

بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با رفتار باروری

(مطالعه ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد)

حجیه بی بی رازقی نصر آباد^۱

ملیحه علی مندگاری^۲

علی محمدی پور ندوشن^۳

زنان شاغل ممکن است در تطبیق کار بیرون و نقش‌های درون خانه، با مشکلات متعددی مواجه شوند. در این مطالعه ضمن بررسی تعارض کار و خانواده، رابطه آن با باروری زنان شاغل بررسی می‌گردد. داده‌های مقاله، حاصل پیمایشی است که در سال ۱۳۹۳ در بین زنان ازدواج کرده شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد جمع‌آوری شده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین نمره تعارض کار و خانواده پاسخگویان ۴۶/۰۷ می‌باشد که در سطح متوسط می‌باشد. نکته قابل توجه تعارض نسبتاً بالا در محیط خانواده نسبت به محیط کار است. تحلیل دو متغیره‌ها نشان داد که متغیر تعداد فرزندان با تعارض کار-خانواده رابطه منفی دارد، بالاترین میانگین نمره تعارض متعلق به زنان تک‌فرزند و برابر با ۵۴/۱۲ می‌باشد. اکثریت این گروه از زنان کمتر از ۹ سال از ازدواج آن‌ها می‌گذرد و دارای فرزند خردسال می‌باشند. در

۱ استادیار جمعیت‌شناسی و عضو هیأت علمی موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور
hajjiih.razeghi@psri.ac.ir

۲ استادیار جمعیت‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد، (نویسنده مسئول)
m.alimondegari@yazd.ac.ir

۳ کارشناس ارشد جمعیت‌شناسی و کارشناس اداره آموزش و پرورش یزد
Alimohammadipoor1356@gmail.com

تحلیل چند متغیره متغیرهای طول مدت زناشویی، پست سازمانی و مشارکت مرد در امور خانه شدت تاثیر متغیر تعارض بر باروری را کاهش دادند. با توجه به نقش زنان در تحکیم روابط عاطفی بین اعضای خانواده، افزایش حمایت اجتماعی در خصوص نقش‌های خانوادگی، ساعات‌های کاری منعطف و کارهای پاره وقت پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: تعارض کار- خانواده، باروری، زنان شاغل، آموزش و پرورش، شهر یزد.

مقدمه و بیان مسأله

یکی از اساسی‌ترین تغییرات جمعیت‌شناختی در طول سه دهه‌ی گذشته در ایران کاهش چشم‌گیر باروری بوده است. در واقع ایران از جمله کشورهایی است که سریعترین کاهش باروری را طی مدت کوتاهی تجربه کرده است. برآوردهای صورت گرفته از روند تحولات باروری در ایران حاکی از این است که از سال ۱۳۸۵ نرخ باروری به پایین‌تر از حد جانشینی (۲/۱ فرزند) رسیده است. میزان باروری کل در کشور در سال ۱۳۹۰ حدود ۱/۸ برآورد گردیده است برآوردهای سطح استانی از باروری نیز نشان داده‌اند که در سال ۱۳۹۰ میزان باروری کل در ۲۲ استان از ۳۱ استان کشور به زیر سطح جانشینی رسیده است (عباسی شوازی و حسینی چاوشی ۱۳۹۲).

به دنبال این تغییرات در گستره زیادی از تحقیقات اجتماعی و جمعیتی موضوع باروری و تعیین‌کننده‌های آن مطالعه شده است، بر اساس این مطالعات روند کاهش باروری در ایران را نمی‌توان تنها به دسترس بودن روش‌های پیشگیری از بارداری نسبت داد بلکه تغییرات شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در راستای تقلیل باروری و همچنین تغییرات ارزشی و نگرشی در این زمینه اهمیت زیادی داشته‌اند (سرایی ۱۳۹۱). اشتغال زنان به عنوان یکی از عوامل اساسی و مهم در باروری مورد توجه محققان زیادی بوده است. در واقع یکی از تبیین‌های اساسی کاهش باروری، تعارض میان باروری و اشتغال زنان است. فرض اساسی بسیاری از تحقیقات این است که فرزندآوری در تضاد با فعالیت اقتصادی زنان است و حتی برخی جامعه‌شناسان از آن به عنوان فرضیه ناسازگاری نقش مادری و یا تعارض کار خانواده نام می‌برند (ادواردز^۱ ۲۰۰۲).

تعارض کار - خانواده، نوعی از تعارض بین نقشی است، که در آن فشار پدید آمده از نقش - های کاری و خانوادگی از هر سو، ناهمساز است و چنانچه نقشی برای فرد اهمیت بیشتری داشته باشد فرد وقت بیشتری برای آن گذاشته و تعهد بیشتری نسبت به آن دارد که به تداخل در نقشهای دیگر منجر می شود (گرین هاوس و بیوتل^۱: ۱۹۸۵: ۷۳). همچنین تقاضاهای ناشی از نقش های شغلی و خانوادگی به افراد فشار می آورند که زمان بیشتری به هر یک از نقش ها اختصاص دهند. منابع اصلی فشار در کار اضافه کاری، برنامه کاری شیفتی و در خانواده، ازدواج و فرزندآوری است که به موازات گسترش اندازه خانواده (تاهل، و بچه دار شدن، تعداد و سن فرزندان) تغییر می کند (رستگار خالد ۱۳۸۵: ۲۶). الگویی که در بسیاری از کشورها مشاهده می شود این گونه است که نسبت بالایی از زنان پیش از ازدواج کار می کنند، پس از ازدواج به کار خود ادامه می دهند، و باروری پایین خود را بر اساس شرایط کاریشان تنظیم می کنند. اینکه تا چه حد آنها باروری خود را پایین بیاورند، بستگی به درجه تعارض و حمایت های خانوادگی و اجتماعی دارد (تانیکوشی و روزنفلد^۲: ۲۰۰۲؛ ویکس^۳: ۲۰۱۲).

در ایران نرخ مشارکت زنان در نیروی کار از میزان ۱۱ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۲/۸ درصد در سال ۱۳۹۴ رسیده است. اگر چه نرخ مشارکت نیروی کار زنان در کشور با متوسط جهانی (متوسط ۵۲ درصد) فاصله چشم گیر دارد، باید توجه داشت که طی سه دهه ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور شاهد افزایش اندکی در مشارکت زنان در عرصه های اقتصادی بوده است.

در جامعه ایرانی مسئولیت اصلی زنان نقش خانه داری و نگهداری از فرزندان است و هنگامی که آنها زمانی را به کار کردن در بیرون از منزل اختصاص می دهند، در تطبیق کار با نقش های درون خانه، ممکن است تعارض کار - خانواده ایجاد شود. پرداختن به موضوع تعارض کار و خانواده و تاثیر آن بر رفتار باروری به چندین جهت حائز اهمیت است:

مورد اول اهمیت پرداختن به موضوع کاهش باروری است، با توجه به اینکه یکی از دغدغه های محققین در کشور شناخت علل کاهش باروری و ارائه راهکارها برای ارتقا آن به

1 Greenhaus and Beutell

2 Taniguchi and Rosenfeld

3 Weeks

سطح جایگزینی است این موضوع اهمیت دارد. جنبه دیگر، اهمیت موضوع اشتغال زنان است. در حال حاضر مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی در جوامع امروزی از اهمیت بسزایی برخوردار است. زنان در بسیاری از بخش‌های اداری و صنعتی کشورها به کار گرفته شده و به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی پرداخته‌اند؛ تا جایی که در مباحث توسعه، مشارکت زنان و نحوه ایفای نقش آنان در ساختار اقتصادی یکی از شاخص‌های نوسازی و توسعه اقتصادی قلمداد شده است و به عنوان الزام اقتصادی-اجتماعی پیشرفت جوامع از آنان یاد می‌شود. شناخت عواملی که ممکن است بر اشتغال زنان تأثیر بگذارد اهمیت اساسی در توسعه اقتصادی اجتماعی کشورها دارد. دلیل دیگر فشار نقش است که زنان ممکن است متحمل شوند. افزایش مشارکت زنان در جامعه نقش زنان را دو چندان کرده است به نحوی که گاهی برآوردن هر کدام از این نقش‌ها با دیگری در تناقض است. انجام همزمان این دو نقش بار سنگینی بر دوش زنان می‌گذارد.

در سال‌های اخیر تحقیقاتی در خصوص تعادل کار و خانواده انجام شده با این حال در این تحقیقات کمتر به تأثیر تعارض کار خانواده بر فرزندآوری به عنوان یکی از کارکردهای اساسی خانواده اشاره شده است. پیرامون این موضوع، سوالاتی مطرح است آیا در میان زنان شاغل بین کار و خانواده تعارض وجود دارد؟ چه گروه‌هایی از زنان شاغل به لحاظ ویژگی‌های اقتصادی اجتماعی تعارض بیشتری را تجربه می‌کنند؟ رابطه تعارض کار و خانواده با باروری زنان شاغل چگونه است؟ آیا زنان شاغل به منظور کاهش تعارض و حفظ تعادل در کار و خانواده، زنان برقراری تعادل، بین امور خانه و کارهای بیرون تعداد فرزندان را کاهش می‌دهند؟

با توجه به این موضوع که درصد بسیار بالایی از نیروهای شاغل در بخش‌های مختلف آموزش و پرورش را زنان تشکیل می‌دهند، در این مطالعه تلاش می‌شود ضمن بررسی تعارض کار و خانواده، تأثیر تعارض کار-خانواده بر رفتار باروری زنان شاغل در آموزش و پرورش بررسی گردد. یافته‌های این بررسی حاصل تحلیل ثانویه داده‌های پژوهشی است که در سال ۱۳۹۳ در بین زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد صورت گرفته است. با توجه به کمبود مطالعه در زمینه رابطه تعارض کار-خانواده و باروری، این مطالعه ضمن توسعه پژوهش‌های انجام گرفته در تبیین کاهش باروری، اهمیت سیاست‌گذاری و انجام مداخلات موثر در کشور،

جهت کاهش مشکلات مادران شاغل از یک سو و جلوگیری از کاهش بیشتر باروری از سوی دیگر را برجسته می‌سازد.

مرور پیشینه تحقیق

در مطالعات متعددی تأثیر اشتغال زنان بر باروری مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعه مک گینیتی و راسل^۱ (۲۰۰۸) در ایرلند نشان داد که هرچند ساعات کار خانگی و بچه داری در میان زنان شاغل در مقایسه با زنان غیرشاغل کاهش می‌یابد، این کاهش به هیچ وجه متناسب با ساعاتی نیست که آن‌ها به کار بیرون از خانه در ازای مزد اختصاص می‌دهند. به عبارت دیگر، زنان همچنان علاوه بر اشتغال در بیرون از خانه، بار اصلی مسئولیت کار خانگی را نیز به دوش می‌کشند و این بار مسئولیت در تعطیلات پایان هفته افزایش نیز می‌یابد. بار مسئولیت مضاعف زنان شاغل می‌تواند پیامدهای جمعیت شناختی مهمی در خصوص باروری داشته باشد. زنان شاغل بیرون از خانه کار می‌کنند و علاوه بر این، درون خانه نیز مسئولیت کارها با آن‌هاست. ترکیب کارهای خانه با اشتغال به کار در خارج از خانه سبب می‌شود فشار مضاعفی بر این زنان وارد شود که این امر می‌تواند تمایل به فرزند آوری آنان را کاهش دهد.

حکیم^۲ (۲۰۰۳) با طرح مفهوم تئوری ترجیحات پیشنهاد می‌دهد که یک ناهمگنی از نگرش‌ها و ارزش‌ها در یک جامعه در یک نقطه از زمان ممکن است وجود داشته باشد. مخصوصاً زنان با تمایز میان مرکزیت کار، مرکزیت خانه و سازگاری به معنی ایجاد سازگاری بین کار و خانواده، در اولویت‌های زندگی نامتجانس هستند. حکیم در مطالعه خود به این نتیجه رسید که زنانی که بیشتر تمرکز بر خانه دارند، تعداد فرزندانشان دو برابر کسانی است که تمرکز را به کار می‌دهند و زنانی که سازگار هستند تعداد فرزندان آنها به کسانی که تمرکز را به خانه می‌دهند، نزدیک است. منابع خانواده (پولی یا غیر پولی) داشتن خانواده بزرگ را تسهیل می‌کند. حضور اعضای خانواده گسترده شامل اقوام و یا بستگان نزدیک از جمله این منابع هستند.

اردمر و دمیرل^۳ (۲۰۱۴)، مطالعه‌ای با عنوان تعارض کار- خانواده، خانواده-کار در بین معلمان شهر آنکارا انجام دادند. در این مطالعه شاخص تعارض کار و خانواده به دو بعد تعارض

1 McGinnity & Russell

2 Hakim, C

3 Erdamar and Demirel

کار- خانواده و تعارض خانواده - کار تقسیم شد. نمونه این تحقیق شامل ۲۴۰ معلم در مقطع ابتدایی و ۱۲۴ نفر در مقطع راهنمایی می‌باشند. نتایج نشان داد معلمان زن و معلمان جوان (۳۰ ساله و کمتر)، نسبت به سایرین تعارض کار- خانواده بالاتری دارند و معلمان مدارس خصوصی، هر دو جنبه تعارض یعنی کار با خانواده و خانواده با کار را در سطح بالاتری از مدارس عمومی تجربه می‌کنند.

کارینا، پرتی و دراگو^۱ (۲۰۱۰)، در مطالعه‌ای رابطه تعارض کار- خانواده با نیت باروری زنان و مردان را در ۶۳۰ خانواده با دو نان‌آور (زن و مرد هر دو شاغل) بررسی کردند. نتایج این مطالعه رابطه معنی‌دار تعارض کار- خانواده با نیت باروری مردان را تایید کرد. حتی هنگامی که مردان خودشان تعارض کار- خانواده ندارند، درک آنها از تعارض کار- خانواده همسرانشان، نیت باروری آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. اما در بین زنان، نه تعارض کار- خانواده برای خودشان و نه تعارض درک شده آنها در مورد همسرانشان، تاثیری بر نیت باروری آنها ندارد.

قاضی طباطبایی و مهری (۱۳۹۲)، در مقاله‌ای به سنجش تأثیر مسئولیت زنان شاغل بر باروری در ایران پرداختند. زنان شاغل، در مقایسه با زنان غیرشاغل، علاوه بر کارهای غیرمزدی خانه‌داری و بچه‌داری، بایستی مدت زمانی را نیز به کار مزدی در بیرون از خانه اختصاص دهند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با احتساب کار مزدی، کار خانه داری، و بچه داری زنان شاغل بدون فرزند روزانه ۹ ساعت و ۲۶ دقیقه کار می‌کنند که ۳ ساعت و ۶ دقیقه بیشتر از زنان غیرشاغل بدون فرزند است. با افزوده شدن بر تعداد فرزندان به جمع خانواده بر میزان کل کار زنان شاغل و غیرشاغل نیز افزوده می‌شود به طوری که مجموع کار مادران شاغل با افزوده شدن یک فرزند به جمع خانواده، از ۹ ساعت و ۲۶ دقیقه به ۹ ساعت و ۴۰ دقیقه و با در نظر گرفتن فرزند دوم به ۱۰ ساعت و ۲ دقیقه افزایش می‌یابد که افزایش بسیار ناچیزی است. افزوده شدن بر تعداد فرزندان بر کار خانه‌داری و بچه‌داری زنان غیرشاغل نیز می‌افزاید. این افزایش برای زنان غیرشاغل بسیار بیشتر از زنان شاغل است، اما در همه رتبه‌های فرزند مقدار کاری که زنان شاغل انجام می‌دهند همواره بیشتر از مقدار کاری است که زنان غیرشاغل انجام می‌دهند؛ به طوری که

زنان شاغل فاقد فرزند ۳ ساعت و ۶ دقیقه، دارای یک فرزند یک ساعت و ۴۲ دقیقه و دارای ۲ فرزند یک ساعت و ۲۹ دقیقه بیشتر از همتایان غیرشاغل خود کار می‌کنند.

عسکری‌نوشن، حسینی و کریمی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به بررسی تطبیقی عوامل تعیین‌کننده ایده‌آل‌های باروری زنان گُردِ شاغل و غیرشاغل شهر سنجندج پرداختند. نتایج این مطالعه، نشان داد که به ترتیب ۷۳/۸ و ۶۹/۷ درصد از زنان شاغل و غیرشاغل، ۲ فرزند و تنها ۱۰/۹ و ۱۵/۸ درصد ۳ فرزند را در شرایط کنونی برای یک خانواده ایده‌آل می‌دانند.

جارالهی (۱۳۷۳)، در پژوهشی که در بین ۱۳۰ نفر از کارگران زن متأهل یک کارخانه تولیدی و ۱۳۰ نفر از زنان غیر شاغل مشابه گروه اول انجام شد؛ نشان داد که بین وضعیت اشتغال زنان و تعداد فرزندان واقعی آنان رابطه معنی‌داری مشاهده می‌گردد. بعبارت دیگر، تعداد فرزندان زنان شاغل کمتر از تعداد فرزندان زنان خانه‌دار است. مقایسه نشان می‌دهد که ۵۷/۷ درصد از زنان شاغل در مقابل ۴۷/۷ درصد از زنان غیر شاغل ۱ تا ۲ فرزند دارند، برعکس، ۴۰/۸ درصد از زنان غیر شاغل در مقابل ۲۳/۸ درصد از زنان شاغل دارای ۳ فرزند و یا بیشتر هستند. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که در هر یک از دو گروه مورد مطالعه، با افزایش سطح سواد زنان از تعداد فرزندان آنان کاسته می‌گردد.

توسلی (۱۳۸۲) به بررسی تعارض نقش‌های خانه‌داری با کار زنان در بیرون خانه پرداخته است. در این بررسی که با ۳۲۵ زن در چهار منطقه‌ی تهران صورت گرفته، بیشتر زنان مورد پرسش (۶۰ درصد) بر اهمیت نقش سنتی و مسئولیت‌های خانه‌داری خود تأکید کرده و در قبال این نقش نسبت به کار بیرون از خانه اولویت قائل شده‌اند. آن‌ها معتقد بودند که بین کار به عنوان یک فعالیت اقتصادی در جامعه، و حفظ و نگهداری زندگی خانوادگی و مراقبت از کودکان تعارض وجود دارد.

رستگار خالد (۱۳۸۳)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که زنان شاغل در انجام وظایف همزمان نقش‌های دوگانه شغلی و خانوادگی خصوصاً در زمینه امور مربوط به بچه‌داری تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. از جمله دلایل بروز تعارض کار - خانواده و انتخاب راه‌های مقابله با آن، متأثر از الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی است. مقصودی و بستان (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان

شاغل شهر کرمان به این نتیجه رسیدند که با افزایش همکاری همسر در امور منزل مشکلات زنان کاهش قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت.

گروسی (۱۳۸۹) در پژوهش خود به بررسی شناخت تعارض کار- خانواده و رابطه آن با برخی عوامل موجود در محیط کار و خانواده بین زنان شاغل متأهل پرداخت، نتایج نشان داد که ۷۷ درصد از زنان مورد بررسی با تجربه تعارض کار- خانواده مواجه بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داد که متغیر نحوه تقسیم کار در خانه با تعارض کار- خانواده رابطه نسبتاً قوی و مستقیم دارد.

مرور مطالعات نشان داد در جامعه ایران مانند بسیاری از جوامعی که مسوولیت‌های اصلی درون خانه بر عهده زنان است، زنان شاغل با تعارض کار- خانواده مواجه هستند. همچنین تعداد زیادی از تحقیقات به تاثیر وضعیت شغلی بر باروری و یا مقایسه ساعات اختصاص داده به کار و یا امور خانه در میان زنان شاغل و خانه‌دار تمرکز کرده‌اند. در حوزه جامعه‌شناسی نیز بیشتر عوامل موثر بر تعارض کار و خانواده مورد توجه قرار گرفته و به تاثیر تعارض کار خانواده بر تمایلات و رفتارهای مرتبط با فرزندآوری به عنوان یکی از کارکردهای اساسی خانواده پرداخته نشده است. در این مطالعه تلاش می‌شود با تمرکز بر رابطه تعارض کار و باروری زنان شاغل، ادبیات این حوزه را توسعه بخشیده و فتح بابی باشد تا با انجام تحقیقات بیشتر زمینه سیاستگذاری و انجام مداخلات موثر در کشور، جهت کاهش مشکلات مادران شاغل از یک سو و جلوگیری از کاهش باروری از سوی دیگر فراهم گردد.

مبانی نظری تحقیق

زیر بنای این تحقیق بر رویکرد نظری برابری جنسیتی و نظریه نقش استوار است. نظریه نقش به وضوح توضیح می‌دهد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند. این جریان نهایتاً می‌تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود (میشل^۱، ۲۰۰۹: ۲۰۰، به نقل از گروسی، ۱۳۸۹). مطابق نظر مرتون^۲ (۱۹۵۷) تعارض نقش‌ها اساساً ریشه در ساختار اجتماعی دارد. مرتون ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد،

1 Michale

2 Merton

بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته، که لازم و ملزوم یکدیگرند، شناخته می‌شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشتغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه هم‌زمان با انتظارات متعدد روبروست و غالباً برای افراد دشوار است که بتوانند به‌طور هم‌زمان، جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش بلا و اسپنله^۱، ۱۳۷۲). گود^۲ (۱۹۶۰) مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد می‌باشد به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخ‌گوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه گردد. به همین دلیل گود در آن دسته از فنونی که به شخص برای سازماندهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند، تأکید دارد. او معتقد است که خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و به همین دلیل نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده به‌عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می‌کند و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید نمودن یا همدردی کردن با دیگران باعث کاهش فشار و در صورت فقدان نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود.

ویلر^۳ (۱۹۶۹) در تبیین باروری زنان شاغل اظهار می‌دارد زنان شاغل در ترکیب کارِ مزدی و غیرمزدی در خانه با نوعی تعارض نقش مواجه‌اند. عموماً از زنان شاغل انتظار می‌رود علاوه بر کارِ مزدی به کارهای خانه و امور بچه‌داری نیز رسیدگی کنند. مشارکت آنان در کارِ مزدی فقط زمانی مجاز شمرده می‌شود که پیش از آن از عهده کار خانه و بچه‌داری برآیند. در واقع از آنان انتظار می‌رود نقش زن شاغل را با نقش کدبانوی خانه و مادر ترکیب کنند. اشتغال به کارِ مزدی نیازمند زمان و انرژی است. زنان شاغل برای تأمین زمان و انرژی مورد نیاز در کارِ مزدی شان ناچارند از مدت زمانی که به کار خانگی و بچه‌داری اختصاص می‌دهند بکاهند. در واقع، زنان شاغل در پاسخگویی به انتظارات نقش خود به عنوان زن شاغل از یک سو و انتظاراتی که از آنان به عنوان کدبانوی خانه و مادر می‌رود، با کشمکش و تعارضات نقش مواجه می‌شوند. افزوده شدن تعداد فرزندان بر مدت زمانی که باید به کارهای خانه اختصاص یابد و بر

1 Roshbla and Spenle

2 Good, W.J

3 Weller

تعارضات نقشی آنان می‌افزاید. درواقع، به نظر ویلر، منبع اصلی و عمده تعارضات نقشی می‌تواند افزوده شدن بر تعداد فرزندان به جمع خانواده باشد.

در همین راستا در تحقیقاتی که به منظور تبیین کاهش باروری انجام شده افزایش فرصت‌های اقتصادی زنان، بعنوان یکی از عوامل اصلی کاهش باروری مطرح شده است (فلملی^۱ ۱۹۹۵؛ آنک، کالمین و مافلز^۲ ۲۰۰۵؛ تانیگوشی و روزنفلد^۳ ۲۰۰۲). بر اساس این تحقیقات مشکلات ترکیب کار و فرزندآوری از عوامل اثر گذار بر کاهش باروری می‌باشد. ریندفوس و بروستر^۴ (۱۹۹۶)، معتقد هستند تفاوت در درجه تعارض کار فرزندآوری از سوی مادران شاغل، توضیح دهنده تفاوت‌ها در سطح باروری جوامع مختلف است. درجه ناهماهنگی بین کار و فرزندآوری خود تابعی است از تفاوت‌ها در ماهیت شغل، تفاوت‌ها در مسئولیت‌های خانواده، تغییر در سازمان اجتماعی مراقبت فرزند، هرچه نقش‌های مادری و اشتغال بیشتر ناسازگار باشند، تصمیمات زنان شاغل در باره فرزندآوری را تغییر می‌دهد.

نقش‌های جنسیتی نیز بر تصمیمات باروری تاثیر دارند مخصوصاً هنگامی که در میان نقش‌های زنان درون خانواده، محیط کار و جامعه در سطح کلان ناسازگاری وجود دارد، باروری تاثیرات منفی می‌پذیرد. در ادبیات باروری یکی از نظریاتی که بر تاثیر نقش‌های جنسیتی بر باروری تاکید دارند نظریه برابری جنسیتی^۵ است که توسط مک‌دونالد^۵ (۲۰۰۰) برای تبیین کاهش باروری مطرح گردید. این نظریه برابری جنسیتی را در نهادهای خانواده محور و نهادهای فرد محور مطرح می‌کند. از نظر مک‌دونالد گذار باروری از سطوح بالا به سطوح پایین اساساً در ارتباط با بهبود کند برابری جنسیتی در نهادهای اجتماعی خانواده محور و منحصراً در داخل خانواده بوده است. مک‌دونالد پیشنهاد می‌کند که زنان در کشورهای صنعتی در نهادهای فرد محور نظیر آموزش و بازار کار حقوق و آزادی بدست آوردند اما تغییرات در نهادهای خانواده محور، نظیر خانواده و ازدواج کندتر بوده است. زیرا نظام خانواده قویا در ارتباط با نهادهای

1 Felmlee

2 Uunk, Kalmijn, and Muffels

3 Rindfuss, and Brewster

4 Gender Equity

5 McDonald

محافظه‌کاری مثل مذهب است. این شرایط را هاچسپیلد^۱ (۱۹۸۹) به نقل از میلز^۲ و همکاران (۲۰۰۸: ۲) به "انقلاب از حرکت بازمانده" تعبیر می‌کند. از این رو بسیاری از زنان مخصوصاً آنان که تحصیلات و چشم‌اندازهای شغلی بالاتر دارند تحت تأثیر عقاید برابری خواهانه جدیدی که در نهادهای فردمحور کسب کرده‌اند ممکن است نقش خود به عنوان مادر و همسر را با نقش‌های دیگر در تضاد ببینند. از این رو سعی می‌کنند باروری‌شان را محدود کنند زیرا باروری وقت و نیروی زیادی از آن‌ها می‌گیرد. بنابراین، میزان باروری پایین استمرار خواهد یافت، مگر این‌که برابری جنسیتی در نهادهای خانواده محور، بسیار سریع‌تر از آنچه که در گذشته بوده افزایش یابد. پس در زمینه‌ای از برابری جنسیتی بالا در نهادهای فرد محور، برابری جنسیتی بالاتر در نهادهای اجتماعی خانواده محور، به افزایش باروری منجر خواهد شد. عدم تغییر در نقش‌های جنسیتی در زندگی خانوادگی، در حالی که زنان می‌خواهند از فرصت‌های اقتصادی و آموزشی بیشتر بهره ببرند، باعث کاهش فرزندان واقعی می‌شود (گلدشاید^۳ و همکاران ۲۰۱۴؛ مکدونالد ۲۰۰۰).

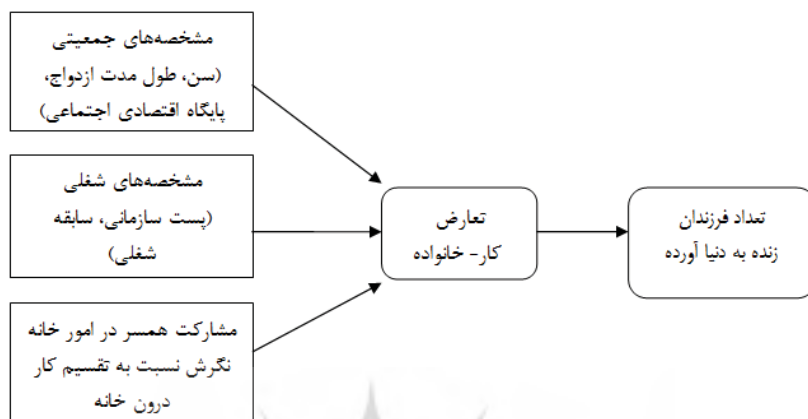
سه جنبه از نابرابری جنسیتی در ازدواج شامل مشارکت همسر در کار خانه، نگرش زنان نسبت به نقش‌های جنسیتی و نبود حمایت همسر در فرزندآوری، ممکن است برای تبیین کاهش باروری ارزشمند باشد (میلز و همکاران ۲۰۰۸). مشارکت همسر در کار خانه ممکن است معرف رفتاری خوبی از کیفیت در روابط نکاحی باشد. زوجین با نگرش تساوی‌گرا نسبت به زوجین با نگرش‌های سنتی، مردان مشارکت بیشتری در کارهای خانه دارند. زنانی که نگرش سنتی‌تری نسبت به نقش‌های جنسیتی دارند احتمالاً همسران‌شان کمتر کارهای خانه انجام می‌دهند. نبود حمایت همسر در فرزندآوری عامل دیگری از نابرابری جنسیتی است که ممکن است زنان را از داشتن فرزند دیگری بازدارد (گلدشاید و همکاران ۲۰۱۴؛ مکدونالد ۲۰۰۰). مادران جدید دوستان کمتری در همسایگی خود دارند. روابط و فعالیت‌های اجتماعی اکثراً در محل کار رخ می‌دهد. زنان زمانی که به منظور نگهداری از فرزندان، از تحصیل و یا اشتغال در بازار کار دست می‌کشند، بخش زیادی از روابط اجتماعی‌شان را از دست می‌دهند. تاکید زیاد بر

1 Hochschild
2 Mills
3 Goldscheider

مسئولیت مادر برای نگهداری از فرزند باعث می‌شود که بسیاری از زنان در خصوص فرزندآوری دچار احساس خطر شوند و فرزندآوری برای آن‌ها به عنوان امری استرس‌زا و پر از تشویش و نگرانی تداعی شود. عدم حمایت همسر و اطرافیان یکی از دلایل اصلی تشویش و اضطراب می‌باشد که مشخصاً ممکن است زنان را از داشتن فرزند دیگر دلسرد کند. در جوامعی که سیستم‌های حمایتی مراقبت از کودک و یا سایر سیستم‌ها نظیر کار نیمه وقت، ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای مادران در دسترس نیست، رفتار پدران اساسی می‌باشد، در حقیقت مشارکت پدران در امور خانه هم ایده‌آل‌ها و هم احتمال داشتن فرزند بیشتر را افزایش می‌دهد (میلز و همکاران ۲۰۰۸: ۵).

بر اساس چارچوب نظری و تجربی بررسی شده، چنانچه زنان شاغل در ترکیب کار داخلی خانه با کارهای بیرون با نوعی تعارض نقش مواجه شوند، باروری کاهش می‌یابد. درجه تعارض متاثر از سیستم‌های حمایتی، ساختار شغلی و ساعات کاری، (ریندفوس و بوستر ۱۹۹۶)، مشارکت مردان در امور خانه، نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه (میلز و همکاران ۲۰۰۸) می‌باشد. در جامعه ایران نیز به دلیل انتظارات ساختاری و تقسیم کار جنسیتی، مسوولیت اصلی امور خانه و نگهداری از فرزندان بر عهده زنان است، زنان شاغل معمولاً خود را ملزم به انجام هر دو نقش مزدی و غیر مزدی می‌کنند، بنابراین فرض می‌شود زنان شاغل تعارض کار- خانواده بالایی را تجربه کنند. تعارض تجربه شده باروری آن‌ها را تحت تاثیر قرار داده و به منظور کاهش تعارض و حفظ تعادل در کار و خانواده، زنان تعداد فرزندان را کاهش دهند. مدل نظری تحقیق به صورت نمودار ۱ می‌باشد.

پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۱. مدل نظری تحقیق

روش تحقیق

داده‌های این تحقیق از نوع ثانویه می‌باشد و از داده‌های پیمایشی که در سال ۱۳۹۳ در بین زنان ازدواج کرده شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد جمع آوری شده استفاده شده است. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برابر با ۳۵۱ برآورد شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، ترکیبی از خوشه‌ای چند مرحله‌ای و نمونه‌گیری تصادفی ساده و اتفاقی بود. با توجه به اینکه زنان شاغل در این حوزه، در مقاطع مختلف تحصیلی تدریس می‌کنند، براساس محل کار آن‌ها خوشه بندی انجام شد و سپس تعداد زنان شاغل در مقطع محاسبه و بر اساس درصد توزیع، سهم هر خوشه مشخص شده است. از تعداد کل ۴۱۴۸ نفر زن شاغل، ۴۸٪ در مقطع ابتدایی، ۱۸٪ در مقطع راهنمایی (متوسطه دوره اول)، ۲۲٪ در مقطع متوسطه (متوسطه دوره دوم)، ۱۰٪ در هنرستان‌ها، و ۲٪ نیز در ادارات آموزش و پرورش مشغول به کار بودند که به این ترتیب، حجم هر خوشه عبارت است از: ۱۶۸ نفر در مقطع ابتدایی، ۶۲ نفر در مقطع راهنمایی، ۷۸ نفر در مقطع متوسطه، ۳۵ نفر در هنرستان‌ها و ۸ نفر نیز شاغلین در ادارات را تشکیل می‌دهند. با مشخص شدن تعداد نفرات هر خوشه تعداد متوسط زنان شاغل در هر کدام از مدارس مقاطع مختلف تحصیلی به شرح زیر مشخص گردیده است.

در هر خوشه تعداد متوسط زنان شاغل در مدارس ابتدایی ۱۴ نفر، در مقطع راهنمایی ۱۶ نفر، در مقطع متوسطه ۲۰ نفر، در هنرستان‌ها نیز ۲۰ نفر تعیین شد که نیمی از آن‌ها از ناحیه یک و نیمی دیگر از ناحیه ۲ انتخاب شدند؛ به این ترتیب که به طور تصادفی ۶ آموزشگاه ابتدایی از ناحیه یک و ۶ آموزشگاه دیگر از ناحیه دو، ۲ مدرسه راهنمایی از ناحیه یک و ۲ آموزشگاه راهنمایی از ناحیه دو، ۲ دبیرستان از ناحیه یک و ۲ دبیرستان از ناحیه دو و همچنین یک هنرستان از ناحیه یک و یک هنرستان نیز از ناحیه دو، انتخاب شدند. از میان شاغلین در ادارات نیز به طور تصادفی از میان کارکنان در ادارات نواحی یک و دو و اداره کل، انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به همین تعداد توزیع گردید.

در این تحقیق متغیر وابسته تعداد فرزندان زنده به دنیا آمده است: برای اندازه‌گیری این متغیر از پاسخگویان پرسیده شد زمانی که ازدواج کرده‌اید تاکنون چند فرزند دختر و چند پسر زنده به دنیا آورده‌اید؟ (مهم نیست تعداد فرزندان که اعلام می‌کنید هم اکنون زنده باشند یا نه). پاسخ این سوال در سطح سنجش فاصله‌ای اندازه‌گیری شد.

متغیر مستقل تحقیق تعارض کار- خانواده می‌باشد. این شاخص با ۱۷ گویه توسط رستگار خالد (۱۳۸۳) ساخته شده است. در این مطالعه پس از آزمون آلفای کرونباخ، تعداد گویه‌ها به ۱۵ گویه کاهش یافت. گویه‌ها دو بعد تعارض کار- خانواده را اندازه‌گیری می‌کنند.

الف) تعارض کار- خانواده در خانواده (تعارض کار با خانواده): این گونه تعارض زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، وقت، تعهد و انرژی فرد را به تحلیل برد و در نتیجه از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی بکاهند. این شاخص به وسیله ۹ گویه، در طیف ۵ درجه ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالف تا کاملاً موافق در سطح سنجش فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است. نمرات شاخص در دامنه‌ای بین حداقل ۹ و حداکثر ۴۵ نوسان دارد. چنانچه پاسخگو نمره ۴۵ بگیرد، بیشترین تعارض کار با خانواده را دارد و برعکس، اگر نمره ۹ کسب کند بدین معنی است که اصلاً تعارض ندارد.

ب) تعارض کار- خانواده در محیط کار (تعارض خانواده با کار): این گونه تعارض زمانی رخ می‌دهد که انتظارات نقش خانوادگی باعث شود منابع، وقت و انرژی فرد صرف امور

خانواده شود و از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته شود. این شاخص نیز به وسیله ۶ گویه، در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالف تا کاملاً موافق در سطح سنجش فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است. نمرات شاخص در دامنه‌ای بین حداقل ۶ و حداکثر ۳۰ نوسان دارد. چنانچه پاسخگو نمره ۳۰ بگیرد، بیشترین تعارض کار با خانواده را دارد و برعکس، اگر نمره ۶ کسب کند، بدین معنی است که اصلاً تعارض ندارد.

در پژوهش حاضر شاخص تعارض کار- خانواده به وسیله ۱۵ گویه که هر دو بعد تعارض شغلی-خانواده در محیط خانواده و محیط کار را در بر می‌گیرد، در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالف تا کاملاً موافق در سطح سنجش فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است. نمرات شاخص در دامنه‌ای بین حداقل ۱۵ و حداکثر ۷۵ نوسان دارد. چنانچه پاسخگو نمره ۷۵ بگیرد، بیشترین تعارض کار با خانواده را دارد و برعکس، اگر نمره ۱۵ کسب کند بدین معنی است که اصلاً تعارض ندارد. ضریب پایایی این شاخص با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹۸ محاسبه شد.

سایر متغیرهای مستقلی که اثر آن‌ها در رابطه تعارض کار - خانواده با باروری کنترل شده است، شامل سن، سطح تحصیلات، طول مدت زناشویی، سابقه شغلی، پست سازمانی و مشارکت همسر در امور خانه می‌باشند. متغیر مشارکت همسر بر اساس مشارکت زن و مرد در اموری مانند خرید کردن، امور مربوط به تحصیل بچه‌ها، نگهداری از بچه‌ها، آشپزی و نظافت منزل ساخته شده است. نظرات پاسخگویان در سه مقوله مرد به تنهایی، هر دو با هم و زن به تنهایی مقوله بندی شده است. نمرات شاخص بین ۵ تا ۱۵ نوسان دارد. متغیر پایگاه اقتصادی اجتماعی ترکیبی از متغیرها شامل تحصیلات، رتبه شغلی، مالکیت منزل مسکونی، درآمد ماهیانه همسر و در آمد ماهیانه زن می‌باشد. نمرات هر یک از این متغیرها به نمره استاندارد تبدیل شده و از مجموع آن‌ها نمره پایگاه اقتصادی اجتماعی فرد محاسبه شده است.

نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالف تا کاملاً موافق در سطح سنجش فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است. نمرات شاخص در دامنه‌ای بین حداقل ۵ و حداکثر ۲۵ نوسان دارد. چنانچه پاسخگو نمره ۲۵ بگیرد، بیشترین موافقت را با تقسیم کار درون خانه دارد و برعکس، اگر نمره ۵ کسب کند بدین معنی است که مخالف تقسیم کار درون خانه است.

جدول ۱. متغیرها و شاخص‌های تحلیل به تفکیک متغیرهای مستقل و وابسته و سوالات و گویه‌های مربوط

نوع متغیر	سؤال یا گویه	طیف پاسخ
مشخصه‌های جمعیتی و شغلی	سن، سطح تحصیلات، طول مدت زناشویی سابقه شغلی، پست سازمانی	—
پایگاه اقتصادی اجتماعی	تحصیلات، رتبه شغلی، مالکیت منزل مسکونی، درآمد ماهیانه همسر و در آمد ماهیانه زن	—
مشارکت همسر	خرید کردن، تحصیل بچه‌ها، نگهداری از بچه‌ها، آشپزی، نظافت	۱ تا ۳
نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانواده	۵ گویه	۱ تا ۵
تعارض کار- خانواده	<p>به دلیل فوریت‌ها و مشکلات کاری نمی‌توانم انطور که باید به همسر و فرزندانم رسیدگی کنم</p> <p>هنگام بیماری فرزند و همسرم به اندازه کافی کنار آن‌ها نیستم از اینکه فرزندانم ساعاتی از روز را در مهد سپری کنند احساس نارضایتی می‌کنم</p> <p>وقتی که از سرکار به خانه برمی‌گردم به دلیل خستگی به تغذیه و مسائل بهداشتی اعضا خانواده کمتر می‌رسم</p> <p>ما زنان شاغل بخاطر مشغله زیاد معمولاً فرزند کمتری به دنیا می‌آوریم</p> <p>احساس می‌کنم مادر یا همسر خوبی برای اعضای خانواده نیستم به دلیل مشغله کاری مشکلات خانوادگی بیشتری را نسبت به بقیه تجربه کرده‌ام</p> <p>بخاطر درگیری‌های شغلی و مشغله زیاد در بسیاری از برنامه‌های خانوادگی و فامیلی شرکت نمی‌کنم</p> <p>همسرم از شاغل بودن من ناراحت است.</p> <p>مسائل درون خانواده باعث می‌شود نتوانم در کارم تمرکز لازم و کافی را داشته باشم</p> <p>تنش و اضطراب مربوط به کارهای خانه و بچه‌ها باعث شده توانایی ام برای انجام درست وظایف شغلی‌ام ضعیف شود</p> <p>با به دنیا آمدن بچه‌ها در انجام فعالیت‌های شغلی کوتاهی می‌کنم وظایفم در زندگی خانوادگی باعث شده موفقیت‌هایم در زمینه کارم محدود شود.</p> <p>مجبورم برای انجام کارهای خانه تا دیر وقت بیدار بمانم به همین دلیل هنگام کار خسته هستم</p> <p>به دلیل خستگی کارهای خانه انرژی لازم برای انجام وظایف شغلی را ندارم</p>	۱ تا ۵
متغیر وابسته	تاکون چند فرزند دختر و چند پسر زنده به دنیا آورده‌اید؟	تعداد فرزندان زنده به دنیا آمده

یافته‌های تحقیق

الف) تعارض کار و خانواده بر حسب مشخصه‌های جمعیتی و اقتصادی - اجتماعی

جدول ۲ میانگین نمرات مشخصه‌های اجتماعی پاسخگویان را نشان می‌دهد. میانگین نمره به لحاظ مشارکت مردان در امور خانه ۱۰/۱۲ است که به معنی این است که مشارکت مردان در سطح متوسط است. اکثریت پاسخگویان اظهار داشتند همسران آن‌ها در امور خانه مشارکت دارند و تنها یک سوم پاسخگویان همسرانشان در امور خانه هیچ مشارکتی ندارد و تمام امور مربوط به منزل توسط زنان به تنهایی انجام می‌شود. میانگین نمره نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه نیز ۱۸/۶۰ بدست آمد که حکایت از این دارد که پاسخگویان نگرش بینابینی به تقسیم کار درون خانه دارند. در این جدول توزیع پاسخگویان بر اساس میانگین تعارض کار و خانواده نیز نشان داده شده است. میانگین تعارض کار و خانواده در نمونه مورد مطالعه ۴۶/۰۷ بدست آمده که با توجه به طیف نمرات می‌توان گفت در یک سطح متوسطی قرار می‌گیرد. نمرات شاخص تعارض کار و خانواده در محیط خانواده در دامنه‌ای بین حداقل ۹ و حداکثر ۴۵ نوسان دارد. در نمونه مورد مطالعه میانگین ۳۰ بدست آمده است. نمرات شاخص تعارض کار - خانواده در محیط کار در دامنه‌ای بین حداقل ۶ و حداکثر ۳۰ نوسان دارد که در نمونه حاضر میانگین این شاخص ۱۵ می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد تعارض در محیط کار نسبتاً پایین است، اما تعارض در محیط خانواده در سطح متوسط است.

جدول ۲. میانگین نمرات مشخصه‌های اجتماعی پاسخگویان

متغیر	میانگین نمرات شاخص‌ها	دامنه نمرات
مشارکت همسر در امور خانه	۱۰/۱۲	۵-۱۵
نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه	۱۸/۶۰	۵-۲۵
تعارض کار و خانواده	۴۶/۰۷	۱۵-۷۵
تعارض در محیط خانواده	۳۱	۹-۴۵
تعارض در محیط کار	۱۵/۰۷	۶-۳۰

جدول ۳ توزیع پاسخگویان بر اساس مشخصه‌های اقتصادی-اجتماعی و جمعیتی و میانگین تعارض کار و خانواده را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، بیشترین پاسخگویان در رده سنی ۴۴-۳۵ سال جای گرفتند و میانگین سن پاسخگویان ۳۶ سال می‌باشد. نزدیک به ۶۰ درصد افراد اعلام کردند که بیش از ۱۵ سال از ازدواج‌شان می‌گذرد و میانگین مدت ازدواج ۱۷/۶۱ سال می‌باشد. نزدیک به نیمی از زنان مورد مطالعه ۲ فرزند و ۱۹/۹ درصد یک فرزند داشته‌اند.

جدول ۳. توزیع پاسخگویان بر اساس مشخصه‌های اقتصادی-اجتماعی و جمعیتی و میانگین تعارض کار - خانواده

معنی‌داری	مقدار آزمون	درصد	تعداد	تعارض کار و خانواده	متغیر	
					متغیر	مقدار
۰/۰۰۵	-۰/۱۵۰	۷/۱	۲۵	۴۹/۴۸	سن پاسخگو	کمتر از ۳۰ سال
		۱۸/۲	۶۴	۴۵/۳۱		۳۰-۳۴ سال
		۲۴/۵	۸۶	۴۸/۹۰		۳۵-۳۹ سال
		۲۷/۴	۹۶	۴۵/۲۰		۴۰-۴۴ سال
		۲۲/۸	۸۰	۴۳/۰۲		۴۵ ساله و بالاتر
۰/۰۳۲	۲/۵۸	۶۵/۵	۲۳۰	۴۳/۹۰	پست سازمانی	معلم
		۳۴/۵	۱۲۱	۴۵/۳۵		غیر معلم
۰/۰۳۵	۱/۴۲۳	۱۷/۱	۶۰	۴۳/۹۴	سطح تحصیلات	فوق دیپلم و کمتر
		۶۸/۷	۲۴۱	۴۶/۱۴		لیسانس
		۱۴/۲	۵۰	۴۸/۲۸		فوق لیسانس وبالاتر
۰/۰۰۱	-۰/۱۸۳	۱۶	۵۶	۴۹/۰۳	طول مدت ازدواج	۰-۹ سال
		۲۰/۲	۷۱	۴۷/۰۷		۱۰-۱۵ سال
		۲۴/۸	۸۷	۴۸/۰۱		۱۵-۱۹ سال
		۱۶/۵	۵۸	۴۲/۵۱		۲۰-۲۴ سال
		۲۰/۲	۷۱	۴۲/۷۳		۲۵ ساله و بالاتر
		۱۰۰	۳۵۱		کل	

۶۵ درصد پاسخگویان معلم بودند، ۱۴ درصد معاون و ۱۲/۳ درصد کارمند اداره آموزش و پرورش بودند. به لحاظ پایگاه اقتصادی - اجتماعی، میانگین نمره پاسخگویان در این شاخص ۱۰/۵۴ و انحراف معیار ۲/۸ همچنین حداقل و حداکثر نمرات نیز به ترتیب ۵ و ۱۵ بودند و اکثریت پاسخگویان (۶۶٪) دارای پایگاه متوسط اقتصادی-اجتماعی هستند.

مقایسه میانگین نمرات تعارض کار و خانه بر اساس پست سازمانی حکایت از این دارد که معلمین تعارض کمتری را نسبت به غیرمعلمین که شامل، کارمندان ادارات و مسئولین اجرایی و خدماتی مدارس می‌باشند، تجربه می‌کنند. این رابطه می‌تواند ناشی از تفاوت ساعات کاری کارمندان با سایر افراد باشد. در آموزش و پرورش معلمین و مدیران معمولاً یک شیفت کاری مشغول می‌باشند و ساعات کمتری نسبت به کارمندان در محیط کار می‌باشند. با افزایش سن و طول مدت زناشویی، تعارض کار و خانواده کمتر می‌شود. این رابطه ممکن است تحت تاثیر بزرگ شدن فرزندان (نداشتن فرزند خردسال) تعارض کمتری را تجربه کنند. علاوه بر آن در ابتدای ازدواج با توجه به مسائل مرتبط با تشکیل خانواده زنان شاغل دغدغه‌های زیادی دارند، اما با بالا رفتن سن و گذشت مدتی از ازدواج، خانواده‌ها بسیاری از مسائل و یا مشکلات اولیه خانواده را مرتفع می‌نمایند و حضور زنان در اجتماع با مشکلات کمتری همراه است.

ب) رابطه تعارض کار-خانواده و باروری

بررسی نتایج مربوط به آزمون رابطه‌ی تعارض کار و خانواده براساس تعداد فرزندان نشان داد که رابطه‌ی منفی و معکوسی بین این دو متغیر وجود دارد. به گونه‌ای که هرچه زنان تعارض بیشتری را بین کار و خانواده تجربه کنند، تعداد فرزندان آنها کمتر است. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، بالاترین میانگین تعارض کار و خانواده در زنان تک فرزند می‌باشد. این گروه از زنان طول مدت ازدواج کمتری را نسبت به سایرین دارند و اکثریت آنها کمتر از ۹ سال از ازدواج آنها می‌گذرد به عبارتی آنها افرادی هستند که دارای فرزند زیر ۸ سال می‌باشند. با توجه به نیاز به مراقبت بیشتر کودکان در این گروه‌های سنی و اهمیت حضور مادران در کنار فرزندان، بالا بودن تعارض بین کار و خانواده در زنان تک فرزند، دور از انتظار نیست.

جدول ۴. میانگین تعارض کار و خانواده بر اساس تعداد فرزندان

تعداد فرزندان	تعارض کار و خانواده	تعداد	درصد
۰	۴۳/۴۵	۲۰	۵/۷
۱	۵۴/۱۲	۷۰	۱۹/۹
۲	۴۴/۸۰	۱۶۷	۴۷/۶
۳	۴۱/۸۴	۷۱	۲۰/۲
۴ و بالاتر	۳۹/۱۳	۲۳	۶/۶
درجه آزادی	مقدار F	مقدار ضریب پیرسون	معنی‌داری
۳۵۰	۱۷/۵۵	-۰/۲۸۹	۰/۰۰۰

کمترین نمره تعارض بین کار-خانواده مربوط به زنان دارای ۴ فرزند و بالاتر است، به عبارتی افرادی که در وظایف محیط کار با محیط خانه تعارض کمتری می‌بینند، تعداد فرزندان بیشتری دارند. البته زنان بدون فرزند نمره تعارض کمتری نسبت به زنان تک فرزند دارند. با توجه به شرایط فعلی این گروه از زنان، آن‌ها تعارض کمتری را تجربه کرده‌اند.

جدول ۵ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل تحقیق با باروری را نشان می‌دهد. متغیرهای سابقه شغلی سن و طول مدت زناشویی رابطه مثبت و معنی‌داری را نشان دادند هر سه متغیر که به نوعی نشان می‌دهند با گذشت سال‌های بیشتر از زندگی تعداد فرزندان افزایش می‌یابد. متغیرهای پست سازمانی، سطح تحصیلات و پایگاه اقتصادی اجتماعی نیز رابطه معنی‌داری را با باروری نشان دادند. متغیر مشارکت مرد در امور خانه رابطه معنی‌داری را نشان نداد.

جدول ۵. آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل تحقیق و باروری

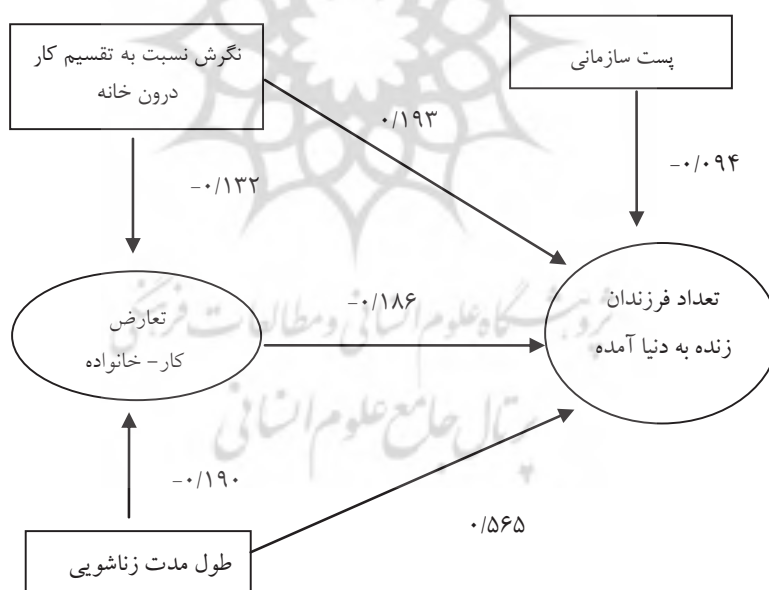
متغیر	مقدار ضریب پیرسون / مقدار آزمون	معنی‌داری
سابقه شغلی	۰/۴۶۴	۰/۰۰۰
نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه	۰/۳۶۸	۰/۰۰۰
سن	۰/۵۶۶	۰/۰۰۰
طول مدت ازدواج	۰/۶۰۱	۰/۰۰۰
مشارکت مرد در امور خانه	۰/۰۱۷	۰/۷۶۲
پایگاه اقتصادی اجتماعی	۰/۱۱۴	۰/۰۴۲
پست سازمانی	۵/۱۵	۰/۰۰۰

در تحلیل چند متغیره به دلیل ورود متغیر طول مدت زناشویی متغیر سن و سابقه حذف گردید. متغیر پست سازمانی به دو گروه معلم و غیرمعلم (پست‌های اداری- اجرایی) تقسیم شده است و معلمین به عنوان گروه مرجع انتخاب شده است. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر تعارض کار خانواده، پست سازمانی و نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه تأثیر معکوس و معنی‌داری بر باروری زنان دارد. نمره تعارض بالاتر، نگرش به تقسیم کار درون خانه، و پست‌های سازمانی غیر از معلمی باروری را کاهش می‌دهد. طول مدت زناشویی رابطه مثبت و معنی‌داری با باروری دارد و با افزایش طول مدت ازدواج باروری نیز افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد پایگاه اقتصادی اجتماعی و نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه تأثیر معنی‌داری بر باروری ندارند. در این مدل نیز متغیر تعارض کار و خانواده تأثیر معکوس و معنی‌داری بر باروری زنان دارد. با این حال شدت تأثیر آن بر باروری کم شده است.

جدول ۶. رگرسیون چند متغیره تأثیر متغیرهای مستقل بر باروری

مدل ۲		مدل ۱		متغیرهای مستقل
سطح معنی‌داری	بتا	سطح معنی‌داری	بتا	
۰/۰۰۵	-۰/۱۸۶	۰/۰۰۰	-۰/۲۸۹	تعارض کار و خانواده
۰/۰۴۹	-۰/۰۹۴			پست سازمانی (معلمین مرجع)
۰/۰۲۱	۰/۱۹۳			نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه
۰/۲۷۴	۰/۰۸۱			مشارکت مرد در امور خانه
۰/۹۱۷	-۰/۰۰۵			پایگاه اقتصادی اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۵۶۵			طول مدت زناشویی
۰/۶۲۴		۰/۲۸۹		ضریب همبستگی R
۰/۳۸۹		۰/۰۸۳		ضریب R2
۰/۳۷۷		۰/۰۸۱		ضریب R2 تعدیل یافته
۰/۰۰۰		۰/۰۰۰		معنی‌داری آزمون F مدل

نمودار ۲، مسیر تأثیر‌گذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تعداد فرزندان زنده به دنیا آورده را نشان می‌دهد. در مرحله اول اثرات متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته تعداد فرزندان زنده به دنیا آورده بررسی گردید و تأثیر معنی دار تعارض کار و خانواده بر باروری تأیید گردید. در دومین مرحله از تحلیل متغیر وابسته، متغیر تعارض کار-خانواده به عنوان متغیر وابسته میانی وارد تحلیل شد و تأثیر مستقیم متغیرهای نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه (ضریب بتا ۰/۱۳۲) و طول مدت زناشویی (ضریب بتا ۰/۱۹۰) بر تعارض کار در امور خانه تأیید شد. سایر متغیرها تأثیری بر تعارض کار-خانواده نداشته‌اند. نتایج تحلیل حاکی است که مدل نظری این تحقیق به چهار متغیر تعارض کار خانواده، پست سازمانی، نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه و طول مدت زناشویی به عنوان تعیین کننده‌های تأثیر گذار بر تعداد فرزندان زنده به دنیا آمده تغییر یافته است.



نمودار ۲. مسیر تأثیر‌گذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تعداد فرزندان زنده به دنیا آمده

نتیجه گیری

در این تحقیق تلاش شد ضمن بررسی تعارض کار و خانواده، رابطه آن با باروری زنان شاغل در آموزش و پرورش، بررسی گردد. داده‌های این مقاله، حاصل پیمایشی است که در سال ۱۳۹۳ در بین زنان ازدواج کرده شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد جمع آوری شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین تعارض کار و خانواده در نمونه مورد مطالعه ۴۶/۰۷ می‌باشد که با توجه به طیف نمرات در سطح متوسط قرار دارد. نورمایانتي^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در این باره اشاره می‌کنند که در ادبیات تحقیق تضاد کار - خانواده در شاغلین بخش آموزش نادیده گرفته شده‌اند، اما مانند همه مشاغل در این بخش نیز تضاد کار-خانواده وجود دارد و در گروه‌های مختلفی از شاغلین این بخش، درجات متفاوتی از تضاد تجربه می‌شود. سایر محققین نیز وجود تعارض کار-خانواده را در بخش آموزش تایید کرده‌اند (آیسا^۲ و همکاران ۲۰۱۱؛ تبسم، جهان و رحمان^۳ ۲۰۱۰). همچنین میانگین نمرات شاخص تعارض کار و خانواده در محیط خانواده ۳۱ می‌باشد با توجه به دامنه نمرات اکثریت پاسخگویان در سطح متوسط قرار می‌گیرند. میانگین نمرات شاخص تعارض کار-خانواده در محیط کار ۱۵/۷ بدست آمده که در سطح پایین تعارض قرار می‌گیرند. به نظر می‌رسد زنان در محیط خانواده با فشار نقش مضاعفی مواجه هستند. با توجه به انتظارات ساختاری، تقسیم کار جنسیتی و سطح و حجم بالای وظایف و مسئولیت‌های ناشی از نقش‌های خانوادگی، زنان نیازمند وقت منابع و انرژی زیادی می‌باشند. مطابق با نظریه انتظارات اجتماعی زنان شاغل در این مطالعه، خود را ملزم به انجام هر دو نقش می‌کنند و تلاش می‌کنند تقاضاهای خانوادگی را با تعهدات کاری خود منطبق سازند، با این حال در پاسخگویی به انتظارات نقش خانوادگی و اختصاص زمان و انرژی با مشکلات بیشتری مواجه هستند، بنابراین تعارض کار با خانواده را بیشتر از تعارض خانواده با کار تجربه می‌کنند. این یافته همسو با مطالعات زیادی (آیسا و همکاران ۲۰۱۰؛ آدکولا^۴ ۲۰۱۰؛ احمدیان ماژین و همکاران ۱۳۹۴؛ حسابی و همکاران ۱۳۹۴) می‌باشد. این در حالی است که رستگار خالد (۱۳۸۵)

1 Nurmayanti

2 Aisyah

3 Tabassum, Jahan and Rahman

4 Adekola

در مطالعه خود بیان می‌دارد که صرف نظر از جنس افراد، اغلب تعارض خانواده با کار را بیش‌تر از تعارض کار با خانواده تجربه می‌کنند.

مقایسه میانگین نمرات تعارض کار و خانه بر اساس پست سازمانی حکایت از این دارد که معلمان نمره تعارض کمتری نسبت به غیرمعلمین که شامل، کارمندان ادارات و مسئولین اجرایی و خدماتی مدارس می‌باشند، دارند. این رابطه می‌تواند ناشی از تفاوت ساعات کاری معلمین با سایر افراد باشد. در آموزش و پرورش معلمین معمولاً یک شیفت کاری مشغول می‌باشند و ساعات کمتری نسبت به کارمندان ادارات و مسئولین اجرایی دارند. این یافته حاکی است از اینکه برای کاهش تعارض کار- خانواده بایستی بیشترین تاکید را بر کاهش ساعت کاری مادران و ساعات کاری منعطف گذاشت. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر و مطالعات پیشین (عباسی شوازی و رازقی نصرآباد ۱۳۸۹، باقری، سعادت و رازقی نصرآباد ۱۳۹۳) آنچه در رابطه وضعیت شغلی و باروری تعیین کننده است، نوع شغل، بخش شغلی که فرد در آن شاغل است و حمایت‌های اجتماعی مرتبط با زنان شاغل می‌باشد.

با افزایش سن و طول مدت زناشویی، تعارض کار و خانواده کمتر می‌شود. این رابطه ممکن است تحت تاثیر بزرگ شدن فرزندان (نداشتن فرزند خردسال) تعارض کمتری را تجربه کنند. علاوه بر آن در ابتدای ازدواج با توجه به مسائل مرتبط با تشکیل خانواده زنان شاغل دغدغه‌های زیادی دارند اما با بالا رفتن سن و گذشت مدتی از ازدواج، خانواده‌ها بسیاری از مسائل و یا مشکلات اولیه خانواده را مرتفع می‌نمایند و حضور زنان در اجتماع با مشکلات کمتری همراه است. این یافته همسو با نتایج مطالعه رسولی و همکاران (۱۳۸۸) است که نشان دادند با گذشت زمان پرستاران با به‌کارگیری مهارت‌های مدیریت زمان، تعارض کار- زندگی را کنترل کرده و باعث کاهش تعارض کار- زندگی در هر دو حوزه کار و زندگی شده‌اند. یافته‌ها نشان داد که میانگین نمره تعارض زنان تک فرزند، بالاتر از سایر زنان است. با توجه به اینکه در این مطالعه افراد دارای یک فرزند عمدتاً کمتر از ۹ سال از ازدواج آن‌ها می‌گذرد، بنابراین دارای فرزندان خردسال زیر ۸ سال می‌باشند. تعارض بالای کار و خانواده در این گروه، لزوم حمایت

از مادران دارای کودک خردسال و اتخاذ سیاست‌های مناسب برای کاهش ساعات کار این گروه از مادران را بیشتر نمایان می‌سازد.

در تحلیل چند متغیره نیز رابطه‌ی منفی و معکوس بین دو متغیر تعارض کار و خانواده و تعداد فرزندان تایید شد. با این حال متغیرهای طول مدت زناشویی، پست سازمانی و نگرش به تقسیم کار درون خانه شدت تاثیر متغیر تعارض را کاهش می‌دهند. نمره تعارض بالاتر، نگرش تقسیم کار درون خانه، و پست‌های سازمانی غیر از معلمی باروری را کاهش می‌دهد. بر این اساس طول مدت زناشویی مهمترین تعیین کننده تعداد فرزندان می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد زنان تلاش می‌کنند علی‌رغم تجربه تعارض در خانواده، نقش‌های خانوادگی خود را انجام دهند.

در مجموع براساس یافته‌های مقاله چنین نتیجه گیری می‌شود که اگر چه اشتغال زنان در شرایط طبیعی از باروری می‌کاهد، اما در عین حال می‌تواند به ممانعت از افت باروری به سطوح کمتر از جایگزینی کمک کند. دستیابی به این هدف مستلزم سیاست‌های حمایتی جهت ترکیب کار و خانواده است. زمانی که زنان بتوانند تشکیل خانواده را با شغل خود ترکیب کنند، بیشتر امکان دارد هر دو نقش را انتخاب کنند. در کشورهای اروپایی، مانند اسپانیا و ایتالیا که ارزش‌های خانوادگی بر ضد این ترکیب هستند، زنان بیشتر کار را انتخاب می‌کنند تا خانواده و از این طریق به باروری بسیار پایین کمک می‌کنند. اما در ایران زنان شاغل تلاش می‌کنند علی‌رغم تجربه تعارض در خانواده، نقش‌های خانوادگی خود را انجام دهند.

پس مطابق با نظریه تعارض نقش و مطالعات ریندفسوس و بروستر (۱۹۹۶) و ادواردز (۲۰۰۲) تا جایی که اشتغال زنان به منزله محدود کننده باروری به شمار می‌رود، انتظار داریم که با هر تغییر مثبت و تسهیل‌گری در شرایط کار زنان، و یا تغییر در مسوولیت‌های خانه، تعارض مادری و اشتغال کاهش یابد؛ تغییر در شرایط استخدامی مادران شاغل، ایجاد امکان‌های مراقبتی برای نوزادان و فرزندان زیر ۷ سال با در نظر گرفتن سوبسیدهایی برای زنان شاغل، ساعات‌های کاری منعطف و کارهای پاره وقت برای زنان و همکاری و مشارکت بیشتر همسران در امور خانه، می‌تواند در کاهش تعارض کار خانواده موثر باشد. اتخاذ سیاست‌هایی که تعارض کار و مادری را برای زنان شاغل کاهش دهد هم در تشویق زنان شاغل برای فرزندآوری مهم است و هم سایر زنان شاغل را به ازدواج و فرزندآوری ترغیب می‌کند (ریندفسوس و بروستر ۱۹۹۶).

پژوهش حاضر، به مطالعه‌ی بررسی تعارض کار- خانواده و رابطه آن با باروری زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد پرداخت و تعدادی از عوامل تعیین‌کننده‌ی آن را بررسی نمود. با این حال نتایج قابل تعمیم به سایر گروه‌های شغلی نیست و بالطبع علل و عوامل تعیین‌کننده‌ی رفتارهای باروری در هر گروه شغلی می‌تواند متفاوت باشد. لذا اتخاذ راهکارهای سیاستی در زمینه باروری برای زنان شاغل همچنان نیازمند مطالعات بیشتری است.

منابع

- احمدیان ماژین، نسبی، عابدی، پروین، آخوند، محمد رضا، رحیمی، علی، حکمت، خدیجه و زهرا احمدیان ماژین (۱۳۹۴)، "بررسی ارتباط تعارض کار- خانواده با کیفیت زندگی در ماماها‌ی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان اهواز"، *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، دوره ۲۳، شماره ۷، صص: ۱۸۰-۱۷۲.
- باقری، آرزو، سعادت‌ی مهسا و حجیه بی‌بی رازقی نصرآباد (۱۳۹۳)، "معرفی و کاربرد مدل درختی کارت برای طبقه بندی تعداد فرزندان ایده آل زنان ۴۹-۱۵ ساله استان سمنان"، *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، شماره ۱۷، صص ۱۱۱-۷۷.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۲)، "آیا می‌توان بین کار زن در خانه و کار بیرون آشتی برقرار کرد؟"، *مطالعات زنان*، دوره ۱، شماره ۲، صص ۲۶-۳.
- جاراللهی، عذرا (۱۳۷۲)، "اثر اشتغال زنان کارگر بر تعداد فرزندان"، *مجله مطالعات جامعه‌شناختی*، شماره ۷، صص ۳۰۲-۲۸۵.
- حسابی، معصومه، مقصودی، شاهرخ، امامی سیگارودی، عبدالحسین، کاظم نژاد لیلی، احسان و آرزو منفرد مژده‌ی (۱۳۹۵)، "تعارض کار- خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت"، *فصلنامه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، دوره ۱۳، شماره ۴: ۱۲۳-۱۲۵.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳)، "رابطه کار خانواده تفاوت‌های جنسیتی در برخورداری از حمایت اجتماعی"، *پژوهش زنان*، دوره ۲، شماره ۲، صص ۷۵-۵۵.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵)، "زنان شاغل و بررسی تاثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش‌های خانوادگی- شغلی آنان"، *فصلنامه بانوان شیعه*، سال سوم شماره ۸ صص: ۳۵-۷.

- رسولی، پریسا، خنکه، حمیدرضا، فلاحی خشکناب، مسعود و مهدی رهگذر (۱۳۸۸)، "تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی پرستاران"، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)*، دوره ۱۵، شماره ۳: ۱۱-۵.
- روش بلاو، آن ماری و اسپنله (۱۳۷۲)، *مفهوم نقش در روان شناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی-انتقادی*، (ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم)، تهران: آستان قدس رضوی.
- سرایی، حسن (۱۳۹۱). *جمعیت شناسی و جمعیت ایران، گزیده مقاله‌ها*، تهران: مرکز مطالعات و پژوهشهای جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.
- عباسی شوازی، محمد جلال و حجیه بی بی رازقی نصرآباد (۱۳۸۹)، "الگوها و عوامل مؤثر بر فاصله ازدواج تا اولین تولد در ایران"، *نامه انجمن جمعیت شناسی ایران*، شماره ۹، صص ۱۰۷-۷۵.
- عباسی شوازی، محمد جلال و میمنت حسینی چاوشی (۱۳۹۲). *تحولات باروری در ایران در چهار دهه اخیر: کاربرد و ارزیابی روش فرزندان خود در برآورد باروری با استفاده از داده‌های سرشماری ۱۳۶۵، ۱۳۷۵، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰*. پژوهشکده آمار، مرکز آمار ایران، تهران.
- عسکری ندوشن، عباس، حسینی، حاتم و حامد کریمی (۱۳۹۴). "بررسی تطبیقی عوامل تعیین کننده‌ی ایده‌آل‌های باروری زنان گُرد شاغل و غیرشاغل شهر سنندج"، *مطالعات راهبردی زنان*، دوره ۱۷، صص ۸۳-۴۵.
- قاضی طباطبایی محمود و نادر مهری (۱۳۹۲)، "سنجش تأثیر مسئولیت زنان شاغل بر باروری در ایران"، *زن در توسعه و سیاست*، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۴۲-۲۹.
- گروسی، سعیده (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان"، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، سال هفتم، صص ۱۳۹-۱۲۱.
- مقصودی، سوده و زهرا بستان (۱۳۸۳)، "مشکلات ناشی از هم زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل در شهر کرمان"، *مطالعات زنان*، ۲ (۵)، صص ۱۲۹-۱۵۰.
- Adekola, B. (2010). Interferences between Work and family among male and female executives in Nigeria, *African journal of Business Management*, 4(6), 069-1077.
- Aisyah, S. B. P., S. K. Z. Badri, A. Rajab, H. A. Rahman, and I. M. Shah (2011). The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia, *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 29: 1500-1507.

- Edwards, M.E. (2002). "Education and Occupations: Reexamining the Conventional Wisdom about Later First Births among American Mothers", *Sociological Forum*, 17:423-43.
- Erdamar G, and H. Demirel (2014). "Investigation of Work-family, Family-work conflict of the teachers". *Proced Soc Behav Sci*; 116:4919- 24.
- Felmllee, D.H. (1995). "Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967- 1973", *Work and Occupations*, 22: 167- 187.
- Fiori, F., F. Rinesi, A. Pinnelli, and S. Prati (2013). "Economic Insecurity and the Fertility Intentions of Italian Women with One Child", *Population Research and Policy Review*, 32(3): 373-413.
- Goldscheider, F., K, E Bernhardt and T. Lappegard. (2014). "The Second Half of the Gender Revolution in Sweden: Will it Strengthen the Family?" Domestic Gender Equality and Modern Family Patterns Working Paper Series EQUAL WP 07, Stockholm University.
- Good, W.J. (1960). "Theory of role strain", *American sociological Review*. 25(4): 483-496
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell (1985). "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hakim, C. (2003). "A new approach to explaining fertility patterns: preference theory". *Population and Development Review*. 29(3): 349-374.
- Hochschild, A.R, and A. Machung. (1989): *The second shift. Working parents and the revolution at home*. Viking: New York.
- Karina, M. Shreffler, A. E. Pirretti, R. Drago (2010) Work-Family Conflict and Fertility Intentions: Does Gender Matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 31(2):228-240.
- McDonald P. (2000), "Gender equity in theories of fertility transition", *Population and Development Review*, 26 (3):427-439.
- McGinnity, F, and H. Russell (2008). *Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland*. Ireland, Brunswick Press.
- Michel J. S., Mitchelson J. K., Kotrba L. M., LeBreton J. M., Baltes B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- Nurmayanti1 , S, A. Thoyib , Noermijati and D. Irawanto (2014). Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia, *International Journal of Psychological Studies*; 6(4): 133-142.
- Merton, R. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Mills, M, L. Mencarini, M.L. Tanturrini, and K. Begall (2008). "Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands", *Demographic Research*, 18(1): 1-26.
- Rindfuss RR, K.L. Brewster (1996). "Childrearing and Fertility", *Population and Development Review*: 22 (Supplement: *Fertility in the United States: New Patterns, New Theories*): 258-89.
- Tabassum, A., Jahan, K., & Rahman, T. (2010). Test of Work-to-family and Family-to-work Models of Conflict, Enrichment, and Satisfaction: An Analysis on the Female Primary School Teachers of Bangladesh. Retrieved from <http://www.wbiconpro.com/432-Ayesha.pdf>.

- Taniguchi, H, and R.A Rosenfeld (2002). 'Women's Employment Exit and Re-entry: Differences among Whites, Blacks, and Hispanics,' *Social Science Research*, 31: 432-71.
- Uunk, W., M. Kalmijn, and R. Muffels (2005), "The Impact of Young Children on Women's Labor Supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe." *Acta Sociologica*, 48(1): 41-62.
- Weeks, J.R. (2012). *Population: An Introduction to Concepts and Issues*, Wadsworth, Cengage Learning press.
- Weller, R. H. (1969). Role Conflict and Fertility, *Social and Economic Studies*, 18(3): 263-272.

