مقـاله مروری

مروری بر چالش های زنان شاغل: باروری، تعادل کار– خانواده

سمیه موخواه[1*]، طاهره میرمولایی[2]

[1] دکتـرای بهداشـت بـاروری، گـروه بهداشـت و بـاروری و زایمـان، دانشـکده پرسـتاری و مامایی، دانشـگاه علوم پزشـکی تهـران، تهران، ایـران.

[2] اسـتادیار گـروه بهداشـت بـاروری و زایمـان، دانشـکده پرسـتاری و مامایـی، دانشـگاه علـوم پزشـکی تهـران، تهـران، ایـران.

* نشانی نویسنده مسئول:

گروه بهداشت باروری و زایمان، دانشکدهٔ پرستاری مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

نشانی الکترونیک:
so.moukhah@gmail.com

چکیده

امروزه زنان، به‌ویژه زنان شاغل می‌بایست هم در برآورده‌کردن انتظارات و توقعات شغلی موفق عمل کنند و هم در برآورده‌کردن انتظارات خانوادگی و اداره امور خانواده. ازاین‌رو زنان شاغل خود را در معرض توقعات شغلی، خانوادگی و نیازهای طبیعی‌شان می‌بینند. در ایران فرایند کاهش سطوح باروری نسبت به غرب تسریع شده است و به علت نابسامانی های اقتصادی، بیکاری زنان در سطح بالایی قرار دارد و همین امر باعث شده زنان و مردان در انتظار یافتن شغل، سن ازدواج را به تعویق اندازند و در نتیجه باروری و تعداد دلخواه فرزندان را کاهش دهند. سیاست گذاری مناسب در زمینه رفتار باروری و رشد جمعیت ایجاب می کند که نقش زنان به خصوص اشتغال آنها به خوبی شناسایی شود. انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان، باعث می‌شود زنان شاغل نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، از نظر سلامت در وضعیتی نامطلوب‌تری باشند. ویژگیهای شغلی با باروری در ارتباط است. میتوان از طریق فراهم آوردن شرایط شغلی دوستدار خانواده، زمینه افزایش باروری را فراهم ساخت. برخورداری از حمایت‌های سازمانی و خانوادگی و پشتیبانی همسر و همچنین برنامه‌ریزی دقیق بر اساس اولویت‌های کار و زندگی، در این امر بسیار کمک کننده است.

واژگان کلیدی: باروری، تعادل کار، تعادل خانواده، راه کارها، زنان شاغل

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

خانواده یکی از نهادهای دیرپا و تأثیرگذار اجتماعی است. به عقیدهٔ بسیاری از صاحب نظران، این نهاد اجتماعی قدمتی به اندازهٔ حیات انسان دارد. به دلیل اهمیت و نقشی که خانواده در تداوم و سلامت جامعه داشته است، بسیاری از محققان به بحث و تبادل نظر در این حوزه پرداخته اند(۱). خانواده با وجود زن و مرد و پیوند ازدواج بین آنها، شکل میگیرد. به دلیل اشتراک زن و مرد در حقیقت انسانی ، در بیشتر موارد زن و مرد در نظام حقوقی اسلام از حقوق و مسئولیت های یکسان برخوردار می باشند. تفاوت در حقوق و مسئولیت ها امری است که نشان دهنده برتری جنسی بر جنس دیگر نمی باشد و عمدتاً مولود عناوین حقوقی خاصی است که هر یک از زن و مرد به تناسب نقش های ویژه و بی بدیل، در خانواده پیدا می کند. این تفاوت از آن جهت است که امکان وجود سلامت مادی و معنوی خانواده به عنوان اصلی ترین نهاد جامعه که جایگاه حقیقی پیدایش و پرورش انسان است تامین گردد(۲).

تحول نقش زنان در گذر زمان

با گذشت زمان و تحول در زمینه های اجتماعی و اقتصادی، نقش مرد به عنوان تنها نان آور خانواده، تغییر کرد و متناسب با آن نقش زنان نیز به دلیل پیشرفت در عرصهٔ تحصیل و اشتغال، تغییر نمود. در نتیجه زنان نیز تا اندازه ای در این مسئولیت سهیم شدند. به این مفهوم که، خانوادهٔ ایرانی، در صد سال اخیر، در کشاکش فرهنگی میان الگوهای سنتی و مدرن قرار داشته است. بر اساس نظریهٔ منبع، داشتن منابع ارزشمندی چون تحصیلات، اشتغال، درآمد، و ... موجب افزایش قدرت تصمیم گیری زنان در خانواده می شود، اما نمی توان از زمینه های فرهنگی موجود در هر جامعه یا منطقه چشم پوشید (۱).

چالش های باروری در زنان شاغل

امروزه زنان، به ویژه زنان شاغل می‌بایست هم در برآورده کردن انتظارات و توقعات شغلی موفق عمل کنند و هم در برآورده کردن انتظارات خانوادگی و اداره امور خانه و خانواده. از این‌رو زنان شاغل خود را در معرض توقعات شغلی، خانوادگی و نیازهای طبیعی‌شان می‌بینند.

نقش شغلی و نقشی که نظام اجتماعی و فرهنگی از مردان انتظار دارد، تا حد بسیار زیادی با یکدیگر همپوشانی دارند. یک مرد مسئول اداره اقتصادی خانواده است و به این منظور می‌بایست ساعات طولانی را در روز به ایفای نقش شغلی بپردازد تا نیازهای اقتصادی خانواده‌اش را برآورده کند. درصورتی‌که زنان شاغل همچنان دارای مسئولیت بارداری، زایمان و تربیت فرزندان خود هستند و در کنار آن می‌بایست مسئولیت‌های شغلی را نیز بپذیرند و به ایفای نقش‌های ملازم با آن بپردازند. در این شرایط زنان شاغل متأهل عموماً دارای نقش‌های چندگانه‌ای هستند که نیازمند زمان، توجه و تمرکز بسیاری است و همین مسئله ایجاد تعادل بین کار و زندگی را برایشان دشوار می‌کند. از سوی دیگر، بهره مند شدن زنان از حقوق باروری خود، بخشی از حقوق اساسی بشر بوده و از طرف دین اسلام نیز مورد حمایت قرار گرفته است(۳). چنانچه برخی از حقوق و مسئولیت های فردی زنان شامل موارد حق باروری، بارداری، تنظیم و کنترل آن و بهره مندی از آموزش ها و امکانات مناسب در این زمینه، می باشد(۲).

نظریات و تئوریهای تبیین رفتار باروری

نظریات و تئوریهای مختلفی برای تبیین رفتار باروری افراد ارائه شده است. در مدل اقتصاد خرد باروری بر اهمیت ارزش وقت زنان به عنوان عاملی که شمار فرزندان دلخواه او و همسرش را تحت تأثیر قرار میدهد، تأ کید شده است. بکر، از طریق تحلیل نقش مشارکت نیروی کار زنان به بسط یک مدل تئوریک برای درک رابطه بین باروری و اقتصاد پرداخت. این رویکرد بر هزینه فرصت زمان مادران تأ کید میکند و پیش بینی میکند که افزایش دستمزد زنان، تأثیر منفی بر تقاضا برای کودکان دارد. هنگامیکه ارزش زمان اختصاص یافته برای کار یک زن به خاطر دستمزد بالاتری که به او ارائه میشود افزایش یابد، ارزش نسبی زمانی که در منزل میگذراند، لزوما کاهش خواهد یافت(۴). پس هزینه ی فرصت داشتن بچه برای یک زن در بازار کار افزایش می یابد. بنابراین، افزایش درآمد ناشی از مشارکت بیشتر زن در بازار کار و به طور کلی افزایش هزینه فرصت زنان، عامل مهمی در تصمیم گیری خانوار درباره شمار کودکان است و میتواند تأثیر منفی بر، باروری داشته باشد(۵).

تأکید اقتصاددانان نئوکالسیک خانوار بر ارزش وقت مادران و رابطه ی آن با هزینه های کودکان، این دیدگاه را تقویت کرد که موقعیت اجتماعی و استقلال اقتصادی زنان احتمالا یک عامل مداخله گر مهم بین نوسازی اقتصادی و باروری است (۶).

ارمیچ در سال ۱۹۸۹ بحث بیکرین را توسعه داد، بینش آن این بود که تصمیم باروری زنان تنها بستگی به دستمزد ندارد، بلکه به فراهم بودن خدمات مراقبت فرزند هم بستگی دارد. زنان با درآمد خیلی بالا با وجود خدمات گران قیمت مراقبت فرزند، فرزند بیشتری خواهند داشت، زیرا بیشتر میتوانند از عهده مراقبتهای فرزند برآیند. آنهایی که دستمزد پایینتری دارند کمتر احتمال دارد که از عهده مراقبتهای فرزند برآیند، اما بازهم ممکن است باروری بالاتری داشته باشند(۷). در این سناریو هم زنان با درآمد پایین و هم درآمد بالا، فرزند بیشتری خواهند داشت، در حالیکه آنهایی که درآمد متوسط دارند باروری پایین تری خواهند داشت(۸).

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

تاثیر اشتغال زنان متاهل بر باروری آنها

بررسی‌ها نشان میدهد مطالعات متعددی به بررسی چالش های باروری در زنان شاغل متاهل پرداخته اند و نتایج ضد و نقیضی را گزارش نموده اند. چنانچه در برخی مطالعات، کاهش نرخ باروری متناظر با افزایش قدرت زن در درون خانواده بوده که سبب تعیین تعداد دلخواه فرزندان توسط زنان، شده است(۹). این محققین اظهار میدارند، در ایران فرایند کاهش سطوح باروری نسبت به غرب تسریع شده است و به علت نابسامانی های اقتصادی، بیکاری زنان در سطح بالایی قرار دارد و همین امر باعث شده زنان و مردان در انتظار یافتن شغل، سن ازدواج را به تعویق اندازند و در نتیجه باروری و تعداد دلخواه فرزندان را کاهش دهند. در نتیجه در ایران با وجود افزایش تعداد زنان در سنین باروری (به علت تغییر در هرم سنی جمیت)، احتمالا با روند پر شتاب کاهش باروری در آینده مواجه خواهیم شد(۹). بنابراین، سیاست‌گذاری مناسب در زمینه رفتار باروری و رشد جمعیت ایجاب می کند که نقش زنان به خصوص اشتغال انها به خوبی شناسایی شود(۱۰). چراکه زنان به عنوان نیمی از جمعیت تشکیل دهنده هر جامعه، واجد ظرفیت های ذاتی و اکتسابی فراوانی می باشند که نادیده گرفتن آن می تواند علاوه بر چشم پوشی از ارزش آفرینی مادی در نظام اقتصادی هر جامعه، موجبات اختلال در ابعاد اجتماعی، فرهنگی و سیاست های جمعیتی را نیز به دنبال داشته باشد.

یکی از عناصر محوری رشد و توسعه کشورها، جدی گرفتن توانمندی زنان و برنامه ریزی های کلان در این حوزه است. امروزه برقراری تعادل میان کار و زندگی برای زنانی که به درجات عالی تحصیلی دست یافته اند یک مسئله جدی است و حتی در گروه زنان شاغل نیز، نقش فرزند آوری و تبعیض کارفرمایان به همین دلیل و دشواری بازگشت به بازار کار سبب می شود تا زنان سختی های بسیاری را برای همزمانی اشتغال و نقش مادری متحمل شوند و این خود حاکی از عدم حساسیت بازار کار نسبت به مسئولیت های زنان و فقدان عدالت جنسیتی در جامعه است(۱۱).

از سوی دیگر، فشار برای ایفای نقش می‌تواند موجب فشار نقش و تضاد بین نقش‌ها شود(۱۲). زیرا کار و خانواده بخش‌های مهمی از زندگی افراد هستند و می‌توانند مایه رضایت و آرامش آن‌ها باشند؛ عدم تعادل و تعامل رضایت‌بخش آن‌ها می‌تواند پیامدهای ناگوار بسیاری داشته باشد(۱۱). تعادل بین کار و زندگی به معنی مرزبندی بین زمان کاری و غیرکاری، رسیدن به تعادل بین آن‌ها و حذف هرگونه تضاد بین آن‌ها است. اشتغال، بر وضعیت زندگی افراد تأثیر دارد. وضعیت شغلی شامل سابقه کار، میزان ساعات کار، رتبه شغلی، تناسب شغل با تخصص و موقعیت استخدامی است. داشتن شرایط مناسب در این شاخص‌ها، می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی افراد باشد. بالارفتن رده‌های شغلی هرچند که موجب افزایش مسئولیت و فشار روانی است، اما به هر حال احراز مناسب شغلی بالا از جهت امکانات اقتصادی، دستیابی به قدرت و منزلت اجتماعی فرصت‌های بیشتری را برای شاغلان خود فراهم می‌آورند (۱۳).

رضایت شغلی نیز از مهم‌ترین ارکان نگرش شغلی است و حتی میتواند کیفیت زندگی افراد را نیز بالا ببرد. درآمد مناسب، روابط بین شخصی و برخورداری از حمایت همکاران و سازمانی، عدالت توزیعی، شرایط مادی کار که شامل امکانات، تسهیلات رفاهی در کار، محتوای کار، ایمنی شغلی است، می‌تواند موجب افزایش رضایت از شغل در افراد شود (۱۳). در این میان پذیرش نقش‌های شغلی علاوه بر نقش‌های خانوادگی، زنان را دچار مشکلاتی می‌کند. بررسی‌ها نشان داده است که زنان شاغل مشکلات زیادی در رابطه با نگه‌داری و تربیت فرزندان، تهیه خوراک خانواده، برقراری نظم و نظافت منزل،کم‌بود وقت برای رفت و آمد با خویشاوندان، رسیدگی به ظاهر خود، داشتن وقت لازم برای تفریح، گفت‌وگو و تبادل نظر همسران و ... دارند (۱۴). در نتیجه امروزه عدم تعادل بین نقش و مسئولیت‌های خانوادگی، یک تجربه مشترک در بین بسیاری از زنان شاغل است. علاوه بر این، این افراد گاه احساس می‌کنند که تمام زمان و انرژی‌شان را صرف برآورده‌کردن نیازهای این نقش‌ها می‌کنند و دیگر فرصتی برای پرداختن به خود، علائق و حتی سلامتی جسمی و روحیشان نیز ندارند. این مشکلات نشان‌دهنده آن است که زنان شاغل در برقراری تعادل بین کار و زندگیشان دچار مشکل هستند. این مشکلات را به صورت کلی می‌توان ناشی از فشار نقش و تضاد بین نقش خانوادگی و شغلی دانست(۱۵).

انواع رویکرد های مربوط به نقش و سلامت زنان شاغل

رویکردهایی مانند چندنقشی، تضاد نقش و فشار نقش بیان‌گر آن است که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان، باعث می‌شود زنان شاغل نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، از نظر سلامت در وضعیتی نامطلوب‌تری باشند. در مقابل، دیدگاه‌های دیگری مانند فرضیه اعتلای نقش و بسط نقش، بر این نکته اشاره دارند که اشتغال به عنوان نقشی جدید که به نقش‌های سنتی زنان اضافه شده است، موجب عزت نفس بیشتر، استقلال مالی بیشتر و کسب حمایت اجتماعی گسترده‌تر برای زنان می‌شود (۱۵ و ۱۶).

تضاد نقش به این مفهوم است که، زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و فشار ناشی از آن، مانع انجام نقش‌های خانوادگی فرد می‌شود و همین‌طور زمان اختصاص داده به خانواده و فشار نقشی حاصل از آن، در انجام نقش شغلی خلل ایجاد می‌کند. در این حالت فرد با خواسته‌های متفاوتی از سوی نقش‌های شغلی و خانوادگی‌اش مواجه می‌شود که گاه کاملاً در تقابل با یکدیگر هستند. ناتوانی فرد در حل

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

این تضاد و ایجاد تعادل بین کار و خانواده و زندگی شخصی، منجر به کاهش کارآمدی و کیفیت زندگی او خواهد شد(۱۵). نوع شغلی که زنان برای به‌دست‌آوردن درآمد انتخاب می‌کنند نیز بسیار تعیین‌کننده است. امروزه کسب وکارهای خانگی از جمله کسب وکارهایی هستند که به دلیل مزایای خاص خود، توجهات بسیاری را به خود جلب کرده‌اند. یکی از مزایای کسب‌وکار خانگی، بهبود تعادل بین کار و زندگی است. کسب‌وکار خانگی به هر نوع فعالیت تولیدی و خدماتی اطلاق می‌شود که در خانه شخصی افراد (محل مسکونی) و با استفاده از امکانات و وسایل موجود در آن، یا متعلق به واحد خانوار، راه‌اندازی شود. کارها و خدمات تولیدی می‌تواند به فروش برسند یا به صورت پایاپای مبادله شوند (۱۵).

از دلایل و مشوق‌های اولیه دست‌زدن به چنین کاری، رسیدن به همان تعادل است. تصور می‌شود که در مشاغل خانه‌محور، یکی‌بودن فضای کار و زندگی، باعث انعطاف‌پذیر و قابل کنترل شدن آن می‌شود(۱۲). برخی دیگر از تحقیقات نشان می‌دهد کسب‌وکار خانگی، بدلیل تداخلات موجود در اجزای مدیریت زمان و فضا، تقسیم زمان و فضای کاری و زمان و فضای زندگی مشترک، دشوار است(۱۷).

تعادل کار و خانواده در زنان شاغل

تحقیقات عمیق‌تر نشان داده است که تعادل بین کار و زندگی پیچیده و وابسته به طرز فکر افراد است و هنگامی به‌دست می‌آید که افراد به درستی کارشان را تنظیم و مدیریت کنند (۱۲). البته باید توجه داشت که انجام این کار نیز به سادگی ممکن نیست؛ زیرا در این نوع کسب‌وکار، زمان بین کار و زندگی مشخص نیست. با این وجود انعطاف‌پذیری در کار، خودمختاری در انجام آن، نبود هزینه زمانی و مالی رفتن به محل کار و... که از ویژگی‌های کسب‌وکارهای خانگی است، می‌تواند موجب تسهیل تعدیل رابطه بین کار و خانواده شود(۱۶). مطالعات انجام شده با هدف بررسی تأثیر اشتغال زنان معلم نشان می‌دهد که پذیرش مسئولیت در خارج از خانه روحیه و کارآیی زنان را تقویت می‌کند و درجه هوشیاری و خلاقیت آنان در تصمیم‌گیری درباره مسائل خانوادگی افزایش می‌یابد.

به عبارت دیگر، اشتغال موجب رشد شخصیت زنان می‌شود، آنان را در نیل به تفاهم با دیگران تواناتر می‌سازد، و حس همکاری و مشارکت در زندگی زناشویی را در آنان قوت می‌بخشد (۱۸).

چنانچه نتایج یک پژوهش نشان داد، اکثریت قریب به اتفاق زنان معلم از شغل خود رضایت کامل داشته‌اند و دلیل رضایت خود را «ایفای نقش مؤثر در اجتماع» و «کسب منزلت اجتماعی» و «برخورداری از استقلال مالی» عنوان کرده‌اند. آنان احساس می‌کنند که به سبب نوع شغل‌شان، در خانواده و جامعه، از احترام بیشتری برخوردارند، نسبت به زنان غیرشاغل، «شأن اجتماعی بالاتر» و «دیدگاه اجتماعی وسیع‌تری» دارند و در مواجهه با مشکلات از ظرفیت بیشتری برخوردارند(۱۸).

آنان «درک بهتر خانواده» و «مدیریت بهتر خانه» را از مزایای دیگر شغل خود در خانواده برشمرده‌اند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان تأثیر حرفه معلمی را بر خود مثبت ارزیابی کرده و «ایجاد حس اعتماد به نفس»، «استقلال رأی»، «مفید بودن»، «خلاقیت» و «انعطاف‌پذیری» را از آثار این حرفه دانسته‌اند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان اثر اشتغال خود را بر فرزندانشان مثبت ارزیابی کرده‌اند و معتقدند که فرزندان آنان، در مقایسه با فرزندان مادران غیرشاغل، از اعتماد به نفس و استقلال بیشتری برخوردار بوده و در امور شخصی منضبط تر و مسئول‌ترند و در انجام دادن تکالیف درسی به خود متکی بوده و از پیشرفت تحصیلی قابل ملاحظه‌ای برخوردارند (۱۸).

از طرف دیگر، نتایج یک مطالعه با هدف بررسی تعارض کار و خانواده، رابطه آن با باروری زنان شاغل در آموزش و پرورش در شهر یزد نشان می دهد میانگین نمره تعارض کار و خانواده پاسخگویان در سطح متوسط بوده است(۰۷ /۴۶). زنان شاغل معمولا خود را ملزم به انجام هر دو نقش می کنند. بااین حال به دلیل انتظارات ساختاری و تقسیم کار جنسیتی، برای انجام نقش های خانوادگی به وقت و انرژی زیادی نیاز دارند. تحلیل ها نشان داد که تعداد فرزندان با تعارض شغلی فرزندآوری دارای رابطه منفی می باشد، بالاترین میانگین نمره تعارض کار و فرزندآوری نیز متعلق به زنان تک فرزند و برابر با ۵۴/۲۲ بوده است. این یافته نشان می دهد زنان تلاش می کنند علی رغم تجربه تعارض در خانواده، نقشهای خانوادگی خود را انجام دهند. با توجه به نقش زنان در تحکیم روابط عاطفی بین اعضای خانواده، افزایش حمایت اجتماعی در خصوص نقشهای خانوادگی، ساعتهای کاری منعطف و کارهای پاره وقت برای زنان می تواند در کاهش تعارض کار– خانواده موثر باشد(۱۹).

اشتغال زنان، باروری و سلامت

نتایج بررسی سایر مطالعات حکایت از این دارد که اشتغال زنان (در فاصله سنی ۱۵ تا ۲۴ ساله و ۱۵ تا ۶۵ ساله) اثر منفی بر باروری دارد اما عامل کاهنده رشد جمعیت نیست. این یافته دلالت بر این دارد که هر چند اشتغال زنان از باروری آنها کم می کند اما از سوی دیگر احتمالاً با کاهش نرخ مرگ و میر مانع از اُفت رشد جمعیت می شود. بنابراین، هدف گذاری باروری و رشد جمعیت مستلزم برخورد متمایز در رابطه با حضور زنان در بازارکار است. این در حالی است که سهم زنان در مشاغل دستمزدی غیرکشاورزی بر هر دوی باروری و رشد جمعیت اثر مثبت را نشان می دهد. از این رو، فعالیت زنان در مشاغل غیر کشاورزی که با کسب مزد همراه است، مانعی برای بزرگتر شدن بعد خانوار و تامین نیازهای جمعیتی کشور نخواهد بود(۱۰).

مطالعه ی دیگری با هدف مقایسه سبک زندگی سلامت محور زنان شاغل و غیرشاغل شهر شیراز انجام شد (۲۰). در این مطالعه ۲۷۴

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

نفر از زنان شاغل و غیرشاغل شهر شیراز مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد زنان شاغل و غیرشاغل در سبک زندگی سلامت محور به طور کلی با هم تفاوت دارند و در مجموع زنان شاغل از سبک زندگی بهتری نسبت به زنان غیرشاغل برخوردارند. با در نظر گرفتن ده بعد سبک زندگی، در هشت بعد سلامت جسمانی، ورزش و تحرک روزانه، استفاده از رژیم و تغذیه مناسب، پیشگیری از بیمارها، سلامت روان شناختی، سلامت معنوی، سلامت اجتماعی، پرهیز از مواد مخدر و الکل از میانگین سبک زندگی بهتری نسبت به زنان غیرشاغل و دو بعد رعایت ایمنی در رانندگی و سلامت محیطی تفاوت معنی داری با هم ندارند. با درنظر گرفتن تحصیلات، زنان دارای تحصیلات دانشگاهی از سبک سلامت محور بهتری برخوردار بوده و زنان با تحصیلات دانشگاهی در ابعاد سلامت جسمانی، ورزش و تحرک روزانه، استفاده از رژیم و تغذیه مناسب، پیشگیری از بیماری ها و سلامت معنوی نسبت به زنان با تحصیلات غیردانشگاهی سبک زندگی سلامت محور بهتری دارند. در حالیکه در ابعاد سلامت روانی، سلامت اجتماعی، پرهیز از مواد مخدر و الکل، رعایت ایمنی در رانندگی و سلامت محیطی با هم تفاوتی ندارند. زنان جوانتر از سبک زندگی سلامت محور بهتری برخوردار بوده و در ابعاد سلامت جسمانی، ورزش و تحرک روزانه، پیشگیری از بیماری ها، سلامت اجتماعی و سلامت محیطی از سبک زندگی بهتری برخوردار بودند. در ابعاد استفاده از رژیم و تغذیه مناسب، سلامت روانی، سلامت معنوی، اجتناب از داورها و مواد مخدر و رعایت ایمنی در رانندگی زنان همه گروه های سنی از سبک زندگی سلامت محور یکسانی برخوردارند (۲۰).

مطالعه ای با هدف بررسی تفاوت در باروری بر حسب ویژگیهای شغلی زنان در میان ۵۵۲ نفر از زنان ۴۰-۲۰ ساله در شهر اصفهان انجام شد (۸). در این مطالعه اثرات متغیرهای شغلی روی احتمال و الگوی باروری، مورد بررسی قرار گرفت. در کل نتایج نشان داد که ویژگیهای شغلی با باروری در ارتباط است، به عبارت دیگر شرایط کاری بر سازگاری زنان در نقشهای شغلی و خانوادگی اثرگذار است. پس میتوان از طریق فراهم آوردن شرایط شغلی دوستدار خانواده، زمینه افزایش باروری را فراهم ساخت(۸). از آنجا که زنان علاقه مند نیستند که کار حرفه ای خود را به خاطر داشتن فرزند رها سازند، استراتژی هایی را با هدف ترکیب این دو حوزه زندگی از طریق زمانبندی ورود به مادری، فاصله بین موالید و تعیین توالی موالید به کار میگیرند. در کشورهای فاقد سیاست های حمایت از خانواده، زنان شاغل با احتمال بیشتری فرزندآوری خود را به تعویق میاندازند و از داشتن فرزند دیگر، اجتناب میکنند(۱).

هر چند در دهه اخیر تغییرات چشمگیری در خصوص شرایط افزایش حضور و مشارکت زنان در بازار کار، از جمله افزایش میزان تحصیلات دانشگاهی بوجود آمده، اما همچنان ایران از جمله کشورهایی است که میزان مشارکت زنان در آن بسیار پایین است. به نحوی که بر اساس نتایج سرشماری سال ۱۳۹۰ ،در حالیکه زنان، ۴۹/۶ درصد کل جمعیت ۱۰ سال به بالا را تشکیل داده اند، میزان مشارکت زنان تنها ۱۱/۴ درصد است(۲۱). از سوی دیگر ایران طی سالهای اخیر، کاهش فوق العاده ای را در باروری تجربه نموده است. به طوریکه باروری از حدود ۷ فرزند برای هر زن در سال ۱۳۵۸ به حدود ۱/۸ فرزند در سال ۱۳۹۰ کاهش یافته است(۲۲ و ۲۳).

در مجموع، این مطالعه نشان می دهد کاهش باروری زنان ناشی از فعالیت اقتصادی زنان نیست، بلکه این ویژگیهای شغلی آنها است که باعث کاهش باروری شده است.

نکته مهم اینکه، در مطالعات صورت گرفته در ایران، رابطه بین اشتغال زنان و باروری به صورت یک طرفه و بدون کنترل رابطه دو طرفه بین اشتغال زنان و باروری انجام گرفته است. در صورتی که رابطه بین اشتغال و باروری یک رابطه دو طرفه بوده، به نحوی که هم باروری روی اشتغال زنان تأثیر دارد و هم اشتغال زنان بر روی باروری تأثیر میگذارد.

مطالعات زیادی به تاثیر ویژگی های اشتغال بر باروری پرداخته اند. سیمبایک در یک مطالعه ، بین اشتغال رسمی و غیررسمی تمایز قائل شد. او دریافت به طور متوسط، باروری زنان شاغل، دو سوم کمتر از زنان غیر شاغل است و تأثیر اشتغال زنان بر باروری در بخش استخدام غیررسمی از بخش رسمی کمی بالاتر است(۲۴).

وانگ و لوین نشان داد که درآمد خانوار و دستمزد بالقوه زنان، دارای اثر مثبت بر اشتغال زنان و تأثیر منفی بر باروری است. حضور زنان و دختران بزرگتر، احتمال اشتغال را افزایش میدهد، هر چند بر خلاف انتظار، بر باروری اخیر تأثیر نمیگذارد(۲۵). مککاب و روزنوایگ به این نتیجه رسید که اگر دستمزد زنان بالا باشد و بخواهند فرزند داشته باشند، یک شغلی را انتخاب میکنند که سازگار با مراقبت از فرزندان باشد یا مراقبت از فرزندان خود را به عهده دیگری میگذارند(۲۶). آریزا، گورسالیا و اوالزابل (۲۷) با هدف اندازه گیری اینکه تا چه اندازه برنامه اشتغال پاره وقت بر باروری زنان ازدواج کرده، سن باروری را بالا میبرد، به مطالعه ۱۱ کشور اروپایی پرداخت. نتایج نشان داد که برای زنان شاغل، برنامه کاری پاره وقت در بلژیک، آلمان، ایرلند، ایتالیا و هلند بر باروری تأثیر مثبت دارد. به عبارت دیگر با فرض اینکه زنانی که از این امکان استفاده میکنند در بقیه شرایط مساوی باشند، با احتمال بیشتری به موالید بعدی میرسند. در بقیه کشورهای تحت مطالعه (دانمارک، فرانسه، یونان، پرتغال، اسپانیا و انگلستان) به نظر نمی‌رسد وجود برنامه کاری پاره

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

وقت راهی برای آشتی دادن زندگی خانوادگی و شغل باشد.
ترابی در یک مطالعه نشان داد، با توجه به متغیرهای زمینه ای موثر بر وقوع بارداری دوم (از جمله فعالیت اقتصادی زنان، سکونت در مناطق صنعتی و اشتغال به تحصیل کودکان)، به طور خاص زندگی در مناطقی که نسبتهای زنان فعال از نظر اقتصادی، جمعیت شاغل در مشاغل صنعتی و کودکان شاغل به تحصیل، بیشتر است، شانس بارداری کمتر می باشد(۲۸). بودیگ به منظور بررسی رابطه موجود بین اشتغال زنان و باروری، سؤالاتی بدین شرح مطرح کرد: آیا افزایش باروری باعث کاهش اشتغال میشود؟ یا اشتغال باعث کاهش باروری میشود؟ یا هر دو درست است؟ یافته ها نشان داد که هم بارداری و هم تعداد فرزندان زیر پنج سال مانع ورود زنان غیرشاغل به بازار کار میشود. در حالیکه بارداری اثری روی احتمال خروج زنان شاغل نداشت، تعداد فرزندان زیر پنج سال احتمال خروج زنان از اشتغال تمام وقت را افزایش میدهد. برعکس وجود کودکان بالای پنج سال در خانه باعث کاهش احتمال خروج مادران از اشتغال تمام وقت یا پاره وقت شده و باعث افزایش احتمال ورود زنان غیر شاغل به اشتغال تمام وقت میشود. این تغییر اثر فرزندان ممکن است بخاطر ناسازگاری بین بسیاری از مشاغل با مراقبت از کودکان خردسال و افزایش مطالبات اقتصادی کودکان بزرگتر در خانواده باشد. در نهایت هم اشتغال تمام وقت و هم پاره وقت باعث کاهش احتمال بارداری میشود. یافته ها برای طبقات نژادی و قومی هم به همین شکل بود(۲۹).
میرزایی و شمس قهفرخی در یک مطالعه و طی دوره پنجساله ۱۳۹۳-۱۳۸۹، در شهر اصفهان به بررسی اهمیت ویژگیهای شغلی زنان بر احتمال باروری، پرداخت. نتایج در چند بخش و بشرح ذیل می باشد. احتمال باروری زنان شاغل بخش دولتی ۰/۲۵ از زنان شاغل بخش خصوصی بیشتر است. از دلایل آن میتوان به مواردی اشاره داشت: در مورد خاص مثل ایران، به این دلیل که شغلهای بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی، از ثبات شغلی و رفاهی بیشتر برخوردارند، زنان شاغل در بخش دولتی باروری بالاتری دارند. بخش دولتی، هم شرایط امن و هم منعطف دارد برای مثال فرصتهای پاره وقت، برنامه کاری انعطاف پذیر و اجازه غیبت را فراهم می آورد. برعکس شغلهای بخش خصوصی، سازگاری کمتر با خانواده و پرداختی کمتری هم دارند(۸). برای زنان شاغل ایرانی مانند کشورهای اسکاندیناو ی (۳۰) اشتغال بخش عمومی خیلی مهم است، زیرا افراد تلاش می کنند مادری و اشتغال را ترکیب کنند و باروری خود را افزایش دهند.
رابطه کاری به دلایل متعددی نقش تعیین کننده ای در باروری دارد. رابطه کاری رسمی ضمانت های قانونی شدیدتری دارد (مرخصی استعالجی، مرخصی زایمان یا تعطیلات سالیانه که به همراه در یافت دستمزد است). در ایران تعهد قانونی این حقوق برای کارکنان رسمی نسبت به شاغلان غیررسمی بیشتر است. اشتغال موقت نیز با پرداختی پایین در رابطه است (۳۱) و کارکنان عواقب داشتن فرزند را با پیامدهای شغلی آینده در نظر میگیرند. مطالعه نشان داد احتمال باروری زنان شاغل رسمی ۰/۲۲ از زنان شاغل غیررسمی بیشتر است. از دلایل آن میتوان به مواردی اشاره داشت: در شغلهای غیر رسمی، به کارگماری نیروی کار، حتی در کارهایی که طبیعت دائم و مستمر دارند با قراردادهای موقت و برای مدت یک سال، شش ماه، سه ماه و حتی یک ماهه استخدام میشوند و پس از پایان قرارداد کارکن در آن کارگاه هیچ سمت و حقی ندارد و این در حالی اتفاق می افتد که روند کار و تولید و نیاز به کارگر در کارگاه همچنان ادامه دارد. قرارداد کار هر کارگر فقط به تشخیص و صلاحدید کارفرما و مدیر میتواند تمدید شود و دوباره به کار بازگردد و یا این که کارکن دیگری به جای او برگزیده شود. در این شیوه کارکن هیچ امنیت شغلی و اعتماد به نفسی نمیتواند داشته باشد و در نتیجه برای آینده و زندگی اش هم نمیتواند برنامه ای تنظیم کند. همیشه باید گوش به فرمان و مطیع باشد، هرگونه اعتراض به شرایط کار و... و یا حتی اشاره به قانون کار میتواند به بیکار شدن او در پایان قرارداد بینجامد، اما داشتن شغل رسمی میتواند کارکنان را مطمئن کند و امنیت شغلی و حقوقی به وجود آورد.
احتمال باروری زنان شاغل جایگاه بالا ۰/۱۹ از زنان شاغل جایگاه پایین بیشتر است. زنانی که در جایگاه بالای شغلی کار میکنند از امنیت بالاتر شغلی، حقوق/دستمزد بالاتر برخوردارند و بعد از مرخصی زایمان از نظر شغل و جایگاه شغلی تهدید نمی شوند، اما زنان شاغل جایگاه پایین، بیم از دست دادن شغل و یا جایگاه شغلی خود را در گرو استفاده نکردن از مدت زمان مرخصی میدانند.
افزایش در دستمزد ممکن است اثر مثبت بر احتمال داشتن فرزند داشته باشد. زیرا درآمد بیشتر میتواند برای نگهداری فرزندان اختصاص داده شود. به عبارت دیگر دستمزد، هزینه فرصت مراقبت فرزند را جبران میکند. در ایران با وجود خدمات گران قیمت مراقبت از فرزند، زنان با درآمد خیلی بالا، ممکن است فرزند بیشتری داشته باشند زیرا آنها بیشتر میتوانند از عهده پرداخت هزینه های مراقبت از فرزند برآیند. در این مطالعه احتمال باروری زنان شاغل با حقوق/دستمزد بالا ۰/۱۶ از زنان شاغل با حقوق/ دستمزد پایین بیشتر بود. در حالیکه برخی از مطالعات قبلی در یافتند که دستمزد زنان شاغل اثر منفی بر باروری دارد. احتمال باروری زنان شاغل پاره وقت ۰/۸۰ از زنان شاغل تمام وقت کمتر است. این امر میتواند به این دلیل باشد که شاغلان پاره وقت

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

بیشتر نگران ثبات خودشان در بازار کار میباشند. در کل نتایج نشان داد که فرزندآوری برای زنانی که شغل ثابت، با امنیت بیشتر و درآمد بالاتر دارند، سریعتر و بیشتر است. نتایج مطالعه به روشنی نشان داد که برخی از ویژگیهای اشتغال، نه تنها باعث کاهش باروری زنان شاغل نگردیده، بلکه برعکس، برخی از این ویژگیها را میتوان در افزایش باروری مؤثر دانست. از نتایج پژوهش حاضر برای امروز ایران که دغدغه ی جمعیت کمتر از ظرفیت کشور، در بخشهایی از مدیریت کشور مطرح شده، این است که هر چند رشد جمعیت به خاطر نیرو محرکه جمعیتی همچنان ادامه خواهد یافت، اما برای چشم انداز درازمدت کشور، پیشگیری از کاهش رشد جمعیت میتواند از طریق فراهم شدن شرایط شغلی دوستدار خانواده، زمینه های افزایش باروری فراهم شود. دلیل پایین بودن باروری زنان شاغل این است که ساختارهای شغلی در کشور متناسب با فرزندآوری تعریف نشده، پس اشتغال زنان باید به گونه ای طراحی شود که زنان در عین شاغل بودن و تحصیلات دانشگاهی بتوانند فرزندآوری هم داشته باشند. در این صورت سیاستهای جمعیتی موفق خواهد شد. زیرا گروهی را مورد حمایت قرار میدهد که دارای باروری پایین هستند. پس باید موانع برطرف و مشوق ها ایجاد شود و این در حالی است که هنوز نظام اشتغال کشور دوستدار خانواده نشده است. با توجه به تغییرات سیاستهای جمعیتی برای افزایش میزان باروری، همواره بیم این وجود دارد که بدون هیچگونه پشتوانه علمی و تنها بر اساس حدس و گمان و به منظور افزایش باروری زنان، با تدوین، تصویب و اعمال قوانین نوشته یا نانوشته، وضعیت کنونی اشتغال زنان را محدودتر نموده و به بهانه افزایش باروری، این بخش بزرگ از جمعیت از دستیابی به فرصتهای اشتغال، محروم و به تبع آن نیز در روند توسعه کشور از این نیروی بالقوه استفاده نشود. بنابراین، از آنجا که مسئله هزینه فایده، همواره در سیاستگذاری و برنامه ریزی های کلان یک جامعه میبایست مد نظر قرار گیرد، و با توجه به اینکه نیمی از افراد هر جامعه را زنان تشکیل میدهند، و آنها نیز میتوانند در عرصه های مختلف جامعه مشارکت فعال داشته و سهم عمده ای در تولید ناخالص کشور داشته باشند و اینکه امروزه در مباحث توسعه، مشارکت زنان و نحوه ایفای نقش آنها در ساختار اقتصادی – اجتماعی، یکی از شاخصهای نوسازی و توسعه اقتصادی محسوب میشود و برای تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، می بایست به زنان بعنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، بدون هیچ تردیدی نمیتوان نقش این بخش بزرگ از جمعیت فعال جامعه را در برنامه ریزی ها و سیاستگذاری ها نادیده گرفت و ضرورت بکارگیری این بخش از جمعیت در توسعه اقتصادی– اجتماعی و سیاسی جامعه بر هیچ کسی پوشیده نیست و ا کنون نیز نتایج، به روشنی گواه این است که، میتوان ضمن استفاده و مشارکت دادن زنان در زمینه های مختلف اشتغال و به تبع آن افزایش تولید ناخالص کشور، و بدون حذف یا محدود کردن فعالیت زنان از جامعه، نسبت به اصلاح و یا تغییر شرایط شغلی زنان اقدام نمود، به نحوی که، ضمن حفظ حضور زنان در فعالیتهای اقتصادی و حتی ایجاد زمینه های افزایش اشتغال آنها، تنها به اصلاح مواردی که باعث کاهش باروری آنها منجر میشود اقدام نمود. بدین معنی که سیاستگذاران و برنامه ریزان کشور، می‌بایست در برنامه ریزی و سیاستگذاریهای خود به نحوی اقدام نمایند تا با ایجاد شرایط مناسب، زنان به آسانی بتوانند در کنار انجام وظایف مادری و خانوادگی در زمینه های متفاوت شغلی نیز موفق ظاهر شوند. و هم اینک نیز بسیاری از کشورهای جهان سوم در یافته اند که در فرایند توسعه، مشارکت زنان در امور مختلف، نه تنها امری مطلوب بوده، بلکه شیوه ای الزامی است و این مشارکت در مورد برخی از مشاغل جنبه مهمتری نیز پیدا میکند و از طرف دیگر، امروزه زنان نیز در تمامی جوامع، برای حضور در اجتماع و مشارکت در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، تلاشهای گسترده ای را دنبال میکنند.

از طرف دیگر مسئله ی برقراری تعادل بین نقش‌ها و مسئولیت‌های کاری و خانوادگی در زندگی شاغلان به‌ویژه زنان شاغل، بسیار مهم است. این مسئله باعث افزایش کیفیت زندگی و کاهش فشار بر آن‌ها و زندگی شغلی و خانوادگی زنان خواهد شد. در این شرایط افراد نه تنها در محیط شغلی خود دارای عملکرد و بهره‌وری بالاتری هستند، بلکه در زندگی خانوادگی خود موفق‌ترند، رابطه موفق‌تری را با همسر و فرزندان خود تجربه کرده و رضایت و سلامت جسمی و روحی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. در نهایت، در این شرایط افراد از فرصت مناسبی برای ایفای نقش‌های چندگانه خود بهره‌مند هستند(۱۵).

راهکارهای پیشنهادی برای حمایت از حفظ باروری زنان شاغل و برقراری تعادل بین نقش ها

برخورداری از حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های خانوادگی و پشتیبانی همسر و همچنین برنامه‌ریزی دقیق بر اساس اولویت‌های کار و زندگی، در این امر بسیار کمک کننده است. سازمان‌ها و خانواده های این زنان برای حفظ باروری زنان شاغل و رسیدن به تعادل بین کار و زندگی می‌بایست با همفکری و همدلی، به پشتیبانی از آن‌ها بپردازند تا بتوانند بین کار و زندگی خود تعادل ایجاد کنند و از توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود به خوبی استفاده کنند. این امر باعث می‌شود که نه تنها کیفیت زندگی فردی و خانوادگی آنان افزایش یابد، بلکه جامعه نیز از قابلیت‌های زنان با پیامدهای منفی کمتری بر کاهش باروری

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]

زنان بهره‌مند شود. همچنین افزایش باور به خودکارآمدی، مدیریت زمان، استفاده از انواع پشتیبانی‌ها (پشتیبانی اجتماعی، پشتیبانی سازمانی، پشتیبانی ابزاری و عاطفی همسر و پشتیبانی از سوی خانواده اصلی)، تقسیم وظایف میان همسران، اولویت‌بندی وظایف، تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و همکاری با فرد در انجام وظایفش در منزل، رهاسازی فرد از مسئولیت غیرضروری خانوادگی، هماهنگ کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی از آن جمله هستند. افراد در این شرایط همواره می‌بایست زمان‌بندی نسبتاً دقیقی داشته باشند و براساس نیازهای شغلی و خانوادگی و فردیشان مشخص باشد که کارهای مورد نیاز چگونه و در چه زمانی انجام می‌شوند. زنان شاغل به‌ویژه زنان متأهل شاغل نباید فراموش کنند که وقتی را به خود و نیازهای جسمی و روحی خود اختصاص دهند. البته این امر نیازمند آگاهی، حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی و به‌ویژه همراهی همسر است.

منابع

۱. نایبی هوشنگ ، گلشنی میمنت. تأثیر منابع در دسترس زنان بر قدرت تصمیم گیری در خانواده (مطالعهٔ تجربی شهر بابل). نشریهٔ زن درتوسعه و سیاست، دورهٔ ۱۱ ،شمارهٔ ۱ ،بهار ۱۳۹۲ :۱۳۵-۱

۲. رحیمی اعظم دخت، اداره باروری سالم دفتر سلامت جمعیت، خانواده و مدارس معاونت بهداشت وزارت بهد اشت، درمان و آموزش پزشکی ۱۳۹۳ .ta.mui ۲۰salamat.docx٪ac.ir/sites/ta.mui.ac.ir/files/hoquq

۳. مظلومی محمود آباد سید سعید ،شهیدی فاطمه ، شوازی عباسی معصومه ، شهریزاده فاطمه. بررسی آگاهی، نگرش و رفتارهای زنان در مورد بهداشت باروری در هفت شهر مرکزی ایران، ۱۳۸۴ .فصلنامه باروری و ناباروری/ زمستان ۸۵ صفحات ۴۰۰-۳

4. Becker, G. S. (1960). An Economic Analysis of Fertility. In National Bureau of Economic Research (Ed.), Demographic and economic change in developed countries (pp. 209–240). Princeton, NJ: Princeton University Press.

5. Grogan, L. (2006). An economic examination of the post-transition fertility decline in Russia. Post-Communist Economies, 18(4), 363-397.

6. Cleland, J., and Wilson, C. (1987). Demand theories of the fertility transition: An iconoclastic view. Population Studies, 41(1), 5-30.

7. Ermisch John F. (1989). Purchased child care, optimal family size and mother's employment Theory and econometric analysis, Journal of Population Economics, 2(2), 79-102.

۸. میرزایی محمد، شمس قهفرخی مهری. اهمیت ویژگیهای شغلی زنان بر احتمال باروری طی دوره پنجساله ۱۳۹۳-۱۳۸۹ (مطالعه موردی شهر اصفهان). ۱۳۹۳. نامهٔ انجمن جمعیت شناسی ایران

۹. افشاری زهرا، کاکاوند سمیرا. اثر نابرابری جنسیتی بر رشد اقتصادی در ایران(با کاربرد دادههای پانل استانی). ۱۳۹۵. مطالعات زنان. سال ۱۴ ، شمارهٔ ۲. صص. ۳۳-۷.

۱۰. مهربانی وحید. آیا اشتغال زنان در ایران عامل محدود کننده باروری و رشد جمعیت است؟ ۱۳۹۵. هشتمین همایش ملی انجمن جمعیت شناسی ایران.

۱۱. مولاوردی شهیندخت. اشتغال زنان: چالش ها و راهکارها. ۱۳۹۵. هشتمین همایش ملی انجمن جمعیت شناسی ایران.

12. Kapasi I, Galloway L. Work–Life Balance in Home-Based Businesses. The International Journal of Entrepreneurship and Innovation 2015. Volume: 16 issue: 1, page(s): 33-42

۱۳. جواهری فاطمه ، سراج زاده سید حسین ، رحمانی ریتا (۱۳۸۹). تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه ی موردی :زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی، زن در توسعه و سیاست). پژوهش زنان ، شماره ۲. صص:۱۴۹-۱۴۷

۱۴. مقصودی سوده, بستان زهرا. بررسی مشکلات ناشی از هم زمانی نقش های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان. ۱۳۸۳. مطالعات اجتماعی – روان شناختی زنان (مطالعات زنان) پاییز ۱۳۸۳, دوره ۲, شماره ۵ ; ۱۲۹-۱۵۰.

15. Williams, Colin, Youssef, Youssef, 2015: Theorising Entrepreneurship in the Informal Sector in Urban Brazil: A product of Exit or Exclusion?, The journal Entrepreneurship

۱۶. احمدنیا شیرین. اثرات اشتغال بر سلامت زنان. رفاه اجتماعی. ۱۳۸۳. دوره ۳, شماره ۱۲ (آسیب شناسی زنان ایران) ; ۱۷۸ -۱۵۷ .

17. Mason, C, Carter, S, Tagg, S, 2008: invisible Businesses: the characteristics of Home-nased businesses in th UK, presentation to the center of Knowledge, Innovation, thechology and Entreprise, Newcastle university

۱۸. ملکی‌ها؛ مرضیه، باغبان، فاتحی زاده، ۱۳۸۸: بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار–خانواده بر کاهش تعارض کار –خانواده و خانواده–کار زنان شاغل، مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، سال ۷، شماره ۱.

۱۹. رازقی نصراباد حجیه بی بی ، علی مندگاری ملیحه. بررسی تعارض کار – خانواده و رابطه آن با باروری زنان شاغل (مورد مطالعه زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد). ۱۳۹۵. هشتمین همایش ملی انجمن جمعیت شناسی ایران

۲۰. کاوه فیروز زینب ، صارم اعظم. مطالعه اثر اشتغال بر سبک زندگی سلامت محور زنان شهر شیراز (بررسی تطبیقی زنان شاغل و غیرشاغل). ۱۳۹۵. هشتمین همایش ملی انجمن جمعیت شناسی ایران

۲۱. مرکز آمار ایران (۱۳۹۰). نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰

۲۲. میرزایی، محمد (۱۳۸۴). جمعیت و توسعه با تأکید بر ایران ، تهران، مرکز مطالعات و پژوهشهای جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.

۲۳. عباسی شوازی، محمد جلال و میمنت حسینی چاوشی) « .)۱۳۹۱ تحولات و سیاستهای اخیر جمعیتی در ایران: ضرورت تدوین سند جامع جمعیت »، نامه انجمن جمعیت شناسی ایران ، دوره ۷، شماره ۱۳ ، صص ۱۱۷ – ۹۵ .

24. Zsembik, B. A. (1990). Labor market structure and fertility differences among Puerto Rican women: The effects of economic and social policies on opportunity costs. Population Research and Policy Review, 9(2), 133-149.

25. Wong, R., and Levine, R. E. (1992). The effect of household structure on women's economic activity and fertility: evidence from recent mothers in urban Mexico. Economic Development and Cultural Change, 41(1), 89-102.

26. McCabe, J. L., and Rosenzweig, M. R. (1976). Female labor-force participation, occupational choice, and fertility in developing countries. Journal of Development Economics, 3(2), 141-160.

27. Ariza, A., De la Rica Goiricelaya, S., and Ugidos Olazabal, A. (2005). The effect of flexibility in working hours on fertility: A comparative analysis of selected European countries. Public Finance and Management, 5(1):110-151

۲۸. ترابی، فاطمه. ۱۳۸۹ .نقش ناهمگونی مشاهده نشده در تحلیلهای پیشینه واقعه: کاربرد در تحلیل رفتار باروری زنان در ایران »، نامه انجمن جمعیت شناسی ایران ، دوره ۵، شماره۱۰ ، صص ۶– ۳۲ .

29. Budig, M. J. (2003). Are women's employment and fertility histories interdependent? An examination of causal order using event history analysis. Social Science Research, 32(3), 376-401.

30. Esping-Anderson G. (2009). The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles. Cambridge, Polity Press.

31. Robson. P, Dex. S, Wilkinson .F, and Cortes O. S. (1999). "Low Pay, Labour Market Institutions, Gender and Part-time Work: Cross National Comparisons", European Journal of Industrial Relations, 5(2):187-207.

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-10]