شود. تیونون^۱ (۲۰۱۱) بین شش هدف مختلف دولت رفاه، یعنی کاهش فقر و حفظ درآمد، جبران مستقیم هزینه‌های اقتصادی کودکان، ارتقای شغل، ارتقای برابری جنسیتی، حمایت از رشد اولیه دوران کودکی و افزایش باروری تمایز قائل می‌شود. این اهداف به درجات متفاوتی در گونه‌های مختلف دولت‌های رفاه وجود دارد که به اتخاذ سیاست‌های متفاوتی منجر می‌شود؛ برای مثال، برابری جنسیتی و اشتغال زنان نقشی کلیدی در دولت‌های رفاه اروپای شمالی دارد؛ در حالی که کشورهای آنگلوساکسون کاهش فقر و حفظ درآمد را در اولویت قرار می‌دهند (لایتنر و وروپلسکی^۲، ۲۰۰۶).

گرین‌هاوس و بیوتل^۳ (۱۹۸۵) در نظریهٔ تعارض کار-خانواده استدلال کردند که تعارض کار-خانواده، نوعی از تعارض است که در آن نقش‌های خانوادگی و شغلی با هم ناسازگار می‌شوند. این ناسازگاری و تعارض سبب ایجاد مشکلاتی برای افراد در ایفای نقش‌های خود در خانواده و کار می‌شود. سه نوع عمدهٔ تعارض کار-خانواده وجود دارد که عبارت‌اند از: تعارض مبتنی بر فشار، تعارض مبتنی بر زمان و تعارض مبتنی بر رفتار. در تعارض مبتنی بر فشار، تعارض‌های کار-خانواده موجب ایجاد فشارهای روانی و جسمی مانند اضطراب و خستگی می‌شود. در تعارض مبتنی بر زمان بیان می‌شود که به دلیل زمان صرف‌شده برای کار، فرد زمان کافی برای انجام نقش‌های خانوادگی و خانه را ندارد. در تعارض مبتنی بر رفتار، وظایفی از فرد در شغل او خواسته می‌شود که با وظایف او در خانواده در تعارض است (ارغوان و همکاران، ۱۴۰۱). بایلبی و بایلبی^۴ (۱۹۸۹) بیان می‌کنند که تعارض کار و خانواده در بین زنان بیشتر از مردان است. به دلیل انتظارات هنجاری و سنتی، همچنان از زنان انتظار می‌رود که مسئولیت اصلی نقش‌های خانوادگی را برعهده داشته باشند و بتوانند بین کار و خانواده توازن ایجاد کنند. تقسیم جنسیتی کار و نقش شوهر به‌عنوان نان‌آور خانواده به مردان اجازه می‌دهد که دو نقش شغلی و خانوادگی را هم‌زمان جلو ببرند و تعارض کمتری را تجربه کنند. اما هویت خانوادگی برای زنان و وظایفی مانند نگهداری از فرزندان همچنان هویت اصلی زنان است و به این دلیل زنان بیشتر از مردان تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کنند.

سومین رهیافت، سرمایهٔ اجتماعی است که بر منابع دردسترس افراد از طریق شبکه‌های اجتماعی (خانواده، دوستان، نهادها) تأکید دارد. با توجه به تعاریف ارائه‌شده توسط بوردیو (۱۹۸۳)، سرمایهٔ اجتماعی بیانگر منابعی است که کنشگران فردی از طریق روابط خود به آن‌ها دسترسی دارند (امرسون^۵، ۱۹۷۹). شبکهٔ روابط فرد در صورتی سرمایهٔ اجتماعی را ایجاد می‌کنند که از افراد برای رسیدن به اهدافشان حمایت کنند. این امر در مورد تصمیمات مربوط به باروری نیز صدق می‌کند. منابعی که ممکن است هزینه‌های فرزندان را کاهش دهند و از طریق شبکه‌های اجتماعی دردسترس هستند، ماهیت متفاوتی دارند؛ مانند حمایت پولی برای کاهش هزینه‌های عمومی تربیت کودک یا برای اطمینان از کیفیت تحصیلی آنان، دریافت کمک از خانواده و دیگران برای مراقبت از کودک، کمک و حمایت در انجام وظایف خانه، یا حمایت عاطفی و مشاوره در هنگام بروز مشکلات با فرزندان. دسترسی به منابعی نیز که برای طیف وسیعی از نیازها مانند پول، زمان یا ظرفیت کار قابل‌استفاده هستند، ممکن است نقش مهمی در انتخاب‌های فرزندآوری ایفا کند. شبکه‌های اجتماعی که منابع قابل‌استفادهٔ گسترده را فراهم می‌کنند ممکن است از تصمیم برای داشتن فرزند حمایت کنند؛ زیرا این منابع به تثبیت یا بهبود وضعیت اقتصادی یک فرد یا یک خانواده کمک می‌کند (بوهرلر و فیلیپو^۶، ۲۰۰۵). سرمایهٔ اجتماعی فرد

1. Thévenon

2. Leitner & Wroblewski

3. Greenhaus & Beutell

4. Bielby & Bielby

5. Emerson

6. Buhler & Philipov

می‌تواند هزینه‌های پولی و غیرپولی فرزندآوری را کاهش دهد و بر تصمیم خانواده‌ها بر فرزندآوری اثر بگذارد. از این رو افزایش سرمایه اجتماعی می‌تواند یکی از راه‌های افزایش باروری باشد (فیروزبخت^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

سه رویکرد نظری فوق در تعامل با یکدیگر، امکان تحلیلی چندسطحی از مسئله را فراهم می‌کنند. در سطح کلان کارایی و کارآمدی و چالش‌های سیاست‌های رفاهی، در سطح میانی تعارض‌های ساختاری در محیط کار و در سطح خرد سرمایه اجتماعی و خانوادگی را می‌توان از دیدگاه افراد تحلیل کرد. حساسیت نظری پژوهش، متأثر از سه رویکرد نظری فوق است. از نظریه دولت رفاه در طراحی راهنمای مصاحبه، سؤالاتی مانند «آیا از حمایت‌های قانونی مصوب‌شده تاکنون بهره برده‌اید» طرح شدند. در مرحله تحلیل، مفاهیمی مانند «شکاف نهادی» یا «نبود ضمانت اجرایی» از طریق کدگذاری انتزاعی با این نظریه پیوند خوردند. با استناد به نظریه تعارض کار و خانواده، تجربه زیسته زنان از اجرای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی مورد توجه قرار گرفت. با هدف شناسایی طیف گسترده‌ای از تعارضات نقش‌ها در گزینش مشارکت‌کنندگان، تنوع وضعیت‌های فرزندآوری (بی‌فرزند، تک‌فرزند، دو فرزند) در نظر گرفته شد و در تحلیل داده‌ها، گزاره‌هایی مانند «مدیرم مرخصی‌ام را برای بیماری فرزندم را تأیید نکرد» به مضمون «مقاومت ساختاری در محیط کار» بر ساخت شد. این مطالعه از روش استقرایی-قیاسی بهره برد. در مرحله استقرایی، مفاهیم اولیه (مانند فشار اقتصادی یا کمبود مراکز مراقبتی) مستقیم از داده‌ها استخراج شدند. در مرحله قیاسی، این مفاهیم با چارچوب‌های نظری موجود (مانند سرمایه اجتماعی و دولت رفاه) مقایسه و بازتعریف شدند؛ برای مثال، گزاره «خانواده‌ام دور هستند... به مهدکودک اداره خیلی نیاز دارم» در چارچوب سرمایه اجتماعی (بورديو، ۱۹۸۳) به‌عنوان «جبران کمبود حمایت غیررسمی از طریق خدمات نهادی» تفسیر شد.

۴. روش و داده‌ها

این مطالعه بخشی از یافته‌های یک پژوهش ترکیبی درباره چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی است. با توجه به اینکه چالش‌های فرزندآوری در مطالعه دیگری به تفصیل بیان شده است، در این مطالعه از دریچه نگاه و تجربیات مادران شاغل بر راهکارهای پیشنهادی آنان برای رفع موانع فرزندآوری آنان و ایفای مؤثرتر نقش‌های آنان در خانواده پرداخته شده است. تحقیق حاضر به روش کیفی انجام شده و در آن، از مصاحبه عمیق برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. نمونه‌گیری از نوع هدفمند است و انتخاب شرکت‌کنندگان با در نظر داشتن چهار معیار زیر صورت گرفته است: ۱. زنان در سن باروری؛ ۲. زنان ازدواج کرده اعم از بدون فرزند یا دارای فرزند؛ ۳. شاغل در بخش ستاد و بیمه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران. در این پژوهش نیز افراد نمونه از لحاظ وضعیت فرزندآوری شامل هر سه گروه بی‌فرزند، تک‌فرزند و دو فرزند و بیشتر به شرح زیر بودند: 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. بدین ترتیب از بین افراد معرفی‌شده از سوی سازمان که واجد شرایط شرکت در مطالعه بودند، با ۲۲ زن شاغل مصاحبه کامل انجام شد. ۷ نفر از افراد نمونه در ستاد مرکزی و بقیه در شعب مختلف شاغل بودند. ملاک پایان نمونه‌گیری، اشباع نظری بود. به منظور گردآوری اطلاعات، از راهنمای بحث یا سؤالات اصلی و محوری که هدف اصلی تحقیق هستند استفاده شد. مصاحبه‌ها به‌طور متوسط ۴۵ دقیقه طول کشید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با تکنیک تحلیل مضمون^۲ و با مراحل پیشنهادی براون و کلارک^۳

۱. Firouzbakht

۲. Thematic analysis

۳. Braun & Clarke

(۲۰۰۶) به شرح زیر انجام شد: ۱. آشنایی با داده‌ها؛ ۲. ایجاد کدهای اولیه؛ ۳. جستجوی مضامین؛ ۴. بازبینی مضامین؛ ۵. تعریف و نام‌گذاری؛ ۶. ارزیابی و نتیجه‌گیری. در این مطالعه اولین گام برای تحلیل این بود که عناصر زمینه‌ای که مخصوص هر فرد است 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. متن هر مصاحبه چند بار خوانده شد و از گزاره‌های اصلی، یادداشت‌برداری شد. سپس گزاره‌ها خوانده شد و کلمات کلیدی مشخص شدند. در مواردی که نیاز به یادداشت‌برداری متن بیشتری بود، به متن مصاحبه بار دیگر مراجعه می‌شد. به این ترتیب واحدهای معنی به صورت جملات یا پاراگراف از بیانات و متون مصاحبه مشخص شد و کدهای اولیه یا کدهای باز از آن‌ها استخراج شدند. مرحله خواندن مصاحبه‌ها چندین بار تکرار شد. بازخوانی‌ها کمک کرد تا جزئیات احساسات و عواطف پاسخگو در زمان مصاحبه یادآوری شود تا 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 تحت 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. بدین ترتیب مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی انتزاع شدند.

۵. یافته‌ها

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تعداد شرکت‌کنندگان در این بخش ۲۲ نفر است. میانگین سن پاسخگویان ۳۶ سال است، متوسط مدت ازدواج ۸/۶ سال و میانگین تعداد فرزندان ۱ است. متوسط سن کوچک‌ترین فرزند خانواده ۴ است. به لحاظ سطح تحصیلات ۱۱ نفر لیسانس، ۱۰ نفر فوق‌لیسانس و یک نفر دیپلم هستند. متوسط سابقه کاری نیز ۱۲ سال است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	سن	مدت ازدواج (سال)	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

ردیف	سن	مدت ازدواج (سال)	تحصیلات	تحصیلات همسر	تعداد فرزندان	سن آخرین فرزند	سن همسر	سابقه شغلی
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

در نمونه منتخب، ۶ نفر از زنان بدون فرزند بودند که یک نفر از آن‌ها در زمان تحقیق باردار بود. ۱۱ نفر دارای تک‌فرزند و ۵ نفر دارای دو فرزند بودند. شرکت‌کنندگان 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. در میان افراد دارای دو فرزند، به جز یک مورد، بقیه قصد فرزندآوری بیشتر نداشتند. شایان ذکر است که بسیاری از افراد دارای دو فرزند، در سال‌های پایانی حیات باروری بودند. به این ترتیب در این مطالعه فقط با ۵ نفر از زنان دارای دو فرزند مصاحبه انجام گرفت. از تحلیل صحبت‌های زنان شرکت‌کننده درباره راهکارهای پیشنهادی آنان برای رفع چالش‌های باروری و خانواده، ۸۰ مفهوم، ۱۲ خرده‌مضمون و ۴ مضمون اصلی با عناوین «تدابیر رفاهی سخاوتمندانه»، «راهکارهای سازگارانه»، «راهکارهای معطوف به اصلاح قانون»، «بازنگری سیاست‌های فرهنگی و آموزشی» به دست آمد. جدول ۲ مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضامین اصلی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضامین اصلی راهکارهای زنان برای رفع چالش‌های باروری و خانواده

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفهوم
تدابیر رفاهی سخاوتمندانه دولتی	برنامه‌ریزی دولتی برای سلامتی فرزند	ارائه تغذیه صحیح فرزندان توسط دولت، ارائه بن خرید لباس فرزندان، کمک به خانواده‌ها ضامن برگشت هزینه فعلی به سود و حمایت در دوران سالخوردگی جمعیت، فرزندان سرمایه کشور، محافظت و حمایت دولت از سرمایه فرزندان، برنامه‌های تفریحی-ورزشی کم‌هزینه، مسئولیت دولت و جامعه در قبال فرزندآوری
	ارتقای رفاه اقتصادی	بالا بردن نقش حمایتی سازمان، اولویت‌دهی سازمان به رفاه کارکنان و خانواده‌هایشان، مطالبه حمایت از سازمان، برقراری سرویس رفت‌وآمد به دلیل ترافیک زیاد و هزینه رفت‌وآمد، تنها گزینه راهحل اقتصادی، تقاضای رفاه خانوادگی، رفاه جمعی متأهلان و خانواده‌ها
	رسیدگی به سلامت جسمی و روحی مادران و کارکنان	رسیدگی به سلامت کارکنان، درخواست کاهش ساعت کاری برای رفتن به باشگاه یا ورزش کردن و بردن بچه‌ها به مراکز تفریحی، سلامت جامعه در گرو سلامت مادران، تأمین امنیت روانی و مالی در صورت تأمین خانواده‌ها
راهکارهای سازگارانه	محیط کار دوستدار خانواده	لزوم همکاری متقابل مادر و سیستم، حمایت سازمان‌ها و دستگاه‌ها از کارکنان به منظور فرزندآوری، محیط کاری نشاط‌آور، ایجاد مرکز نگهداری خودگردان در شعبه، ایجاد مهد در محیط اداره با مسئولیت و تأمین مالی مادران، افزایش کمک‌هزینه مهدکودک

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفهوم
	جبران کمبود مراقبت غیررسمی از طریق خدمات نهادی	مراقبت غیرخانوادگی، نظارت بر عملکرد مهدها، افزایش حقوق مربیان مهد به منظور مراقبت بهتر فرزند، کم شدن فاصله مکانی مادر و کودک مراکز خانگی مراقبت از کودک، تربیت پرستار کودک، نامعلوم بودن متولی مهدکودک، جبران کمبود حمایت غیررسمی از طریق خدمات نهادی
	تنوع مرخصی	افزایش مرخصی زایمان، اجرای مرخصی بدون حقوق مرخصی، زایمان و مرخصی بدون حقوق، افزایش مرخصی زایمان به یک سال فاصله موقت از کار در سنین اولیه رشد کودک، مرخصی پدران، مرخصی استعلاجی در زمان بیماری کودک
	اجرای دورکاری	کمک به کم کردن حضور بیرونی خانم‌ها، نیاز به فناوری روز، ایجاد شرایط دورکاری
	انعطاف ساعت کاری و کاهش آن	تقاضای کاهش ساعت کاری کارمندان، نیاز به برگشت به ساعت کاری قبل، بهینه‌سازی ساعت کاری، برگشت شرایط کار به دوران کرونا، عدم بازدهی کار در ساعات ۲:۳۰ به بعد، اهمیت تعطیلی پنج‌شنبه، کاهش ساعت کار، درخواست حذف اضافه‌کار اجباری، شناور شدن ساعت کار، کاهش ساعت کاری بانوان، بخشیدن اضافه‌کاری
راهکارهای معطوف به اصلاح قانون	تصویب یا بازبینی در قانون حمایتی از مادران شاغل	بازنشستگی زودرس در صورت فرزندآوری، افزایش سنوات بازنشستگی در قبال مرخصی و ماندن در خانه در سال‌های اول زندگی کودک، تسهیل بازنشستگی پیش از موعد، بازنویسی قانون کار مطابق با کارمندان، کاهش سن بازنشستگی به ازای تعداد فرزندان، تسری قانون کاهش کار به مادران دارای کودک دبستانی
	تضمین اجرای قوانین	دادن مسئولیت به افراد مناسب و حامی، استقرار واحد نظارت و ارزیابی در سازمان، تغییرات بنیادی در واحد ارزیابی و نظارت، حذف موانع غیرمستقیم سازمانی فرزندآوری (فرزندآوری پس از تثبیت شرایط شغلی در واحد کار جدید)، ثبات شغلی، اجرای درست کاهش ساعت کاری مادران
بازنگری در سیاست‌های فرهنگی و آموزشی	تغییر نظام آموزشی	تغییر ساختار آموزش و پرورش و محتوای آموزشی، متناسب‌سازی ساعات کار و مدرسه، تغییر اساسی آموزش و پرورش، افزایش کیفیت آموزش، افزایش آگاهی، تغییر رفتار و سبک زندگی با تغییر ذهن و نگرش، ضرورت آموزش به همه مدیران و کارمندان، تشویق به کتاب خواندن و ایجاد فیلم‌های جذاب تشویقی
	تکریم مادران شاغل	لزوم تکریم مادری، تکریم کارمندان زن، لزوم ارائه تسهیلات شغلی به مادران مطابق قانون، توسعه فرصت‌های شغلی برای زنان، اهمیت به اشتغال مادران و اشتغال زنان، استقلال و رشد اجتماعی، شکوفاشدن استعدادها، درآمدزایی لزوم اکرام مادری، بهادادن به مادران شاغل، ارج نهادن به نقش زنان و مادران، توجه به مشکلات مادران و زنان

۵-۱. تدابیر رفاهی سخاوتمندان

راهکارهای رفاهی سخاوتمندان سه دسته راهکار شامل برنامه‌ریزی دولتی برای ارتقای سلامتی فرزندان، ارتقای رفاه اقتصادی و رسیدگی به سلامت جسمی و روحی کارکنان و مادران را دربرمی‌گیرند که همگی راهکاری اقتصادمحور هستند و مبنای اجرای آن‌ها اختصاص بودجه است. از جمله این راهکارها، مجموعه اقداماتی است که دولت می‌تواند برای فرزندان انجام دهد؛ برای نمونه ارائه کمک‌هزینه‌های نقدی و معیشتی؛ تأمین برخی هزینه‌های خانوار که مستقیم به رفاه اقتصادی خانوار توجه دارد؛ تغذیه صحیح فرزندان؛ ارائه بن خرید لباس و ارتقای سلامت و نشاط کودکان از طریق برنامه‌های ورزشی و تفریحی کم‌هزینه و باکیفیت. شرکت‌کنندگان این مطالعه هزینه بالای این اقدامات و کمبود وقت والدین شاغل را دلیل اساسی ضرورت مداخله سایر نهادها در حمایت از خانواده و فرزندپروری می‌دانند. شرکت‌کننده ۱۸ می‌گوید: «دولت برنامه‌ریزی کند تا یک سنی تغذیه صحیح به بچه‌ها بدهند. الان اگر به بچه‌ها کمک بشود، بزرگ که بشوند با سالم‌بودنشان و کارکردنشان در شرایطی که ما نیازمندیم، حمایت‌مان می‌کنند. این‌ها هزینه نیست، سرمایه‌گذاری است.»

مصاحبه‌شوندگان بهبود شرایط اقتصادی جامعه و ارائه تسهیلات رفاهی و اقتصادی را مهم‌ترین و کاربردی‌ترین راهکار برای رفع مسائل جمعیتی در سطح کلان و کمک به افراد برای تشکیل خانواده و تحقق اهداف و تمایلات باروری می‌دانستند.

۵-۲. راهکارهای سازگاران

مقوله راهکارهای سازگاران که به برخی پیشنهادها برای تلفیق و سازگاری بین زندگی کار و زندگی خانوادگی و به عبارتی ارتقای تعادل کار و خانواده مربوط است، از پنج خرده‌مضمون شامل محیط کار دوستدار خانواده، جبران کمبود مراقبت غیررسمی از طریق خدمات نهادی، تنوع مرخصی، اجرای دورکاری، انعطاف ساعت کاری و کاهش آن ساخته شده است. از نظر زنان، محیط‌های کاری در سطح جامعه به‌طور کلی و همچنین محیط کار سازمان تأمین اجتماعی به‌طور خاص، در جهت حمایت از فرزندآوری نیست و از نظر آن‌ها ساختار اداری، نوعی ساختار ضدفرزندآوری است. به این ترتیب یکی از راهکارها برای رفع این چالش، ایجاد محیطی است که دوستدار خانواده است. مشارکت‌کنندگان برخی اقدامات نظیر ایجاد محیط کاری نشاط‌آور، ایجاد مرکز نگهداری کودک خودگردان در شعبه یا ایجاد مهد در محیط اداره با مسئولیت و تأمین مالی مادران، افزایش کمک‌هزینه مهدکودک را مناسب و ضروری می‌دانستند. شرکت‌کننده ۱۳ می‌گوید: «محیط زندگی روی من اثر می‌گذارد. خوشحالم فرزندم پسر است. خیلی دوست داشتم دختر داشته باشم، اما با شرایط کشور ناخودآگاه خوشحالم فرزندم دختر نیست.»

شرکت‌کننده ۵ به شرایط و فضای کاری و تأثیرش بر خانواده اشاره دارد: «برخی ارگان‌ها مرتب برنامه‌های شاد و مفرحی برای بچه‌ها و خانواده‌ها می‌گذارند. اینجا واقعاً خبری نیست. همین طوری که جمعیت زیاد نمی‌شود. باید این‌طور اقدامات صورت بگیرد. الان صددرصد مسائل کار، داخل خانه می‌آید یا تأثیر می‌گذارد.»

خرده‌مضمون مراقبت از کودک به مجموعه عملکردهایی اشاره دارد که دولت می‌تواند برای ارتقای کمی و کیفی مراکز مختلف نگهداری از کودکان اعمال کند. درواقع شرکت‌کنندگان این مطالعه بر این باور هستند که مراکز نگهداری از کودکان متولی خاصی ندارد و به همین دلیل نظارت مؤثری بر عملکرد و کیفیت آن‌ها نمی‌شود. مادران شرکت‌کننده مهدهای کودک را به دو گروه دسته‌بندی می‌کردند. برخی مهدکودک‌های خصوصی هزینه بسیار بالایی از خانواده‌ها دریافت می‌کنند و انواع آموزش و فعالیت را به کودکان ارائه می‌دهند که از لحاظ نوع آموزش، محتوا و هزینه‌ها بسیار نابرابر با مهدهای معمولی است. مهدهای با سطح هزینه نسبتاً کمتر، تعداد زیادی از بچه‌ها را زیر نظر تعداد محدودی مربی نگهداری می‌کنند. شرکت‌کننده ۱۶ می‌گوید: «در فضای کار مهد ایجاد کنند که فاصله مادر و کودک کم باشد و استرس‌ها پایین بیاید. آن وقت کیفیت کار هم بالا می‌رود. ما خودمان پیشنهاد دادیم مهد ایجاد شود. خودمان تجهیز می‌کنیم فقط جا بدهید. اما سازمان اجازه نداد.»

مادرانی که تجربه نگهداری فرزندانشان در مهد را دارند، بیان می‌کردند حقوق دریافتی مربیان مهد نامشخص است و بنا به گفته مادران مبلغ بسیار اندکی به این مربیان پرداخت می‌شود؛ بنابراین بیشتر آن‌ها که با مسائل اقتصادی متعددی نیز مواجه هستند، از روی ناچاری به این حقوق کم اکتفا کرده‌اند. برخی از آن‌ها حمایت‌های بیمه‌ای نیز برخوردار نیستند و در بسیاری از موارد تحت پوشش قرار گرفتن مربیان منوط به چشم‌پوشی از حقوق و مزایا یا حقوق بسیار پایین است. مادران شرکت‌کننده نحوه برخورد مربیان با کودکان یا کیفیت مراقبت و نگهداری و آموزش را تحت تأثیر این حقوق می‌بینند. آن‌ها علاوه بر نظارت مؤثر بر مهدکودک، سایر گزینه‌های مراقبت از کودک شامل ایجاد مهدکودک‌های خانگی معتبر، مراکز استخدام پرستار کودک معتبر را پیشنهاد کردند. شرکت‌کننده ۱۶ بیان می‌دارد: «من بچه‌هام را مهد می‌گذاشتم، بعد فهمیدم بدون مجوز کار می‌کرده. هیچ نظارتی روی مهدها نیست. این را باید دولت خیلی روی آن کار کند. حداقل در شهرستان‌ها نظارت خوب داشته باشد. باید واقعاً نظارت روی مهدها بیشتر شود.»

خرده‌مضمون تنوع مرخصی نیز برخی پیشنهادها را درخصوص مرخصی‌هایی که مربوط به فرزندآوری است دربرمی‌گیرد. مادران شرکت‌کننده در مطالعه، مرخصی نهم‌ماهه زایمان را مناسب نمی‌دانستند. از نظر آن‌ها کودک شش‌ماهه چندان به مادر وابسته نیست، اما

کودک نهم‌ماهه وابستگی زیادی به مادر دارد و هنوز وابسته به شیر مادر است. کودک در این سن مرتب دست خود را به دهان می‌برد و به‌لحاظ بهداشتی و تغذیه‌ای نیازمند مراقبت زیادی است. به این ترتیب افزایش مرخصی زایمان تا حداقل یک‌سالگی و اجرای مرخصی با یا بدون حقوق بعد از پایان یافتن مرخصی زایمان، تسهیل مرخصی پدران تا سه‌سالگی کودک و همراهی بیشتر کارکنان مرد با همکاران زن از مواردی است که شرکت‌کنندگان این مطالعه پیشنهاد کردند. شرکت‌کننده ۸ می‌گوید: «پسرم با هیچ‌کس دستشویی نمی‌رود، حتی با مادرم هم نمی‌رود. دستشویی‌اش را نگه می‌دارد. گاهی وقت‌ها از خانه زنگ می‌زند که بروم، اما معاون شعبه اجازه نمی‌دهد.»

از نظر افراد شرکت‌کننده در مطالعه، تسهیل مرخصی پدران از دو جهت مهم است. همکاران مرد برخورد و رفتار مناسبی با مادران دارای فرزند ندارند و از جهت اینکه بیشتر مدیران نیز مرد هستند، درک چندانی از شرایط مادران شاغل ندارند؛ بنابراین مرخصی‌رفتن همکاران مرد به‌منظور نگهداری از فرزندان می‌تواند تغییراتی در نگرش و رویکرد مردان به این موضوع ایجاد کند. همچنین از نظر افراد شرکت‌کننده، از آنجا که همسران افراد شرکت‌کننده به‌دلیل مشغله‌های شغلی، در امور مربوط به فرزندان کمتر مشارکت دارند، اعطای این نوع مرخصی‌ها فرصت بیشتری برای تعامل با اعضای خانواده را فراهم می‌کند.

شرکت‌کنندگان به دوره‌هایی از بیماری فرزند یا تعطیلی‌های مدارس و مهدکودک‌ها به دلایل مختلف از جمله برف، آلودگی هوا و... اشاره کردند. آن‌ها در این ایام با مشکلات عدیده‌ای برای ماندن و مراقبت از کودکان مواجه بودند. از نظر آن‌ها موافقت با مرخصی مادران یا پدران، مرخصی استعلاجی در زمان بیماری کودک برای یکی از والدین را راهکار مناسبی می‌دانستند.

شرکت‌کننده ۱۲ می‌گوید: «مهدها به‌خاطر آلودگی برف تعطیل می‌شوند. این‌ها همه برای مادر دردسر است و هیچ فکری برایش نشده است. من که خانواده‌ام شهرستان هستند، چه تسهیلاتی در این شرایط دارم؟ باید مرخصی بگیرم.»

اجرای طرح دورکاری و انعطاف ساعت کاری و کاهش آن، تعطیلی روز پنج‌شنبه و حذف اضافه‌کاری اجباری نیز از راهکارهایی است که بسیاری از زنان شرکت‌کننده در مطالعه به آن اشاره داشتند. آن‌ها به تجارب سال‌های گذشته که ساعت کاری ۲:۳۰ بعدازظهر بوده است، تأکید داشتند. از نظر بسیاری از افراد شرکت‌کننده در مطالعه، بازدهی کار تا ساعت ۲ است و بعد از آن انرژی و توان افراد کم شده است، تعداد مراجعان بسیار کم است و از این ساعت به بعد ساعات غیرمفیدی است که می‌تواند به‌جای محیط کار، صرف رسیدگی به خانواده شود. شرکت‌کنندگان اجرای طرح دورکاری را در بسیاری از بخش‌ها ممکن می‌دانستند. تعطیلی روز پنج‌شنبه، از سوی سازمان در دست اقدام بوده، اما هنوز عملی نشده است. شرکت‌کننده ۱۸ می‌گوید: «معاونت درمان هستیم، مراجعه‌کننده نداریم، ارباب‌رجوع نداریم. این جور ادارات باید دورکاری بدهند. ساعت را شناور کنند. اگر با من مادر باردار همکاری کنند، من هم با سیستم همکاری می‌کنم.»

۵-۳. راهکارهای معطوف به اصلاح قانون

از نظر شرکت‌کنندگان در مطالعه، برخی قوانین حمایتی از مادران شاغل در سازمان نظیر کاهش ساعت کار مادران دارای فرزند زیر ۶ سال اقدام بسیار مناسب و مهم و مؤثری است، اما اجرای این برنامه‌ها بعضاً ناقص و سلیقه‌ای است. از نظر آن‌ها، نظارت بر اجرای این قوانین اهمیت زیادی دارد. به نظرشان نبود قانون یک معضل است، اما زمانی که یک موضوع قانونی است و اجرائش یا عدم دسترسی به این حق و حقوق، نارضایتی زیادی را ایجاد می‌کند. زنان مصاحبه‌شونده، اجرای طرح دورکاری را که به‌لحاظ قانونی نیز به تصویب هیئت‌وزیران رسیده است، مهم و کاربردی می‌دانستند. به این ترتیب اجرای این قوانین و نظارت بر نحوه اجرای آن از راهکارهای پیشنهادی آنان بود. شرکت‌کننده 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 دارد. برای همین نمی‌شود از این فرصت استفاده کرد.»

همچنین بخشی از سخنان زنان شرکت کننده به تصویب قوانین یا آیین نامه های جدید شامل تسری کاهش کار به مادران دارای فرزند دبستانی، افزایش سنوات بازنشستگی در قبال مرخصی ماندن در خانه در سال های اول زندگی کودک، تسهیل بازنشستگی پیش از موعد، بازنویسی قانون کار مطابق با آیین نامه ها و بخشنامه های کارمندان، کاهش سن بازنشستگی به ازای تعداد فرزندان، پرداخت حق مسکن و ارائه حق اولاد به مادران است. در این زمینه، شرکت کننده ۲۰ می گوید: «قانون باید عوض شود. قانون کارگری است و ما کارمندی هستیم و باید قانون مجدد بازنویسی شود. خیلی از خانم ها می خواهند زودتر بازنشسته شوند. کاری کنند هر فرد با هر سابقه ای بتواند بازنشسته بشود.»

شرکت کننده ۲۱ با اشاره به لزوم استراحت یک روز در هفته برای مادران شاغل می گوید: «لان من ۱۵ سال سابقه دارم. مثل آموزش و پرورش حداقل یک روز بگذارند خانه باشیم. خانه به ما احتیاج دارند. همه چیز دارد فدای کار می شود.»

۴-۵. راهکارهای بازنگری در سیاست های فرهنگی و آموزشی

چهارمین مضمون اصلی که از داده های میدانی پژوهش احصا شد، مربوط به راهکارهای پیشنهادی زنان شاغل در زمینه سیاست های فرهنگی و آموزشی است. این مضمون اصلی از دو خرده مضمون شامل تغییر نظام آموزش و تکریم مادران شاغل بر ساخت شده است. شرکت کنندگان در مطالعه انتقادات زیادی به نظام آموزش و پرورش داشتند. انتقادات شامل ساعات حضور دانش آموزان در مدرسه و عدم تطابق با ساعات کاری مادران، عدم برنامه ریزی برای ساعات بعد از مدرسه در نبود والدین، کیفیت تدریس و محتوای کتب درسی، ایجاد مافیای کنکور و سوق دادن خانواده ها به مدارس غیرانتفاعی و کلاس های آموزشی فوق العاده بود. در همین راستا، مادران خواستار تغییر نظام آموزشی در این بخش بودند. برای نمونه شرکت کننده ۱۸ می گوید: «ساعت مدارس دولتی تا ظهر است، ولی ما باید تا پنج یا شش اینجا باشیم. بچه ها را غیرانتفاعی گذاشتم که بارش روی مدرسه باشد.»

مشارکت کنندگان همچنین آموزش به کلیه آحاد جامعه در خصوص ضرورت فرزندآوری، نحوه برقراری تعادل بین کار و خانواده، از طریق برگزاری جلسات و کارگاه های آموزشی یا مسابقات کتابخوانی، و فیلم و تئاتر و... برای کارکنان و مدیران را به عنوان راهکار فرهنگی آموزشی پیشنهاد دادند. برای نمونه شرکت کننده ۱۶ می گوید: «کارگاه های آموزشی، کلاس های روان شناسی و برنامه های آموزشی هم برای مدیران هم کارمندا ضروری است. آموزش بدهند چطور مادری کنیم و درعین حال کارمند باشیم.»

محتوای کتاب های درسی از دغدغه های زنان شرکت کننده در مطالعه بود. آن ها محتوای فعلی کتاب ها را مناسب نسل جدید نمی دانستند و از نظر آن ها آگاه سازی هم والدین و هم کودکان موضوع مهمی است. شرکت کننده ۱۱ می گوید: «از لحاظ فرهنگی جامعه افت کرده. ارزش ها و معنای زندگی تغییر کرده. مسئله تغییرات فرهنگی ریشه ای است. پایه خراب است. ساختار آموزش و پرورش را باید از نو بسازند تا از کودکی برنامه های آموزشی مناسبی به بچه ها ارائه شود.»

خرده مضمون تکریم مادری نیز از راهکارهایی است که زنان شاغل در این مطالعه به آن تأکید داشتند. آن ها برخی چالش هایی را که زنان شاغل در محیط کار و در پیوند با فرزندآوری دارند، ناشی از کم توجهی نظام بازار کار به اشتغال زنان در سطح کلان و در سطح سازمان به مادران شاغل می دانستند. از نظر شرکت کنندگان این مطالعه، زنان شاغل در دو حوزه مهم فعالیت می کنند. از یک سو زنان رکن اصلی خانواده و عهده دار تربیت نسل های آینده هستند و از سوی دیگر در توسعه و پیشرفت های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور نقش مهمی دارند. به این ترتیب برای حفظ کانون خانواده و درعین حال ایجاد بستری مناسب برای استفاده از همه ظرفیت های موجود برای پیشرفت کشور، تکریم بانوان در محیط کار از ملزومات است. برای نمونه شرکت کننده ۱۶ می گوید: «برای

خانم‌ها ارزش قائل شوند. اینکه آن‌ها مادر هستند و با این همه مسئولیت خانوادگی حاضر به خدمت به کشور شدند. از این زاویه باید نگاه شود. همه زن‌ها چه خانه‌دار چه شاغل، بهشان ارج گذاشته شود.»

اختصاص پست‌های مدیریتی به زنان و تسهیل ارتقای شغلی زنان نیز از موارد پیشنهادی دیگری است که زنان شرکت‌کننده در مطالعه بیان کردند. شرکت‌کننده ۲۰ می‌گوید: «بعضی مدیریتی هم که همه جا هست، اینجا بدتر است. سمت‌های مدیریتی به خانم‌ها نمی‌دهند. نگاه کنید ما ۳۵ تا مدیر در ستاد داریم. فقط یک خانم مدیر داریم؛ یعنی ۳ درصد. چرا به خانم‌ها ارتقا نمی‌دهند؟»

۶. بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه تلاش شد تا از دریچه نگاه و تجربیات زنان شاغل، راهکارهای پیشنهادی آنان در جهت رفع چالش‌های خانواده و فرزندآوری شناسایی شود. براساس تحلیل نظرات شرکت‌کنندگان، راهکارهای ارائه‌شده در چند مقوله «تدابیر رفاهی سخاوتمندانه»، «راهکارهای سازگاران»، «راهکارهای معطوف به اصلاح قانون» و «بازنگری سیاست‌های فرهنگی و آموزشی» قابل تفکیک است. این پیشنهادها برخی در سطح کلان است و نیازمند پشتیبانی نهادهای دولتی است. برخی نیز در سطح سازمانی است که سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند سازوکارهای اجرای آن‌ها را فراهم کند. راهکارهای رفاهی سخاوتمندانه که سه دسته راهکار شامل برنامه‌ریزی دولتی برای ارتقای سلامتی فرزندان، ارتقای رفاه اقتصادی و رسیدگی به سلامت جسمی و روحی کارکنان و مادران را دربرمی‌گیرند، همگی اقتصادمحور هستند و مبنای اجرای آن‌ها اختصاص بودجه است. امروزه بسیاری از کشورها به اهمیت تخصیص بودجه برای اجرای بهتر سیاست‌های حمایت از خانواده و سیاست‌های افزایش باروری پی برده‌اند. براساس مطالعه سوبوتکا و همکاران (۱۳۹۹: ۳۱-۳۶) دولت‌ها در دو منطقه با باروری خیلی پایین (آسیای شرقی و اروپای جنوبی) یعنی میزان باروری کل کمتر از ۱/۵ فرزند، سهم نسبتاً کمی از درآمد و بودجه ملی خود را صرف حمایت از خانواده‌ها می‌کنند. کشورهای شمال اروپا و بیشتر کشورهای اروپای غربی (به‌ویژه فرانسه و همچنین انگلستان)، منابع قابل توجهی (حدود ۳-۴ درصد از کل تولید ناخالص داخلی) خود را صرف حمایت از خانواده می‌کنند (سوبوتکا و همکاران، ۱۳۹۹؛ ریندفوس و چو، ۱۴۰۰). در چارچوب نظریه دولت رفاه، به‌نظر می‌رسد در کشور ما علی‌رغم تصویب قوانینی مانند حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، اجرای سیاست‌ها به دلیل گرایش به الگوی محافظه‌کار-لیبرال مسئولیت‌پذیری خانواده‌ها در کنار حمایت حداقلی دولت با چالش‌های ساختاری مواجه است. این تناقض در تجربه زنان شاغل مشهود است. از سویی، انتظار اجتماعی برای ایفای نقش سنتی مادری وجود دارد و از سوی دیگر، خدمات رفاهی لازم (مانند مهدکودک‌های مقرون‌به‌صرفه) فراهم نمی‌شود.

براساس تجربه زیسته زنان شاغل، تعارض کار و خانواده در قالب موانع عینی مانند ساعت کاری ثابت، نبود مرخصی‌های انعطاف‌ناپذیر برای مراقبت از کودک بیمار، و مقاومت مدیران مرد در برابر سیاست‌های حمایتی، نداشتن زمان برای انجام فعالیت‌های روزمره و... تجلی یافت. مطالعه حاضر نشان داد این تعارض مسئله‌ای فردی نیست، بلکه بازتابی از ناهماهنگی ساختاری بین نظام بازار کار و نیازهای خانواده است. بر همین اساس راهکارهای سازگاران که به ارتقای تعادل کار و خانواده مربوط است، از پیشنهادهای زنان در این مطالعه بود. یکی از پیشنهادهای زنان انعطاف‌پذیری کار بود و بیشترین گفتمان صورت‌گرفته و محوریت صحبت‌های زنان بر لزوم انعطاف‌پذیری کار از حیث ساعت کاری، نوع کاری و مکان انجام کار بود. پورتر و آیمن^۱ (۲۰۱۰) انعطاف‌پذیری شغلی را به انعطاف‌پذیری مکانی (جایی که فرد کار می‌کند)، انعطاف‌پذیری زمانی (مدتی که فرد کار می‌کند) و انعطاف‌پذیری زمان‌بندی (زمانی که فرد در محل کار خود حاضر

^۱ . Porter & Ayman

می‌شود) تقسیم کرده‌اند. براین اساس پیشنهاد می‌شود سازمان تأمین اجتماعی و سایر محیط‌های کاری درخصوص انعطاف‌پذیری شغلی در هر سه بعد تمهیدات مؤثری بیندیشند. با توجه به اینکه کارکنان در برخی از بخش‌ها می‌توانند فعالیت‌های شغلی خود را به صورت دورکاری انجام دهند، نهادینه‌شدن دورکاری و ارائه زیرساخت‌های مناسب برای تسهیل آن اهمیت بسزایی دارد. همچنین شناور بودن ساعات و روزهای کاری می‌تواند به والدین کمک کند تا بهتر بتوانند خود را با نقش‌های خانوادگی سازگار کنند.

راهکار مهم دیگر، ارتقای نظام مراقبت از کودک بود. نبود نظام مراقبت از فرزند از مواردی است که بر تجربه تعارض کار و خانواده اثر می‌گذارد. این یافته در مطالعه کاردوانی (۱۳۹۸) نیز تأیید شده است. ضعف نظام مراقبت از فرزند، فقط به سازمان تأمین اجتماعی مربوط نیست، بلکه سایر دستگاه‌ها نیز در این مورد با ضعف‌های اساسی مواجه هستند (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴؛ رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱). در کشورهایی که حمایت از خانواده و افزایش باروری را به‌عنوان یکی از برنامه‌های مهم کشور در نظر گرفته‌اند، تمرکز زیادی بر تقویت نظام مراقبت از کودک به منظور پاسخگویی به نیازهای خانواده‌های مختلف داشته‌اند. ارزیابی اثرات سیاست سخاوتمندانه مراقبت از کودک روی باروری توسط ریندفسوس و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد در صورت عدم گسترش مهدکودک از اوایل دهه ۱۹۷۰، باروری نروژ کشور یک‌چهارم فرزند کمتر می‌بود. علاوه بر این، براساس نتایج مطالعه حاضر و همسو با دیگر پژوهش‌ها (شمس‌قهرخی و همکاران، ۱۴۰۱؛ جعفری سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱؛ ۱۴۰۲)، بخش مهمی از دغدغه‌های مادران شاغل به موضوعاتی از قبیل مراقبت و نگهداری از فرزند و دغدغه‌های تربیتی و آموزشی فرزندان اختصاص داشت؛ بنابراین مهم است که مراقبت از کودک دیگر مسئله‌ای «خصوصی» تلقی نشود، بلکه به‌عنوان موضوعی مورد نیاز حمایت و مشارکت دولت‌ها در نظر گرفته شود. براساس نظر ایموت^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، مسئولیت فرزندپروری و تربیت نسل نباید فقط بر دوش مادر گذاشته شود. در صورت فراهم‌سازی مجموعه متنوعی از خدمات مراقبت از کودک، بسیاری از چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل کاهش می‌یابد. مهدکودک در دسترس می‌تواند فرزندآوری را تسهیل کند، هزینه‌های آن را کاهش دهد و به افزایش نرخ باروری کمک کند. با این حال، این عوامل به‌تنهایی تضمین‌کننده افزایش باروری نیستند؛ چرا که تصمیم به فرزندآوری متأثر از متغیرهای پیچیده‌ای نظیر هنجارهای خانوادگی، فشارهای اقتصادی (اشتغال ناپایدار، تورم) و الگوهای فرهنگی است که در این مطالعه به آن‌ها پرداخته نشده است.

راهکارهای معطوف به اصلاح قانون شامل بازبینی در قانون حمایت از مادران شاغل و حمایت از مادران دارای فرزند در سن مدرسه و تضمین اجرای قوانین است. نتایج این مطالعه نشان داد مادرانی که دارای فرزندی در سن مدرسه در مقطع ابتدایی یا متوسطه اول بودند، بسیاری از مسائل و مشکلات مادران دارای فرزند زیر شش سال را داشتند. ساعات مدرسه معمولاً از حداقل ساعت ۷ تا حداکثر ۱۲ در مدارس دولتی است. مادران این فرزندان بعد از خروج فرزندان از مدرسه با مسائلی نظیر نحوه برگشت فرزندان از مدرسه به منزل، نگهداری و مراقبت، ناهار و انجام تکالیف روبه‌رو بودند. این موضوع نیز فقط به مادران شاغل در سازمان تأمین اجتماعی مربوط نیست و بسیاری از خانواده‌های دو دستمزدی با این مسائل درگیر هستند؛ بنابراین تسری برخی قوانین حمایتی به مادران دارای کودک در سن مدرسه می‌تواند اهمیت داشته باشد.

یکی از جنبه‌های حیاتی موفقیت یک سیاست یا برنامه، اعتماد و اطمینانی است که خانواده‌ها به کارایی و ثبات سیاست دارند. از نظر شرکت‌کنندگان در مطالعه، برخی قوانین حمایتی از مادران شاغل در سازمان نظیر کاهش ساعت کار مادران دارای فرزند زیر شش سال

^۱ . Emmott

اقدام بسیار مناسب و مهم و مؤثری است، اما اجرای این برنامه‌ها بعضاً ناقص و سلیقه‌ای است. نظارت بر اجرای این قوانین اهمیت زیادی دارد. از نظر پاسخگویان اجرای طرح دورکاری که به لحاظ قانونی نیز به تصویب هیئت‌وزیران رسیده، مهم و کاربردی است. نکته کلیدی آن است که راهکارهای ارائه شده (مانند کاهش ساعت کاری، انعطاف‌پذیری شغلی) اگرچه شرایط را برای توازن کار-خانواده بهبود می‌بخشند، اما به طور متناقضی ممکن است مانع پیشرفت شغلی زنان شوند. این سیاست‌ها در عمل شمشیری دولبه هستند؛ چرا که کاهش تعهدات کاری (ساعت کاری، دورکاری) ممکن است موجب به‌حاشیه‌رانی زنان در نقش‌های کلیدی سازمانی شود. علاوه بر آن ممکن است تقویت کلیشه‌های جنسیتی مبنی بر «اولویت‌دهی زنان به خانواده» فرصت‌های ارتقا و دستمزد برابر را محدود کند. درنهایت تمرکز سازمان‌ها بر حمایت از «مادری» گاه جایگزین سرمایه‌گذاری بر توسعه رهبری زنان می‌شود. برای تعدیل این اثرات، ضروری است سازمان‌ها هم‌زمان با اجرای سیاست‌های حمایتی، برنامه‌های منتورینگ تخصصی برای زنان شاغل طراحی کنند و معیارهای ارزیابی عملکرد را براساس خروجی‌های کاری (نه صرفاً ساعت حضور) بازتعریف کنند. همچنین ضمانت‌های قانونی برای جلوگیری از تبعیض شغلی علیه مادران شاغل ایجاد شود.

راهکار بازنگری در سیاست‌های فرهنگی و آموزشی به تغییر نظام آموزش و تکریم مادران شاغل اشاره دارد. بخشی از چالش‌های مادران شاغل به ساعات حضور دانش‌آموزان در مدرسه و عدم تطابق با ساعات کاری مادران، عدم برنامه‌ریزی برای ساعات بعد از مدرسه در نبود والدین، کیفیت تدریس و محتواهای کتب درسی، هزینه‌های تحصیلی به دلیل ایجاد مافیای کنکور و سوق دادن خانواده‌ها به مدارس غیرانتفاعی و کلاس‌های آموزشی فوق‌العاده است؛ بنابراین برای کاهش هزینه‌های تحصیلی نیازمند مداخلاتی برای ارتقای کیفی آموزش هستیم.

تکریم مادران شاغل نیز از راهکارهایی است که زنان شاغل در این مطالعه بدان تأکید داشتند. به نظر می‌رسد برخی چالش‌هایی که زنان شاغل در محیط کار و در پیوند با فرزندآوری دارند، ناشی از کم‌توجهی نظام بازار کار به اشتغال زنان در سطح کلان و در سطح سازمان به مادران شاغل است. در زمینه موضوع خاص اشتغال زنان، برخی از محققان بر این باور هستند که در جوامع اولیه مسلمان، زنان در عرصه‌های گوناگون فعالیت‌های مربوط به اجتماع خود، مشارکت می‌کردند و از آن‌ها انتظار نیز می‌رفت که مشارکت کنند (احمد، ۱۹۹۲). با توجه به نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه اقتصادی به‌عنوان نیمی از جمعیت، در سطح کلان و همچنین با توجه به حضور گسترده زنان در سازمان تأمین اجتماعی تعادل بخشی بین نقش‌های خانوادگی و شغلی از طریق ارائه تسهیلات حمایتی باید در رأس اولویت‌ها قرار گیرد. اتخاذ سیاست‌های هماهنگ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و پشتیبانی‌های قانونی از حضور مادران زنان در سازمان و جامعه، این امکان را فراهم می‌سازد که آنان ضمن پاسخگویی به نیازهای فردی و خانوادگی، و همراهی با سیاست‌های جمعیتی، نقش مؤثری در پیشرفت کشور و ارتقای سازمان تأمین اجتماعی ایفا کنند.

مأخذ مقاله: تألیف مستقل. در این مقاله تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- ارغوان، محمدرضا، امینی، علیرضا و علیمحمدلو، مسلم (۱۴۰۱). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده و شاخص‌های آن با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری جامع فازی. مدیریت دولتی، ۱۴(۳)، ۴۷۸-۴۲۴.
- <https://doi.org/10.22059/jipa.2022.342270.3150>
- اسحاقی، محمد، محبی، سیده فاطمه، پاپی نژاد، شهربانو و جهاندار، زینب (۱۳۹۳). چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی. زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۱)، ۱۳۴-۱۱۱.
- <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.51356>
- انصاری نسب، مسلم و بیدمال، نجمه (۱۴۰۱). مشارکت اقتصادی زنان و میزان باروری در استان‌های ایران: کاربرد رگرسیون استوار در تحلیل ناهمسانی واریانس. نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۷(۳۴)، ۱۷۸-۱۴۵.
- <http://doi.org/10.22034/jpai.2023.1988638.1266>
- تنها، فاطمه و رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی (۱۴۰۳). قصد و انگیزه فرزندآوری زنان با گرایش‌های سیاسی مختلف با تأکید بر سیاست‌های کلی جمعیت. مجله راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۱۳(۵۴)، ۱۶۴۴-۱۶۱۳.
- <https://doi.org/10.22034/scs.2024.472639.1598>
- جعفری سیریزی، فائزه، عسکری‌ندوشن، عباس و روحانی، علی (۱۴۰۱). مادران و تربیت نسل: کاوشی انتقادی از دغدغه‌های اجتماعی مادران در رابطه با فرزندپروری. مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱۴(۳)، ۱۱۷-۱۵۷.
- http://www.isih.ir/article_409.html
- جعفری سیریزی، فائزه، عسکری‌ندوشن، عباس و روحانی، علی (۱۴۰۲). مادری در قلمرو اجتماعی و فرهنگی: یک مطالعه کیفی انتقادی. مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان، ۲۱(۷۵)، ۲۱۷-۱۷۹.
- <https://doi.org/10.22051/jwsp.2022.40022.2615>
- رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی (۱۴۰۱). زمینه‌های تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی و راهبردهای مقابله ای با آن: مورد مطالعه زنان شاغل در شهرداری تهران. زن در توسعه و سیاست، ۲۰(۱)، ۱۶۴-۱۳۱.
- <https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.332494.1008102>
- رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی و عسکری‌ندوشن، عباس (۱۴۰۴). انگیزه‌های زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی تهران برای فرزندآوری. زن و جامعه، ۱۶(۶۱): ۵۶-۳۹.
- رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی، علی مندگاری، ملیحه و محمدی پور ندوشن، علی (۱۳۹۴). بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با باروری زنان شاغل. نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۹، ۱۹۳-۱۶۵.
- <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.1735000.1394.10.19.7.4>
- ریندافوس، رونالد آر و چو، مینجا کیم (ویراستاران). باروری پایین، نهادها و سیاست‌ها، (ترجمه حبیبه بی‌بی رازقی نصرآباد)، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات جمعیت کشور.
- سوبوتکا، توماس، ماتسیاک، انا و بروزوسکا (۱۳۹۹). باروری پایین و پاسخ‌های سیاستی به آن، (ترجمه رسول صادقی و میلاد بگی)، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور.
- شمس‌قهرخی، فریده، عسکری‌ندوشن، عباس، عینی‌زیناب، حسن، روحانی، علی و عباسی‌شوازی، محمدجلال (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>
- شمس‌قهرخی، فریده، عسکری‌ندوشن، عباس، عینی‌زیناب، حسن، روحانی، علی و عباسی‌شوازی، محمدجلال (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>
- صادقی، رسول و شهبابی، زهرا (۱۳۹۶). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۱)، ۹۴-۱۰۴.
- <https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>
- عسکری‌ندوشن، عباس و رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی (۱۴۰۲). تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل: مطالعه کیفی در شهر تهران. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱۲(۳)، ۹۹-۱۲۲.
- <https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138962.1934>

- فطرس، محمدحسن، نجمی، مریم و معمارزاده، عباس. (۱۳۹۶). تحلیل ارتباط میان نرخ اشتغال زنان و میزان باروری (مطالعه موردی: ایران). زن در توسعه و سیاست، ۱۵(۳)، ۳۱۱-۳۲۵. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2017.230655.1007176>
- کاردوانی، راحله. (۱۳۹۸). تجارب مادران شاغل از سیاست‌های مراقبت از کودک در ایران: مطالعه پدیدارشناختی. زن در توسعه و سیاست، ۱۷(۱)، ۱۴۵-۱۲۱. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2019.268523.1007524>
- کاوه فیروز، زینب، عباسی شوازی، محمدجلال، سراج زاده، سیدحسین و رمضی، نگار (۱۴۰۰). رابطه دینداری و ارزش‌های خانواده با تمایلات و قصد فرزندآوری در میان زنان متأهل شهر تهران، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۱۰(۲)، ۶۲۳-۵۸۷. <https://doi.org/10.22059/jisr.2020.302336.1064>
- مدیری، فاطمه، تنها، فاطمه و گیلانی، نرجس (۱۴۰۰). تعیین کننده‌های اقتصادی- اجتماعی قصد و رفتار فرزندآوری در مردان شهر تهران. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۱۰(۴)، ۱۱۴۷-۱۱۲۳. <https://doi.org/10.22059/jisr.2021.323694.1209>
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۰) محاسبه باروری کل با روش مستقیم با منابع مختلف داده به تفکیک استان ۱۴۰۰-۱۳۹۶. دسترسی آنلاین از: https://amar.org.ir/Portals/0/Files/baravord/Mizan_Barvari_Ostan_1396-1400.pdf?ver=8L3XS9hgdDrpKqSX1953WA%3d%3d

References

- Ahmed, L. (1992). *Women and Gender in Islam: Historical Roots of a Modern Debate*. New Haven CT: Yale University Press.
- Akbari, S., & Shoaakazemi, M. (2023). Childbearing challenges in educated women with three or more children and motivational strategies. *Woman and Family Studies*, 10(4), 81-103. <https://doi.org/10.22051/jwfs.2023.38895.2813>
- Ansarinassab, M & Bidmal, N. (2023). Women s economic participation and fertility rate in Iran provinces: application of robust regression in analysis of variance heterogeneity, *population association of Iran*, 17(34), 145-178. <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.1988638.1266> (In Persian)
- Arghavan, M., Amini, A., & Alimohammadlou, M. (2022). Modelling the factors affecting the work-family conflict and its indexes using the comprehensive fuzzy interpretive structural model, *Public Administration*, 14(3), 424-478. <https://doi.org/10.22059/jipa.2022.342270.3150> (In Persian)
- Askari-Nodoushan, A. & Razeghi-Nasrabad, H-B. (2025). Childbearing Motivations of Working Women at the Social Security Organization of Tehran, Iran, *woman & society*, 16(61), 39-56. (In Persian)
- 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*, 12(3), 99-122. <https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138962.1934> (In Persian)
- Baizan, P., Bruno, A., & Eric Delclòs, C. (2016). The Effect of Gender Policies on Fertility: The Moderating Role of Education and Normative Context. *Revue Européenne de Démographie*, 32 (1), 1-30. <https://doi.org/10.1007/s13224-016-0270-7>.
- Bergsvik, J., Agnes, F., & Rannveig, K. (2021). Can Policies Stall the Fertility Fall? A Systematic Review of the (Quasi-) Experimental Literature. *Population and Development Review*, 47 (4), 913-64. <https://doi.org/10.1111/padr.12445>.
- Bielby, T., & Bielby, D. (1989). Family ties, balancing commitments to work and family in dual earner household. *American Sociological Review*, 54, 776-779. <http://dx.doi.org/10.2307/2117753>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brinton, M. C., Xiana, B., Livia, Oláh., & Merete, H. (2018). Postindustrial Fertility Ideals, Intentions, and Gender Inequality: A Comparative Qualitative Analysis. *Population and Development Review*, 44 (2), 281-309. <https://doi.org/10.1111/padr.12168>.
- Buhler, C., & Philipov, D. (2005). Social Capital Related to Fertility: Theoretical Foundations and Empirical Evidence from Bulgaria, *Vienna Yearbook of Population Research*, 3, 53-81. <http://dx.doi.org/10.1553/populationyearbook2005s53>

- Emerson, R.M. (1979). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- 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, B.*, 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. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.51356> (In Persian)
- Firouzbakht, M., Tirgar, A., Hajian-Tilaki, k., Bakouei, F., Esmaeili, M., & Nikpour, M (2020). Social capital and fertility behaviors: a cross-sectional study in Iranian women health care workers, *BMC Women Health*, 28 (20), 83. <https://doi.org/10.1186/s12905-020-00943-5>
- Fotros, M-H., Najmi, M., & Memarzadeh, A. (2017). An analysis of the relationship between women's employment and fertility rate in Iran, *Woman in Development & Politics*, 15(3), 311-325. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2017.230655.1007176> (In Persian)
- Fukai, T. (2017). Childcare Availability and Fertility: Evidence from Municipalities in Japan. *Japanese and International Economies*, 43,1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.01.002>.
- Gauthier, A.H., & Gietel-Basten, S. (2024). Family Policies in Low Fertility Countries: Evidence and Reflections. *Population and development review*, 51(1), 125-161. <https://doi.org/10.1111/padr.12691>
- Greulich, A., & Thévenon, O. (2013). The Impact of Family Policies on Fertility Trends in Developed Countries. *European Journal of Population Revue Européenne de Démographie*, 29 (4): 387-416. <https://doi.org/10.1007/s10680-013-9283-5>.
- 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(56), 117-175. <https://doi.org/10.22035/isih.2022.4801.4707> (In Persian)
- Jafari-Sirizi, F., Askari-Nodoushan, A & Ruhani, A. (2022). Motherhood in Socio-cultural Context a Critical Qualitative Study. *Social psychological studies of women*, 21(75), 179-217. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2022.40022.2615> (In Persian)
- Kardavani, R. (2019). Mothers' Experiences of Childcare Policy in Iran: A Phenomenological Study, *Woman in Development & Politics*, 17(1), 121-145. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2019.268523.1007524> (In Persian)
- Kaveh-Firouz, Z., Abbasi-Shavazi, M-J., Serajzadeh, S-H., & Ramazi, N. (2021). The Relationship between Religiosity and Family Values with Fertility Desires and Intention among Married Women in Tehran, *Quartely of Social Studies and Research in Iran*, 10(2), 587-623. <https://doi.org/10.22059/jisr.2020.302336.1064> (In Persian)
- Leitner, A., & Wroblewski, A. (2006). Welfare states and work-life balance. *European Societies*, 8(2), 295-317. <http://dx.doi.org/10.1080/14616690600645092>
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353-375. <http://dx.doi.org/10.1080/1461669032000127642>
- McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*•volume 26 (3), 427-439.
- McDonald, P. (2000). Low fertility in Australia: evidence, causes and policy responses. *People and Place*, 8(2), 6-21. <https://doi.org/10.4225/03/590bd3a603393>
- McGinnity, F., & Russell, H. (2008). Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland. Ireland •Brunswick Press.
- Modiri, F., Tanhaa, F., & Gilani, N. (2021). Socio-economic determinants of childbearing intention and behavior among men in Tehran, Quartely of Social Studies and Research in Iran, 10 (4): 1123-1147. https://doi.org/10.22059/jisr.2021.323694.1209 (In Persian)
- Porter, S., & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. *Management & Organization*, 16(3), 411-424. <https://doi.org/10.5172/jmo.16.3.411>
- 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. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.332494.1008102> (In Persian)

- Razeghi-Nasrabad, H-B., Alimandegari, M & Mohammadipour, A. (2015). Family-Work Conflict and its Relation to Fertility Behavior A study among employed women in education section in the city of Yazd, *population association of Iran*, 10(19), 165-193. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.1735000.1394.10.19.7.4> (In Persian)
- Rindfos, R. & Cho, M (eds.). (1400). Low Fertility, Institutions and Policies, (translated by Hajiye Bibi Razeghi Nasrabad), Tehran: National Population Research Institute Publications. (In Persian)
- Sadeghi, R & Shahabi, Z. (2020). Work-motherhood conflict: The experience of transitioning to motherhood among working women in Tehran. *Applied Sociology*, 30(1), 94-104. <https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197> (In Persian)
- Schleutker, E. (2014). Fertility, family policy and welfare regimes. *Comparative population studies*, 39 (1), 123-146. <http://dx.doi.org/10.12765/CPoS-2013-18en>
- Shams-Ghahfarokhi, F., Askari-Nodoushan, A, Eini-Zinab, H & Ruhani, A. (2022). Challenges of New Pronatalist Population Policies and Programs in Iran: A Qualitative Study in the City of Isfahan, *population association of Iran*, 16(32), 79-112. <https://doi.org/10.22034/jpai.2022.559285.1242> (In Persian)
- Shams-Ghahfarokhi, F., Askari-Nodoushan, A, Eini-Zinab, H & Ruhani, A. (2023). Application of Q Methodology in Identifying Mental Patterns of Isfahan City People Regarding Childbearing, *Social issues in Iran*, 14(1), 211-235. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24766933.1402.14.1.9.9> (In Persian)
- Shams-Ghahfarokhi, F., Askari-Nodoushan, A, Eini-Zinab, H & Ruhani, A & Abbasi- Shavazi, M-J. (2023). At the Crossroad of Decision to Have Children: An Analysis of Individual and Social Childbearing Challenges in the Context of Low Fertility in Isfahan, *Applied Sociology*, 33(4), 1-28. <https://doi.org/10.22108/jas.2022.132711.2269> (In Persian)
- Sobotka, T; Matsiak, A & rozowska (2019). Low Fertility and Policy Responses to It, (Translated by Rasoul Sadeghi and Milad Begi), Tehran: Publications of the Institute for Comprehensive and Specialized Population Studies and Management. (In Persian)
- Tanhaa, F & Razeghi-Nasrabad, H-B. (2024). Fertility Intentions and Motivations of Women with Different Political Orientations Emphasizing the general policies of the population, *A Quarterly journal of socio-cultural strategy*, 13(54),1613-1644. <https://doi.org/10.22034/scs.2024.472639.1598> (In Persian)
- Thévenon, O. (2011). Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. *Population and Development Review*, 37 (1), 57-87. <http://dx.doi.org/10.2307/23043262>
- Wood, J., & Neels, K. (2016). First a job, then a child? Subgroup variation in women's employment-fertility link, *Advances in Life Course Research* .195, 1-15. <http://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.09.003>
- Zhang, TT., Cai, XY., Shi, XH., Zhu, W., Shan, SN. (2023). The Effect of Family Fertility Support Policies on Fertility, Their Contribution, and Policy Pathways to Fertility Improvement in OECD Countries. *Int J Environ Res Public Health*. 8, 20 (6), 4790. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064790>