

تزاحم اشتغال و فرزندپروری مادران شاغل و ارائه الگوی متناسب در فقه و حقوق

فائزه سادات عظیم‌زاده اردبیلی^۱

لیلا بهرامی^۲

چکیده

یکی از شاخص‌های جوامع در حال توسعه، میزان مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور برخوردار هستند. با افزایش سطح تحصیلات بانوان، تقاضای ورود به عرصه کار و فعالیت از سوی آنان، روندی صعودی داشته است. اشتغال زنان در کنار مسئولیت مادری، چالش‌هایی را پیش روی زنان قرار می‌دهد. دغدغه زنان برای فرزندپروری مطلوب و چگونگی انطباق شرایط آن با فضای کار، نیازمند تحلیل روشمند است تا با بررسی ابعاد هویت زنان و اشتغال، در مواجهه با تبعات و مشکلات ناشی از تزاحم نقش‌ها، تدابیر منطقی، مناسب و منطبق بر مولفه‌های شرعی و عرفی قابل اجرا اتخاذ گردد. پرسش اساسی تحقیق این است که با توجه به حق مشارکت اجتماعی زنان در عرصه اشتغال و اقتصاد خانواده و از سویی ایفای نقش مادری، چگونه این دو مقوله قابل جمع است؟ آیا سیاست‌ها و قوانین موجود، از ایفای هر دو نقش پشتیبانی می‌کند؟ پژوهش میان رشته‌ای حاضر، با تبیین هویت و نقش مادری و اشتغال زنان در فقه و حقوق و بیان دیدگاه‌های موجود و نیز ارائه راهکار حل تزاحم، با روش توصیفی-تحلیلی از گزاره‌های مرتبط و به صورت اسنادی نگاشته شده است و با بهره‌گیری از منابع معتبر دینی، الگوی متناسب برای زنان شاغل مادر را ارائه می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که توجه به حق بر سلامت زنان در بعد شغلی و بازنویسی قانون کار و قوانین حمایتی از اشتغال زنان در جامعه، دو وظیفه مهم کارآمد خواهند بود و بدیهی است مدیریت این دو وظیفه بر عهده مادران است و دولت و نهادهای حقوقی در نظام اسلامی، وظیفه حمایتی دارند.

واژگان کلیدی: فرزندپروری، مادری، اشتغال، تزاحم، سیاست‌گذاری.

۱. دانشجوی دکتری مطالعات زنان (حقوق زن در اسلام)، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران؛ Azimzadeh@isuw.ac.ir (نویسنده مسئول).

۲. دانشجوی دکتری مطالعات زنان (حقوق زن در اسلام)، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران؛ lbahrami98@gmail.com.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۴/۳۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱/۲۷

۱. بیان مسئله

در پی تحولات گسترده نشأت‌گرفته از رنسانس و انقلاب صنعتی در غرب و حاکمیت نظام سرمایه‌داری و ورود زنان به عرصه اشتغال، دگرگونی در نقش‌های جنسیتی و مسئولیت‌های افراد ایجاد گردید که از مهم‌ترین آنها می‌توان به تحول در نقش «مادری» اشاره کرد. تمایل زنان به ادامه تحصیل، بالارفتن سطح تحصیلات عمومی زنان، یافتن شغل مناسب و استقلال مالی، تغییرات مهمی در نقش‌های متفاوت زنان ایجاد کرده است (رامبد، ۱۳۹۹، ص ۱۳۵). این امر، ایفای نقش زنان را در همسری و مادری دچار چالش کرده و شرایط جدیدی پیش روی زنان گشوده است. در این میان، زنانی که تجربه مادری دارند، با چالش‌ها و مسائل متفاوتی روبرو هستند و به اقتضای تفاوت در شرایط و الزامات هر نقش، در مواردی با تراحم مواجه می‌گردند. این نقش‌ها در پاره‌ای از موارد، قابل جمع با یکدیگر نبوده و می‌تواند علاوه بر ایجاد آسیب‌های روحی، کار زنان را نیز تحت الشعاع قرار دهد.

نتایج برخی از پژوهش‌ها مؤید ایجاد چالش‌ها و آسیب‌های پیش روی زنان شاغل می‌باشد که فقدان برخی برنامه‌های حمایتی، منجر به آسیب به روان زنان و اختلال در عملکرد آنها گردیده است (صادقی، ۱۳۹۶، ص ۷۳۴ و شجاع نوری، ۱۳۹۴، ص ۴۲۷). همچنین فرزندآوری و تربیت او یکی از مهم‌ترین کارکردهای نظام خانواده است که در شرع برای زوجین، موجد حق و تکلیف می‌باشد. تعلق عاطفی مادر به فرزند و اثرات مثبت آن در آموزه‌های دینی، مورد تاکید بوده و حق داشتن فرزند و باروری، حق رسمی و شرعی زنان شمرده شده است که ایجاد مانع از سوی زوج برای تحقق باروری، بدون رضایت زوجه نهی گردیده است. (شیخ مفید، ۱۴۱۰، ۵۵۶؛ طوسی، ۱۴۱۷، ج ۴، ص ۳۵۹؛ حر عاملی، بی تا، ص ۱۰۷؛ حسینی الخامنیه‌ای، ۱۴۲۰، ص ۲۷۸ و مکارم شیرازی، ۱۳۸۲، ج ۲، ص ۱۴۳) در دهه‌های اخیر، افزایش چشمگیر مشارکت زنان در عرصه‌های اقتصادی و شغلی، از جمله عوامل موثر در کاهش میل به فرزندآوری در زنان بوده و این مسئله از حیث کاهش رشد نرخ جمعیت، حائز اهمیت است؛ چنان‌که، نرخ رشد جمعیت ۳/۹ در دهه اول انقلاب به ۰/۷ در سال ۱۳۹۹ رسیده است. (مهربانی، ۱۳۹۴، ص ۷۱؛ مرکز ملی آمار ایران)

نگارندگان این پژوهش، با مطالعه مقالات موجود و شناسایی خلاءهای آن، همچون نگاه تک‌بعدی

به مسئله و بررسی صرفاً حقوقی و مبتنی بر سیاست‌ها و یا فقهی بدون در نظر گرفتن راهبردهای موجود و فقدان دیدگاه همه‌جانبه، با هدف بررسی نقش مادری و اشتغال زنان به صورت همزمان و اثر آن بر فرزندپروری از سویی و رفع تراحم بین این دو، به پژوهش در این موضوع اقدام کرده‌اند. نوآوری این مقاله در تبیین دقیق چالش‌های فراروی زنان مادر شاغل در ابعاد فردی، میان فردی و شغلی و بررسی زوایای مختلف آن در فقه، سیاست‌ها و قوانین موجود به صورت توأمان است که بر اساس مولفه‌های شرعی و قانونی، مقوله فرزندپروری و اشتغال، به تفکیک در منابع مذکور مورد مذاقه قرار گرفته و با شناسایی تراحمات موجود، راهکار حل تراحم را پیشنهاد می‌کند. همچنین، مقوله فرزندپروری، نگاهی کلان اعم از فرزندآوری بوده و حق و تکلیف مادر را در برهه‌های مختلف رشد مد نظر قرار می‌دهد که در مقاله، به آن پرداخته شده است. جلب توجه سیاست‌گذاران به چالش‌ها، خلاءهای موجود و ضرورت پرداختن به این موضوع، از اهداف مهم این نوشتار است. روش پژوهش با روش اسنادی (کتابخانه‌ای) به شیوه توصیفی-تحلیلی در محدوده قرآن، فقه و قوانین فراهم گشته است.

۲. مفهوم‌شناسی و پیشینه نظری و پژوهشی

۲.۱. مفهوم‌شناسی اصطلاحات

مادری^۱: مفهوم مادری دارای معانی گسترده‌تر از مادر است و صرفاً شامل زاد و ولد و فرزندآوری نیست. مادری کردن، مجموعه‌ای از اعمال و رفتارهای مادر مانند توجه و مراقبت از فرزندان، تامین نیازهای مادی، عاطفی، روانی و به طور کلی احساس مسئولیت در قبال کودکان است که این امور ذیل عنوان فرزندپروری قرار می‌گیرد. معادل واژه مادری در شرع مقدس، کلمه «اُم» قرار دارد که در معانی مختلفی در قرآن کریم و تفاسیر آورده شده است. اُم، به معانی مادر حقیقی در برابر آب و جدیه پدری یا جدیه مادری (الزهری، ۱۴۲۱، ص ۴۵۲)، آرامگاه و جایگاه (طبرسی، ۱۴۰۸، ص ۸۰۸؛ زمخشری، ۱۴۱۷، ص ۴ و ۷۹۰ و طوسی، ۱۳۸۱، ج ۱، ص ۴۰۱)، اصل و ریشه چیزی (راغب اصفهانی،

1. Mother hood

۱۴۱۲، ص ۸۵ و فراهیدی، ۱۴۰۸، ج ۸، ص ۴۲۶) و هر آنچه که چیزهای دیگر به آن وابسته است، ذکر گردیده است (قرشی، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۱۳ ابن منظور، ۱۴۰۸، ج ۲، ص ۳۰). مادری، در زبان لاتین نیز دیدگاه وسیع‌تری از مادر را در بر می‌گیرد که مراقبت از کودکان و پرورش و ارتقا توان ارتباطی کودک و توجه به شیوه‌های اجتماعی رشد روحی را شامل می‌شود. (کودری^۲، ۲۰۰۵ و کاواش^۳، ۲۰۱۱)

فرزندپروری^۴: در روان‌شناسی و علوم تربیتی، مجموعه‌ای از رفتارهایی که در تعاملات والد و فرزند در گستره‌ای از موقعیت‌ها ایجاد می‌شود، فرزندپروری نامیده می‌شود (جوزی، ۱۳۹۵، ص ۲۰۹). تاثیر والدین به عنوان عملکردی است که به صورت پس‌زمینه فرهنگی بر کودک اثرگذار است و فرایندهایی که تلاش والدین در رشد کودک را تعیین و طفل را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به عنوان یک چارچوب مفهومی در تعدیل فعالیت‌های کودک موثر است، همگی ذیل فرزندپروری توصیف می‌گردند. (لورنس^۵، ۲۰۱۷)

مفهوم فرزندپروری اعم از فرزندآوری است و تکلیف زوجین به طور توأمان محسوب می‌گردد. از آنجا که مادر، قرابت بیشتری با فرزند داشته و زمان طولانی‌تری را با او می‌گذراند، اهمیت فرزندپروری از سوی او قابل توجه و تأمل دقیق‌تری می‌باشد. فرزندپروری در فقه، با مفهوم حضانت بیان گردیده است. حضانت از ریشه «حضان» در لغت به معنای نگهداری چیزی (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۶، ص ۲۳۷ و ابن‌منظور، ۱۴۰۸، ص ۱۲۲)، زیر بال گرفتن، در دامان خود پروراندن، دایه‌گی و پرستاری کودک (معین، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۱۳۶ و دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۳، ص ۷۱۵) آورده شده است. حضانت در اصطلاح به معنای ولایت و سلطه بر تربیت فرزند و امور مربوط به نگهداری، خوابانیدن، پاکیزه‌کردن و ... ذکر گردیده است. (جبعی عاملی، ۱۴۱۶، ج ۸، ص ۴۲۱؛ نجفی، ۱۴۰۴، ج ۳، ص ۲۸۴ و موسوی خمینی، ۱۳۸۴، ج ۲، ص ۲۱۳)

اشتغال: از ریشه شغل و در لغت به معنی به‌کاری پرداختن، مشغول به کاری شدن و به کاری

-
1. Mother
 2. Cowdery
 3. Kawash
 4. Parenting
 5. Luurence

سرگرم بودن آمده است (دهخدا، ۱۳۸۰، ج ۷، ص ۲۶۳۲). در فقه، اشتغال، مشغول بودن به کاری است که در برابر آن، اجرت دریافت می‌شود (الخوئی، ۱۴۲۰، ج ۳، ص ۱۸۱ و انصاری، ۱۴۱۵، ج ۲، ص ۵۳۹). اشتغال، به معنای کار و پیشه و در مقابل بیکاری است و در اصطلاح، به کاری گفته می‌شود که در مقابل مزد یا حقوق منطقی انجام گیرد. (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۵۱۷)

تزام: از ماده زحمت و به معنی فشار از شدت شلوغی (ابن منظور، ۱۴۰۸، ص ۲۲۶) است و در اصطلاح، هرگاه دو حکم، برای یکدیگر زحمت و مزاحمتی ایجاد کنند که نتوان به هر دو عمل کرد، این وضع را التزام می‌گویند (محقق داماد، ۱۳۸۷، ص ۱۳۱ و مظفر، ۱۳۸۴، ج ۳، ص ۲۱۴). هرگاه دو حکم چنان جعل شده باشند که از نظر قانون‌گذار هر دو مطلوب باشند ولی در عمل و در مقام امتثال و اجرا تصادفاً با هم جمع شوند به نحوی که امتثال هر دوی آنها با هم در زمان واحد برای مالک امکان نداشته باشد و تنها بتواند یکی از آنها را انجام دهد، التزام بین دو حکم رخ داده است. (حلی، بی‌تا، ج ۳، ص ۱۶۵ و فاضل لنکرانی، ۱۳۸۱، ج ۵، ص ۳۱۴ و مظفر، ۱۳۸۴، ج ۳، ص ۲۱۴)

۲،۲. پیشینه موضوع

۲،۲،۱. پیشینه نظری

با تغییرات گسترده در جوامع و ظهور اندیشه‌های فمینیستی در قرن اخیر، برابری جنسیتی و حضور اجتماعی زنان اهمیت ویژه‌ای یافت. افزایش مشارکت شغلی زنان و ترکیب آن با نقش مادری، عنوان «نقش‌های دوگانه» را پدید آورد. نتیجه این نقش‌های مضاعف، خلق تصویر «آبر زن» بود؛ در گذشته، مادری جنبه مهم زندگی زنان به شمار می‌آمد اما با دگرگونی سبک زندگی زنان، این مهم با تحول روبه‌رو بوده است؛ چرا که مادر شدن، هزینه‌های بیشتری را به زنان شاغل تحمیل می‌کند. (گیلیسپای، ۲۰۰۱، ص ۱۴۴)

برخی نظرات، دستیابی به برابری جنسیتی در محیط کار را همان برابری در خانه می‌داند که با تحول در نقش‌های کلیشه‌ای اتفاق خواهد افتاد (گرت، ۱۳۹۶، ص ۱۴۱). همچنین، پارسونز با طرح نظریه کارکردگرایی، بحث تخصصی شدن نقش‌های زن و مرد در خانه را مطرح ساخت و بهترین روش ایفای کارکردهای اصلی خانواده را الگوی تقسیم کار جنسیتی دانست؛ اما در عین

حال، تعارض بین نقشی را برای مادران شاغل، عامل کاهش منزلت اجتماعی در برابر مردان و فشار نقشی معرفی کرد. (ریتزر، ۱۳۹۳، ص ۱۲۹)

سه نظریه مهم جامعه‌شناختی در باب مادری و اشتغال، شامل برابری جنسیتی، گذار دوم جمعیتی و انتخاب عقلانی وجود دارد. نظریه برابری جنسیتی، مبتنی بر حمایت‌گری از زنان شاغل توسط خانواده است تا از بروز مشکل به دلیل نقش‌های چندگانه جلوگیری کند. در نظریه انتخاب عقلانی، فرزندآوری زنان شاغل منجر به ایجاد هزینه - فرصت بیشتر شده که زنان برای جلوگیری از آن، فرزندآوری خود را محدود می‌کنند. در این دیدگاه، سطح تحصیلات با اهمیت مادری، نسبت معکوس دارد. گفتمان گذار جمعیتی، اصطلاح‌هایی از فرزند را راهکاری برای زنان شاغل می‌داند؛ چراکه زنان با تحصیلات بالاتر و شغل، عزت نفس بیشتری نسبت به زنان خانه‌دار دارند. (صادقی، ۱۳۹۸، ص ۹۳)

در پی حل تعارضات موجود فراروی زنان شاغل، سه مدل «تبعیض مثبت»، «برابری نتیجه» و «برابری فرصت» پیشنهاد گردیده است. در نظریه «اقدام یا تبعیض مثبت»، توجه مبتنی بر انصاف و در راستای رفع نیازهای افراد در معرض تبعیض، در سیاست‌گذاری‌ها پیشنهاد می‌شود. در واقع، برای رسیدن به نتیجه برابر، عمل نابرابر بر مبنای انصاف مد نظر قرار می‌گیرد. در سیاست‌های مبتنی بر «برابری نتیجه و فرصت»، قراردادن افراد در شرایط با ارزش یکسان، هدف می‌باشد. (کردوانی، ۱۳۹۵، ص ۱۳)

هر یک از نظرات فوق، موافقین و مخالفینی دارد که آن را با چالش روبه‌رو می‌سازد. بر مبنای رویکرد اسلامی مبتنی بر عدالت جنسیتی و با به رسمیت شناختن حق مالکیت و اشتغال زنان، تمایز جنسیتی در اشتغال، دارای کارکردهای فردی و اجتماعی مهمی چون تامین آرامش روانی و تحکیم خانواده می‌باشد و این مسئله در سیاست‌گذاری‌ها، سبب تایید سیاست‌های حمایتی هم‌راستا با اهداف متعالی خانواده می‌گردد. (بستان، ۱۳۹۴، ص ۱۶۰)

۲.۲.۲. پیشینه تحقیق

پژوهش‌های متعددی در باب اشتغال زنان نگاشته شده است که هر یک از منظری، مسئله را تبیین کرده‌اند. کردوانی در مقاله «تجارب مادران شاغل از سیاست‌های مراقبت از کودک در

ایران» (۱۳۹۸)، به مطالعه پدیدارشناختی این مسئله پرداخته است و قوانین موجود را در تأمین آرامش کاری و شخصیتی مادران کافی نمی‌داند. همچنین وی در مقاله‌ای با عنوان «بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران» با تحلیل محتوای کیفی سیاست‌های اشتغال زنان پس از انقلاب اسلامی، تدوین سیاست‌های تسهیلی را پیشنهاد داده است. «مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران» عنوان مقاله‌ای است که صادقی و شهابی (۱۳۹۶) در آن فشار نقش مادری و شاغل بودن را مورد بررسی قرار داده و خستگی مفرط، کمبود وقت، استرس کاری و کاهش تمایل به فرزندآوری را از مهم‌ترین چالش‌ها دانسته است. همچنین این نویسنده در پژوهش دیگری در سال ۱۳۹۸، با عنوان «تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران» در این موضوع قلم زده است. «مقایسه مسئولیت‌پذیری و انگیزه پیشرفت تحصیلی در نوجوانان با مادر شاغل و خانه‌دار»، عنوان پژوهش دیگری است که حسینی در سال ۱۳۹۷ به رشته تحریر درآورده است.

کرمی در سال ۱۳۹۳، در پژوهشی با عنوان «بررسی تعارض نقش‌های خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل»، با بیان نقش‌های مختلف زنان، به بررسی مشروعیت اشتغال آنان پرداخته و راهکار برون‌رفت از تعارض را مواردی چون، تغییر نگرش‌ها، افزایش توان مهارتی و تغییر سبک زندگی و... ذکر کرده است. پژوهنده (۱۳۹۳)، در مقاله «بررسی تعارض نقش اجتماعی زن با مسئولیت مادری و راه حل آن» با واکاوی تعارض نقشی، به تفاوت‌های جنسیتی اشاره داشته و با عنایت به اهمیت تکثیر نسل و مسئله جمعیت، اصالت نقش مادری را اولویت دانسته است.

همان‌گونه که در مقدمه ذکر گردید، مقالات فوق هر یک از منظری به مسئله پرداخته‌اند و بررسی جامع در ابعاد مختلف و تحلیل سیاست‌های موجود از منظر فقهی و حقوقی، نوآوری پژوهش پیش رو می‌باشد.

۳. مولفه‌های هویت و نقش مادری از منظر فقه

در قرآن کریم با تأکید بر جنبه‌های بیولوژیکی زنان در نقش مادری، مادری طبیعی مورد

غایت و توجه می‌باشد: «إِنَّ أُمَّهَاتِمُ الْآلَاتِي وَكِدْنَهُمْ؛ مادرانشان تنها کسانی هستند که آنها را دنیا آورده‌اند» (مجادله: ۲). طبق تفاسیر، مادر بودن، یک واقعیت عینی خارجی است که هرگز از طریق بازی با الفاظ حاصل نمی‌شود و مادران تنها زنانی هستند که ایشان را زائیده‌اند. (مکارم شیرازی، ۱۳۸۸، ج ۲۳، ص ۴۱۰ و طباطبایی، ۱۳۷۶، ج ۱۹، ص ۳۶۸)

بقای نسل و فرزندآوری، یکی از حکمت‌های خانواده است و زن بر اساس حکمت الهی، مظهر تداوم و تربیت نسل بوده و نقشی اساسی در قوام و دوام خانواده ایفا می‌کند. زن واسطه انتقال فیوضات الهی به کودک بوده و خداوند سبحان، نام مادر را در کنار نام خود برده است؛ چراکه آنها مجرای فیض خالق هستند (جوادی آملی، ۹۳/۳/۳ به نقل از javadi.esra.ir). به لحاظ ویژگی‌های جسمی و عاطفی، ارتباط کودک و مادر وسیع‌تر بوده و بیشترین اثربخشی را بر طفل خواهد گذاشت. طبق روایات، نقش بی‌بدیل مادر در دوره جنینی، شیردهی و تربیت، نمود یافته و می‌تواند سرنوشت کودک را تغییر دهد. (ابن بابویه، ۱۳۸۷، ص ۳۵۶ و نوری، ۱۴۲۰، ج ۱۵، ص ۱۵۶)

۳.۱. دوران بارداری

این واژه، اسم مصدر از «بارداشتن» و به معنای جنین‌داری و حاملگی است. در قرآن، بارداری با واژه‌هایی همچون «حمل» و مشتقات آن و تعابیر دیگری چون «ما فی بطنی» (آل عمران: ۳۵) و «ما خلق الله فی ارحامهن» (بقره: ۲۲۸) آورده شده است. در آیات سوره مومنون، بعد از تشریح نحوه شکل‌گیری نطفه و جنین، رحم زن به عنوان بستر مناسب شکل‌گیری انسان معرفی گردیده و می‌فرماید: «لَمَّا جَعَلْنَا نُطْفَةَ فِي قَرَارٍ مَّكِينٍ» (مومنون: ۱۴). بسیاری از مفسران، «قرار مکین» را رحم زن دانسته‌اند (فاضل مقداد، بی‌تا، ج ۲، ص ۳۷۴؛ اصفهانی، ۱۳۸۱، ج ۹، ص ۱۱۱)؛ مکارم شیرازی، ۱۳۸۲، ج ۱۴، ص ۲۰۷-۲۴۴ و طباطبایی، ۱۳۷۶، ج ۱۵، ص ۲۶) و دلیل وصف رحم به «مکین»، امکان نگهداری و حفظ نطفه از فساد و نابودی و امکان زیست مطلوب آن است. (طباطبایی، ۱۳۷۶، ج ۱۵، ص ۲۶)

قرآن، دوران بارداری را دوران رنج و دشواری زن معرفی کرده که با ضعف و سستی همراه

۱. «وَأَنَّ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفَقُوا عَلَيْهِنَ» (طلاق: ۶)؛ «و وَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا» (احقاف: ۱۵) و «و وصینا الانسان بوالدیه حملة أمه وهنا علی وهن» (لقمان: ۱۴).

است. وهن^۱ به معنای سستی است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۸۸۷ و مقدس اردبیلی، بی تا، ص ۲۵۶). خداوند سبحان هنگام یادآوری قدرت خود، با بهره‌گیری از وجود مادر و همراهی او در خلقت انسان، هنرنامه‌ی می‌کند.^۲ در روایات نیز به اهمیت و توجه به انتخاب همسر و اثر او بر نطفه‌ها اشاره شده است. رسول گرامی اسلام ﷺ می‌فرماید: به اشخاص هم‌شان زن بدهید و از اشخاص هم‌شان زن بگیرید و محل نطفه‌های خود را به دقت انتخاب کنید (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۲، ص ۴۸). رحم مادر به منزله خاک و زمین آماده کشت است. در روایتی از پیامبر اعظم ﷺ، رحم و بطن مادر را زمینه و بستری می‌داند که سعادت و شقاوت انسان در آن ایجاد می‌گردد.^۳ (ابن بابویه، ۱۳۸۷، ص ۳۵۶)

۳،۲. دوران شیردهی

حق‌انگاری استفاده طفل از شیر مادر را می‌توان نظر مشهور در میان فقهای شیعه دانست که به طور مستقیم با سلامت کودک مرتبط است و حق کودک به شمار می‌رود. برخی از فقها، آیه «والوالدات یرضعن اولادهن» را جمله‌ای انشایی که حاوی طلب بوده، دانسته و وجوب شیردهی و الزام به آن را استنباط کرده‌اند (شیخ مفید، ۱۴۱۴، ص ۵۳۱؛ محقق حلی، ۱۴۰۸، ج ۲، ص ۲۸۹؛ ابن براج، ۱۴۰۶، ج ۲، ص ۲۶۱؛ خویی، ۱۴۱۷، ص ۹۰ و مظفر، ۱۳۸۴، ص ۷۹). قائلین به استحباب شیردهی (نجفی، ۱۴۰۴، ج ۳، ص ۲۷۳ و جبعی عاملی (شهید ثانی)، ۱۴۱۳، ص ۴۶۰) مبتنی بر عدم امکان برداشت وجوب از آیه فوق نیز در مواردی چون انحصار غذای طفل به شیر مادر و نبود شخص دیگر، بر وجوب شیردهی توسط مادر تاکید دارند (جبعی عاملی (شهید ثانی)، ۱۴۱۳، ج ۸، ص ۴۱۲ و طباطبایی، بی تا، ص ۱۶۰) و حداقل این زمان، ۲۱ ماهگی است. دریافت اجرت در قبال شیردهی در صورت درخواست زوجه، باید توسط زوج صورت پذیرد؛ هرچند اصل در تبرّع است. (شیخ مفید، ۱۴۱۴، ص ۵۳۱ و طوسی، ۱۴۱۷، ص ۵۳۰)

در نظرات دیگری در فقه، مادر در قبال شیردادن به فرزند خود می‌تواند از همسرش تقاضای

۱. «ووضینا الانسان بوالديه حملته اُمّه وهنا علی وهن» (لقمان: ۱۴).

۲. «هو الذی یُضوَرکم فی الارحام» (آل عمران: ۶).

۳. «الشقی من شقی فی بطن اُمّه و السعید من سعد فی بطن اُمّه»

اجرت کند^۱ و روایات، متضمن این معناست که شوهر نمی‌تواند زن را برای شیردهی اجبار نماید (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۱، ص ۴۵۲، ح ۲۷۵۵۷ و نوری، ۱۴۲۰، ج ۱۵، ص ۱۶۳). در کنار نظریه عدم تکلیف و اجبار بر مادر، توصیه‌های قرآنی^۲ و اخلاقی در روایات بر شیردهی و اثر آن بر طفل مشاهده می‌گردد. روایاتی در باب نحوه شیردادن و بیان اجر و پاداش معنوی این عمل، موید این نکته و در راستای تشویق مادران به شیردهی و بهره‌مندی طفل از اثرات مهم آن بر جسم و روان کودک می‌باشد. زمانی که مادر، وضع حمل کرده و شروع به شیردادن نوزاد می‌کند، با هر بار مکیدن طفل، در روز قیامت نوری درخشان در برابر مادر جلوه می‌کند و زمانی که فرزندش را از شیر می‌گیرد، خدای متعال به او می‌فرماید: «ای زن! بدان که تمام گناهانت را آمرزیدم، پس اعمال خود را از سر گیر» (نوری، ۱۴۲۰، ج ۱۵، ص ۱۵۶). نهی از خوردن طفل از شیر زن احمق، احوال، زانی، بدکاره و دیوانه، حکایت از تاثیر شگرف شیر مادر بر خلقیات و روحیات کودک دارد. (همان، ص ۱۶۲)

این موضوع و اهمیت زیستی تغذیه با شیر مادر و اثربخشی آن در جسم و روح کودک، شامل افزایش ضریب هوشی، تسهیل تربیت و کاهش اختلالات جسمی و رفتاری کودک و نیز سلامت مادر، توسط محققان امروزی به اثبات رسیده و موید روایات مذکور است. (مختاریان، ۱۳۹۶، ص ۶ و غفاری، ۱۳۹۰، ص ۱۱۷)

۳.۳. تربیت و فرزندپروری

واژه تربیت از «ربو» به معنی زیادت گرفته شده و معنای آن، ایجاد چیزی یا حالتی به تدریج و در مراحل مختلف می‌باشد تا به حد امکان و تام خود دست یابد (راغب اصفهانی، ۱۴۱۴، ص ۳۳۶). بنابراین تربیت، امری تدریجی و در طی زمان برای شکوفاسازی و پرورش استعداد های انسان است که مادر به واسطه قرابت با کودک، تاثیر بسزایی در آن دارد. اولویت در اعطای حضانت طفل تا هفت سالگی به مادر، دلالت بر نقش ویژه تربیتی مادر و محبت او در شکل‌گیری شخصیت کودک است. (نجفی، ۱۴۱۴، ج ۴۰، ص ۲۲-۲۴ و ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۳، ص ۴۳۵)

۱. «فان أرضغن لکم فاتوهنَّ اجورهنَّ» (طلاق: ۶).

۲. «والوالدات یرضعن اولادهن حولین کاملین» (بقره: ۲۳۳).

در آموزه‌های دینی، مادری یک ارزش محسوب می‌شود. از نظر فقهی، نگهداری از فرزند بر زنان واجب نیست؛ ولی مادران بر این امر سزاوارترند و زنان طی مراحل مادری، ضمن دستیابی به کمالات روحی و معنوی، به رشد صفات اخلاقی مطلوب می‌پردازند. (علاسوند، ۱۳۹۱، ج ۲، ص ۹۷) در روش تربیتی اسلام، مادر نقش بی‌بدیلی در رشد و تربیت کودک دارد و صرفاً یک پرستار خوب، محسوب نمی‌شود. زایمان، تنها وظیفه مادر تلقی نشده و به حکم فطرت و طبیعت و به حکم اسلام، که سرچشمه‌اش همان فطرت است، وظیفه بزرگ، با اهمیت و شریفی چون بزرگ‌کردن و تربیت فرزند بر دوش دارد. (مطهری، ۱۳۸۵، ج ۷، ص ۲۶)

۴. هویت و نقش مادری در قوانین و اسناد بالادستی

با شکل‌گیری انقلاب اسلامی ایران، هویت زنان در قوانین و اسناد بالادستی تحول اساسی یافته و توجه و حفظ کرامت و ارزش والای زن، محور اساسی تدوین سیاست‌گذاری‌های مربوط به بانوان قرار گرفته است. در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، زن دارای مسئولیت خطیر و پرارچ مادری در پرورش انسان‌های مکتبی و پیشاهنگ، معرفی شده و هم‌رزم مردان در میدان فعال حیات می‌باشد. اصل دهم قانون اساسی نیز خانواده را واحد بنیادی جامعه اسلامی اعلام کرده که همه قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط به آن باید در راستای پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد. همچنین در بند ۲ اصل ۲۱ قانون اساسی، حمایت از مادران به‌ویژه در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است.

یکی از مهم‌ترین سیاست‌گذاری‌های حوزه خانواده، سیاست‌های کلی خانواده، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۹۵ است که بر تقویت و تحکیم خانواده و کارکرد اصلی آن بر پایه الگوی اسلامی خانواده به عنوان مرکز نشو و نما و تربیت اسلامی فرزند (بند ۱)، تسهیل ایجاد مزیت برای حضور مفید و موثر اعضای خانواده در کنار یکدیگر (بند ۵)، حمایت از عزت و کرامت همسری، نقش مادری و خانه‌داری زنان و مسئولیت تربیتی و معنوی زنان (بند ۱۲) و ایجاد سازکارهای لازم برای ارتقا سلامت باروری و افزایش فرزندآوری (بند ۱۲) اشاره و تأکید نموده

است. همچنین در سیاست‌های کلی جمعیت، ابلاغی از سوی رهبر معظم انقلاب مصوب سال ۱۳۹۴، توجه به اختصاص تسهیلات مناسب برای مادران در دوره بارداری و شیردهی (بند ۳) و تحکیم بنیان خانواده با حفظ اصالت کانون خانواده و فرزندپروری (بند ۴) مورد عنایت قرار گرفته است. (سایت farsi.khamenei.ir)

منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۳ در شورای عالی انقلاب فرهنگی، از جمله اسناد مهمی است که توجه به حق و مسئولیت حفظ ویژگی‌های خلقتی متفاوت زنان با مردان (بند ۱۲)، حق آگاهی و مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کنترل باروری (بند ۵۲)، حق برخورداری از بهداشت باروری و بارداری و زایمان سالم (بند ۵۵)، حق برخورداری از تغذیه سالم در دوران بارداری و شیردهی و مراقبت از کودک (بند ۵۹) و حق و مسئولیت تربیت و پرورش فرزند (بند ۷۶) را مورد تأکید قرار داده است. همچنین در اسناد و سیاست‌گذاری‌های مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، همچون سند مهندسی فرهنگی کشور، مصوب سال ۱۳۹۲ (بند ۳ و ۴)، اهداف و اصول تشکیل خانواده و سیاست‌های تحکیم و تعالی آن مصوب سال ۱۳۸۴، به نقش محوری زن به عنوان محور عاطفه و تربیت و ارتقای نقش همسری و مادری متناسب با حضور اجتماعی هماهنگ با شان و منزلت زنان، اهمیت ویژه داده شده و هر دو، مورد توجه سیاست‌گذار بوده است.

۵. ماهیت حق اشتغال زنان در فقه و نظام حقوقی ایران

در اسلام، تلاش اقتصادی مشروع در راستای تأمین نیازهای معیشتی فرد و خانواده، به منزله جهاد در راه خدا تلقی شده و بیکاری از امور مغبوض الهی به شمار آمده است (بستان، ۱۳۹۴، ص ۱۵۴). در نظام حقوقی اسلام، زنان در تأمین معاش خانواده مسئولیتی ندارند و نفقه او بر عهده مرد است (نجفی، ۱۴۱۴، ج ۳۱، ص ۳۳۰؛ طبرسی، ۱۴۰۸، ج ۵، ص ۱۳۲ و ماده ۱۱۰۶ قانون مدنی). همچنین اشتغال زنان به عنوان یک حق مفروض گرفته شده است؛ از این رو، استقلال مالی زن و حق مالکیت و تصرف تام او در اموال خود به رسمیت شناخته شده و از اصول مسلم فقه شیعه است. خداوند سبحان در قرآن کریم می‌فرماید: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ﴾

(نساء: ۳۲). کلمه «اكتساب» در آیه شریفه، دلالت بر عمل اختیاری و غیر اختیاری دارد (طباطبایی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۵۰۰). در بسیاری از خطاب‌های قرآنی و روایی، در مقام بیان کار و فعالیت، فارغ از جنسیت، انسان مورد خطاب قرار گرفته و صرفاً مختص مردان نیست (هود: ۶۱ و جمعه: ۲). همچنین روایات و سیره معصومین علیهم‌السلام بر جواز اشتغال زنان دلالت دارد. رسول گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم می‌فرماید: «طلب الحلال فریضه علی کل مسلم و مسلمة» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۹، ص ۱۰۰). همچنین روایت مشهور پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم که به عنوان قاعده فقهی تسلیط در سازوکار شرع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد، به رسمیت شناختن حق مالکیت افراد و نوع بشر را مطرح می‌سازد^۳ (حلی، ۱۴۲۱، ص ۵۷۲). بر حسب روایات، با قطع نظر از فرمایش کلی امام صادق علیه‌السلام مبنی بر جواز همه مشاغل غیر مفسده‌انگیز برای همگان، فارغ از جنسیت افراد، زنان مسلمان در زمان پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و امامان معصوم علیهم‌السلام در مشاغل گوناگونی همچون تجارت، بافندگی و ریسندگی، اجاره املاک، تولید و فروش مواد خوشبوکننده، تولید صنایع دستی و ... به عنوان کار درآمدزا به فعالیت مشغول بوده و به استثناء مشاغل فسادانگیزی چون روسپی‌گری و آوازخوانی در مجالس گناه، هیچ مخالفتی با اشتغال زنان صورت نگرفته است و حکم اولیه اشتغال زنان را می‌توان جواز دانست؛ گرچه با ملاحظه قیود خاص، ممکن است احکام دیگری مثل حرمت، کراهت و یا استحباب، به عنوان حکم ثانوی برای آن اثبات شود. (بستان، ۱۳۹۴، ص ۱۵۵)

حق اشتغال زنان علاوه بر شرع، در قوانین و سیاست‌های کلی نظام نیز به رسمیت شناخته شده است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، با تاکید بر اصل حمایت قانونی از زن و مرد در راستای حقوق انسانی، اقتصادی و ... با رعایت موازین اسلام (اصل بیستم)، دولت را در ایجاد زمینه‌های مساعد رشد شخصیت و ایجاد حقوق مادی و معنوی او مکلف کرده است (اصل بیست و یکم). اطلاق کلمه «هر کس» بر زن و مرد، فارغ از جنسیت، در اصل ۲۸ قانون اساسی: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند و دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد، امکان

۱. «قال یقوم عبدوالله ما لکم من اله غیره هو انشاکم من الارض واستعمرکم فیها...».

۲. «فاذا قضیت الصلوه فانتشروا فی الارض وابتغوا من فضل الله...».

۳. «الناس مسلطون علی اموالهم».

اشتغال به کار و شرایط مادی را برای احراز شغل ایجاد نماید»، حق اشتغال زنان را به رسمیت می‌شناسد. همچنین تامین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت، تامین شرایط و امکانات کار برای همه، تنظیم برنامه و ساعت کار و ایجاد فرصت برای مشارکت اجتماعی و سیاسی و رعایت آزادی انتخاب شغل، از موارد مهمی است که در اصل ۴۴ قانون اساسی به آن اشاره شده و این مهم صرفاً به مردان اختصاص ندارد.

سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی، مصوب ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضمن تاکید بر نقش زنان در خانواده به عنوان شغل اصلی، اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اقتصادی را از لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه دانسته است (ماده ۲) و بر مهیاشدن شرایط و محیط کار اجتماعی زنان در راستای رشد معنوی و علمی و حرفه‌ای آنان و حفظ دیانت و منزلت و سلامت فکری و روحی و جسمی آنان (ماده ۳)، بر دریافت حقوق مساوی در شرایط کار برابر (ماده ۹) و توجه به اختصاص تسهیلات در «شغل مادرانه»، شامل مرخصی با حقوق، تقلیل ساعت کار، امنیت شغلی، مزایای بازنشستگی با سنوات خدمت کمتر و ... (ماده ۱۰) تاکید کرده است. همچنین منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان با به رسمیت شناختن حق مالکیت زنان بر اموال و دارایی شخصی (بند ۹۹)، حق آزادی اشتغال و انتخاب شغل (بند ۱۰۱)، مزد و مزایای برابر در شرایط کار مساوی با مردان (بند ۱۰۴)، حق بهره‌مندی از امنیت شغلی و اخلاقی و امنیتی (بند ۱۰۵)، معافیت از کار اجباری و خطرناک (بند ۱۰۶)، برخورداری از تسهیلات متناسب با مسئولیت همسری و مادری (بند ۱۰۷) و .. بر حق اشتغال زنان و رعایت اصول مهم در آن اشاره دارد. سیاست‌های کلی برنامه چهارم، پنجم و ششم توسعه (ماده ۲۴۰) و قانون ساماندهی حمایت از مشاغل خانگی مصوب ۱۳۸۳ (بند ۱)، از جمله موارد دیگری هستند که اشتغال زنان را به رسمیت شناخته و مورد حمایت قرار داده‌اند.

۶. چالش‌های فراروی زنان شاغل و تزامم آن با مادری

از نظر اسلام، اشتغال به عنوان جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در کنار تامین اقتصادی، اهداف دینی و اخلاقی را نیز در سطح فردی و جامعه در راستای تعالی و کمال، مد نظر

قرار می‌دهد (آذربایجانی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۰). با توسعه و رشد سریع مراکز آموزش عالی طی دهه‌های اخیر، تمایل و درخواست زنان برای حضور در فعالیت‌های اجتماعی و انتخاب شغل، افزایش یافته است. این امر در کنار مسئولیت‌هایی همچون همسری و مادری، بسترهای جدیدی برای ایفای نقش ایجاد کرده و منجر به شکل‌گیری ساخت هویت جدید در زنان شده است. بر این اساس، چالش‌های فراروی زنان متاهل شاغل، در سه سطح قابل توصیف و تحلیل است:

۶.۱. چالش‌های فردی (نگرشی / مبتنی بر باورها و کنش فردی)

۶.۱.۱. تغییر در کنش‌های باروری

رفتار، تمایلات و ایده‌آل‌های باروری در برخی زنان شاغل با تحولات اساسی مواجه بوده و مفهوم مادری را دچار چالش می‌سازد. این تحول، در سطح نگرش زنان به پدیده باروری و تمایل به فرزندآوری بروز می‌یابد.

استرس و فشار روانی، کمبود وقت و دغدغه‌های مرتبط با عدم حمایت شغلی در صورت فرزندآوری، زنان را به سوی کم‌فرزندی به مثابه سبک جدید زندگی متمایل می‌سازد (اسحاقی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۱ و شهابی، ۱۳۹۶، ص ۷۱۵). وجود شرط سنی برای ورود به برخی مشاغل بدون احتساب زمان مادری، تمایل زنان را به فرزندآوری بعد از ازدواج و قبل از یافتن شغل مناسب کاهش داده و این امر را تا زمان تثبیت شغلی به تعویق می‌اندازد. همچنین برخی از زنان شاغل بعد از تولد اولین فرزند، با تجربه همزمانی اشتغال و مادری و تبعات آن، به یک فرزند اکتفا کرده و یا فاصله‌گذاری طولانی مدتی بین تولد دو فرزند ایجاد می‌نمایند (شهابی، ۱۳۹۶، ص ۷۱۵). در ایجاد علاقه به فرزندآوری، مولفه‌های دیگری همچون فردگرایی و دینداری موثر بوده و کاهش و یا افزایش نرخ باروری، رابطه معناداری با این متغیرها نشان می‌دهد (محمدی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۹). نگرانی از آینده فرزند و نحوه مراقبت از او، استرس و فشار کاری بالا و عدم همکاری کارفرما، از دیگر عوامل موثر بر کاهش تمایل به فرزندآوری می‌باشد.

۶.۱.۲. استرس و فشار کاری در دوران بارداری

زنان شاغل، استرس و فشار کاری بیشتری را در دوران بارداری تجربه کرده و دچار خستگی

شدید می‌شوند (احمدی فراز، ۱۳۹۳، ص ۲۳) و این امر ضمن ایجاد صدمات جسمی و روحی به آنان، در برخی موارد، زایمان زودرس را رقم می‌زند (ازگلی، ۱۳۸۶، ص ۱۲). احساس گناه و عذاب وجدان نسبت به فرزند، استرس و اضطراب، فشار جسمی و روحی، بی‌توجهی به خود و تمایلات فردی در حیطه اوقات فراغت و بروز پرخاشگری، از دیگر چالش‌های فردی زنان شاغل است که می‌تواند ایفای نقش مادری را تحت تاثیر قرار دهد. (احمدی فراز، ۱۳۹۶، ص ۱۳۷)

۶,۲. چالش‌های تعاملی با خانواده

۶,۲,۱. ارتباط با فرزندان و اختصاص وقت به آنها

یکی از مهم‌ترین مقوله‌های ارتباطی بین مادر و فرزند، دوران شیردهی است که اثرات عمیق و موثری در افزایش ضریب هوشی کودکان، تسهیل تربیت و کاهش بروز مشکلات جسمی و اختلالات رفتاری بر جای می‌گذارد (نیک‌روز، ۱۳۹۱، ص ۳۸ و ناصرپور، ۱۳۹۰، ص ۱۱۹). اهمیت و ارزش شیر مادر در اسلام و کنوانسیون حقوق کودک (ماده ۲۴) مورد تاکید قرار گرفته است. با توجه به اقتضائات عصر اخیر، حمایت از زنان شاغل در دوران شیردهی، در سیاست‌گذاری‌ها و قوانین دیده شده است (قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، ۱۳۷۲ با اصلاحات بعدی و ماده ۷۸ قانون کار). طبق قوانین، دستگاه‌های دولتی و کارفرمایان بخش خصوصی موظف‌اند تسهیلات لازم را برای تغذیه شیرخواران با شیر مادر را تا ۲۴ ماهگی ایجاد کرده و مادران مجاز هستند روزی یک ساعت از وقت اداری خود را به تغذیه شیرخوار خود اختصاص دهند (قانون کار، ماده ۷۸). با وجود تاکید قانون‌گذار بر لزوم اجرایی شدن این قانون در دستگاه‌های دولتی و غیر دولتی، مادران شاغل در بخش خصوصی، همچنان با چالش روبرو هستند. در صورت سرپیچی کارفرما از قانون و شکایت زن شاغل در دستگاه‌های خصوصی، عموماً امنیت شغلی زنان به خطر افتاده و لازمه اجرای صحیح این قانون، نظارت جدی در بخش خصوصی است. همچنین مادران شاغل، طبق ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر، می‌توانند حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی در روز استفاده کرده و تا ۳ نوبت به کودک شیر دهند که در صورت اجرای قانون، عموماً ساعت شیردهی در ساعت شروع کار خواهد بود (یک بار نه چندین بار) و ممکن است به دلیل بُعد مسافت محل

اشتغال با محل نگهداری کودک، ترس از وابستگی کودک، تغذیه با شیر خشک، حق شیر کودک به درستی اجرا نشود. کاهش زمان ارتباطی با فرزندان در طی روز و تاثیر آن در ارتباط عاطفی با فرزند، کاهش کنترل رسانه‌ای و اعلام نارضایتی فرزندان از شاغل بودن مادران، از دیگر متغیرهای متأثر از اشتغال زنان در رابطه با فرزندان می‌باشد. (مقصودی، ۱۳۸۳، ص ۸۴ و اژدم روشن، ۱۳۹۵، ص ۸۹) همچنین، زنان شاغل به دلیل حضور کمتر در خانه، فرصت وقت‌گذرانی محدودتری با فرزندان را دارند و در زمان اشتغال، ناگزیر به سپردن فرزندان کوچک به مهدهای کودک می‌باشند. نتایج نشان می‌دهد بین میزان حضور مادر در خانه و سلامت اجتماعی و روانی کودکان، رابطه معناداری وجود دارد و می‌تواند در ایجاد احساس گناه مادری موثر باشد. (دهقانی‌زاده، ۱۳۹۹، ص ۱۷ و فدایی، ۱۳۸۸، ص ۶۶)

۶,۲,۲. تاکید بر نقش جنسیتی و همکاری نکردن همسران در کار خانگی و فرزندپروری

با توجه به تقسیم کار جنسیتی سنتی که در گذشته متداول بوده است، باور انجام کار خانگی توسط زن، در روان جمعی افراد نهادینه شده است. با تحولات دهه‌های اخیر و حضور زنان در عرصه‌های اجتماعی، برخی بانوان در کنار نقش‌های اصلی خانه‌داری، همسری و مادری، نقش مضاعف اشتغال را نیز دارا می‌باشند. فرهنگ گسترده مردسالاری، کلیشه‌های زنانه را در بیشتر موارد تقویت کرده و عدم همکاری مردان در کار خانگی را رقم می‌زند. همکاری نکردن مردان در امور خانه و مسئولیت فرزندان، یکی از دلایل مقوم در ساختارشکنی زنان در حوزه مربوط به حقوق همسران است. یکی دیگر از دلایل اصلی ساختارشکنی زنان در این حوزه، به رسمیت نشناختن حقوق زنان از سوی همسران در مقایسه با وضعیت فشار نقش خودشان و همکاری نکردن همسران می‌باشد. (طیبی‌نیا، ۱۳۹۶، ص ۱۴۴ و رفعت‌جاه، ۱۳۹۲، ص ۱۴۵)

۶,۳. چالش‌های شغلی مادران شاغل

یکی از چالش‌های مهم زنان شاغل در محل کار، عدم الزام نهاد شغلی در اجرای ماده ۷۸ قانون کار مبنی بر تکلیف کارفرما در تهیه مراکز نگهداری کودکان می‌باشد. با عنایت به لحاظ ساعت شیردهی برای مادران شاغل در قوانین و هدف قانون‌گزار از تامین و ارضای نیاز جسمی

و عاطفی مادر و فرزند، اعمال قانون به شکل ناقص و بدون تامین هدف مزبور صورت می‌گیرد. به طور معمول، زمان شیردهی محدود به ساعت پایانی کار شده و به شکل مرخصی ساعتی روزانه انجام می‌گردد. ماده ۷۵ قانون کار با تاکید بر ممنوعیت اشتغال زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور، توجه ویژه به دوران بارداری زنان شاغل داشته و اشتغال زنان در کارگاه‌های خصوصی، به دلیل ضعف نظارت و ترس کارگر برای از دست دادن شغل و نبود امنیت شغلی، با چالش‌های بیشتری روبرو است و عدم اجرا یا نقص در اجرای قوانین، عموماً مسکوت می‌ماند. فشار کاری مضاعف در دوران بارداری، خستگی شدید، توجه نداشتن کارفرما به وضعیت جسمی زنان باردار، اعطای مرخصی زایمان کمتر از مقدار مصوب قانون، اجرانشدن زمان شیردهی به شکل مطلوب به علت عدم تامین مکان نگهداری کودکان در نزدیکی محل اشتغال، ساعت کاری طولانی‌مدت، نبود تعامل در صورت بارداری و زایمان و نداشتن امنیت شغلی در صورت بارداری، از مهم‌ترین متغیرهای موثر بر استرس و فشارکاری مادران شاغل است (ازگلی، ۱۳۸۶، ص ۱۲؛ اسحاقی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۱ و صادقی، ۱۳۹۶، ص ۷۱۶). لازم به ذکر است که در مرحله تقنین و وضع قوانین و تفسیر آنها، حمایت از زنان، دیده می‌شود؛ اما در مرحله اجرا و نظارت، سیاست‌ها دچار ضعف و اختلال می‌باشد.

۷. راهکارهای حل تزاخم بین نقشی مادران شاغل

۷.۱. راهکارهای فقهی

با تحول در ساختارهای فرهنگی و اجتماعی و بسط آن به مشارکت اقتصادی زنان مبتنی بر احساس مسئولیت اجتماعی، رشد فردی و تامین مالی، توجه به تزاخمت موجود در راستای ایفای هم‌زمان چند نقش، مورد توجه قرار می‌گیرد. همان‌گونه که اشاره گردید هرگاه دو حکم برای یکدیگر زحمت و مزاحمتی ایجاد کنند که نتوان به هر دو عمل کرد، این وضع را تزاخم می‌گویند (محقق داماد، ۱۳۸۷، ص ۱۳۱ و مظفر، ۱۳۸۴، ج ۳، ص ۲۱۴) و با تعارض، به عنوان فرآیندی که طی آن، منافع فرد به صورت مخالف یا در تضاد با دیگری قرار می‌گیرد، تفاوت دارد. زنان ممکن است به واسطه و در اثر فشارهای ناسازگار نشأت‌گرفته از مجموعه نقش‌ها،

تعارض را تجربه کنند که در این فرآیند، با دو بعد شخصیتی روبرو هستند: در یکی، فرد به عنوان عامل خلاق، فعال، بازانديش و تفسیرگر و در بعد دیگر، فرد در تعامل با جمع و ناظر بر ساختارها و کنترل‌کننده آنها (طیبی‌نیا، ۱۳۹۶، ص ۱۲۴). ایفای نقش مادری که در هاله‌ای از تقدس و ارزشمندی قرار دارد، در تقابل با اشتغال، زنان را با تزام بین نقشی روبرو می‌سازد. در این میان برخی از این تزامات، در برابر تکالیف شرعی و فقهی قرار دارد و راهکار شارع برای حل مسئله ضرورت می‌یابد. وجوب شیردهی، نظر غالب فقهای شیعه است (محقق حلی، ۱۴۰۸، ص ۲، ص ۲۸۹ و ابن‌براج، ۱۴۰۶، ج ۲، ص ۲۶۱). قائلین به استحباب شیردهی نیز در مواردی همچون، انحصار غذای طفل به شیر مادر و نبود شخص دیگر، بر وجوب شیردهی توسط مادر تأکید دارند (الجبی‌العالمی، ۱۴۱۶، ج ۸، ص ۴۱۲) و حداقل این زمان، ۲۱ ماهگی است (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۱، ص ۴۷۱). اگرچه طبق آیه «لَمَن ارَاد ان يُیَمِّ الرِّضَاعَه» (بقره: ۲۳۳)، پرستاری و شیردادن طفل، از حقوق مادر و موكول به اختیار اوست (طباطبایی، ۱۳۷۶، ج ۲، ص ۳۳۹) و در صورت استنکاف وی از شیردهی، پدر مکلف به تأمین غذای طفل به طرق دیگر است؛ اما به تصریح ادامه آیه: «لَا تُضَارُّ وَالِدَهُ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودُهُ لَهَا بِوَلَدِهِ» بر مبنای قاعده لاضرر، در صورت منحصربودن غذای کودک در شیر مادر (عدم امکان تأمین غذا به روش دیگر) و در زمان بروز تزام اشتغال وی در مواجهه با شیردهی، اولویت شیردهی استخراج شده و اصل بر فعل وجوبی است و براساس قاعده اولویت در حل تزام، تأمین حق طفل، ضرورت می‌یابد. مقتضای عقل نیز انتخاب مورد مهم‌تر است. (شهید ثانی، ۱۴۱۳، ج ۸، ص ۴۱۲؛ طباطبایی، ۱۳۷۶، ج ۲، ص ۱۶۰ و طوسی، ۱۴۱۷، ج ۲، ص ۲۵۵)

از دیدگاه اسلام، اولویت نخست برای زنان متأهل، اشتغال به وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی اعم از همسررداری، مادری، تربیت فرزند و انسان‌سازی است (موسوی الخمینی، ۱۳۸۹، ج ۸، ص ۹۰) و فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی و اقتصادی نباید مانع از وظایف اختصاصی آنان (همسررداری و فرزندپروری) شود؛ چراکه این وظایف، صرفاً از عهده زنان برمی‌آید (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با بانوان ۱۳۸۶/۴/۱۲). با عنایت به انحصاری بودن این نقش و از باب حکم اولیه، راهکار حل تزام، اولویت‌بخشی به تکالیف خانوادگی است؛ اما در صورت ضرورت اشتغال مادر و بر مبنای حکم ثانویه و براساس اضطرار، حرج و یا سایر عناوین عارضی،

در جهت حمایت از بانوان، تدوین سیاست‌های اجرایی و تسهیلی کارآمد به تناسب ویژگی‌های زنانه اهمیت می‌یابد.

۷.۲. راهکارهای قانونی

مرور سیاست‌های تسهیلی، نشان‌دهنده نیازهای مادران شاغل تحت محورهایی همچون مرخصی شیردهی و زایمان، خدمت پاره‌وقت و نگهداری اطفال است که کیفیت تأخیرهای زمانی در رفع این نیازها و عدم تامین کامل آن و برخوردارشدن مادران شاغل و ابهام در برخی قوانین، موانعی هستند که تحقق مطلوب سیاست‌های تسهیلی زنان را با چالش جدی روبرو می‌کند (کردوانی، ۱۳۹۴، ص ۲۲). بر این اساس:

۱. در راستای بهبود و ارتقای سلامت زنان، در سیاست‌گذاری‌های جدید، شناسایی ابعاد متنوع اثرگذار، که به‌گونه جامع، تامین‌کننده سلامت باشد، ضرورت دارد. بررسی سیاست‌های مرتبط با حق بر سلامت زنان و ابعاد مختلف آن و شناسایی آن در راهبردها و قوانین، به کشف خلاءها و نواقص موجود یاری می‌رساند. یکی از ابعاد مهم حق بر سلامت زنان، سلامتی شغلی، شامل گستره‌ای از انتخاب شغل بر اساس ارزش‌ها و مبتنی بر لذت بردن از آن و سلامت محیط شغلی، تامین حس نشاط و توانمندی است و در صورت احتساب کار خانگی به عنوان شغل، طیف وسیعی از زنان خانه‌دار و شاغل را در بر می‌گیرد. هر دو مفهوم، چه سلامت زنان خانه‌دار و چه سلامت شغلی در بیرون از خانه، در تامین سلامت و بهزیستی فرد موثر بوده و فعالیت در محیط مورد علاقه، امن و سالم، تامین‌کننده سلامت روانی و جسمی است. حقوق و مزایا، امنیت شغلی و حمایت سازمانی، در تامین حق بر سلامت اثر دارد.

همچنین استرس بر اثر محرک‌های محیطی در محل اشتغال، منجر به تنش شده و سلامت را تحت الشعاع قرار می‌دهد. بند ۲۴ و ۲۶ ماده ۴ سیاست‌ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان مصوب ۱۳۸۶ و ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ۱۳۷۱ و نقشه تحول نظام سلامت مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مصوب هیات وزیران مصوب ۱۳۹۱، شغل زنان را از منظر حق بر سلامت مورد توجه قرار داده‌اند. تامین حق دستیابی زنان به سلامت شغلی

توسط دولت، در ایجاد امنیت شغلی در صورت باروری، گذران وقت با فرزندان، کاهش استرس و ایجاد امنیت خاطر مادران موثر می‌باشد.

سند ارتقای سلامت زنان در جهت افزایش تسلط بر سلامت خود و بهبود آن، تعدد مسئولیت‌ها و نقش‌های فیزیولوژیکی، خانوادگی و اجتماعی را مورد توجه قرار داده و مبتنی بر سند چشم‌انداز بیست‌ساله ۱۴۰۴، ارتقای شاخص‌های استاندارد سلامت زنان و پایش و ارزیابی مستمر آنها در دنیا با تمرکز بر خانواده‌محوری را از اهداف خود معرفی کرده است (سند ارتقای سلامت زنان، ۱۳۹۱، ص ۱۵۱). در این سند، لزوم حضور فعالانه زنان در سطوح مختلف نظام سلامت، بهبود سلامت شغلی زنان، تامین فرصت‌های لازم برای کارآفرینی و خلاقیت زنان در حق سلامت شغلی و فکری و الزام به تلفیق دیدگاه‌های فرهنگی و اجتماعی در سیاست‌گذاری در خصوص سلامت زنان، حایز اهمیت است. اگرچه در این اسناد، اشارات مختصری به سلامت شغلی گردیده، ولی شاخص‌ها و قوانین متقن تامین‌کننده آن، پیش‌بینی نشده است. به نظر می‌رسد جلب توجه قانون‌گذاران به لحاظ حق بر سلامت زنان در تامین سلامت حضور اجتماعی، سلامت شغلی، روانی و جسمی ضرورت داشته و می‌تواند راهکاری برای برون‌رفت از تراجم حاصله باشد.

۲. همچنین حل تعارضات و تراجمات قانون کار در راستای تسهیل وظایف مادری، مطابق قانون و سیاست‌گذاری‌ها در دوران بارداری و شیردهی در تامین مکان نگهداری کودک، توجه به حقوق زنان باردار، تامین امنیت شغلی و نظارت صحیح همه‌جانبه از مادران شاغل توسط نهادهای متولی در کاهش تراجمات موثر می‌باشد.

اجرائی شدن قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص (مصوب ۱۳۹۵)، از ۴۶ ساعت به ۳۶ ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای کامل، با تدوین آیین‌نامه‌های اجرائی دستگاه‌ها، در بهبود شرایط فرزندپروری زنان شاغل اثرگذار است. این ماده واحده شامل تمام بانوان شاغل با انواع قراردادهای «رسمی»، «پیمانی» و «قراردادی» بوده و اجرای این قانون برای تمام کارفرمایان و صاحبان مشاغل لازم‌الاجرا است. در صورت هم‌زمانی مشمولان این قانون، با استفاده از امتیاز مرخصی شیردهی یا یکی از شرایط مصرّح در قانون جهت کاهش ساعت کار، زنان حق انتخاب یکی از امتیازات را دارند (تبصره ۵). با توجه به تبصره ۷ این ماده

واحد، اعمال احکام این قانون برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش دولتی به کار گرفته شده‌اند، منوط به تامین نظر کارفرما توسط دولت دانسته شده است، که فراهم ساختن سیاست‌های تشویقی برای کارفرمایان توسط دولت در قبال اجرای این قانون ضرورت می‌یابد. تامین نظر کارفرما توسط دولت در تبصره ۷، نکته مبهم این ماده واحده و در پاره‌ای موارد، منجر به تفسیر نادرست می‌شود و نیازمند شفافیت اقدامات دولت در قبال کارفرما به صورت صریح و دقیق می‌باشد.

۳. توانمندسازی فردی شامل تغییر در باورها، نگرش‌ها، اعتماد و عزت نفس، افزایش دانش و مهارت مدیریت زمان توام با برنامه‌ریزی بر کاهش تبعات فردی اشتغال موثر می‌باشد. تناسب انتخاب شغل با ویژگی‌های زنان و لحاظ روحیات و عواطف او و عدم تحمیل کار بیش از حد توان او در شرع مورد تاکید و اهمیت است. (الرضی، ۱۳۸۸، نامه ۳۱)^۱

۴. افزودن سنوات مادری به حداکثر سن استخدام در برخی مشاغل دارای شرط سنی همچون عضویت در هیات علمی دانشگاه‌ها، از دیگر پیشنهاداتی است که سبب می‌شود نگرانی و ترس در زنان جویای کار و علاقه‌مند به فرزندآوری کاهش یابد؛ چرا که زنان می‌دانند در صورت فرزنددار شدن و اختصاص وقت برای او، در آینده موقعیت‌های شغلی را از دست نخواهند داد.

۵. ارزش‌گذاری مادی برای شغل خانه‌داری مادرانه در سیاست‌گذاری‌ها، همراه با تاکید ویژه بر ارزش و ثواب آن در نزد شارع برای زنان، در تغییر نگرش‌های زنان به خانه‌داری و مادری ضرورت دارد و می‌تواند سلامت زنان را تامین کند. در سطح چالش‌های فردی، تغییر کنش‌های باروری با توجه به تبعات جهانی شدن و اثرات آن بر جوامع در حال توسعه، امری اجتناب‌ناپذیر بوده که تقویت باورهای مذهبی، تبیین اثرات مثبت مادری در سلامت جسم و روح زنان و بیان تبعات منفی کاهش فرزندآوری و تک‌فرزندی در تغییر نگرش‌ها اثرگذار می‌باشد. زنان به واسطه اندام تناسلی خاص و قابلیت بارداری و انحصار این امر در آنها، دارای اصالت نقش «مادری» می‌باشند که در تزامن بین امر اصیل و عرضی، امر اصیل اولویت می‌یابد. افزایش سطح تاب‌آوری زنان در مواجهه با حل مسئله، تاکید بر توانمندی‌های فردی، تغییر در سبک زندگی مانند مدیریت زمان

۱. «وَلَا تُمَلِّكُ الْمَرَاهِ مِنْ أَمْرِهِنَّ مَا جَاوَزَ نَفْسِهِنَّ فَإِنَّ الْمَرَاهِ رِيحَانَةٌ وَ لَيْسَتْ بِقَهْرْمَانَةٍ».

خواب، استفاده از ساعات ابتدایی روز قبل از شروع ساعات کاری برای ساماندهی امور منزل و مدیریت زمان مبتنی بر دانش آن، به حل چالش یاری می‌رساند.

۶. توسعه و حمایت از مشاغل خانگی توسط دولت، می‌تواند به تقویت توانمندی زنان و حضور پررنگ‌تر آنان در خانه و گذران وقت با فرزندان منجر گردد. بهبود فضای کسب و کار خانگی، علاوه بر توسعه وضعیت اقتصادی، بر مشارکت زنان در رشد جوامع نیز اثر می‌گذارد (رامبد، ۱۳۹۹، ص ۱۳۳). این امر، نیازمند رفع محدودیت‌های قانونی، آموزش مستمر رایگان به متقاضیان، تحقق برنامه‌های حمایتی و بیمه و ایجاد بستر فروش توسط دولت می‌باشد.

۷. دورکاری و یا ساعت کاری شناور، یکی دیگر از راهکارهایی است که می‌تواند در ایجاد تعادل بین خانواده و کار زنان شاغل موثر باشد. نتایج نشان می‌دهد بین دورکاری و ایجاد توازن در نقش‌های مختلف زنان، ارتباط معنادار مثبت وجود دارد (شجاع نوری، ۱۳۹۴، ص ۱۷). این راهکار در برخی مشاغل، قابل پیاده‌سازی است و ممکن است برخی مدیران از آن حمایت نکنند. تدوین قوانین الزام‌آور توسط دولت، می‌تواند در گسترش این سبک از کار موثر باشد.

نتیجه‌گیری

در روش تربیتی اسلام، مادر صرفاً یک پرستار خوب محسوب نمی‌شود و نقش بی‌بدیلی در رشد و تربیت کودک دارد. زایمان، تنها وظیفه مادر تلقی نشده و به حکم فطرت و طبیعت و به حکم اسلام، که سرچشمه‌اش همان فطرت است، وظیفه بزرگ، با اهمیت و شریفی چون بزرگ‌کردن و تربیت فرزند بر دوش دارد. اسلام، مالکیت زنان و کسب درآمد آنان را به رسمیت شناخته است. همچنین بر مبنای قانون اساسی، به عنوان قانون مادر، اسناد بالادستی بر لزوم حفظ شان و کرامت انسانی زنان و حق بر اشتغال آنان تاکید کرده و نقش مادری و تسهیل امور مربوط به آن را مبنای تدوین سیاست‌ها قرار داده‌اند.

یکی از مسائل فراروی زنان، چگونگی تجمیع مسئولیت‌های شغلی و مادری است و این امر، نیازمند مطالعه عمیق و ارائه راهکار دقیق می‌باشد. محققین با صورت‌بندی مسئله، ابتدا هویت مادری در فقه و قانون را بررسی کرده و سپس به تبیین ابعاد اشتغال زنان پرداختند. نتایج نشان

می‌دهد، حق اشتغال زنان در اسلام و قوانین، به رسمیت شناخته شده است و از سویی بر حفظ کرامت زنان و هویت و اهمیت مادری تاکید گردیده است. با عنایت به تحولات جوامع و حضور پررنگ زنان در عرصه اقتصادی، ارائه مدل مطلوب، ضرورت می‌یابد. از این رهگذر، پس از طرح انواع چالش‌های مادران شاغل، راهکارهای فقهی و قانونی، به تفکیک مورد بررسی قرار گرفت. از منظر فقه، اولویت اول زنان، ایفای نقش‌های خانوادگی است و با توجه به انحصاری بودن این نقش و از باب حکم اولیه، راهکار حل تزاخم، اولویت بخشی به تکالیف خانوادگی است. اما در صورت ضرورت اشتغال مادر و بر مبنای حکم ثانویه و براساس اضطرار، حرج و یا سایر عناوین عارضی، در جهت حمایت از بانوان، تدوین سیاست‌های اجرایی و تسهیلی کارآمد به تناسب ویژگی‌های زنانه اهمیت می‌یابد.

باید به این نکته مهم توجه نمود که در مرحله تقنین و وضع قوانین و تفسیر آنها، حمایت از زنان دیده می‌شود؛ اما در مرحله اجرا و نظارت، سیاست‌ها دچار ضعف و اختلال است. حل تزاخمت قانون کار در راستای تسهیل وظایف مادری، مطابق سیاست‌گذاری‌ها در دوران بارداری و شیردهی در تامین مکان نگهداری کودک، توجه به حقوق زنان باردار و تامین امنیت شغلی و نظارت همه جانبه از مادران شاغل توسط نهادهای متولی، در کاهش این تزاخمت تاثیرگذار است.

فهرست منابع

قرآن کریم

کتاب

۱. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۴۱۳ق)، من لایحضره الفقیه، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲. ابن براج، عبدالعزیز بن نحریر طرابلسی (۱۴۰۶ق)، المهدب، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۳. الازهری، منصور بن احمد (۱۴۲۱ق)، تهذیب اللغة، بیروت: دار الاحیاء التراث العربی.
۴. اصفهانی، سیده نصرت امین (۱۳۸۱ش)، مخزن العرفان، تهران: نهضت زنان مسلمان.
۵. انصاری، مرتضی (۱۴۱۵ق)، کتاب الطهاره، قم: موسسه آل البيت علیهم السلام.
۶. بستان، حسین (۱۳۹۴ش)، جامعه شناسی جنسیت با رویکردی اسلامی، قم: هاجر.
۷. جبعی عاملی، زین الدین احمد بن علی (شهید ثانی) (۱۴۱۶ق)، مسالك الافهام الی تنقیح شرایع الاسلام، قم: موسسه المعارف الاسلامیه.
۸. الحر العالمی، محمد بن الحسن (۱۴۰۹ق)، مسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، تحقیق: عبدالرحیم الریانی شیرازی، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۹. حسینی الخامنه‌ای، سید علی (۱۴۳۰ق)، اجوبه الاستفتائات، بیروت: الدار الاسلامیه.
۱۰. حلّی، یوسف بن مطهر (۱۴۱۳ق)، قواعد الاحکام، تحقیق: صادق بحر العلوم، قم: موسسه النشر الاسلامی.
۱۱. محقق حلّی، جعفر بن حسن (۱۴۰۸ق)، شرایع الاسلام فی مسائل الحلال والحرام، قم: موسسه اسماعیلیان.
۱۲. ابن منظور (الافریقی)، محمد بن مکرم (۱۴۰۸ق)، لسان العرب، بیروت: دار الاحیاء التراث العربی.
۱۳. راغب اصفهانی، ابوالقاسم حسین بن محمد (۱۴۱۴ق)، المفردات فی غریب القرآن، مصر: مکتبه مطبعه مصطفی البالی الحلبی.
۱۴. الرضی، السید ابوالحسن محمد بن الحسین (۱۳۸۸ش)، نهج البلاغه، ترجمه: حسین انصاریان، قم: آیین دانش.
۱۵. زمخشری، جارالله (۱۴۱۷ق)، الفائق فی غریب الحدیث، بیروت: دار الکتب العلمیه.
۱۶. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۲۰ق)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۷. _____ (۱۳۷۶ش)، تفسیر المیزان، ترجمه: محمدرضا صالحی، تهران: بنیاد علمی فکری علامه طباطبایی.
۱۸. طباطبایی، سید علی (بی تا)، ریاض المسائل، قم: موسسه آل البيت علیهم السلام.
۱۹. الطبرسی، فضل بن حسن (۱۴۰۸ق)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تصحیح و تعلیق: سید هاشم رسولی محلاتی و سید فضل الله الیزدی الطباطبایی، بیروت: دار المعرفه.
۲۰. طریحی، فخرالدین بن محمد (۱۳۷۵ش)، مجمع البحرین و مطلع النیرین، تحقیق: احمد حسینی، تهران: مرتضوی.

۲۱. الطوسی، ابوجعفر محمد بن الحسن بن علی (۱۳۸۱ق)، *التبیان فی تفسیر القرآن*، تحقیق و تصحیح: احمد حبیب میر العاملی، نجف الاشرف: مکتبه الامین.
۲۲. _____ (۱۴۱۷ق)، *الخلاف فی الفقه*، قم: موسسه الاسلامی.
۲۳. عاملی، محمد بن علی (۱۴۱۳ق)، *نهایه المرام*، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۴. علسوند، فریبا (۱۳۹۱ش)، *زن در اسلام*، قم: مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خواران.
۲۵. شیخ مفید (العکبری البغدادی)، ابو عبدالله محمد بن محمد بن نعمان، (۱۴۱۴ق)، *المقنعه*، بیروت: دار المفید.
۲۶. فاضل لنکرانی، محمد (۱۳۸۱ش)، *اصول فقه شیعه*، قم: مرکز فقهی ائمه اطهار.
۲۷. فاضل مقداد، جمال الدین (بی تا)، *کنز العرفان فی فقه القرآن*، قم: المکتبه المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه.
۲۸. الفراهیدی، ابی عبدالرحمن الخلیل بن احمد (۱۴۰۸ق)، *کتاب العین*، تحقیق: مهدی فخروچی، بیروت: موسسه الاعلمی المطبوعات.
۲۹. قرشی، علی اکبر (۱۳۸۶ش)، *قابوس قرآن*، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۳۰. گرت، استفانی (۱۳۹۶)، *جامعه شناسی جنسیت*، تهران: نشر نی.
۳۱. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷ش)، *جامعه شناسی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۳۲. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ق)، *بحار الانوار*، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۳۳. محقق داماد، سید مصطفی (۱۳۸۷ش)، *اصول فقه*، قم: مرکز نشر علوم اسلامی.
۳۴. معین، محمد (۱۳۸۶)، *فرهنگ معین*، تهران: زرین.
۳۵. مطهری، مرتضی (۱۳۵۸ش)، *یادداشت‌های استاد مطهری*، تهران: صدرا.
۳۶. مظفر، محمدرضا (۱۳۸۴ش)، *اصول فقه*، ترجمه: محسن غرویان و علی شیروانی، قم: دار الفکر.
۳۷. مقدس اردبیلی، احمد بن محمد (بی تا)، *زیده البیان فی الاحکام القرآن*، تهران: المکتبه المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه.
۳۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۸ش)، *تفسیر نمونه*، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۳۹. _____ (۱۳۸۲ش)، *تقریرات سلسله مباحث خارج فقه (کتاب النکاح)*، تنظیم: محمدرضا حامدی، قم: مدرسه امام علی بن ابیطالب (ع).
۴۰. الموسوی الخمینی، روح الله (۱۳۸۴ش)، *تحریر الوسیله*، مترجم: علی اسلامی و محمد قاضی زاده، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۴۱. _____ (۱۳۸۹ش)، *صحیفه امام*، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ع).
۴۲. الموسوی الخوئی، ابوالقاسم (۱۴۲۰ق)، *المستند فی شرح العروه الوثقی*، قم: موسسه احیاء آثار الامام الخوئی.
۴۳. _____ (۱۴۱۷ق)، *محاضرات فی اصول الفقه*، قم: دار الهادی.
۴۴. نجفی، محمد حسن (۱۴۱۴ق)، *جواهر الکلام*، بیروت: دار الاحیاء التراث العربی.
۴۵. نوری طبرسی، حسین (محدث النوری) (۱۴۲۰ق)، *مستدرک الوسائل*، قم: موسسه آل البيت (ع).

مقاله

۱. احمدی فراز، منصور و همکاران (۱۳۹۳ش)، «تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی»، تحقیقات کیفی در علوم سلامت، دوره ۳، ش ۲، ص ۱۳۷-۱۴۸.
۲. ازگلی، گیتی و همکاران (۱۳۸۶ش)، «خستگی در زنان شاغل باردار»، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، دوره ۱۶، ش ۵۹، ص ۱۲-۱۸.
۳. اسحاقی، محمد و همکاران (۱۳۹۳ش)، «چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی»، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۲، ش ۱، ص ۱۱۱-۱۳۴.
۴. پژوهنده، محمدحسین (۱۳۹۳ش)، «بررسی تعارض نقش اجتماعی زن با مسئولیت مادری و راه حل آن»، پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، سال بیستم، ش ۴، ص ۱۲۷-۱۶۰.
۵. جوزی یدالله و لیلیا خواجه‌پور (۱۳۹۵ش)، «بررسی الگوهای رایج فرزندپروری»، مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره دوم، ش ۳، ص ۲۰۹-۲۱۵.
۶. رامبد، امیلیا و مهدی مختارپور (۱۳۹۹ش)، «بررسی جامعه‌شناختی تاثیر اشتغال زنان بر توسعه اجتماعی ایران»، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۱۲، ش ۳، ص ۱۳۳-۱۵۸.
۷. رفعت‌جاه، مریم و فاطمه خیرخواه (۱۳۹۲ش)، «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، مطالعات توسعه اجتماعی، ش ۲، ص ۱۳۰-۱۵۶.
۸. شجاع‌نوری، فروغ الصباح و همکاران (۱۳۹۴ش)، «تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متاهل بر تعادل کار و زندگی»، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال ۱۳، ش ۳، ص ۷-۴۲.
۹. صادقی، رسول و زهرا شهابی (۱۳۹۶ش) «مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۶، ش ۴، ص ۷۱۵-۷۳۴.
۱۰. طبیبی‌نیا، مهری و رحمانی، جبار (۱۳۹۶ش)، «نحوه تعامل زنان در چالش نقش‌های چندگانه»، مطالعات جنسیت و خانواده، ش ۱، ص ۱۶۹-۱۳۳.
۱۱. غفاری، سعید و حمزه‌لو مقدم، مریم (۱۳۹۰ش)، «طب سنتی و اهمیت تغذیه نوزاد با شیر»، مجله طب سنتی اسلام و ایران، سال دوم، ش ۲، ص ۱۱۷-۱۲۲.
۱۲. کردوانی، راحله و همکاران (۱۳۹۵ش)، «بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران»، مطالعات راهبردی زنان، تابستان ۱۳۹۵، ش ۷۲، ص ۷-۳۱.
۱۳. کرمی، محمدتقی و کرمی، فیروزه (۱۳۹۳ش)، «بررسی تعارض نقش‌های خانوادگی و اجتماعی بانوان و ارائه الگوی مناسب برای زندگی خانوادگی زنان شاغل»، مطالعات راهبردی زنان، ش ۶۴، ص ۷-۴۶.
۱۴. محمدی، میثم و رستگار خالد، امیر (۱۳۹۴ش)، «تغییرات فرهنگی و افت باروری در ایران»، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۶، ش ۲، ص ۱۵۹-۱۸۰.
۱۵. مختاریان، طاهره و همکاران (۱۳۹۶ش)، «ضرورت اخلاقی تغذیه با شیر مادر و پابندی به حقوق نوزادان»، اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، ش ۱، ص ۱۴-۶.
۱۶. مهربانی، وحید (۱۳۹۴)، «اشتغال زنان و روند باروری و رشد جمعیت در ایران»، نامه انجمن جمعیت‌شناسی

- ایران، دوره ۱۰، ش ۲۰، ص ۹۴-۷۲.
۱۷. ناصریپور، فریده و همکاران (۱۳۹۰ش)، «بررسی الگوی تغذیه انحصاری با شیر مادر و عوامل مرتبط در کودکان مراجعه‌کننده به مراکز بهداشتی - درمانی شهر ارومیه»، جندی‌شاپور، ش ۳، ص ۱۲۴-۱۱۸.
۱۸. نیک‌روز، لیلا و همکاران (۱۳۹۱ش)، «ضرورت اخلاقی تغذیه با شیر مادر و تاثیر آن در احیای حقوق نوزاد حاصل از روش‌های نوین باروری»، اخلاق در آموزش، ش ۱، ص ۲۰-۱۱.

منابع لاتین

1. Cowdery randis , curmen knudson (2005) , The construction of Mather hood: tasks relational and Gender Equality , family Relation
2. Kawash , Samira (2011), New directions in Mother hood studies, journal of women in culture and Society
3. Laurence Steinberg (2017), Nancy Darling. Parenting style as context: An Integration Model, Interpersonal development

پایگاه اطلاع رسانی

۱. جوادی آملی، عبدالله، درس اخلاق مورخ ۳/۳/۹۴، به نقل از javadi.esra.ir.
۲. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷ش)، به نقل از سایت dekhoda.ut.ac.ir.
۳. سیاست‌ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان (۱۳۸۶ش)، به نقل از سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی www.rc.majlis.ir.
۴. قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی (۱۳۷۴ش)، به نقل از سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی www.rc.majlis.ir.
۵. قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹ش)، به نقل از سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی www.rc.majlis.ir.
۶. قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص (۱۳۹۵ش)، به نقل از سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی www.rc.majlis.ir.
۷. مرکز ملی آمار ایران amar.org.ir.
۸. منشور حقوق و مسئولیت زنان در جمهوری اسلامی ایران شورای عالی انقلاب فرهنگی، مصوب ۱۳۸۳، به نقل از سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی www.rc.majlis.ir.