

ترویجی

## حمایت سازمانی و تمایل به فرزندآوری زنان شاغل

افسانه میرزائی<sup>۱</sup>  
منصور شریفی\*<sup>۲</sup>  
علی پژوهان<sup>۳</sup>

چکیده:

پدیده اشتغال و کار زنان از ابتدای زندگی اجتماعی بشر وجود داشته، ولی در فراز و نشیبهایی قرار گرفته است. در جوامع امروزی زنان همپای مردان در جامعه کار می کنند و از جایگاه اجتماعی برخوردارند. تغییر و تحولات در ساختار خانواده، افزایش سطح تحصیلات، شهرنشینی، مشارکت زنان در بازار کار را می توان در انطباق فرایند انتقال جمعیت دوم در ایران خصوصاً کلان شهری مانند شهر تهران با تاثیرپذیری در بسیاری از مولفه های جمعیتی از جمله فرزندآوری به وضوح مشاهده کرد. پژوهش حاضر به شیوه پیمایشی و با هدف شناسایی تاثیر حمایت سازمانی بر فرزندآوری زنان شاغل شهر تهران انجام گردیده است. داده ها با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و ۱۰۶۵ نمونه به روش نمونه گیری تصادفی مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد حدود ۱۵/۷ درصد از تغییرات متغیر تمایل به فرزندآوری توسط متغیرهایی چون تحصیلات، سن، تعداد فرزندان ایده آل، حمایت سازمانی، درآمد تبیین شده است. همچنین نتایج نشان داد تحصیلات رابطه معکوسی با تمایل به فرزندآوری دارند و به لحاظ سازمانی هرچه حمایت سازمانی بیشتر باشد، تمایل به فرزندآوری زنان شاغل بیشتر خواهد شد، بنابراین پیشنهاد می شود مسوولان و مدیران سازمان از انعطاف پذیری لازم با تمرکز ویژه به ارزش گذاری فرزندآوری و حمایت سازمانی از سازگاری نقش مادری و کارمندی زنان شاغل برخوردار باشند.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی، فرزندآوری، زنان شاغل، شهر تهران

۱- دانشجوی دکتری جمعیت شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استادیار جمعیت شناسی، گروه علوم اجتماعی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران، نویسنده مسوول Email: sharifim@UT.AC.IR

۳- گروه جمعیت شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه و بیان مسئله

بررسی تحولات فرزندآوری در خانواده از مهمترین مباحث مطرح در جمعیت‌شناسی در سالیان اخیر است. به نظر می‌رسد ارزش فرزند در بین خانواده‌ها و زنان جامعه ما همچون گذشته به قوت خود باقی است. اما شرایط به گونه‌ای است که امکان تحقق وضعیت مطلوب برای آنان وجود ندارد. نتیجه این جریان کاهش نرخ فرزندآوری در جامعه ایرانی است. در سالیان اخیر، به یکباره با روندی نزولی فرزندآوری شدت گرفت بطوری که در برخی از مناطق کشور در دوره‌های زمانی مشخص، به زیر سطح جانشینی نزدیک شده و نگرانی‌های مسئولین افزایش یافت چنانکه مقام رهبری در ابلاغیه‌ای در سال ۱۳۹۳ در این خصوص با توجه به کم شدن آهنگ رشد جمعیت و ضرورت و اهمیت سیاست‌های جمعیتی در ۱۶ بند به مسئولین و مدیران کشور ابلاغ گردید. به نظر می‌رسد تغییر در نرخ فرزندآوری، رابطه مستقیمی با نگرش‌های والدینی دارد که در آستانه فرزندآوری هستند و تغییر در این باورها و نگرش‌هاست که منجر به چنین تغییر بزرگی در نرخ کاهشی موالید شده است. در دهه‌های اخیر عواملی همچون شهرنشینی، افزایش تحصیلات، ورود زنان به فضای اقتصادی جامعه، فراگیر شدن رسانه‌ها، رسانه‌های برون مرزی و ... موجب شده که ارزش‌ها و نگرش‌های افراد در خانواده ایرانی نیز، دچار تغییر و تحول شود. در گذشته نه چندان دور خانواده یک واحد اقتصادی و تولیدی بوده است. در چنین واحدی، فرزندآوری نقش اساسی در جامعه داشته، زیرا فرزندان بعنوان نیروی کار و سرمایه منافع اقتصادی برای خانواده خود داشتند. اما اکنون، فرزند داشتن به مثابه یک هزینه برای والدین است و شاید در اثر همین تغییر است که والدین به کنش عقلانی‌تر رسیده‌اند. وقتی فرزندآوری را ارزیابی کرده و به هزینه‌های آن فکر می‌کنند، اینطور می‌اندیشند که آیا هزینه‌های فرزندآوری بیشتر است یا منافع آن؟ و اگر در این محاسبات منافع کمتر از هزینه باشد تصمیم می‌گیرند که یا فرزندآوری را کم کنند یا حداقل تا زمان ایجاد زمینه‌های مناسب، این اتفاق را به تأخیر بی‌اندازند. تغییراتی چون افزایش سطح تحصیلات، ورود زنان به بازار کار، ارتقای شاخص‌های بهداشتی، افزایش بکارگیری روش‌های پیشگیری و بالا رفتن سن ازدواج می‌تواند از علل کاهش فرزندآوری باشد اما باید دید در قرن حاضر کدامیک همچنان می‌تواند باعث کاهش تمایل به فرزندآوری در زنان شاغل باشد، بهتر است کمی به روزتر باشیم و مسئله فرزندآوری را با تغییرات موقعیت

زنان در خانواده و ورود به بازار کار بررسی کنیم، باید اذعان داشت همواره زنان با نقش دوگانه‌ای در بحث اشتغال مواجه هستند از یک طرف امورخانه داری اعم از تربیت فرزند، مسائل زناشویی، رتق و فتق امور زندگی، آشپزی و... از طرفی وظایف اداری و سازمانی بعنوان یک کارمند و زن شاغل نقش مهمی را برعهده دارند، لذا فرض برآن است با مدیریت و هماهنگی و مشارکت همسران بتواند از عهده این امور برآید اما توان جسمی و روحی و تمایلات و انگیزه‌های او در برابر فرزندآوری دچار تغییراتی خواهد شد و منجر به فاصله‌گذاری بیشتر فرزندان و یا حتی محدود نمودن تعداد فرزندان خواهد شد. بنابراین تامل و تفکر در خصوص شرایط حفظ تمایلات فرزندآوری زنان تاکید و توجه به جنبه‌های مختلفی از عوامل اجتماعی و سازمانی را می‌طلبد که در این مقاله به تفصیل در خصوص آن خواهیم پرداخت نکته مهم این‌که، تغییرات ارزشی و نگرشی در حوزه‌های مختلف خانواده حادث شده است که فرزندآوری نیز از این تغییرات مصون نبوده است. اما دلیل این‌که در تبیین کاهش فرزندآوری به اشتغال و عدم امنیت شغلی وزن بیشتری داده شده است شاید نشأت گرفته از نیاز زنان به اشتغال هم بعنوان جایگاه اجتماعی و هم بعنوان جایگاه اقتصادی خانواده باشد. نکته حائز اهمیت در بحث عوامل سازمانی روشن شدن مسیر دستیابی به امنیت شغلی، پست سازمانی زنان شاغلی است که تمایل به فرزندآوری دارند و برای تصمیم‌گیری درست و منطقی نیاز به حمایت اجتماعی و سازمانی دارند و در اینجا نقش مدیران و سیاستگذاران کشور به منظور افزایش فرزندآوری، اجرای موفقیت آمیز سیاستها و مشوقهای فرزندآوری و فراهم نمودن امنیت شغلی زنان شاغل یکی از مهمترین چالشهای پیش روست، امنیت یکی از نخستین نیازها و خواسته‌های به حق جامعه بشری و یکی از اصول فردی و جمعی است. در سایه امنیت رشد و پیشرفت اقتصاد و بالندگی محقق شده و فقدان آن موجب اختلال در ساختار زندگی فردی، اجتماعی و ظهور پیامدهای روانی و اجتماعی خواهد شد. امنیت با توجه به گرایشها و علوم مختلف، تقسیمات متعددی از آن ارائه شده است. یکی از مؤلفه‌ها و اقسام مهم امنیت، امنیت شغلی است. شغل و فراهم بودن آن برای هر انسانی ابزار استقرار آرامش و امنیت است که از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمانها می‌باشد و قسمت زیادی از انرژی روانی شاغلان صرف امنیت شغلی می‌شود بدین ترتیب، این مقاله با هدف پاسخ به این پرسش نگاشته شده است که حمایت سازمانی زنان شاغل سطح شهر تهران تا چه

اندازه بر تمایل به فرزندآوری آنها تأثیر می‌گذارد؟

در همین راستا مطالعات زیادی در ایران برای بررسی تأثیر متغیرهای اجتماعی و سازمانی از جمله وضعیت اشتغال و تحصیلات، امنیت شغلی بر تمایل به فرزندآوری زنان شاغل صورت گرفته و نتایج مشابهی حاصل شده است، شیدانی (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به تأثیر معنی‌دار متغیرهای اقتصادی از قبیل فقدان درآمد کافی، ناامنی شغلی و اعتقاد به وضعیت بد اقتصادی کشور بر گرایش به تعداد فرزند کمتر در میان زنان ۴۹ - ۱۵ ساله دارای همسر ساکن تهران دست یافت. در مقاله دیگری حسینی و بگی (۱۳۹۱) نشان می‌دهند که زنانی که استقلال بیشتری دارند و تمایل به اشتغال در خارج از خانه دارند تمایل کمتری به فرزندآوری دارند. محمودیان و همکاران (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی در مورد دلیل کاهش کم فرزندآوری شهر کردستان، یکی از اهداف خانواده‌ها از کم فرزندآوری، مدیریت و اجتناب از بسیاری از این چالشها است. همچنین معینی و همکاران (۱۳۷۶) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که بالا بودن سرانه هزینه تحصیلی و اجاره مسکن در هر دو سطح خانواده و استان، از عوامل مهم مؤثر بر تقاضای کمتر برای فرزند دوم در خانواده‌های ایرانی است و پژوهش شوازی و خواجه صالحی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند بهبود موقعیت زنان از طریق افزایش سطح تحصیلات و مشارکت اجتماعی زنان و افزایش استقلال در تصمیم‌گیری، عامل مهمی در تغییرات جمعیتی و کاهش تمایلات فرزندآوری زنان می‌باشد. در مطالعات صورت گرفته در مورد کشورهای آمریکا لاتین به این نتیجه رسیدند که، افراد با تحصیلات بالا نقش والدینی خود را به تعویق می‌اندازند (استیو و همکاران، ۲۰۱۲). در کشور آمریکا به این نتیجه رسیده اند که هر چقدر میزان تحصیلات زنان بالاتر میل به فرزندآوری در آنها کمتر می‌شود (لین و همکاران، ۲۰۱۳). در پژوهشهای دیگری به ارتباط معکوس بین نرخ باروری و نرخ مشارکت زنان در نیروی کار پرداخته‌اند (ریندفاس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)؛ ریکا و فررو<sup>۵</sup> و گالیانی<sup>۶</sup> (۲۰۰۷)) بیشتر مطالعات نشان می‌دهند که بین اشتغال و تحصیلات زنان و فرزندآوری رابطه‌ای معکوس وجود دارد نتایج این مطالعات تایید کننده نظریه تعارض نقشها در مبانی نظری می‌باشد که بیان می‌کند به علت وجود مشکلات زنان در ایجاد توازن بین کار و وظایف

4- Rindfuss & et al

5 - Rica and Ferrero

6- Galiani

مادری، میزان فرزندآوری، میزان مشارکت زنان در نیروی کار تاثیر منفی دارد و نقشهای اجتماعی و خانوادگی در تعارض بین یکدیگرند. درمیان مطالعات پیشین همانطور که استنباط شد به نگرشها و متغیرهای موثر اشاره شده است اما در خصوص امنیت شغلی و حمایت سازمانی بطور خاص و بصورت مستقیم بعنوان متغیر تاثیرگذار بر تمایل فرزندآوری مطالعه‌ای برای شناخت بیشتر انجام نشده است که اثر کنترل حمایت سازمانی زنان و تمایل به فرزندآوری را بررسی کرده باشند، لذا در این پژوهش به رابطه بین حمایت سازمانی با زیر شاخه‌های: امنیت شغلی، پست سازمانی زنان شاغل و تمایل به فرزندآوری را بطور خاص مورد مطالعه قرار داده‌ایم.

### مبانی نظری

نظریه‌ها و تئوریهای مختلفی در زمینه اشتغال و باروری ارائه شده است که در این مقاله به تعدادی از آنها اشاره می‌شود. مبانی نظری که در این بخش معرفی می‌شود، نظریه اقتصاد خرد باروری بکر و نظریه نقش است. در الگوی اقتصاد خرد باروری بر اهمیت ارزش وقت زنان به صورت عاملی تأکید شده است که بر شمار فرزندان دلخواه او و همسرش تأثیر می‌گذارد. بکر با تحلیل نقش مشارکت نیروی کار زنان یک الگوی تئوریک برای درک رابطه بیم باروری و اقتصاد را بسط داد. این رویکرد بر هزینه فرصت زمان مادران تأکید و پیش بینی می‌کند که افزایش دستمزد زنان بر تقاضا برای کودکان تأثیر منفی دارد. هنگامی که ارزش زمان اختصاص یافته برای کار یک زن به دلیل دستمزد بالاتری افزایش یابد، ارزش نسبی زمانی که در منزل می‌گذراند، لزوماً کاهش خواهد یافت. پس هزینه فرصت داشتن بچه برای یک زن در بازار کار افزایش می‌یابد؛ بنابراین افزایش درآمد ناشی از مشارکت بیشتر زن در بازار کار و بطور کلی افزایش هزینه فرصت زنان در تصمیم‌گیری خانوار درباره شمار کودکان عامل مهمی است و بر فرزندآوری تأثیر منفی دارد. (گروگان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶)

گود<sup>۸</sup> ۱۹۶۰ نیز مطابق نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد باشد؛ به گونه‌ای که فرد نتواند به طور کامل پاسخگوی همه خواسته‌ها باشد. آنچه نوام نقش فرد را بر تقاضا می‌کند، عبارت است از ایفای نقش‌ها در زمانها و

7- Grogan

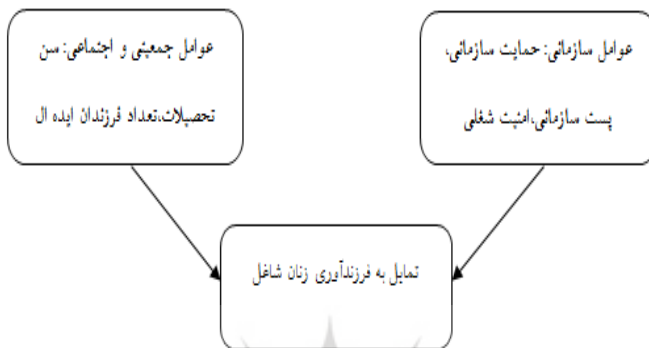
8- Good

مکانهای خاص و مشارکت افراد در روابط نقشی متفاوتی که تعهد متفاوتی بر آنها اعمال می‌کند و اقدامات یا پاسخ‌های متعددی را نیز از سوی افراد ایجاد می‌کند و در نتیجه، هنجارهای متفاوتی را برای خواسته‌های رفتاری گوناگون از نقش واحد تعریف می‌کند. بدین سان، احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه شود؛ چنانکه به همان میزان احتمال دارد همه تعهدات خود را بطور کامل انجام ندهد به همین دلیل گود بر آن دسته از فنونی تأکید دارد که برای سازماندهی نظر نقش و کاهش فشار با کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند تا فرد اصولاً نقش‌هایی را انتخاب کند که الزامات آن سازگاری بیشتری باهم داشته باشند و در صورت بروز تعارض نیز خواسته‌های نقشی را کنار بگذارد که پیش از آن رعایت می‌کرد (گود، ۱۹۶۰: ۴۹۰-۴۸۵)

با مرور منابع نظری و تجربی این نتیجه به دست آمد که نظریه نقش برای بررسی اثر نقش‌های چندگانه زنان شاغل قالب مناسبی است؛ بنابراین براساس نظریه نقش، زنان شاغل که نقش‌های متعدد را دارا می‌باشند فشار بیشتری را متحمل می‌شوند و این فرضیه مطرح می‌شود که زنانی تجربه فرزندآوری کمتری دارند که سه نقش مادرانه - شاغلانه و همسرانه را باید به نحو احسن اجرا کنند و همانطور که در نظریه فشار نقش عنوان شد فرد اصولاً نقش‌هایی را انتخاب می‌کند که الزامات آن سازگاری بیشتری باهم داشته باشند. با توجه به ملاحظات نظری و پیشینه پژوهش فرضیات زیر در نظر گرفته می‌شوند:

- عوامل جمعیتی و اجتماعی سن، تحصیلات، تعداد فرزندان ایده‌آل بر تمایل به فرزندآوری زنان شاغل تاثیر می‌گذارد.

- عوامل سازمانی حمایت سازمانی، امنیت شغلی، وضعیت اشتغال بر تمایل به فرزندآوری زنان شاغل تاثیر می‌گذارد.



شکل ۱- مدل نظری پژوهش

## روش شناسی

روش پژوهش حاضر پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش همه زنان شاغل و متاهل واقع در سنین باروری (۴۹-۱۵ سال) در سطح شهر تهران است. براساس اطلاعات سرشماری سال ۱۳۹۵، شهر تهران ۱۲۴۵۲۲۳۰ نفر جمعیت دارد که ۶۲۱۰۰۵۰ نفر آنها زن هستند. از این تعداد ۵۰۵۸۹۹ نفر در گروه سنی ۴۹-۱۵ سال شاغل می‌باشند لازم به ذکر است این پژوهش در اردیبهشت ماه سال ۱۳۹۸ در سازمانها، ادارات، موسسات دولتی و خصوصی شهر تهران انجام گردیده است. پس از تعیین جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران و پذیرش خطای نمونه گیری ۰/۰۳ حجم نمونه، ۱۰۶۵ نفر تعیین گردید. متغیر مستقل پژوهش حمایت سازمانی می‌باشد، این متغیر در سطح مقیاس ترتیبی بوده و از مقدار کم (۱-۲/۲۵)، متوسط (۳/۵۰-۲/۲۶) و زیاد (۳/۵۱+) مدرج‌سازی شده است و متغیر وابسته تمایل به فرزندآوری نیز در سطح مقیاس ترتیبی بوده و شدت آن از مقدار پایین (۱-۱/۹۵)، متوسط (۲/۸۵-۱/۹۶) و بالا (۲/۸۶+) در نظر گرفته شده است. علاوه بر متغیرهای مستقل، متغیرهای زمینه‌ای و کنترل (جمعیت شناختی) به منظور سنجش اثرات سایر عوامل بر متغیرهای وابسته نیز در نظر گرفته شده است مانند متغیر سن، تحصیلات و تعداد فرزندان ایده آل.

مشخصه جمعیتی و اجتماعی: شامل سطح تحصیلات، (زیر دیپلم، دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکترا) سن، تعداد فرزند ایده آل

مشخصه سازمانی: حمایت سازمانی (امنیت شغلی، وضعیت اشتغال) همانگونه که اشاره شد برای سنجش این شاخصها از گویه‌های متعددی استفاده می‌شود و از پاسخگویان خواسته می‌شود نظرات موافق و مخالف خود را بیان کنند. این متغیرها با ۱-۵ مقیاس ترتیبی طراحی شده‌اند. برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده و مقادیر آلفا نشان داد که با حذف چه گویه‌هایی، پایایی شاخص‌های مذکور قابل قبول تلقی می‌گردد، در این پژوهش مقادیر آلفای کرونباخ عوامل سازمانی ۰/۷۴۱ و تمایل به فرزندآوری ۰/۷۶۱ می‌باشد که نشان می‌دهد سوالات از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند.

#### یافته ها

در این بخش به بررسی رابطه بین متغیرها با استفاده از آزمونهای آماری همچون ضریب کندال، تحلیل‌های دو متغیره و رگرسیون به بررسی رابطه و تاثیر متغیرهای مستقل و وابسته می‌پردازیم، در ابتدا ویژگیهای زمینه‌ای پژوهش توصیف می‌گردد: زنان شاغل در ۶ گروه سنی طبقه بندی شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب گروههای سنی

گروههای سنی	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۲۴	۸	۰.۸
۲۵-۲۹	۷۶	۷.۱
۳۰-۳۴	۲۰۰	۱۸.۸
۳۵-۳۹	۳۸۵	۳۶.۲
۴۰-۴۴	۳۲۶	۳۰.۶
۴۵-۴۹	۷۰	۶.۶
جمع	۱۰۶۵	۱۰۰.۰

اطلاعات جدول نشان می‌دهد بیشترین تعداد پاسخگویان در گروه سنی ۳۵-۳۹ ساله بوده و کمترین گروه سنی در گروه ۲۰-۲۴ می‌باشد و مشخص گردید حدود ۳۶ درصد از پاسخگویان در سنین ۳۵-۳۹ سال بوده و ۰/۸ درصد در گروه سنی ۲۰-۲۴ ساله می‌باشد.



جدول ۲ - توزیع درصدی متغیر تمایل به فرزندآوری برحسب گروههای سنی

گروههای سنی	شرح	تمایل به فرزندآوری		
		کم	متوسط	زیاد
۲۰-۲۴	تعداد	۲	۶	۰
	سن	%۲۵,۰	%۷۵,۰	%۰,۰
۲۵-۲۹	تعداد	۳	۶۸	۲
	سن	%۴,۱	%۹۳,۲	%۲,۷
۳۰-۳۴	تعداد	۱۳	۱۴۱	۴۳
	سن	%۶,۶	%۷۱,۶	%۲۱,۸
۳۵-۳۹	تعداد	۵۰	۲۵۴	۷۶
	سن	%۱۳,۲	%۶۶,۸	%۲۰,۰
۴۰-۴۴	تعداد	۴۴	۱۹۰	۹۱
	سن	%۱۳,۵	%۵۸,۵	%۲۸,۰
۴۵-۴۹	تعداد	۲	۳۰	۳۸
	سن	%۲,۹	%۴۲,۹	%۵۴,۳
کل	تعداد	۱۱۴	۶۸۹	۲۵۰
	سن	%۸,۱۰	%۶۵,۴	%۲۳,۷

Value:0/ 188 sig:0/ 000

نتایج نشان می‌دهد رابطه مستقیم و معنا داری بین سن و تمایل به فرزندآوری وجود دارد و این رابطه مثبت بوده است بدین معنا هرچه سن زنان شاغل افزایش می‌یابد تمایل به فرزندآوری بطور متوسط افزایش می‌یابد، در واقع زنان شاغل در گروه سنی ۳۵-۳۹ سال تمایل به فرزندآوری بیشتری نسبت به سایر گروههای سنی دارند.

جدول ۳- تحلیل دو متغیر: ارتباط متغیرهای حمایت سازمانی و تمایل به فرزندآوری

کل	تمایل به فرزندآوری			شرح	حمایت سازمانی
	زیاد	متوسط	کم		
۹۰	۲۶	۴۰	۲۴	تعداد	پایین
٪۱۰۰،۰	٪۲۸،۹	٪۴۴،۴	٪۲۶،۷	درصد	
۴۸۸	۱۰۶	۳۱۲	۷۰	تعداد	متوسط
٪۱۰۰،۰	٪۲۱،۷	٪۶۳،۹	٪۱۴،۳	درصد	
۴۶۳	۱۱۸	۳۲۵	۲۰	تعداد	بالا
٪۱۰۰،۰	٪۲۵،۵	٪۷۰،۲	٪۴،۳	درصد	
۱۰۴۱	۲۵۰	۶۷۷	۱۱۴	تعداد	کل
٪۱۰۰،۰	٪۲۴،۰	٪۶۵،۰	٪۱۱،۰	درصد	

Gamma:0/ 385 sig:0/ 000

نتایج نشان می‌دهد زنان شاغلی که بطور متوسط از حمایت سازمانی برخوردار هستند، بیشترین تمایل به فرزندآوری را داشته و مشخص گردید در مجموع رابطه مستقیم و مثبتی بین دو متغیر تمایل به فرزندآوری و حمایت سازمانی برقرار می‌باشد و از نظر آماری مقادیر در سطح معنی داری بالایی برخوردار بوده و بیش از ۹۹ درصد قابلیت اطمینان را دارا می‌باشند.

جدول ۴: ارتباط متغیرهای تمایل به فرزندآوری و حمایت سازمانی برحسب گروه سنی (۲۹-۲۰) ساله

کل	تمایل به فرزندآوری			شرح	حمایت سازمانی
	زیاد	متوسط	کم		
۱۳	۰	۱۱	۲	تعداد	پایین
٪۱۰۰،۰	٪۰،۰	٪۸۴،۶	٪۱۵،۴	درصد	
۴۴	۲	۴۲	۰	تعداد	متوسط
٪۱۰۰،۰	٪۴،۵	٪۹۵،۵	٪۰،۰	درصد	
۲۴	۰	۲۱	۳	تعداد	بالا
٪۱۰۰،۰	٪۰،۰	٪۸۷،۵	٪۱۲،۵	درصد	
۸۱	۲	۷۴	۵	تعداد	کل
٪۱۰۰،۰	٪۲،۵	٪۹۱،۴	٪۶،۲	درصد	

Gamma : -0/ 153 sig: 0/ 679

نتایج جدول حاکی از آن است هر چه حمایت سازمانی در زنان شاغل در گروه سنی ۲۹-۲۰ ساله بیشتر می‌شود تمایل به فرزندآوری کاهش می‌یابد، ارتباط بین متغیرهای تمایل به فرزندآوری و حمایت سازمانی بصورت معکوس و منفی بوده و از نظر آماری نیز در سطح اعتماد ۹۵ درصد معنا دار نیست.

جدول ۵- ارتباط متغیرهای حمایت سازمانی و تمایل به فرزندآوری برحسب گروه سنی ۳۰-۳۹ ساله

کل	تمایل به فرزندآوری			شرح	حمایت سازمانی
	زیاد	متوسط	کم		
۳۸	۱۲	۱۵	۱۱	تعداد	پایین
٪۱۰۰،۰	٪۳۱،۶	٪۳۹،۵	٪۲۸،۹	درصد	
۲۶۲	۴۸	۱۷۶	۳۸	تعداد	متوسط
٪۱۰۰،۰	٪۱۸،۳	٪۶۷،۲	٪۱۴،۵	درصد	
۲۷۴	۵۹	۲۰۱	۱۴	تعداد	بالا
٪۱۰۰،۰	٪۲۱،۵	٪۷۳،۴	٪۵،۱	درصد	
۵۷۴	۱۱۹	۳۹۲	۶۳	تعداد	کل
٪۱۰۰،۰	٪۲۰،۷	٪۶۸،۳	٪۱۱،۰	درصد	

Gamma: 0/ 185 sig: 0/ 01

نتایج نشان می‌دهد هرگاه زنان واقع در گروه سنی ۳۰-۳۹ سال از حمایت سازمانی متوسط به بالایی برخوردار بوده‌اند تمایل به فرزندآوری آنان افزایش یافته و عموماً حمایت سازمانی در این گروه سنی تاثیر بسزایی داشته است همچنین نتایج حاکی از آن است بین متغیر حمایت سازمانی و تمایل به فرزندآوری رابطه مستقیم و مثبتی برقرار می‌باشد و از سطح معنی داری بیش از ۹۹ درصد برخوردار می‌باشد.

جدول ۶- ارتباط متغیرهای حمایت سازمانی و تمایل به فرزندآوری برحسب سن (۴۰-۴۹) ساله

حمایت سازمانی	شرح	تمایل به فرزندآوری		
		کم	متوسط	زیاد
پایین	تعداد	۱۱	۱۴	۱۴
	درصد	٪۲۸,۲	٪۳۵,۹	٪۳۵,۹
متوسط	تعداد	۳۲	۹۴	۵۶
	درصد	٪۱۷,۶	٪۵۱,۶	٪۳۰,۸
بالا	تعداد	۳	۱۰۳	۵۹
	درصد	٪۱,۸	٪۶۲,۴	٪۳۵,۸
کل	تعداد	۴۶	۲۱۱	۱۲۹
	درصد	٪۱۱,۹	٪۵۴,۷	٪۳۳,۴

Gamma: 0/226 sig: 0/005

نتایج جدول نشان می‌دهد زنان شاغل در گروه سنی ۴۰-۴۹ ساله که از حمایت سازمانی بطور متوسط برخوردارند تمایل به فرزندآوری بیشتری دارند و مشخص گردید رابطه مستقیم و مثبتی بین دومتغیر برقرار می‌باشد و از نظر آماری مقادیر در سطح معنی داری بالایی برخوردار بوده و بیش از ۹۹ درصد قابلیت اطمینان را دارا می‌باشد.

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی روابط متغیرهای مستقل و تمایل به فرزندآوری

سطح معنی داری	t	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	شرح	مدل کلی
		ضرایب	انحراف معیار	بتا		
.۰۰۰	۱۳,۵۸۰	۱,۸۲۸	.۱۳۵		مقدار ثابت	
.۰۳۲	۲,۱۴۲-	-.۰۴۲	.۰۲۰	-.۰۶۲	تحصیلات	
.۰۰۰	۸,۶۹۸	.۱۷۵	.۰۲۰	.۲۵۱	تعداد فرزندآیدیه ال	
.۰۰۰	۹,۶۳۰	.۳۱۵	.۰۳۳	.۲۷۹	حمایت سازمانی	
.۰۹۹	۱,۶۵۰	.۰۴۳	.۰۲۶	.۰۴۷	وضعیت اشتغال	
.۰۰۷	۲,۷۰۷	۱,۱۰۵۸	.۰۰۰	.۰۷۹	درآمد	

متغیر وابسته: تمایل به فرزندآوری

ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد بغیر از متغیر تحصیلات کلیه متغیرهای اعم از حمایت سازمانی، تعداد فرزندان ایده ال، وضعیت شغلی، درآمد تاثیر مثبت بر متغیر تمایل به فرزندآوری دارند و رابطه مستقیم در بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود دارد و همه از سطح معنی داری قابل قبولی در سطح ۹۹ درصد برخوردار بوده‌اند و تنها وضعیت شغلی زنان شاغل با درصد معنی داری ۹۰ درصد از سطح کمتری از اطمینان برخوردار است.

جدول ۸- مدل رگرسیون متغیرهای مستقل  
(حمایت سازمانی، تعداد فرزندان ایده ال، وضعیت اشتغال، درآمد، تحصیلات)

تغییرات آماری		ضرایب رگرسیون					شرح	
تغییرات سطح معنی داری	F (توزیع احتمال پیوسته)	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	تغییرات ضریب تعیین	ضریب تعیین باقیمانده Dorbin watson	ضریب تعیین اصلاح شده (R-adjusted)		ضریب تعیین R <sup>۲</sup>
۰/۰۰	۳۸/۹۷۱	۱۰۴۷	۵	۰/۱۵۷	۱/۹۵۶	۰/۱۵۳	۰/۱۵۷	۰/۳۹۶۵

متغیر وابسته: تمایل به فرزندآوری  
متغیرهای مستقل: حمایت سازمانی، تعداد فرزندان ایده ال، وضعیت شغلی، درآمد، تحصیلات

مقادیر جدول حاکی از شدت همبستگی همزمان متغیرهای مستقل حمایت سازمانی، تعداد فرزندان ایده‌ال، وضعیت شغلی، درآمد، تحصیلات با متغیر وابسته تمایل به فرزندآوری به میزان ۰/۳۹۶ می‌باشد و همچنین ضریب تعیین مدل نشان می‌دهد ۰/۱۵۷ درصد واریانس متغیر تمایل به فرزندآوری توسط متغیرهای مستقل: حمایت سازمانی، تعداد فرزندان ایده ال، وضعیت شغلی، درآمد، تحصیلات توضیح داده شده است. همچنین مقدار ضریب تعیین باقیمانده حاکی از آنست که متغیرهای مستقل حمایت سازمانی، تعداد فرزندان ایده ال، وضعیت شغلی، درآمد، تحصیلات از پیوستگی مناسبی با متغیر تمایل به فرزندآوری برخوردار می‌باشند.

## بحث و نتیجه گیری

آمار استنباطی نشان می‌دهد حمایت سازمانی (وضعیت شغلی، امنیت شغلی) بر تمایل به فرزندآوری زنان شاغل از اثر مثبت و معناداری برخوردار است که نشان می‌دهد با افزایش حمایت سازمانی (خصوصاً در بازه سنی ۳۹-۳۰ ساله) به میزان تمایل به فرزندآوری افزوده می‌شود. نکته‌ی حائز اهمیت این است که حمایت سازمانی زنان در بازه سنی ۲۹-۲۰ ساله در مقایسه با بازه سنی ۳۹-۳۰ ساله بر کاهش تمایل به فرزندآوری اثرگذار است این مطلب نشان می‌دهد که حمایت سازمانی در بین زنان شاغل جوانتر بیشتر بر انگیزه‌های ضد فرزندآوری مؤثر است تا در بین زنان مسن‌تر. بنابراین میتوان گفت که فرزندآوری پدیده‌ای است که نه تنها از عوامل جمعیتی و اجتماعی تأثیر می‌پذیرد، بلکه از عوامل سازمانی تأثیرپذیر است و حمایت سازمانی بر مبنای وضعیت اشتغال و امنیت شغلی زنان شاغل براساس مولفه‌های جمعیتی در تمایل فرزندآوری زنان موثر و دارای رابطه مستقیم می‌باشد. این نتایج با مطالعات مک‌گینیتی و راسل ۲۰۰۸ همسو بوده در مقابل میزان تحصیلات زنان عاملی است که اثر منفی آنها بر تمایل به فرزندآوری محرز است همچنان که در مدل کلی رگرسیون، ضریب سطح تحصیلات از جمله عواملی است که رابطه معکوس و منفی دارد و از لحاظ آماری نیز معنادار است. این یافته مطابق با انتظار بوده و گویای این است که با افزایش سطح تحصیلات زنان شاغل، از میزان تمایل به فرزندآوری آنها کاسته می‌شود. این نتایج با بررسی‌های انجام شده ارجمند سپاهپوش و همکاران (۱۳۹۵)، قدرتی و همکاران (۱۳۹۰) و نظامیوند چگینی و سرایی ۱۳۹۲ همسو می‌باشد. افزایش سطح تحصیلات در جامعه باعث افزایش سطح آگاهی‌های عمومی می‌شود. افراد به ویژه در معرض ایده‌های جدید مرتبط با جمعیت و فرزندآوری و بهداشت باروری و غیره قرار گرفته و امکان بهره‌گیری از تکنولوژی‌ها و دستاوردهای جدید بیشتری در این زمینه وجود دارد.

در خصوص تعداد فرزندان ایده‌ال افزایش هزینه‌های زندگی و سپس تربیت بهتر فرزند، از دلایل اصلی زنانی که تعداد فرزندان ایده‌ال را یک فرزند می‌دانند شناخته شده است. دلیل اصلی زنانی که تعداد فرزندان ایده‌ال را بیش از یک فرزند می‌دانند، رفع تنهایی فرزند و داشتن خواهر و برادر و تربیت بهتر فرزند می‌باشد. ضمن اینکه نگرش اکثریت زنان نسبت به هزینه‌ها و منافع فرزندان، به سمت هزینه‌های فرزندان معطوف است و اکثریت

زنان داشتن فرزند زیاد را باعث افزایش هزینه‌های زندگی و مشکلات مالی می‌دانند. این عامل باعث شده است که بیش از دو فرزند به عنوان گزینه‌ی ایده آل بسیاری از زنان مطرح نباشد بررسی تعداد ایده‌آل فرزندان بر حسب متغیرهای مورد بررسی نشان داد که زنان دارای ویژگیهای متفاوت، نگرشها و ایده‌آلهای مشابهی در جهت دو فرزند را ابراز داشته‌اند. همچنان که در مطالعات (عباسی شوازی و عسگری ندوشن، ۱۳۸۴: ۳۶) گویای این مهم است. این یافته‌ها، نتایج تحقیقات پیشین مبنی بر همگرایی رفتارهای باروری در بسترهای مختلف اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی در ایران را تأیید می‌کند (عباسی شوازی، ۱۳۸۰) همچنین نتایج به دست آمده نشان داد، همچنین با توجه به مدل رگرسیونی درآمد رابطه بطور مستقیم و مثبت بر تمایل به فرزندآوری زنان شاغل دارد زنان شاغل بر اساس نظریه تقاضا، اثر قیمتی اشتغال زنان بر اثر درآمدی ناشی از کار زنان غالب است، بدین معنی درآمدی که زنان وارد خانواده می‌کنند آنچنان مکفی نیست که تمایل به افزایش تعداد فرزند داشته باشد. این نتیجه با مطالعات عباسی شوازی و خانی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد.

در مجموع باید اذعان داشت که پرداختن زنان به کار در خارج از خانه نمی‌تواند دغدغه‌ای برای اهداف جمعیتی کشور ایجاد کند و لذا تا حدودی میتوان برای حضور پرنرنگتر زنان در بازار کار برنامه‌ریزی کرد، به گونه‌ای که هم سیاستهای اقتصادی با اطمینان بیشتر به اجرا درآیند و هم در عین حال آسیبی به رشد جمعیت مورد نیاز جامعه وارد نیاید. اهمیت و ضرورت برای اتخاذ سیاستهای مشوق افزایش فرزندآوری و جمعیت، همزمان با تحولات ساختاری در خانواده، در نظامنامه سیاستهای جمعیتی بصورت جامع و کامل به کلیه سازمانها ابلاغ گردیده است و سیاستهای جمعیتی باید به سمت پرنرنگ کردن مشوقهای فرزندآوری، سازگاری نقش دوگانه کارمندی و مادری زنان شاغل هدایت شود و به منظور پیدا کردن راهکارهای مناسب در مواجهه با مسأله فرزندآوری و تمایلات و نگرشها آگاهی از جوانب مختلف و شناسایی مولفه‌های موثر آن الزامی و کارساز خواهد بود، شاید به جرات می‌توان گفت یکی از مهمترین مسائل سیاستگذاران اقتصادی و جمعیتی این است که از یکسو به اشتغال زنان در فرآیند توسعه اقتصادی نیاز مبرم وجود دارد و از سوی دیگر، اشتغال زنان به سمت ممکن است به اهداف جمعیتی لطمه وارد کند و ترکیب جمعیت شناختی جامعه را بهم زند. همچنان که تجربه کشورهای صنعتی امروز تصویری از ارتباط آشکار میان اشتغال زنان

و میزان فرزندآوری را نشان می‌دهد. بنابراین به نظر می‌رسد پیش بردن توأم هر دو هدف یعنی به کار گرفتن زنان در عرصه اقتصاد و افزایش تمایل به فرزندآوری ممکن نباشد مگر با اتخاذ رویه‌های تسهیل کننده فرزندآوری، انعطاف‌پذیری ساعت کار و سایر حمایت‌های سازمانی این مسئله را پوشش داد و یکی از راهکارهای این فرایند انعطاف سازمانی، کاهش ساعت کاری مادران شاغل، مرخصی به والدین و مشوق‌های مالی می باشد هرچند این واقعیت نشان می‌دهد که هنوز جامعه ایران آنچنان در روند توسعه پیش روی نکرده است که تعارض نقش مادرانه و کارمندی را بتواند برطرف نماید. از این رو، باید اقداماتی در جهت تسهیل فرزندآوری و فرزندپروری در کار خارج از خانه صورت گیرد. تجهیز و گسترش اماکن نگهداری و تربیت کودک، هدایت زنان به سمت مشاغلی که کمتر با زندگی خانوادگی تمایز دارند و اعطای مرخصی‌های طویل‌مدت پس از زایمان که حداقل بخش قابل توجهی از آن همراه با مزد و حقوق باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع:

- ۱- ارجمند سیاهپوش؛ اسحق و برومند، ناهید، (۱۳۹۵)، «بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر گرایش به فرزندآوری در شهر اندیمشک با تاکید بر سبک زندگی (مطالعه موردی زنان متأهل کمتر از ۲۵ سال)، فصلنامه جامعه‌شناختی جوانان، سال ششم، شماره ۲۱: ۲۴-۹
- ۲- حسینی، حاتم؛ بلال بگی، (۱۳۹۱). «استقلال زنان و کنش‌های باروری در میان زنان کرد شهر مهاباد»، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۷۸-۵۷.
- ۳- شیدائی، رضا (۱۳۹۲). «بررسی مولفه موثر بر گرایش به خواست فرزندان کمتر درمیان زنان ۴۹-۱۵ ساله دارای همسر ساکن در شهر تهران»، پایان‌نامه کارشناس ارشد، رشته جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- ۴- عباسی شوازی، محمدجلال؛ عباس عسکری ندوشن، (۱۳۸۴) «تغییرات خانواده و کاهش باروری در ایران: مطالعه موردی استان یزد»، نامه علوم اجتماعی، ش ۲۵.
- ۵- عباسی شوازی، محمدجلال؛ سعید خانی (۱۳۹۴) «نامنی اقتصادی و باروری: مطالعه موردی زنان دارای همسر شهرستان سنندج»، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، شماره ۹ (۱۷) صص ۳۷-۷۶.
- ۶- عباسی شوازی، محمد جلال؛ زهره خواجه صالحی (۱۳۹۲)، «سنجش تاثیر استقلال مشارکت اجتماعی و تحصیلات زنان بر تمایل به فرزندآوری (مطالعه موردی شهر سیرجان)»، نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۶۴-۴۵
- ۷- عباسی شوازی، محمد جلال (۱۳۸۰)، «همگرایی رفتارهای باروری در ایران درایران میزان روند و الگوی سنی باروری در استانهای کشور در سالهای ۱۳۵۱ و ۱۳۷۵» نامه علوم اجتماعی، دوره ۱۸، شماره ۱۸، صص ۲۳۱-۲۰۱
- ۸- قدرتی، حسین؛ علی یاراحمدی، مریم مختاری و حسین افراسیابی (۱۳۹۰) «تحلیلی با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و باروری زنان در مناطق شهری سبزوار»، مطالعات جغرافیایی مناطق خشک، سال اول، شماره ۴
- ۹- مرکز آمار ایران ۱۳۹۵، نتایج تفصیلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن
- ۱۰- محمودیان، حسین؛ محمداحمد پور و مهدی رضایی (۱۳۸۸) «زمینه‌های کم فرزندآوری در استان کردستان، مطالعه موردی شهر سقز»، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۴(۸): ۱۲۲-۸۵.

- ۱۱- معینی، سیدرضا؛ علی اکبر پایدارفر، (۱۳۷۶) «روند تکوینی تشخیص نوگرایی و سنجش آن نسبت به باروری» مجله جمعیت، شماره ۱۹ و ۲۰، صص ۹۷-۱۱۲
- ۱۲- نظامیوند چگینی زهرا؛ حسن سرایی (۱۳۹۲) «عوامل موثر بر مشارکت زنان شهر تهران در نیروی کار» فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱۸

13- Becker, G. S. (1960). "An Economic Analysis of Fertility", In Demographic and Economic Change in Developed Countries, Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Princeton University Press, Princeton.

14 -Castels, F. G. (2003). The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries, Journal of European Social Policy, 13(3): 209- 229.

15-Esteve, A., G.R. Joan, R. Lesthaeghe, and L.G. Antonio (2012), The "Second Demographic Transition" Features in Latin America: the(2010) Update, Centre d'Estudis Demografics, Universitat Autònoma de Barcelona, IUSSP Paper.

16-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

17-Fiori, F, Rinesi, F, Pinnelli, A, and Prati, S. (2013) Economic insecurity and the fertility intentionsof Italian women with one child. Population Research and Policy Review, 32(3), 373- 413

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

19-Goode, W. J. (1960) «A Theory of Role Strain», American Sociological Review, 25(4): 483- 496.

20-Lynn, F.B., B. Schneider, and Z. Zhang (2013), the Changing Relationship between Fertility Expectations and Educational Expectations, Journal of Family Issues, 34(9): 1147- 1174.

21-Mc Donald, Peter. 2000 .Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, Journal of Population Research, 17 (1): 1- 15.

22-McGinnity, F. and Russell, H (2008). Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland. Ireland, Brunswick Press.

23-Rindfuss, R.R., K. Benjamin- Guzzo, S. Philip Morgan (2003). The Changing Institutional Context of Low Fertility». Population Research and Policy Review22: 411- 438.