

职业女性工作家庭冲突与再生育意愿关系研究

于振

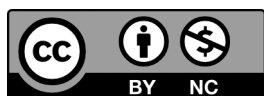
郑州师范学院，郑州

摘要 | 本文为探究职业女性再生育意愿与其所受工作家庭冲突、角色压力的关系，对574位职业女性开展问卷调查。通过量化研究分析发现与职业女性再生育意愿相关的因素包括年龄、已有孩子数量、职业类型、照顾孩子的人群类型、生育期望、自己是否受国家生育政策影响、再生育对自己的重要程度等；工作家庭冲突、工作角色压力、家庭角色压力与生育意愿有关，其中工作对家庭的影响、家庭角色模糊、家庭角色超载、工作角色超载显著负向影响职业女性再生育意愿。最后提出建议，在社会、单位、传媒影响三个层面从缓解家庭工作冲突的角度为提升职业女性的生育意愿提供参考借鉴。

关键词 | 工作家庭冲突；角色压力；再生育意愿

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

2020年11月开展的第七次全国人口普查数据表明，我国人口10年来持续保持低速增长态势^[1]，中国总和生育率处于世界偏低水平，且自21世纪以来一直在低位徘徊^[2]。为了提高生育率，近年我国逐渐放松生育政策，2016年全面二孩、2021年全面三孩，生育自主权逐渐回归家庭，但是伴随经济快速发展，房价高涨，教育成本上升，中国养儿成本指数攀升，使总和生育率一直在低位徘徊^[3]，可见仅放宽生育政策效果并不显著。

在家庭中女性是具有较高生育决策权的，因此女性生育意愿的研究对未来的人口战略和政策制定都有着至关重要的意义。^[4]既往研究显示，女性的生育意愿与夫妻双方的年龄和有人帮忙照顾孩子对二孩生育意愿产生正向显著影响；^[5]职业女性的职业类型和自己生育的主观意愿对二孩生育意愿具有显著影响；^[6]个人生育观念、工作压力、个人工资收入和祖父母支持情况也是影响职业女性二孩生育意愿的因素。^[7]由此可见，目前关于女性生育意愿的研究一般从人口学、社会学角度出发，但是就生育意愿而言它是一个心理上的倾向，一个职业女性决定是否愿意生育除了受到社会因素和自己所在客观环

基金项目：河南省教育厅人文社会科学研究项目（2021-ZDJH-0453）。

作者简介：于振，郑州师范学院讲师，硕士研究生，研究方向：社会学、社会心理学。

文章引用：于振. 职业女性工作家庭冲突与再生育意愿关系研究 [J]. 中国心理学前沿, 2022, 4(9): 970-979.

<https://doi.org/10.35534/pc.0409116>

境因素的影响，她们自己的心理因素也同样起到了一定作用。

角色冲突是在角色扮演中出现的心理上、行为上的不适应、不协调的状态，根据来源可以分为角色间冲突和角色内冲突。^[8]当今社会中虽然已婚群体中女性与男性一样都在社会中既扮演职业角色又扮演家庭角色，但是已婚女性在事业稳定和上升期可能会面临怀孕、生育和更多的家庭责任，而未婚女性同样会面临潜在的家庭责任威胁。^[9]家庭与事业两者兼顾的理想状态在女性中并不多见，很多已婚在职女性都承受着家庭与工作的角色冲突。李媛（2018）通过对育龄女性的调查研究发现，女性不想生育二孩的原因有“工作繁忙”“精力有限”“工作与家庭难以两全”等，大部分的女性认为生育二孩会对自己的职业造成影响。^[10]

因此本研究在分析职业女性家庭和工作现状对其再生育意愿影响的基础上，从职业女性的个人心理因素出发，通过量化研究探寻职业女性的工作家庭冲突、角色压力与再生育意愿的关系，以期为提升职业女性的生育意愿提供参考借鉴。

2 研究对象及方法

2.1 研究对象

本研究的对象是在职已婚已育，并且年龄在20~45岁之间的女性被试。根据最终样本统计结果，本研究共收集问卷586份，除去生育意愿一栏填写“还未想好”的个体12人，最终分析样本量574份，有效回收率97.95%。

2.2 测量工具

在本研究中讨论的角色间冲突是工作角色与家庭角色间冲突，角色内冲突的研究包括工作角色内冲突和家庭角色内冲突。角色间冲突的测量，使用Carlson等研制的工作家庭冲突量表，刘家国等（2017）翻译，具有良好的信度和效度。^[11]量表分为工作干涉家庭和家庭干涉工作两个维度，采用Likert 5分等级量表。整个量表共10项，所有条目评分均为正向得分，即得分越高，冲突程度越强，Cronbach α 系数0.918。对于角色内冲突，本研究采用角色压力源问卷，该问卷为Peterson, Smith和Akande等所编制的问卷，^[12]包括三部分：角色冲突（3道题）、角色模糊（5道题）和角色超载（5道题）。该问卷采用利克特5分等级量表，第4~8题为反向计分。基于本研究的研究目的，将此量表修改为两个量表，一个是工作角色压力源量表，一个是家庭角色压力源量表来测量角色内冲突。工作角色压力源量表的Cronbach α 系数为0.823，家庭角色压力源量表的Cronbach α 系数0.844。

其他关于职业女性工作基本情况、家庭现况和生育意愿等采用自编基本情况调查问卷，包括两个部分，第一部分是职业女性工作与家庭现况调查，如年龄、职业、个人月收入、学历、已生育子女数、子女性别、子女年龄和照顾子女的人群类型（孩子的外公外婆、爷爷奶奶、保姆或在职女性自己）；第二部分是职业女性再生育意愿的情况及态度，如期望生育子女数、理想生育子女数、是否有再生育意愿、生育计划（包含生育时间、生育子女数量和性别）、国家生育政策是否影响再生育意愿和再生育的重要程度等。其中生育理想是在不考虑其他因素情况下认为一个家庭有几个是理想的，生育期望是在不考虑

其他情况下，自己期望生几个孩子。

2.3 数据的收集与处理

通过网络平台进行问卷发放和收回，被试填答时间一般在7分钟左右。使用SPSS 23.0对数据进行描述性统计分析、差异性分析、线性回归分析和Logistic回归分析。

3 结果分析

3.1 工作与家庭现况对职业女性再生育意愿的影响

3.1.1 调查样本的工作家庭情况、再生育意愿描述统计

从变量的描述统计分析，本次研究的样本平均年龄在26~35岁左右，大部分职业首先为私企员工或个体经营者，其次是教师和国企等职业；已有的孩子是头胎的数量居多，占比76%，已有孩子的性别中男孩占比更大一些，年龄在0~6岁的居多；照顾孩子的人群首先多为爷爷奶奶，其次是职业女性自己或者是保姆，孩子由外公外婆照顾的相较而言略少；大部分的职业女性的再生育意愿没有受到国家生育政策的影响；再生育对于职业女性的重要程度是中等偏上；样本中有再生育意愿的231人，占比40.2%，无再生育意愿的343人，占比59.8%，无生育意愿的占比是稍多的；有再生育计划的职业女性，一般选择2~5年内生育，希望再生育一个孩子的居多，希望生育孩子的性别是女孩的占多数。生育理想要略高于生育期望。

3.1.2 工作与家庭环境因素在职业女性再生育意愿的比较分析

对处于不同工作与家庭环境下的职业女性再生育意愿进行比较分析，为了便于统计结果的解释，我们将职业女性的年龄和月收入两个变量转化为有序多分类变量。统计结果如表1所示。结果显示职业女性的年龄、职业、月收入、已有孩子数量、照顾孩子的人群类型、生育理想、生育期望、认为自己的生育是否受到国家生育政策影响与再生育意愿有关，文化程度与再生育意愿无统计学意义上的相关。对再生育对职业女性而言的重要程度进行均值比较检验，有再生育意愿与无再生育意愿在平均值上有显著差异($t=-14.165$, $p<0.001$)，即有再生育意愿的个体认为再生育对于自己来说更加重要。效应量为1.339，为大效应量，说明此统计结论很可靠，可以接受此统计结论。

表1 职业女性再生育意愿的比较分析

Table 1 Comparative analysis of reproductive intention of professional women

变量	分组	n	生育意愿		χ^2	p
			无	有		
年龄	21~25岁	14	4 (28%)	10 (71%)	42.664	0.000
	26~30岁	185	56 (30.3%)	129 (69.7%)		
	31~35岁	240	85 (35.4%)	155 (64.6%)		
	36~40岁	89	54 (60.7%)	35 (39.3%)		
	41~45岁	46	32 (69.6%)	14 (30.4%)		

续表

变量	分组	n	生育意愿		χ^2	p
			无	有		
职业	私企及个体经营	233	81 (34.8%)	152 (65.2%)	32.417	0.000
	教师及公务员	156	89 (57.1%)	67 (42.9%)		
	国企	117	30 (25.6%)	87 (74.4%)		
	服务行业及其他	68	31 (45.6%)	37 (54.4%)		
文化程度	大学以下	36	19 (52.8%)	17 (47.2%)	6.371	0.095
	大学	464	179 (38.6%)	285 (61.4%)		
	硕士研究生	62	25 (40.3%)	37 (59.7%)		
	博士研究生	12	8 (66.7%)	4 (33.3%)		
月收入	≤ 4000	121	72 (59.5%)	49 (40.5%)	32.218	0.000
	4001 ~ 6000	139	61 (43.9%)	78 (56.1%)		
	6001 ~ 8000	140	50 (35.7%)	90 (64.3%)		
已有孩子数量	>8000	174	48 (27.6%)	126 (72.4%)	97.058	0.000
	1个	436	126 (28.9%)	310 (71.1%)		
	2个	138	105 (76.1%)	33 (23.9%)		
头胎年龄	≤ 3岁	237	100 (42.2%)	137 (57.8%)	25.297	0.000
	4 ~ 6岁	205	61 (29.8%)	144 (70.2%)		
	7 ~ 12岁	90	41 (45.6%)	49 (54.4%)		
	13 ~ 18岁	42	29 (69%)	13 (31%)		
照顾孩子的人群类型	外公外婆	151	52 (34.4%)	99 (65.6%)	17.609	0.000
	爷爷奶奶	246	85 (34.6%)	161 (65.4%)		
	自己或保姆	177	94 (53.1%)	83 (46.9%)		
生育理想	0个	1	1 (100.0%)	0 (0%)	102.853	0.000
	1个	75	69 (92%)	6 (8%)		
	2个	449	152 (33.9%)	297 (66.1%)		
	3个	46	9 (19.6%)	37 (80.4%)		
	4个	3	0 (0%)	3 (100%)		
生育期望	0个	2	2 (100%)	0 (0%)	169.793	0.000
	1个	111	103 (92.8%)	8 (7.2%)		
	2个	426	124 (29.1%)	302 (70.9%)		
	3个	32	2 (6.3%)	30 (93.8%)		
是否受到生育政策的影响	4个	3	0 (0%)	3 (100%)	114.939	0.000
	无	394	217 (55.1%)	177 (44.9%)		
合计	有	180	14 (7.8%)	166 (92.2%)		
		574	231	343		

3.2 在职女性生育意愿与工作家庭冲突及角色压力的相关分析

3.2.1 描述统计分析

根据统计分析, 家庭角色压力总平均分为 32.41, 工作角色冲突总平均分为 33.20, 工作家庭冲突问卷总平均分为 26.90。采用配对样本 *t* 检验比较同一被试工作家庭冲突问卷两个维度的差异性, 结果表明, 家庭对工作的影响显著小于工作对家庭的影响, $t(573) = -7.419, p < 0.001, d = 0.249$ 。用配对样本 *t* 检验比较同一被试工作角色压力与家庭角色压力的差异性, 结果表明, 工作角色压力显著大于家庭角色压力, $t(573) = 3.070, p < 0.01, d = 0.105$ 。采用单因素重复测量方差分析比较同一被试工作角色压力不同维度的差异性, 结果表明, 职业女性工作角色压力三个维度的题项均分存在显著性差异, $F(2, 1146) = 714.18, p < 0.001$, 偏 $\eta^2 = 0.555$; 进一步多重比较 (LSD) 发现, 工作角色冲突题项均分

($M=3.228$, $SD=0.908$) 显著高于工作角色模糊 ($M=1.802$, $SD=0.4545$) 和工作角色超载 ($M=2.901$, $SD=0.890$) 题项均分, 工作角色模糊题项均分显著低于工作角色冲突和工作角色超载题项均分。采用单因素重复测量方差分析比较家庭角色压力不同维度的差异性, 结果表明, 职业女性家庭角色压力三个维度的题项均分存在显著性差异, $F(2, 1146)=330.32$, $p<0.001$, 偏 $\eta^2=0.366$; 进一步多重比较 (LSD) 发现, 家庭角色冲突题项均分 ($M=3.111$, $SD=1.029$) 显著高于家庭角色模糊 ($M=1.982$, $SD=0.530$) 和家庭角色超载 ($M=2.634$, $SD=1.003$) 题项均分, 家庭角色模糊题项均分显著低于家庭角色冲突和家庭角色超载题项均分。对三个量表的总分进行皮尔逊相关统计分析, 工作家庭冲突与家庭角色压力显著正相关 ($r=0.703$, $p<0.001$), 工作家庭冲突与工作角色压力显著正相关 ($r=0.727$, $p<0.001$), 工作角色压力与家庭角色压力显著正相关 ($r=0.662$, $p<0.001$)。然后对三个量表的每个维度进行描述统计分析, 结果如表 2 所示。

表 2 主要变量的描述性统计结果

Table 2 Descriptive statistical results for the main variables

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 家庭影响工作	12.848	4.617	0.872							
2. 工作影响家庭	14.054	5.024	0.677***	0.900						
3. 工作角色冲突	9.685	2.725	0.359***	0.518***	0.809					
4. 工作角色模糊	9.012	2.272	0.232***	0.145**	0.071	0.682				
5. 工作角色超载	14.507	4.452	0.581***	0.752***	0.487***	0.139**	0.887			
6. 家庭角色冲突	9.333	3.088	0.452***	0.518***	0.596***	0.084*	0.441***	0.855		
7. 家庭角色模糊	9.909	2.650	0.143***	0.210***	0.113**	0.532***	0.188***	0.152***	0.680	
8. 家庭角色超载	13.170	5.020	0.699***	0.559***	0.320***	0.172***	0.544***	0.513***	0.114***	0.920

注: ***表示 $p<0.001$, **表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$; 对角在线的数字是这些变量在正式调查中的内部一致性系数; $N=574$ 。

3.2.2 工作家庭冲突、角色压力与生育意愿的关系分析

对有无生育意愿的两组职业女性工作家庭冲突进行独立样本 t 检验, 根据表 3 结果发现有生育意愿的职业女性在家庭影响工作维度和工作影响家庭的维度得分都要小于无生育意愿的职业女性。

表 3 有生育意愿与无生育意愿的职业女性工作家庭冲突差异比较检验

Table 3 A comparative study on the differences of work-family conflict between professional women with and without childbearing intention

	生育意愿	n	平均值	标准差	t	p	效应量	统计检验力
家庭影响工作	无	231	14.004	4.458	5.026	0.000	0.428	0.999
	有	343	12.070	4.565				
工作影响家庭	无	231	15.498	4.591	5.924	0.000	0.494	1.000
	有	343	13.082	5.075				

对有无生育意愿的职业女性在工作角色压力与家庭角色压力这两个量表的三个维度进行均值比较检

验,结果如表4所示,只有工作角色冲突在有生育意愿和无生育意愿的平均值没有显著差异,工作角色模糊、工作角色超载、家庭角色冲突、家庭角色模糊与家庭角色超载在有生育意愿和无生育意愿的平均值上有显著差异,且为无再生育意愿的个体角色压力更大。效应量在0.2~0.5中间,说明此统计结论的可靠性较为一般,在一定程度上可以接受此统计结论。

表4 有生育意愿与无生育意愿的职业女性工作角色压力与家庭角色压力差异比较检验

Table 4 A comparative study on the differences between job role stress and family role stress of professional women with and without childbearing intention

	生育意愿	<i>n</i>	平均值	标准差	<i>t</i>	<i>p</i>	效应量	统计检验力
工作角色冲突	无	231	9.870	2.403	1.39	0.165	0.114	-
	有	343	9.560	2.919				
工作角色模糊	无	231	9.472	2.509	3.874	0.000	0.343	0.972
	有	343	8.703	2.045				
工作角色超载	无	231	15.238	4.125	3.326	0.001	0.277	0.723
	有	343	14.015	4.600				
家庭角色冲突	无	231	9.701	2.941	2.356	0.019	0.201	0.6664
	有	343	9.085	3.163				
家庭角色模糊	无	231	10.437	2.844	3.966	0.000	0.338	0.971
	有	343	9.554	2.451				
家庭角色超载	无	231	14.630	5.029	5.901	0.000	0.503	0.497
	有	343	12.180	4.768				

3.2.3 回归分析

以家庭工作冲突量表得分为因变量,生育意愿、工作角色冲突、工作角色模糊、工作角色超载、家庭角色冲突、家庭角色模糊、家庭角色超载为自变量,其中生育意愿为虚拟变量,有生育意愿取值为1,无生育意愿取值为0,建立回归模型。对所有自变量进行共线性诊断,容差为0.52-0.92, *VIF*均小于2,共线性很弱。回归方程的决定系数 $R^2=0.622$ 。回归方程对应的 *F* 值为312.492,对应的显著性为0.000,小于0.05,拒绝原假设,所以建立的回归方程有效,结果如表5所示。

表5 工作家庭冲突和生育意愿、工作角色压力、家庭角色压力回归分析结果

Table 5 Work-family conflict and fertility intention, job role stress and family role stress regression analysis

模型	未标准化系数 (β)	<i>t</i>	<i>p</i>
(常量)	-0.368	-0.284	0.776
工作角色冲突	0.305	2.998	0.003
工作角色模糊	0.206	1.866	0.063
工作角色超载	0.876	14.206	0.000
家庭角色冲突	0.271	2.881	0.004
家庭角色模糊	0.025	0.257	0.797
家庭角色超载	0.593	10.691	0.000
再生育意愿	-1.385	-0.284	0.002

表5显示对自己工作角色或是家庭角色认知的模糊与工作家庭冲突是无关系的,即在工作中或者家庭中对自己承担责任不清楚,或是没有明确的家庭目标和工作目标并不显著影响工作与家庭冲突。工作角色冲突、家庭角色冲突和家庭工作两个角色的超载是显著影响工作家庭冲突的;再生育意愿也显著负向影响工作家庭冲突,即有再生育意愿的职业女性相对于无再生育意愿的职业女性工作与家庭的冲突度要更低一些。

3.3 职业女性再生育意愿影响因素分析

为了进一步探讨工作家庭冲突与角色压力对职业女性再生育意愿的影响,我们选取家庭因素中的已有孩子数量、照顾孩子人群类型,选取工作因素中的职业类型作为控制变量,再分别加入工作与家庭冲突中的两个维度,工作角色压力与家庭角色压力的三个维度,以生育意愿为因变量,采用 Logistic 回归分析,共设置3个模型。模型1引入职业类别、已有孩子数量、照顾孩子人群类别、工作与家庭冲突变量;模型2引入职业类别、已有孩子数量、照顾孩子人群类别、工作角色压力变量;模型3引入职业类别、已有孩子数量、照顾孩子人群类别、家庭角色压力变量。对三个模型的自变量分别进行共线性诊断,容差为0.53~0.99, VIF均小于2,共线性很弱。根据三个模型系数综合检验, $p=0.000$ ($p<0.001$),三个模型整体检验显著;模型预测正确率均大于73%,对比没有自变量只有常数项的预测正确率(59.8%)高了13%。

表6是三个模型 Logistic 回归分析结果,可知对职业女性生育意愿有显著影响的变量包括已有孩子数量、女性的职业类别和照顾孩子人群类型,这三个变量在三个模型中都对再生育意愿有显著影响;工作影响家庭、工作角色超载、家庭角色模糊和家庭角色超载等维度在其所属模型中也负向影响再生育意愿。工作对家庭的影响、工作角色超载、家庭角色模糊、家庭角色超载的增加会使得职业女性的再生育意愿发生比降低。

表6 Logistic 回归分析结果

Table 6 Logistic regression analysis results

变量	模型1		模型2		模型3	
	回归系数(β)	Exp(β)	回归系数(β)	Exp(β)	回归系数(β)	Exp(β)
已有孩子数量 ^a	1.891***	6.629	1.94***	6.958	1.927***	6.87
职业 ^b						
服务行业及其他	0.576	1.778	0.523	1.688	0.538	1.713
私企及个体经营	0.811***	2.249	0.695**	2.004	0.679**	1.973
国企	0.922***	2.513	0.888**	2.431	0.811**	2.25
照顾孩子的人群类型 ^c						
孩子的外公外婆	0.616*	1.852	0.724**	2.062	0.588*	1.8
孩子的爷爷奶奶	0.625***	1.868	0.7**	2.014	0.567*	1.763
家庭影响工作	-0.032	0.968				
工作影响家庭	-0.064*	0.938				
工作角色冲突			0.033	1.033		
工作角色模糊			-0.076	0.926		
工作角色超载			-0.064*	0.938		
家庭角色冲突					0.044	1.045

续表

变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	回归系数 (β)	Exp (β)	回归系数 (β)	Exp (β)	回归系数 (β)	Exp (β)
家庭角色模糊					-0.116**	0.891
家庭角色超载					-0.076**	0.927
常量	-0.691	0.501	-0.763	0.466	-0.195	0.823

注：***表示 $p < 0.001$ ，**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ ；a 表示对照组是有两个孩子的职业女性；b 表示对照组的职业为教师及公务员；c 表示对照组是职业女性自己或保姆在照顾孩子。

4 讨论与建议

4.1 结果讨论与研究不足

根据数据分析发现职业女性的职业类型、已生育的孩子数量、照顾孩子人群类型、生育期望、再生育是否受到国家生育政策影响，以及自己对再生育的重要程度认知等影响着她们的再生育意愿。对于职业女性而言，她们认为再生育对自己而言很重要，同时已有孩子的数量未达到自己的生育期望，就会更多地关注国家生育政策，再加上如果已生育的孩子有可靠的人代为照顾，再生育的可能性就会提高。职业女性感受到的工作家庭冲突、工作角色压力、家庭角色压力都共同影响着她们的再生育意愿。如果女性对自己驾驭家庭与职业的能力不够自信的话，她们对步入婚姻和怀孕就会非常谨慎。^[13]

职业女性的工作家庭冲突中，工作对家庭的影响要大一些，并且对再生育意愿有着显著的负向作用，但家庭影响工作对再生育的意愿影响并不显著。如果职业女性的工作超载而导致工作角色压力增大，她们的工作就很可能影响到家庭，就会更倾向于不再生育。在家庭角色压力中，职业女性存在家庭角色模糊（比如不清楚自己在家庭中的职责，家庭职责界定不明确）、家庭角色超载（如在家庭中承担的家务、职责过多）会对再生育意愿产生负面影响。家庭角色模糊可以理解为职业女性在家庭中并不清楚自己要做什么，因此对于再生育的意愿也会变得模糊消极，而过多的家庭责任负担则会让女性对增加一个需要照顾的家庭成员即再要一个孩子心生恐惧，从而降低再生育意愿。

需要说明的是，本研究中各变量的测量都采用自我报告的形式，难免会存在方法本身不足所带来的研究误差。研究的取样范围也不够全面，希望在今后的研究中能够扩大取样的范围，能够进行不同人群之间的对比研究，获得更具代表性的研究结论。在今后的研究中期待能够将职业女性的配偶纳入研究设计当中，因为生育行为的产生是家庭的一个重要决定，配偶的基本情况和对家庭的支持也同样影响女性的生育意愿。^[14]

4.2 建议

从本研究的结论证实了工作与家庭角色的冲突对生育意愿是有负向影响的。在开放生育政策下，依旧无法提升生育率，那么问题就不仅仅是在开放生育政策上了。本研究认为提升职业女性生育意愿可以尝试从社会、单位及传媒影响三个方面入手。在社会层面一是完善托育服务体系，为职业女性消除职业发展的后顾之忧，同时也应完善小学托管服务问题，因为小学放学的时间也是家长下班的时间，很多家

长必须在下班前就要赶去接孩子,这也是造成工作家庭冲突的问题之一;二是完善生育、托幼的福利政策,以缓解生育的经济压力;三是完善教育体系,降低教育成本,努力实现教育公平,帮助家庭降低教育压力。在单位层面,应防止对女性生育的歧视和不公平对待,为生育后的女性返岗工作提供支持,对已生育职业女性的办公时间考虑弹性管理。在传媒影响方面,应积极引导职业女性的婚姻观和生育观,同时也应在各类媒体的新闻传播中肯定女性的自主生育权并进行正向宣传,防止将生育压力强加于女性的舆论极端倾向。

参考文献

- [1] 第七次全国人口普查主要数据结果新闻发布会答记者问 [EB/OL]. [2021-05-11]. [http://www.Stats.gov.cn/zjtj/zdtjgz/zgrkpc/dqcrkpc/ggl/202105/t20210519_1817702.Html](http://www.stats.gov.cn/zjtj/zdtjgz/zgrkpc/dqcrkpc/ggl/202105/t20210519_1817702.Html).
- [2] 泽平宏观. 中国人口报告2020 [EB/OL]. [2020-12-13]. <http://www.199it.com/archives/1170841.html>.
- [3] 任泽平. 全球人口面临千年未有之大变局,印度人口将在10年内超过中国 [EB/OL]. [2022-05-11]. <https://xw.qq.com/amhtml/20220511A035M124>.
- [4] 穆滢潭,原新. “生”与“不生”的矛盾:家庭资源、文化价值还是子女性别 [J]. 人口研究, 2018 (1): 90-103.
- [5] 李冬领. 基于数据挖掘的二孩生育意愿影响因素研究:以江苏省为例 [D]. 南京:南京邮电大学, 2018: 53-55.
- [6] 陈俊颖. 职业女性的二孩生育意愿及其影响因素研究:以泰州市为例 [D]. 南京:南京大学, 2019: 50-60.
- [7] 王琦. 基于层次分析法的职业女性二孩生育意愿影响因素研究 [J]. 经济研究导刊, 2022 (1): 144-148.
- [8] 乐国安. 社会心理学 [M]. 北京:中国人民大学出版社, 2017: 121-122.
- [9] 王汇钰. 社会性别视野下现代女性角色冲突及其解决 [D]. 上海:华东政法大学, 2014: 21-22.
- [10] 李媛. “全面二孩”政策背景下女性生育意愿的影响因素研究 [D]. 武汉:华中师范大学, 2018: 30-32.
- [11] 刘家国,周媛媛,石倩文. 组织公民行为负效应研究:整合广义交换、印象管理和进化心理学的分析 [J]. 管理评论, 2017, 29 (4): 164-180.
- [12] 李超平. 管理研究量表手册:第二版 [M]. 北京:中国人民大学出版社, 2020: 384-385.
- [13] 王记文. 很低生育率背景下中国的生育意愿及其影响因素研究 [J]. 西北人口, 2018, 39 (4): 73-80.
- [14] 宋健,阿里米热·阿里木. 育龄女性生育意愿与行为的偏离及家庭生育支持的作用 [J]. 人口研究, 2021, 45 (4): 18-35.

Study on the Relationship between Work-family Conflict and Reproductive Intention of Professional Women

Yu Zhen

Zhengzhou Normal University, Zhengzhou

Abstract: In order to explore the relationship between career women's desire to reproduce and their work-family conflict and role pressure, a questionnaire survey was conducted among 574 career women. Through quantitative research and analysis, it is found that the factors related to the willingness of working women to have another child include age, the number of children they have, the type of occupation, the type of people who take care of children, the expectation of childbirth, whether they are affected by the national fertility policy, and the importance of having another child. Work-family conflict, job role stress and family role stress are related to reproductive intention. Among them, the influence of work on family, family role ambiguity, family role overload and job role overload have a significant negative impact on reproductive intention of career women. Finally, from the perspective of alleviating family and work conflicts, it provides reference for improving the fertility intention of professional women from the three aspects of society, unit and media influence.

Key words: Work-family conflict; Role pressure; Reproductive intention