

Work-Family Conflict and Attitudes Towards Marriage and Childbearing: A Study among Employed Women in Sanandaj City, Iran

Saeed Khani^{1*}, Hossein Daneshmehr², Asrin Behzadinia³

Abstract

Considering the importance of the compatibility of job roles with long-term family commitments, this study investigated the relationship between work-family conflict and marriage-childbearing attitudes of employed women. The theoretical framework is based on role conflict, gender inequality, social support, and economic resources theories. The study according to the type and method of data collection, is quantitative. The field of study is Sanandaj and the sample includes 338 employed never-married and married women aged 15-49 who were selected by multistage cluster and simple sampling. The results showed that never-married women who experience higher work-family conflict consider an older age suitable for marriage. Also, the higher experience of work-family conflict among married women is associated with the attitude of having fewer children. The findings of multivariate analysis showed that among never-married women, 23.5% of the changes in attitude towards marriage age were explained by employment status and work-family conflict; and among married women, 42.5% of the changes in attitude towards the ideal number of children were explained by work-family conflict and age. Placing women in safe job positions and resolving work-family conflicts by adopting family support policies to realize the ideals of marriage-childbearing are the policy recommendations of this study.

Keywords: Work-family conflict, Attitude to the age of marriage, Attitude to child number, Employed women, Family supportive policies.

Received: 2023-06-08

Accepted: 2023-08-09

1. Assistant Professor in Demography, Department of Sociology, University of Kurdistan, Sannandaj, Iran (Corresponding Author): s.khani@uok.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Sociology, University of Kurdistan, Sannandaj, Iran; h.daneshmehr@uok.ac.ir
3. M.A in Sociology, Department of Sociology, University of Kurdistan, Sannandaj, Iran; Asrinbehzadinia800@gmail.com

E-ISSN: 2981-1066 / © Population Association of Iran. This is an open access article under the CC BY 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

DOI: <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>

Introduction

Increasing marriage age and low fertility are the realities of today's Iranian society. According to the evidence, the mean age at first marriage for men and women in Sanandaj in 2021 was 28.6 and 24.8 years, respectively, and the total fertility rate of Kurdistan in 2021 was 1.66 children. Simultaneously, the presence of women in social fields has increased, and due to the increase in their education, their willingness to participate in work outside the home has increased. The increase in women's participation in activities outside the family, especially in relatively traditional contexts where their economic participation and employment are still low compared to men, brings the issue of work-family conflict for women. This issue can affect women's behavior and attitudes towards marriage and childbearing. The purpose of this study is to know the work-family conflict situation among employed women, and its relationship with marriage-childbearing attitudes.

Methods and Data

This study is quantitative in terms of the nature of the data and it was conducted with a survey and questionnaire. The questionnaire was examined through face validity and reliability by Cronbach's alpha. The research was conducted in Sanandaj. The statistical population is all employed women 15-49 years, both unmarried and married, whose number is 17,779 according to the census of 2016. The sample size is estimated at 376 persons based on Cochran's formula. To select samples, multi-stage sampling consisting of cluster, stratified disproportionate, and simple random sampling was used. Finally, a total of 338 complete questionnaires were analyzed.

Findings

According to the results, the level of work-family conflict among women in this study was average, so that 63.3% of unmarried women and 64.5% of married women were distributed in the moderate conflict category.

The ideal mean age for marriage was 26.6 years according to the unmarried women. The average number of ideal children according to the married women was about 1.9 children.

In Table 1, the relationship between the level of work-family conflict and the attitude towards the ideal age for marriage is direct. In other words, unmarried women who have experienced higher conflict are considered an older age suitable for marriage. The relationship between the work-family conflict and the attitude toward the ideal number of children for today's couples is inverse as expected. That is, the higher experience of work-family conflict among married women is associated with the attitude of having fewer children.

Table 1- The relationship between the level of work-family conflict and marriage and childbearing attitudes

Variables	Attitude toward the ideal age of marriage	Attitude toward the ideal number of children
Level of work-family conflict	0.210*	-0.190*
Sig. (2-tailed)	0.021	0.034
N	120	182

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

In the first part of Table 2, the results indicate that two variables of employment status (Beta= -0.414) and work-family conflict (Beta= 0.254) had a significant relationship with the dependent variable, among other variables. It can be seen that the effect of the employment status variable is reversed, meaning that being in other categories of employment status is associated with an attitude towards a younger age of marriage compared to part-time employment. On the other hand, the effect of work-family conflict is direct, meaning that experiencing higher work-family conflict is associated with an attitude toward a higher age of marriage. In total, these two variables have explained about 23.5% of the changes in the dependent variable.

Table 2- Multivariate regression analysis of unmarried women's attitude toward the ideal age of marriage and married women's attitude toward the ideal number of children

Regression analysis	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
The unmarried women's attitude towards the ideal age of marriage	1	0.431	0.186	0.177	2.625	
	2*	0.500	0.250	0.234	2.533	
	Variables		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
			B	Std.Error	Beta	Sig.
	(Constants)		19.810	1.215	-	16.302
	Employment status (part-time reference)		-2.892	0.626	-0.414	-4.621
Level of work-family conflict		0.065	0.023	0.254	2.837	
The married women's attitude towards the ideal number of children	1	0.635	0.404	0.401	0.689	
	2*	0.657	0.431	0.425	0.675	
	Variables		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
			B	Std.Error	Beta	Sig.
	(Constants)		-0.858	0.354	-	-2.427
Level of work-family conflict		-0.064	0.013	-0.429	-4.813	
Age		0.036	0.012	0.265	2.971	

*ANOVA is significant at the 0.01 level

In the second part of Table 2, the results indicate that two variables of work-family conflict (beta= -0.429) and age (beta= 0.265) had a significant relationship with the attitude towards the ideal number of children among other variables. The effect of the work-family conflict is reversed, meaning that experiencing higher work-family conflict is associated with fewer children as an ideal, and vice versa. On the other hand, the effect of age is direct, meaning that older women consider higher children as ideal. These two variables have explained about 42.5% of the changes in the dependent variable.

Conclusion and Discussion

In Sanandaj, as a part of Iran, as long as the current conditions of the society provide a context for changes in the traditional institution of the family and increase the education and social participation of women, the policymakers should provide the basis for their real participation in work and employment to prevent the wastage of human capital and to fulfill themselves and their expectations. For this purpose, placing women in safe job positions and removing obstacles to combining employment and family life by adopting family support policies to realize the ideals of marriage and childbearing for women and families are among the policy recommendations of the study.

Acknowledgments

This article is taken from the master's thesis of the third author of the article in the discipline of sociology, which was performed in the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Kurdistan. The authors thank the thesis reviewers and the anonymous reviewers of this article for their comments and suggestions, as well as all the organizations and individuals, especially the women who participated in the field, for completing the questionnaires.

References

- Abbasi-Shavazi, M. J. & McDonald, P. (2005). National and Provincial-level Fertility Trends in Iran, 1972-2000, Working Paper in Demography, No. 94, the Australian National University. <https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/43180/3/94.pdf>
- Abbasi-Shavazi, M. J. (2001). Convergence of Fertility Behaviors in Iran; Rate, Trend and Age Pattern of Fertility in the Provinces of the Country in Years 1972 and 1996, *Journal of Social Science Letter*, 18, 201-231. [Persian], https://journals.ut.ac.ir/article_15210_971dae13cb42d23df96f3578231236d6.pdf

- Abbasi-Shavazi, M. J., McDonald, P. & Hosseini-Chavoshi, M. (2009). *The Fertility Transition in Iran: Revolution and Reproduction*, New York: Springer.
- Bernardi, L., & Klarner, A. (2014). Social Networks and Fertility, *Demographic Research* 30(22): 641-669. <https://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2014.30.22>
- Buhler, C., & Fratzcak, E. (2007). Learning from Others and Receiving Support; the Impact of Personal Network on Fertility Intentions in Poland, *European Societies* 9(3):359-382. <https://doi.org/10.1080/14616690701314101>
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stress or Strain Relationship, an Examination of Work-Family Conflict, *Journal of Management* 25(4):513-540. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500403>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of Multi-dimensional Measure of Work-family Conflict, *Journal of Vocational Behavior* 56(2): 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Collins, K. (2020). Who to Blame and How to Solve it: Mothers Perceptions of Work-family Conflict across Western Policy Regimes, *Journal of Marriage and Family* 82(3): 849-874. <https://doi.org/10.1111/jomf.12643>
- Doaei, H., Pour, S., & Kharidar, F. (2012). Analysis of Predictors of Work-family Conflict and Intention to Leave (Case Study: Nurses of Ghaem Hospital in Mashhad), *Journal of Social Sciences, Ferdowsi University of Mashhad* 9(1), 63-88. [Persian], <https://doi.org/10.22067/jss.v0i0.16515>
- Eshaghi, M., Mohebi, S. F., Papynezhad, S., & Jahandar, Z. (2014). Childbearing Challenges for Working Women; a Qualitative Study, *Woman in Development and Politics*, 12(1), 111-134. [Persian], <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.51356>
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface, *Journal of Applied Psychology* 77(1): 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Fuwa, M. (2014). Work-family Conflict and Attitudes toward Marriage, *Journal of Family Issues* 35(6): 731-754. <https://doi.org/10.1177/0192513X12474631>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles, *Academy of Management Review* 10(1): 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Heidari, A., & Dehghani, H. (2016). The Qualitative Assessment of Married Women Teacher's Family- work Conflict and Its Management in Delvar City, *Journal of Applied Sociology*, 27(3), 15-40. [Persian], <https://doi.org/10.22108/jas.2016.20503>

- Hin, S., Gauthier, A., Goldstein, J., & Bühler, C. (2011). Fertility Preferences: What Measuring Second Choices Teaches Us, *Vienna Yearbook of Population Research* 9: 131-156.
<http://dx.doi.org/10.1553/populationyearbook2011s131>
- Khani, S. (2015). The Impact of Economic Insecurity on Fertility Behavior and Ideals in Sanandaj, PhD Dissertation in Demography, University of Tehran, Faculty of Social Sciences. [Persian].
- Kim, H. K., & Kim, Y. (2017). Work-life Conflict of Married and Childless Single Female Workers, *International of Manpower* 38(8): 1157-1170.
<https://doi.org/10.1108/IJM-06-2015-0089>
- Kim, E. J., & Parish, S. (2020). Family-supportive Workplace Policies and South Korean Mothers Perceived Work-family Conflict: Accessibility Matters, *Asian Population Studies* 16(2): 167-182. <https://doi.org/10.1080/17441730.2020.1721837>
- King, L. A., Mattiomore, L. K., King, D. W. & Adams, G. (1995). Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members, *Journal of Organizational Behavior* 16(3): 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Kirk, J. (2004). Impossible Fictions: The Lived Experience of Women Teachers in Karachi, *Comparative Education Review* 48(4):374-395. <https://doi.org/10.1086/423360>
- Kurdistan Province General Registration Office (2022). *Yearbook of Population Statistics of 2021 Kurdistan Province*. Sanandaj, [Persian], Accessed in August 2022, from:
<https://kurdnocr.ir/file/Maghale/salname1401.pdf>
- Lajevardi, H. (1397). *Power Structure in the Family*, Master Thesis in Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran. [Persian].
- Liberman, B. E. (2012). The Mediating Role of Family-work Conflict on Relationship between Family and Work Domain Variables and Employment Trade-offs, PhD Dissertation in Sociology, Columbia University.
- Malmir, M., & Ebrahimi, M. (2020). Typology of Power Structure in The Iranian Family, *Journal of Strategic studies of women*, 22(87), 7-32. [Persian],
<https://doi.org/10.22095/jwss.2020.220454.2273>
- Management and Planning Organization of Kurdistan Province (2018). The picture of unemployment in Kurdistan province, based on the results of the general population and housing census of 2016, Sanandaj, Deputy of Statistics and Information, [Persian], Accessed in October 2018, from:

<https://www.mporg.ir/FileSystem/View/File.aspx?FileId=cebd91b5-48d0-49a3-8df2-eb32c7210035>

- McDonald, P. (2000a). Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and Development Review* 26(3), 427-439. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2000.00427.x>
- McDonald, P. (2000b). Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, *Journal of Population Research* 17, 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF03029445>
- McDonald, P. (2001). Work-family Policies are the Right Approach to the Prevention of Low Fertility, *People and Place* 9(3): 17-27. <https://doi.org/10.4225/03/590aa60e8aabf>
- Miettinen, A., Basten, S., & Rotkirh, A. (2011). Gender Equality and Fertility Intentions Revisited: Evidence Finland, *Demographic Research* 24(20): 469-496 .
<https://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2011.24.20>
- Mohammadi Moghadam, Y., Moaiedi, A., & Keshtkar, E. (2015). Conflict between the Drug Enforcement Police Officers in the Work and Family Environment, *Professional Drug Studies*, 7(26&27), 21-30. [Persian],
http://dles.jrl.police.ir/article_12736_bb368d03ddf96167b0d397ea817ebd93.pdf
- Oppenheimer, V. K. (1997). Women's Employment the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model, *Annual Review of Sociology* 23: 431-453.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.431>
- Pejhan, A., & Arab, M. (2017). Social, Cultural and Economic Factors Affecting the Number of Ideal Children among Employed and Non-employed women in the 8th district of Tehran, *Population*, 22(91), 58-78. [Persian], <https://populationmag.ir/article-1-419-fa.pdf>
- Rabbani, M., Javadian, S. R., & Askari-Nodoushan, A. (2022). Consequences of Father's Long Work Hours on the Intergenerational Relationship Quality: A Qualitative Study, *Journal of Social Continuity & Change*, 1(1), 57-75. [Persian],
<https://doi.org/10.22034/jscc.2022.2772>
- Rastegar Khaled, A., Moslehi Jenabian, N., & Azerang, N. (2015). A Study of the Amount of Conflict between Work and Family Roles among Women (Police and Teacher) and Factors Affecting It, *Social Development & Welfare Planning*, 6(24), 128-163. [Persian],
<https://doi.org/10.22054/qjsd.2016.2003>
- Razeghi Nasrabad, H. B., & Hosseini, Z. (2019). The Experience of Combination of Work and Family in Employed Mothers with Younger Children, *Journal of Applied Sociology*, 30(3), 109-134. [Persian], <https://doi.org/10.22108/jas.2019.113958.1549>

- Razeghi Nasrabad, H. B., Alimondegari, M., & Mohammadipour-Nodoushan, A. (2015). Family-Work Conflict and its Relation to Fertility Behavior (A Study among Employed Women in Education Section in the City of Yazd), *Journal of Population Association of Iran*, 10(19), 165-193. [Persian], <https://dorl.net/dor/20.1001.1.1735000.1394.10.19.7.4>
- Rezaei, M. (2015). Backgrounds of Low Fertility in Kurdistan, Iran: A Case Study of Saqez City, PhD Dissertation in Demography, [Persian], University of Tehran, Faculty of Social Sciences.
- Rezaei, M., Partovi, L., & Mohammadpur, A. (2013). Modernization, Family, and Demographic Transition in Kurdistan, *Journal of Population Association of Iran*, 8(16), 139-167. [Persian], <https://dorl.net/dor/20.1001.1.1735000.1392.8.16.7.4>
- Sadeghi, R., & Shahabi, Z. (2019). The Paradox of Work and Mothering: The Experience of Transition to Motherhood of Employed Women, *Journal of Applied Sociology*, 30(1), 91-104. [Persian], <https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>
- Shabanibahar, G., Farahani, A., & Bagharian Fazel, F. (2012). Determining the Relationship between Work-family Conflict and the Quality of Life of the Presidents and Vice-presidents of Sports Committees in Hamedan Province, *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 8(15), 109-122. [Persian], <https://doi.org/10.22080/jsmb.2012.423>
- Shiri, H. (2018). Cultural Globalization and the Change of Generational Identity: A Study on the Lifestyle of Parents and Children's Generation in Sanandaj (Kurdistan), *Journal of Socio-Cultural Development Studies*, 6(4), 87-111. [Persian], <http://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-564-en.html>
- Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2020). *Policy Responses to Low Fertility: How Effective are they*, (Translated to Persian by R. Sadeghi & M. Bagi), Tehran, National Population Studies Comprehensive Management Institute. [Persian].
- South, S. G. (2001). Time-dependent Effects of Wives Employment on Marital Dissolution, *American Sociological Review* 66(2), 226-245. <http://dx.doi.org/10.2307/2657416>
- Statistical Center of Iran (1966-2016). The Results of the General Population and Housing Census of the Country and Kurdistan Province in 1966-2016, National Statistics Portal, [Persian], <https://www.amar.org.ir/statistical-information>
- Statistical Center of Iran (2009). General Results of the 2006 Population and Housing Census of Kurdistan Province, [Persian], <https://www.amar.org.ir>

- Statistical Center of Iran (2011). Statistical Yearbook of Kurdistan Province, Year 2011, Sanandaj, Kurdistan Provincial Government, [Persian], <http://ostan-kd.ir/Files/1/92/Salname-Amari-90/index-html>
- Statistical Center of Iran (2016). The Total Fertility Rate based on the Results of the 2016 Census for the Period of 2012-2016, [Persian], <https://www.amar.org.ir/Portals/O/News/1396/1-barvari.pdf>
- Statistical Center of Iran (2022). The Results of Calculating the Total Fertility Rate by Direct Method with Different Data Sources by Province, National Statistics Portal, [Persian], Accessed in February 2022, from: <https://www.amar.org.ir/statistical-information>
- Torr, B. M. & Short, S. E. (2004). Second Births and the Second Shift: A Research Note on Gender Equity and Fertility, *Population and Development Review* 30(1), 109-130. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2004.00005.x>
- Wood, G., & Newton, J. (2006). Childlessness and Women Managers: Choice, Context, and Discourses, *Gender Work and Organization* 13(4), 338-58. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00311.x>
- Young, M. E., & Long, L. L. (1998). *Counseling and Therapy for Couples*, Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

Citation:

Khani, S., Daneshmehr, H., & Behzadnia, A. (2023), Work-Family Conflict and Attitudes Towards Marriage and Childbearing: A Study among Employed Women in Sanandaj City, Iran, *Journal of Population Association of Iran*, 18(35), 191-233. <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>

ارجاع:

خانی، سعید، دانش‌مهر، حسین، بهزادی‌نیا، اسرین (۱۴۰۲). ارتباط بین تعارض کار- خانواده و نگرش‌های ازدواج- فرزندآوری: مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در شهر سنندج، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۸ (۳۵)، ۱۹۱-۲۳۳.

<https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>

ارتباط بین تعارض کار- خانواده و نگرش‌های ازدواج- فرزندآوری: مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در شهر سنندج

سعید خانی^۱، حسین دانش‌مهر^۲، اسرین بهزادی‌نیا^۳

چکیده

نظر به اهمیت سازگاری نقش‌های شغلی با تعهدات بلندمدت خانوادگی، پژوهش حاضر ارتباط بین تعارض کار- خانواده و نگرش‌های ازدواج- فرزندآوری زنان شاغل را بررسی کرده است. چارچوب نظری پژوهش مبتنی بر نظریه‌های تعارض نقش، نابرابری جنسیتی، حمایت اجتماعی و منابع اقتصادی است. پژوهش برحسب نوع و روش گردآوری داده‌ها کمی و پیمایشی است. میدان مطالعه، سنندج و نمونه شامل ۳۳۸ زن ازدواج‌نکرده و دارای همسر ۴۹-۱۵ ساله شاغل است که با نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد زنان ازدواج‌نکرده‌ای که تعارض کار- خانواده بالاتری را تجربه می‌کنند، سن بالاتری را برای ازدواج مناسب می‌دانند. همچنین، تجربه بالاتر تعارض کار- خانواده در بین زنان دارای همسر با نگرش به تعداد فرزند کمتر همراه است. یافته‌های تحلیل چندمتغیره نشان داد که در زنان مجرد، ۲۳/۵ درصد از تغییرات نگرش به سن ازدواج توسط متغیرهای وضعیت استخدام و تعارض کار- خانواده؛ و در زنان دارای همسر، ۴۲/۵ درصد از تغییرات نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل با متغیرهای تعارض کار- خانواده و سن تبیین می‌شوند. قرار گرفتن زنان در موقعیت‌های شغلی ایمن و رفع تعارض‌های کار- خانواده با در پیش گرفتن سیاست‌های حمایت از خانواده برای تحقق ایده‌آل‌های ازدواج- فرزندآوری از توصیه‌های سیاستی پژوهش حاضر است.

واژگان کلیدی: تعارض کار- خانواده، نگرش به سن ازدواج، نگرش به تعداد فرزند، زنان شاغل، سیاست‌های حمایتی خانواده.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۰

۱. استادیار جمعیت‌شناسی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)؛ s.khani@uok.ac.ir

۳. دانشیار جامعه‌شناسی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران؛ h.daneshmehr@uok.ac.ir

۴. دانش‌آموخته کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران؛ asrinbehzadania800@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>

مقدمه و بیان مسأله

امروزه در بیشتر جوامع، زنان نیز مانند مردان در بیرون از خانه مشغول به‌کارند و با توجه به گسترش آن، نوع جدیدی از خانواده بنام خانواده‌های دوشغله^۱ شکل گرفته یا در حال شکل‌گرفتن است (Young & Long, 1998: 282). در این نوع از خانواده‌ها، زن و مرد افزون بر نقش همسری و والدینی، نقش شغلی نیز دارند و این موضوع برای زنان به‌ویژه در بسترهای سنتی که هنوز مشارکت اقتصادی و اشتغال آنان به نسبت مردان پایین است اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا آن‌ها علی‌رغم دارا بودن نقش‌های خانوادگی، عهده‌دار نقش دیگری هم شده‌اند؛ به‌گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن از خانه، نگرانی انجام این امور آنان را رها نمی‌سازد. اگرچه به نظر می‌رسد که نقش جدید زنان منجر به تسهیلاتی مانند افزایش درآمد، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس آنان شده، اما در عوض با مسأله تعارض کار و مناسبات خانوادگی نیز روبه‌رو شده‌اند و با گرایش روزافزون‌اشان به بازار کار، همچون مردان و حتی بیش‌تر از آنان تعارض کار- خانواده را تجربه می‌کنند (Frone, Russell & Cooper, 1992: 68). دلیل این مسأله هم، آن است که نقش کاری زنان یک نقش غیرسنتی بوده که عمدتاً درگیری کاری شدید برای آن‌ها باعث می‌شود تا وقت زیادتری را برای نقش کاری‌شان قائل شوند و در نتیجه در پی انجام کارهای خانه با مشکل مواجه شوند (ربانی، جوادیان و عسکری‌ندوشن، ۱۴۰۱: ۷۲).

تعارض کار- خانواده، نوعی از تعارض بین نقشی است، که در آن فشار پدید آمده از نقش‌های کاری 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 می‌شود (Greenhaus & Beutell, 1985: 73). در این وضعیت، پیامدهای تعارض نه تنها گریبان‌گیر خود فرد می‌شود، بلکه سازمان و در سطحی بالاتر، جامعه [و نهادهای دیگر از جمله خانواده و مناسبات آن همچون ازدواج و فرزندآوری] هم از آن بی‌تأثیر نخواهند ماند

(شعبانی‌بهار، فراهانی و باقریان‌فاضل، ۱۳۹۱: ۱۱۰). با توجه به اینکه در جامعه ایران بیشترین بار مسئولیت خانه‌داری و نگهداری از فرزندان بر دوش زنان است، هنگامی که آن‌ها زمانی را به کار کردن در بیرون از منزل اختصاص می‌دهند، در تطبیق کار با نقش‌های درون خانه، تعارض کار-خانواده ایجاد می‌شود (محمدمدی‌مقدم، مؤیدی و کشتکار، ۱۳۹۴: ۲۲). در واقع، مشغله‌های خانوادگی و افزایش مشارکت زنان در جامعه نقش‌های زنان را دو چندان کرده به نحوی که گاهی برآوردن هر کدام از نقش‌ها با دیگری در تناقض است و این امر می‌تواند بر رفتار و نگرش زنان نسبت به ازدواج و فرزندآوری تأثیر بگذارد.

در سال‌های اخیر، تمایلات و رفتارهای مرتبط با تعهدات بلندمدت زندگی همچون ازدواج و فرزندآوری در جامعه ایران رو به تغییر نهاده است؛ به‌عنوان مثال، میانگین سن ازدواج در کل کشور برای مردان و زنان به ترتیب از ۲۵ و ۱۸/۵ در سال ۱۳۴۵ به ۲۷/۵ و ۲۳ سال در ۱۳۹۵ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵-۱۳۴۵). به همین نحو، نرخ باروری کل کشور از حدود ۷/۷ فرزند برای هر زن در سال ۱۳۴۵ شمسی به ۵/۵ فرزند در سال ۱۳۶۷، ۲/۸ فرزند در سال ۱۳۷۵، ۲/۱ فرزند در سال ۱۳۹۵ و ۱/۷۴ فرزند در سال ۱۴۰۰ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱). ملازم با تغییرات یاد شده، حضور زنان در عرصه‌های اجتماعی افزایش یافته و موفقیت بیشتری با اشتغال و ضرورت کسب آگاهی و دانش برای زنان ایجاد شده و آن‌ها از موقعیت و پایگاه بالاتری نسبت به دهه‌های قبل برخوردار شده‌اند. بررسی وضعیت زنان نقاط شهری شهر سنندج براساس شاخص‌های فعالیت طی سال‌های ۱۳۹۵-۱۳۸۵، نشان می‌دهد که نرخ مشارکت اقتصادی آنان از ۱۲/۲ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۱۱/۳ درصد در سال ۱۳۹۰ و ۱۵ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵-۱۳۸۵). اگرچه به‌طور کلی نرخ مشارکت اقتصادی زنان در جامعه ایران نسبت به مردان بسیار پایین است، اما شاخص مذکور نشان‌دهنده حضور و تمایل بیشتر زنان سنندجی به مشارکت در امور و فعالیت‌های اقتصادی است. به‌علاوه، نسبت بیکاری آنان طی دوره ۱۳۹۵-۱۳۸۵ نیز نسبتاً کاهش یافته است. به‌طوری‌که نرخ بیکاری جمعیت فعال این زنان از ۴۰/۳ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۳۶/۲ درصد در سال ۱۳۹۰

و ۳۲/۱ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است. همچنین، تغییراتی در نوع فعالیت و اشتغال آنان نیز به وقوع پیوسته است. به‌عنوان مثال، در حالی که سهم اشتغال زنان سندج در بخش کشاورزی در سال ۱۳۹۰ کمتر از ۱ درصد یعنی ۰/۷۴ درصد بوده است، این نسبت در سال ۱۳۹۵ به ۸/۸ درصد رسیده است. به همین ترتیب سهم زنان شاغل در بخش صنعت و خدمات تغییر یافته و در بخش صنعت از ۷/۹ درصد به ۶/۲ درصد، و در بخش خدمات از ۹۱/۴ درصد به ۸۵ درصد کاهش یافته است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵-۱۳۸۵). این اطلاعات گویای افزایش مشارکت زنان سندج در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی طی سال‌های اخیر است.

همزمان با کلیت جامعه ایران، تغییرات مرتبط با باروری و ازدواج در استان کردستان هم به وقوع پیوسته و اکنون نیز در جریان است. به‌عنوان مثال، نرخ باروری کل در کردستان از سال ۱۳۵۱ تا سال ۱۳۶۵ از ۶/۵ فرزند تا حدود ۷ فرزند (و برخی سال‌ها بیش از ۸ فرزند) در نوسان بوده است. در سال ۱۳۷۵ به ۳ و در سال ۱۳۷۹ به حدود ۲ فرزند (عباسی‌شوازی، ۱۳۸۰؛ Abbasi-Shavazi & McDonald, 2005) و در سال ۱۳۸۵ به ۱/۹ فرزند رسید (Abbasi-Shavazi, McDonald & Hosseini-Chavoshi, 2009). همچنین، نرخ باروری کل در سال ۱۳۹۵، ۲/۰۱ و در سال ۱۴۰۰، ۱/۶۶ فرزند محاسبه شده است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱). براساس داده‌ها، میانگین سن در اولین ازدواج به روش هاینل برای مردان و زنان این استان در سرشماری ۱۳۸۵ به ترتیب ۲۵/۸ و ۲۳/۲ سال و ارقام متناظر در سرشماری ۱۳۹۵ به ترتیب ۲۷/۲ و ۲۳/۲ سال بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۵). سالنامه آمارهای جمعیتی اداره کل ثبت احوال استان کردستان نیز حاکی است که این ارقام به ترتیب برای مردان و زنان ۲۷/۸ و ۲۳/۸ سال است. ضمن اینکه، همین منبع، میانگین سن در اولین ازدواج برای مردان و زنان شهرستان سندج در سال ۱۴۰۰ را (به ترتیب ۲۸/۶ و ۲۴/۸ سال) بالاتر از میانگین متناظر برای مردان و زنان کل استان و حتی کل کشور نشان داد (اداره کل ثبت احوال استان کردستان، ۱۴۰۱: ۹۸). این تحولات به دلایل زیادی از جمله تغییرات اجتماعی، فرهنگی- ارزشی، شرایط اقتصادی، تغییر جایگاه و موقعیت زنان همچون ارتقای برابری جنسیت و ... صورت گرفته است

(رضایی، ۱۳۹۰؛ خانی، ۱۳۹۴). مسأله مهمی که در این میان وجود دارد آن است که در کنار سایر پیش‌ران‌های تأخیر ازدواج و فرزندآوری، می‌توان برای عامل تعارض کار- خانواده نیز ردپایی یافت که موضوع اصلی این پژوهش است. با این فرض که زنان متمایل به مشارکت در کارهای خارج از خانه بوده و جامعه هم این بستر را برای آنان فراهم کرده باشد و چنانچه تقسیم نقش‌های جنسیتی به‌گونه‌ای باشد که مسئولیت امور خانه و فرزندان را برعهده زنان بگذارد، ممکن است زنان در تطبیق کارهای مزدی و نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی روبه‌رو شوند. از این‌رو، مادر شدن هزینه‌های بیشتری را به زنانی تحمیل می‌کند که شاغل‌اند یا به شغل یا حرفه خود بیشتر متعهدند (Wood & Newton, 2006: 343). این مشکلات ممکن است هم سبب ترک شغل (دعایی و دیگران، ۱۳۹۱: ۷۸) پس از ازدواج و فرزندآوری و هم کاهش انگیزه سایر زنان از ورود به عرصه‌های اقتصادی- اجتماعی شود و ممکن است نیت و برنامه‌های فرزندآوری زنان را هم تحت تأثیر قرار دهد (Miettinen, Torr & Short, 2004: 112; Basten & Rotkirh, 2011: 471). بر این اساس، هدف از پژوهش حاضر، شناخت وضعیت تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل اعم از ازدواج‌نکرده و دارای همسر، و ارتباط آن با نگرش‌های ازدواج- فرزندآوری است و در پاسخ به این سؤالات سازمان گرفته است که: وضعیت تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل ازدواج‌نکرده و دارای همسر شهر سنندج چگونه است؟ و چه ارتباطی بین این تعارض و نگرش ازدواج و فرزندآوری زنان شاغل ازدواج‌نکرده و دارای همسر وجود دارد؟

مرور پیشینه پژوهش

اسحاقی و دیگران (۱۳۹۳) در مطالعه خود دریافته‌اند که درخواست‌های کاری و خانوادگی به همراه کاهش حمایت‌های خانوادگی والدین زوجین جوان در خصوص نگهداری فرزندان در شهرهای بزرگ، زوجین را با اتخاذ راهبردهایی نظیر تأخیر در فرزندآوری، کاهش بُعد خانوار و کاهش تعداد فرزندان و فاصله‌گذاری بین موالید سوق می‌دهد. رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۸) نشان دادند که مادران شاغل دارای فرزند خردسال در تهران با چالش‌های زیادی در زمینه

ترکیب کارهای داخل و خارج از منزل از جمله نداشتن حمایت‌های اجتماعی روبه‌رو هستند و اقدامات آنان برای کاهش تعارض کار- خانواده به نوعی تقابل فردی بوده است. براساس مطالعه صادقی و شهابی (۱۳۹۸)، اگرچه فرصت‌های شغلی به میزان لازم و با توجه به تحصیلات برای زنان حال حاضر جامعه ایران فراهم نیست، امروزه دیگر آن‌ها خود را منحصر به خانه و خانه‌داری نمی‌دانند و تمایل دارند هر چه بیشتر و مؤثرتر به عرصه‌های اجتماعی وارد شوند و تخصص و مهارت خود را بالفعل کنند. این تمایل متأخر در آنان، فرصتی برای خانه‌داری و فرزندآوری به سبک و سیاق مادران و مادربزرگ‌های‌شان باقی نمی‌گذارد و آنان در مسیر جدید به دنبال مدیریت ترکیب کار و بچه در زندگی‌شان هستند.

فووا^۱ (۲۰۱۴) در یک مطالعه بین‌کشوری به این نتایج دست یافت که بسیاری از زنان بین انتخاب شغل و خانواده، همچنین به تعویق انداختن ازدواج و کاهش باروری در تعارض قرار دارند. طبق نتایج، در کشورهایی که ساعت کار طولانی‌تری دارند، ارتباط بین منابع اقتصادی زنان و نگرش منفی آن‌ها نسبت به ازدواج قوی‌تر بوده و ایجاد تعادل بین کار و مسئولیت خانواده دشوار است. کیم و کیم^۲ (۲۰۱۷) در پژوهش خود در بین زنان کارگر متأهل بدون فرزند و مجرد در کره جنوبی نشان دادند که سطح حمایت سازمان‌ها از زنان شاغل بسیار کم است و بیشتر روابط به‌صورت سنتی است و این امر عامل مهمی در کاهش میل به ازدواج و فرزندآوری است. کالینز^۳ (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با مقایسه سیاست‌های مختلف کار و خانواده در چهار کشور سوئد، آلمان، ایتالیا و ایالات متحده به شناسایی و تحلیل سه فرایند ادراک فرهنگی، انتساب و حل تعارض کار- خانواده دست یافت. این فرایندها در قالب درک افراد از ارتباط بین دولت‌های رفاهی، بازار کار، نقش مردان و زنان در خانواده، درک مادران از تعارض کار- خانواده و ... در هر بستر به‌صورت متمایز و مختلف ایده‌آل‌ها و نگرش‌های

1. Fuwa
2. Kim & Kim
3. Collins

خانواده را شکل می‌دهند. کیم و پاریش^۱ (۲۰۲۰) در یک مطالعه طولی بر روی زنان شاغل کره‌ای نشان دادند که در دسترس بودن سیاست‌های خانوادگی در محیط‌های کاری تأثیر قابل‌توجهی بر کاهش تعارض کار- خانواده در میان مادران به‌عنوان سیاست فردی دارند و با این سیاست‌ها، آن‌ها به شکل آسوده‌تری به برنامه‌های فرزندآوری خود می‌پردازند.

در ارتباط با پژوهش‌های انجام شده، چند نکته حائز اهمیت است: اول، محوری‌ترین مسئله در زمینه روش این پژوهش‌ها است که اکثریت آن‌ها از نوع کیفی بوده‌اند. دوم، در این پژوهش‌ها همچنان بحث بر سر این بوده است که زنان شاغل چه نگرشی به ازدواج دارند؟ و این که به فراخور تغییر وضعیت شغلی، نگرش آن‌ها نیز تغییر خواهد کرد یا نه؟ و کمتر به این نکته پرداخته‌اند که زنان در شرایط تعارض کار- خانواده، نگرش آن‌ها به ازدواج و فرزندآوری چگونه است؟ در پژوهش حاضر، به این امر در دو جامعه آماری شامل زنان شاغل متأهل دارای همسر و زنان مجرد هرگز ازدواج نکرده پرداخته‌ایم. البته، مسلماً از رهاوردهای نظری، روشی و داده‌ای پژوهش‌های قبلی بهره برده‌ایم.

چارچوب نظری

یکی از نظریه‌های قابل استفاده برای تبیین موضوع و مسأله این پژوهش، نظریه تعارض نقش است. این نظریه به این نکته اشاره دارد که وقتی افراد در نقش‌های متعددی شرکت می‌کنند که ناسازگار با هم هستند، تضادی بین نقش‌ها به وجود می‌آید. در این نظریه، زمان صرف شده در فعالیت‌های درون نقش خانوادگی مثل مراقبت از فرزندان یا وابستگان بزرگسال را نمی‌توان به فعالیت‌های درون نقش کاری اختصاص داد. الزامات نقش‌های مختلف ممکن است برای منابع زمانی محدود شخص رقابت کنند و فشارهای زمانی مرتبط با مشارکت در یک نقش ممکن است امکان سازگاری با تقاضاهای نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی غیرممکن کند. اساساً زمان و انرژی

صرف شده بر روی فعالیت‌های مرتبط با خانواده نمی‌تواند صرف فعالیت‌های مرتبط با کار شود، از این رو، تضاد کار- خانواده به وجود می‌آید (Lieberman, 2012: 16). در تعارض کار- خانواده، افراد بین خواسته‌های نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی احساس تعارض می‌کنند و این امر منجر به افزایش فشار در آن‌ها می‌گردد و آن‌ها برای کاهش تعارض این نقش‌ها و از دست ندادن حمایت اجتماعی، ملزم به ارائه سازوکار مناسب برای جبران این نقیضه می‌گردند.

نظریه دیگر، مربوط به نابرابری جنسیتی است. بحث محوری نظریه نابرابری جنسیتی این است که سطوح بسیار پایین باروری در کشورهای توسعه‌یافته امروزی می‌تواند با توجه به ناسازگاری در بین سطوح برابری جنسیتی موجود در نهادهای مختلف اجتماعی تبیین شود. فرض می‌شود که در کشورهای با سطوح بسیار پایین باروری، سطوح برابری جنسیتی در نهادهایی مانند آموزش و بازار کار که با فرد فرد مردم سر و کار دارند بالاست در حالی که، از طرف دیگر، سطوح برابری جنسیتی موجود در نهادهایی که با مردم به‌عنوان اعضای خانواده سروکار دارند پایین است. بر این اساس، اگر زنان در دستیابی به فرصت‌هایی مانند تحصیلات و اشتغال هم‌تراز مردان شوند، اما این فرصت‌ها با داشتن فرزندان شدیداً کاهش یابند، پس زنان به‌طور متوسط تعداد فرزندان را که می‌خواهند به دنیا آورند محدود می‌کنند. در حالی که برابری جنسیتی در نهادهای فردمحور تمامی کشورهای توسعه‌یافته افزایش یافته است، مدل نان‌آور مرد هنوز هم زیربنای نهادهای اجتماعی خانواده‌محور است. جامعه سنتی‌تر از نظر نظام خانوادگی، دارای سطوح بالاتری از ناسازگاری در بین نهادهای اجتماعی و در نتیجه باروری پایین‌تر است (McDonald, 2001: 21-22).

نظریه دیگر در زمینه تعارض کار- خانواده، نظریه حمایت اجتماعی است. بر این اساس زمانی که افراد از سوی خانواده، همکاران یا نهادهای اجتماعی کمک یا حمایتی دریافت نمی‌کنند، برای کاهش تعارض و مشکلات مربوط به ترکیب کار و خانه سعی می‌کنند به‌صورت انفرادی عمل کنند. در این شرایط تأخیر در ازدواج یا فرزندآوری یا کاهش تعداد فرزندان، از سازوکارهای تعادل‌بخشی برای امور مربوط به داخل و بیرون از منزل‌اند. حمایت اجتماعی

شامل ابعاد مختلف همچون احساس ذهنی تعلق، پذیرش، محبوب و با ارزش بودن و نیز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری تعریف‌شده و کمک و آرامشی است که کسی از رابطه‌های پایدار و مداوم با شخص یا گروهی انتظار دارد (حیدری و دهقانی، ۱۳۸۷: ۵۶؛ Bernardi & Klarner, 2014: 635). حمایت اجتماعی می‌تواند تصمیم به ازدواج و داشتن فرزند را در سال‌های اول ازدواج یا در شرایطی که زن و شوهر هنوز در حال تحصیل‌اند یا هنوز به شغل پایداری دست نیافته‌اند ولی تمایل به فرزندآوری دارند، تسهیل کند (Buhler & Fratzcak, 2007: 376). در جوامعی که نهادهای اجتماعی، حمایت بیشتری درباره مراقبت از کودک انجام می‌دهند، زنان دانشجو یا زنان شاغل در ترکیب کار خانه و کار بیرون با مشکلات کمتری روبه‌رو هستند (Kirk, 2004: 375).

تبیین نظری دیگر، منابع اقتصادی زنان است. مدل تخصصی و معاملاتی این نظریه علت تعویق، عدم ازدواج و بی‌ثباتی زناشویی را افزایش مشارکت زنان در نیروی کار و استقلال اقتصادی آن‌ها می‌داند. براساس این نظریه، زنان در سرمایه انسانی مرتبط با خانواده سرمایه‌گذاری می‌کنند و مردان در سرمایه انسانی مرتبط با بازار سرمایه‌گذاری می‌کنند و آن‌ها را در خانواده به اشتراک می‌گذارند. با این حال زنان با به دست آوردن منابع مربوط به بازار، مشوق‌های اقتصادی منجر به کاهش ازدواج و تشکیل خانواده برای آن‌ها می‌شود (Oppengimer, 1997؛ South, 2001). با توجه به نظریه اقتصادی می‌توان گفت که امروزه با گسترش روزافزون تحصیلات دانشگاهی و ورود زنان به بازار کار، این امر باعث می‌شود که زنان به منابع اقتصادی بیشتری نسبت به گذشته برخوردار شوند. همچنین مشارکت بیشتر زنان منجر می‌شود که دستاوردهای بیشتری برای آن‌ها به ارمغان آورد و آن‌ها به‌عنوان رقبای تجاری برای مردان محسوب می‌شوند. در نهایت احساس استقلال اقتصادی، منجر به تعویق انداختن ازدواج و عدم تمایل به فرزندآوری در میان آنان می‌گردد.

در این مطالعه، مبتنی بر مباحث نظری این فرضیه مطرح و بررسی می‌گردد که؛ بین تعارض کار- خانواده و نگرش زنان ازدواج‌نکرده و دارای همسر شاغل به سن ازدواج و تعداد فرزند ایده‌آل به ترتیب رابطه مستقیم و معکوس وجود دارد.

روش و داده‌ها

تحقیق حاضر از نظر ماهیت داده‌ها، کمی است و با روش پیمایشی و تکنیک پرسشنامه محقق‌ساخته انجام گرفت. پرسشنامه پژوهش مستخرج از ادبیات تحقیق بوده و از نظر اعتبار (روایی) و پایایی، به شکل صوری و با آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی پیشین قرار گرفت. قلمرو مکانی تحقیق، سنندج مرکز استان کردستان و بزرگ‌ترین شهر استان است. جامعه آماری تحقیق، تمامی زنان ۱۵ تا ۴۹ ساله شاغل شهر سنندج اعم از ازدواج‌نکرده و دارای همسر است که تعداد آن‌ها براساس سرشماری سال ۱۳۹۵، ۱۷۷۷۹ نفر می‌باشد. بر این اساس، حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۷۶ نفر برآورد شده است. برای انتخاب نمونه‌ها از نمونه‌گیری چندمرحله‌ای استفاده شد. در مرحله اول، براساس سهم زنان شاغل در دو بخش دولتی و خصوصی نمونه‌ها براساس طبقه‌ای نامتناسب تخصیص داده شد، یعنی ۱۸۸ پرسشنامه به زنان شاغل در بخش دولتی و ۱۸۸ پرسشنامه به زنان شاغل در بخش خصوصی اختصاص یافت. در مرحله دوم، با هدف لحاظ تنوع شغلی زنان و براساس تهیه لیستی از سازمان‌ها، ادارات، شرکت‌ها و سایر بخش‌های شغلی، به شکل طبقه‌ای نامتناسب نمونه‌ها بر کل این بخش‌ها تقسیم گردید، یعنی با تقسیم مشاغل زنان به رسته‌های پرستار، معلم، خدماتی، کارمند، بازاری، تکنسین داروخانه و آزمایشگاه، کارمند شرکت‌های خصوصی و سایر مشاغل به هر رسته ۴۷ پرسشنامه اختصاص داده شد. در مرحله سوم، براساس مشخص کردن نوع و سنخ فعالیت سازمان‌ها، ادارات و شرکت‌ها به صورت قرعه‌کشی در هر بخش، یک مکان یا سنخ و طبقه شغلی انتخاب گردید. در نهایت، با در دست داشتن نامه معرفی دانشگاه و مراجعه به اداره، شرکت یا سنخ شغلی مشخص شده، پرسشنامه‌ها به زنان منتخب در هر بخش (خصوصی شامل صندوقدار، بازاریاب، آبدارچی، تکنسین آزمایشگاه و داروخانه و ... و دولتی شامل شهرداری، بانک، آموزش

و پرورش، علوم پزشکی) تحویل و از آنان درخواست می‌شد که پرسشنامه را تکمیل و به پرسشگر عودت نمایند. با این روند، در مجموع اطلاعات ۳۳۸ پرسشنامه بی‌نقص مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در جدول ۱، متغیرهای تحقیق، گویه‌های مورد استفاده برای سنجش آن‌ها، ضریب پایایی و حداقل و حداکثر مقدار مورد انتظار نشان داده شده است. برای سنجش متغیر تعارض کار-خانواده از پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای تعارض کار-خانواده کارلسون، کچمار و ویلیامز^۱ (۲۰۰۰) استفاده شد. نگرش‌های ازدواج و باروری براساس مطالعه هین و دیگران^۲ (۲۰۱۱) سنجیده شد. متغیر حمایت اجتماعی در خانواده با استناد به مقیاس کینگ و دیگران^۳ (۱۹۹۵) سنجیده شد. منابع اقتصادی «هر خصوصیت، وضع یا دارایی است که امکان تأثیرگذاری دارنده آن را بر شخص یا گروه دیگر افزایش دهد (لاجوردی، ۱۳۷۶: ۱۶). برای سنجش این متغیر از ترکیب متغیرهای سطح تحصیلات، بخش اشتغال، وضعیت استخدام، منزلت شغلی، هزینه ماهیانه و وضعیت دارایی و مالکیت چیزهای باارزش همچون خانه، ماشین و ... استفاده شد. انتظارات نقش خانوادگی رشته درخواست‌هایی است که از متصدی آن نقش‌ها انتظار می‌رود (رستگار خالد، مصلحی جانیان و آذرنگ، ۱۳۹۴: ۱۴۱). این متغیر در ۶ گویه در مقیاس ترتیبی سنجیده شد. برای سنجش نابرابری جنسیتی در خانواده با استناد به شاخص‌های مطالعات مالمر و ابراهیمی (۱۳۹۹) و پژوهان و عرب (۱۳۹۶) در سؤالی پرسیده شد که: در خانواده پاسخگو، یک زن در موارد مشخص شده تا چه حد مرجع نهایی تصمیم‌گیری است؟ علاوه بر متغیرهای فوق، ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخگویان نیز مورد سؤال قرار گرفت.

1. Carlson, Kacmar & Williams

2. Hin, Gauthier, Goldstein & Bühler

3. King, Mattimore, King & Adams

جدول ۱- گویه‌های مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق، ضریب پایایی و حداقل و

حداکثر مقدار مورد انتظار

متغیر و تعداد گویه / سؤال	گویه‌ها	پاسخ‌ها و شیوه نمره‌گذاری	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)	حداقل و حداکثر نمره مورد انتظار
تعارض کار- خانواده، ۱۸ گویه	<p>(۱) اگرچه کارم را دوست دارم اما من را از فعالیت‌های خانوادگی باز می‌دارد. (۲) وقت یا زمانی را که به شغلم اختصاص می‌دهم باعث می‌شود از فعالیت‌های منزل عقب بمانم. (۳) به دلیل مدت زمانی که برای مسئولیت‌های کاری صرف می‌کنم، برخی از فعالیت‌های خانوادگی را از دست می‌دهم. (۴) زمانی را که باید برای مسئولیت‌های خانوادگی صرف کنم اغلب با مسئولیت‌های کاری‌ام تداخل دارد. (۵) زمانی را که به خانواده‌ام اختصاص می‌دهم اغلب باعث می‌شود که نتوانم وقتم را به فعالیت‌های مفید شغلی‌ام اختصاص دهم. (۶) به دلیل مدت زمانی که باید برای مسئولیت‌های خانوادگی صرف کنم، مجبورم فعالیت‌های کاری را از دست بدهم. (۷) وقتی از سر کار به خانه برمی‌گردم، اغلب آنقدر دلسرد هستم که نمی‌توانم در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی نقش فعالی داشته باشم. (۸) من اغلب وقتی از سر کار به خانه برمی‌گردم از نظر روحی آنقدر خسته هستم که مانع توجه به خانواده‌ام می‌شود. (۹) به دلیل فشارهای محل کارم، گاهی اوقات وقتی به خانه می‌آیم آنقدر استرس دارم که نمی‌توانم کارهایی را که باب میلم است انجام دهم. (۱۰) به دلیل تنش و استرس در خانه، اغلب در محل کار هم درگیر مسائل خانوادگی هستم. (۱۱) از آنجا که اغلب تحت فشار مسئولیت‌های خانوادگی هستم، به سختی می‌توانم بر روی کارم تمرکز داشته باشم. (۱۲) تنش ناشی از زندگی خانوادگی، اغلب قابلیت‌هایم برای انجام امور شغلی را ضعیف می‌کند. (۱۳) شیوه‌های حل مسئله را که در شغلم به کار می‌برم در حل مشکلات خانه مؤثر نیست. (۱۴) رفتاری را که برای من در محل کار مؤثر و ضروری است در خانه نتیجه برعکس دارد. (۱۵) رفتارهایی که در محل کار انجام می‌دهم و باعث می‌شود فرد مؤثری باشم، لزوماً سبب نمی‌شود که مادر یا همسر (یا دختر) بهتری در خانه باشم. (۱۶) به نظر</p>	<p>کاملاً موافق (۱)، کاملاً مخالف (۵)</p>	۰/۸۷۶	۹۰-۱۸

متغیر و تعداد گویه / سؤال	گویه‌ها	پاسخ‌ها و شیوه نمره‌گذاری	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)	حداقل و حداکثر نمره مورد انتظار
		می‌رسد رفتارهایی که در خانه برای من مؤثر است در محل کار مؤثر نیستند. (۱۷) رفتاری که برای من در خانه مؤثر و ضروری است در محل کار نتیجه برعکس خواهد داشت. (۱۸) به نظر نمی‌رسد شیوه‌های حل مسئله‌ای که برای من در خانه راهگشا هستند در محل کار هم مفید باشند.		
سن ایده‌آل ازدواج و تعداد فرزندان ایده‌آل، ۲ سؤال	به نظر شما بهترین سنی که یک دختر می‌تواند ازدواج کند، حداقل و حداکثر چه سنی است؟ و - به نظر شما، امروزه برای هر زن و شوهر چند فرزند ایده‌آل است؟	به صورت باز	---	---
حمایت اجتماعی خانواده از فرد، ۱۹ گویه	۱) اعضای خانواده‌ام چندان علاقه‌ای به شنیدن در مورد روز کاری من ندارند. ۲) اعضای خانواده‌ام در انجام کارهای خانه با من همکاری می‌کنند. ۳) وقتی با اعضای خانواده در مورد کارم صحبت می‌کنم، کسی به من گوش نمی‌دهد. ۴) انگار اعضای خانواده‌ام همیشه از من می‌خواهند که برای‌شان کاری انجام دهم. ۵) هر یک از اعضای خانواده من سهم خود را از کارهای خانه انجام می‌دهد. ۶) وقتی روز کاری سختی دارم، اعضای خانواده سعی می‌کنند به من روحیه بدهند. ۷) اعضای خانواده‌ام به شغل من علاقه‌مند هستند. ۸) وقتی از کارم ناامید می‌شوم، اعضای خانواده‌ام سعی می‌کنند به من امید بدهند. ۹) ای کاش اعضای خانواده‌ام به شغلی که دارم اهمیت بیشتری می‌دادند. ۱۰) اعضای خانواده‌ام نمی‌خواهند به مسائل کاری مربوط به من توجهی نشان دهند. ۱۱) اعضای خانواده‌ام احترام کمی برای شغل من قائل هستند. ۱۲) اگر کارم بسیار سخت باشد، یکی از اعضای خانواده مسئولیت‌های اضافی خانه را برعهده می‌گیرد. ۱۳) اعضای خانواده‌ام از شنیدن موفقیت‌های من در محل کار لذت می‌برند. ۱۴) زمانی که قرار است دیر سر کار حاضر شوم می‌توانم روی کمک‌های اعضای خانواده‌ام حساب کنم. ۱۵) اعضای خانواده‌ام نگرش مثبتی نسبت به کار و شغل من دارند. ۱۶) وقتی در محل کار مشکلی دارم، اعضای خانواده ابراز نگرانی می‌کنند. ۱۷) وقتی از کارم ناراحت می‌شوم اعضای خانواده با من	کاملاً موافق (۵)، کاملاً مخالف (۱)	۰/۷۹۳	۹۵ - ۱۹

متغیر و تعداد گویه / سؤال	گویه‌ها	پاسخ‌ها و شیوه نمره‌گذاری	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)	حداقل و حداکثر نمره مورد انتظار
	همدردی می‌کنند. (۱۸) من در خانه زمان بسیار زیادی از خودم را صرف جمع کردن اعضای خانواده می‌کنم. (۱۹) اگر در محل کار مشکلی داشته باشم، معمولاً آن را با اعضای خانواده در میان می‌گذارم.			
انتظارات نقش خانوادگی، ۶ گویه	(۱) در خانواده ما انتظار می‌رود تمام امور مربوط به نگهداری و مراقبت از بچه برعهده زن باشد. (۲) در خانواده ما انتظار می‌رود آشپزی و آماده کردن غذا برای خانواده برعهده زن باشد. (۳) در خانواده ما خرج کردن پول و سایر امور مربوط به بیرون از خانواده برعهده مرد است. (۴) در خانواده ما تمام امور مربوط به نظافت خانه برعهده زن است. (۵) در خانواده ما انتظار می‌رود یک زن اول مادری، همسری و یا کدبانویی کند تا اینکه به مشاغل بیرون از خانه بپردازد. (۶) در خانواده ما این انتظار از من هست که پذیرای مهمانان باشم.	کاملاً موافق (۵)، کاملاً مخالف (۱)	۰/۷۲۸	۳۰ - ۶
نابرابری جنسیتی در خانواده، ۱۵ گویه	(۱) انتخاب محل یا محله زندگی، (۲) سرمایه‌گذاری‌های بزرگ مثل خرید اتومبیل، خانه، طلا و جواهرات و ... ، (۳) اشتغال و نوع شغل، (۴) تحصیل، (۵) ازدواج و سایر امور فرزندان، (۶) نحوه گذران اوقات فراغت (سفر، گردش، تفریح و مهمانی)، (۷) تصمیم در مورد بچه‌دار شدن و تعداد فرزندان، (۸) رفتن به منزل والدین، (۹) شرکت در میهمانی‌های خانوادگی به‌تنهایی، (۱۰) رفتن به منزل دوستان، (۱۱) بیرون رفتن با دوستان به‌طور مجردی، (۱۲) مسافرت خارج از شهر به‌تنهایی، (۱۳) خرج کردن پول برای خانواده، (۱۴) خرید وسایل مورد نیاز منزل، (۱۵) امور شخصی مانند نوع لباس پوشیدن و آرایش کردن.	بسیار زیاد (۵)، بسیار کم (۱)	۰/۸۷۵	۷۵ - ۱۵

یافته‌ها

۱- ویژگی‌های جمعیتی و توصیفی نمونه تحقیق

نمایی از ویژگی‌های جمعیتی پاسخگویان به قرار زیر بوده است: میانگین سن پاسخگویان حدود ۳۵ سال بود. بیشتر پاسخگویان معادل ۵۹/۲ درصد دارای همسر، ۳۵/۵ درصد از کل نمونه

هرگز ازدواج‌نکرده و معادل ۵/۳ درصد نیز بی‌همسر در اثر فوت یا طلاق بودند. نرخ فرزندآوری در بین زنان شاغل مورد مطالعه پایین بوده است. به‌طوری‌که، میانگین تعداد فرزند در بین زنان یک‌بار ازدواج‌کرده یا دارای همسر ۱/۲ فرزند بود. بیشترین افراد نمونه در این پیمایش با ۸۶/۵ درصد دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و بقیه در سایر وضعیت‌ها توزیع شدند. از نظر اشتغال، ۵۰/۳ درصد از زنان در بخش دولتی و ۴۹/۷ درصد در بخش خصوصی شاغل بودند. بیشتر زنان در این پیمایش (معادل ۵۴/۵ درصد)، به‌صورت قراردادی و یا خودکارفرما و مستقل شاغل بودند. همچنین، میانگین سابقه اشتغال پاسخگویان حدود ۹/۵ سال و میانگین تعداد ساعت کار در شبانه‌روز آنان، حدود ۷/۵ ساعت بود. در نهایت، میانگین هزینه ماهیانه زنان شاغل حدود پنج میلیون و سیصد و هفتاد هزار تومان بود.

در جدول ۲، توزیع پاسخگویان برحسب سطح تعارض کار- خانواده و سایر متغیرهای مستقل به‌تفکیک برای زنان هرگز ازدواج‌نکرده و دارای همسر آمده است. میانگین شاخص تعارض کار- خانواده در هر دو دسته از زنان نزدیک به ۵۱ بوده است. اگر ۵۴ را به معنای مقدار متوسط شاخص در نظر بگیریم، می‌توان گفت که تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل در این مطالعه متوسط بوده است. مقوله‌بندی شاخص تعارض کار- خانواده و توزیع بیش از ۶۳ درصد هر دوی زنان ازدواج‌نکرده و دارای همسر در مقوله متوسط گویای این وضعیت است. اگرچه به‌طور منطقی انتظار می‌رفت که این تعارض در بین زنان دارای همسر بالاتر باشد، اما نتایج چنین چیزی را تصریح نمی‌کنند.

میانگین شاخص حمایت اجتماعی در خانواده برای زنان ازدواج‌نکرده ۶۷/۶ و رقم متناظر برای زنان دارای همسر ۶۴/۳ بوده است. اگرچه نتایج، حمایت اجتماعی در هر دو دسته از زنان شاغل را بیش از متوسط نشان می‌دهند، اما تفاوت اندکی در توزیع افراد در مقوله‌ها به چشم می‌خورد. مشاهده می‌شود که توزیع زنان دارای همسر در دو مقوله «کم» و «متوسط» بیشتر، اما توزیع زنان ازدواج‌نکرده در مقوله «زیاد» چشمگیرتر بوده است. بدین ترتیب می‌توان ملاحظه کرد که در جامعه مورد مطالعه، حمایت‌های اجتماعی دریافتی از طرف زنان ازدواج‌نکرده کمی

بیش از زنان دارای همسر است و این مسأله می‌تواند در شکل‌گیری ایده‌ها و نگرش‌های خانوادگی آنان اثرگذار باشد.

نکته‌ای که با ملاحظه میانگین شاخص منابع اقتصادی فرد در خانواده به ذهن خطور می‌کند آن است که در سندج و به احتمال نسبتاً زیاد در دیگر نقاط کشور، زنان دارای همسر به لحاظ فردی از منابع اقتصادی بهره‌مند شده یا هستند، اما از نظر حمایت‌های اجتماعی درون و بیرون خانوادگی چندان بهره‌مند نیستند. همان‌طور که در جدول و یافته‌های مرتبط با این متغیر ملاحظه می‌شود، بیشتر زنان ازدواج‌نکرده در دو مقوله «متوسط» و «ضعیف» توزیع شده‌اند حال آن‌که، بیشتر زنان دارای همسر در دو مقوله «متوسط» و «قوی» قرار گرفته‌اند.

نتایج مربوط به متغیر انتظارات نقش خانوادگی نیز قابل تأمل است. در حالی که زنان ازدواج‌نکرده بیشتر در وضعیت «بینابین» توزیع شده‌اند، توزیع زنان دارای همسر هم در مقوله سستی و هم مدرن به نسبت زنان ازدواج‌نکرده بیشتر بوده است. البته میانگین این شاخص برای زنان ازدواج‌نکرده طبق انتظار و به خاطر قرار گرفتن بیشتر آن‌ها در معرض مضامین و مؤلفه‌های مدرن، کمی بالاتر است.

در نهایت، میانگین شاخص نابرابری جنسیتی در خانواده در زنان ازدواج‌نکرده برخلاف انتظار، اندکی بالاتر از رقم متناظر برای زنان دارای همسر بوده است. در توزیع افراد در مقوله‌ها هم ملاحظه می‌شود که رقم افراد ازدواج‌نکرده در مقوله «زیاد» به نسبت بالاتر است. در توضیح دلیل این تفاوت، نمی‌توان سوگیری پاسخ در میان زنان دارای همسر را از نظر دور داشت، زیرا بیشتر سؤالات خود آن‌ها را خطاب قرار داده است، حال آنکه ممکن است زنان ازدواج‌نکرده در بیان پاسخ‌ها صادقانه‌تر عمل کرده باشند. به هر صورت، نتایج ذکر شده حاصل از جدول ۲، گویای وضعیت مبهمی در متغیرهای مستقل مطالعه است.

جدول ۲- توزیع پاسخگویان برحسب سطح تعارض کار- خانواده و سایر متغیرهای مستقل

زنان دارای همسر		زنان هرگز ازدواج نکرده		متغیرها، سطح و آماره	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۲۶/۵	۵۳	۲۶/۷	۳۲	کم	تعارض کار-خانواده
۶۴/۵	۱۲۹	۶۳/۳	۷۶	متوسط	
۹/۰	۱۸	۱۰/۰	۱۲	زیاد	
۵۰/۶		۵۰/۹		میانگین	
۲۱		۲۷		حداقل	
۸۸		۸۲		حداکثر	
۴/۰	۸	۱/۷	۲	کم	حمایت اجتماعی در خانواده
۷۱/۰	۱۴۲	۶۰/۰	۷۲	متوسط	
۲۵/۰	۵۰	۳۸/۳	۴۶	زیاد	
۶۴/۳		۶۷/۶		میانگین	
۲۳		۴۳		حداقل	
۹۵		۹۱		حداکثر	
۱۲/۰	۲۴	۳۲/۵	۳۹	ضعیف	منابع اقتصادی فرد در خانواده
۵۷/۵	۱۱۵	۴۳/۳	۵۲	متوسط	
۲۶/۰	۵۲	۱۳/۳	۱۶	قوی	
۴/۵	۹	۱۰/۸	۱۳	نامعلوم	
۱۳/۴		۸/۱		میانگین	
۱		۰		حداقل	
۹۹		۹۹		حداکثر	
۱۵/۰	۳۰	۹/۲	۱۱	مدرن	انتظارات نقش خانوادگی
۵۵/۵	۱۱۱	۶۴/۲	۷۷	بینابین	
۲۹/۵	۵۹	۲۶/۷	۳۲	سنتی	
۱۸/۸		۱۹/۱		میانگین	
۹		۶		حداقل	
۳۰		۲۹		حداکثر	
۷/۰	۱۴	۲/۵	۳	کم	نابرابری جنسیتی در خانواده
۶۰/۰	۱۲۰	۶۱/۷	۷۴	متوسط	
۳۳/۰	۶۶	۳۵/۸	۴۳	زیاد	
۵۳/۵		۵۴/۵		میانگین	
۲۶		۳۲		حداقل	
۷۳		۷۵		حداکثر	
۱۰۰/۰	۲۰۰	۱۰۰/۰	۱۲۰	جمع کل پاسخگویان*	

* ۱۸ نفر از پاسخگویان بی‌همسر در اثر طلاق یا فوت همسر بودند که وضعیت مرتبط با آن‌ها گزارش نشده است.

۲- توزیع نگرش‌ها به سن ایده‌آل ازدواج و تعداد فرزند ایده‌آل

در سؤالی از زنان ازدواج‌نکرده پرسش بعمل آمد که: «به نظر شما بهترین سنی که یک دختر می‌تواند ازدواج کند، حداقل و حداکثر چه سنی است؟». نتایج پاسخ به این سؤال در جدول ۳، بیانگر آن است که ۵۰ درصد از پاسخگویان متوسط ۲۴/۶ تا ۲۹/۱ سال را بهترین بازه سنی برای ازدواج دختران می‌دانند. حدود ۳۱ درصد نیز فاصله بین ۲۰ تا ۲۴/۵ سال و حدود ۱۹ درصد هم سنین بیش از ۲۹/۲ سال را برای ازدواج مناسب دانسته‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود پاسخگویان، میانگین ۲۶/۶ سال را ایده‌آل‌ترین سن برای ازدواج دانسته و رقم حداقل و حداکثر این شاخص از نظر آنان به ترتیب ۲۰ و ۳۲/۵ سال بوده است.

جدول ۳- توزیع پاسخگویان ازدواج‌نکرده بر حسب نگرش در مورد سن مناسب ازدواج دختران

درصد تراکمی	درصد	فراوانی	رده سنی مناسب برای ازدواج دختران
۳۰/۸	۳۰/۸	۳۷	۲۰-۲۴/۵ سال
۸۰/۸	۵۰/۰	۶۰	۲۴/۶-۲۹/۱ سال
۱۰۰.۰	۱۹/۲	۲۳	۲۹/۲ سال و بالاتر
	۱۰۰.۰	۱۲۰	جمع
	۲۶/۶		میانگین

در جدول ۴، توزیع زنان دارای همسر در خصوص نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل برای زوجین امروزی آمده است. طبق نتایج، از کل پاسخگویان، ۱۷/۵ درصد داده غیرمعتبر وجود داشته است. با در نظر گرفتن پاسخ‌های معتبر، ۶۰ درصد تعداد دو فرزند را برای زوجین امروزی ایده‌آل دانسته‌اند. در سوی دیگر، تنها حدود ۱۳ درصد، سه فرزند و بیشتر را ایده‌آل و ۳ درصد هم نداشتن فرزند را ایده‌آل دانسته‌اند. بقیه پاسخگویان در مقوله یک فرزند توزیع شده‌اند. همچنین، میانگین تعداد فرزند ایده‌آل از نظر پاسخگویان حدود ۱/۹ و رقم حداقل و حداکثر صفر و چهار بوده است.

جدول ۴- توزیع پاسخگویان دارای همسر بر حسب نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل

برای زوجین امروزی

نگرش درباره تعداد فرزند ایده‌آل برای زوجین امروزی	فراوانی	درصد	درصد معتبر
هیچ فرزندی	۵	۲/۵	۳/۰
۱	۴۰	۲۰/۰	۲۴/۲
۲	۹۹	۴۹/۵	۶۰/۰
۳ فرزند و بیشتر	۲۱	۱۰/۵	۱۲/۷
جمع	۱۶۵	۸۲/۵	۱۰۰/۰
بی‌پاسخ	۱۱	۵/۵	
نمی‌داند	۲۴	۱۲/۰	
میانگین		۱/۸۷	

۳- آزمون روابط میان متغیرهای پژوهش

در ادامه، رابطه بین متغیرهای اصلی، تعارض کار-خانواده و نگرش زنان ازدواج‌نکرده و دارای همسر به سن ایده‌آل ازدواج و تعداد ایده‌آل فرزند تحلیل می‌شود و در نهایت، نتایج تحلیل چندمتغیره ارائه و مورد بحث قرار می‌گیرد.

در جدول ۵، رابطه بین تعارض کار-خانواده و نگرش به حداقل سن مناسب ازدواج از یک طرف و نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل از طرف دیگر، آورده شده است. طبق انتظار رابطه بین دو متغیر اول مستقیم است. به عبارت دیگر، زنان ازدواج‌نکرده‌ای که تجربه تعارض بالاتری داشته‌اند، سن بالاتری را برای ازدواج دختران مناسب دانسته‌اند. مقدار این رابطه متوسط به پایین و در سطح پنج درصد معنی‌دار است. رابطه بین دو متغیر تعارض کار-خانواده و نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل برای زوجین امروزی نیز مطابق با انتظار بوده است. رابطه بین این دو متغیر هر چند چندان قوی نیست و در سطح پنج درصد معنی‌دار است، اما طبق انتظار معکوس است. به عبارت دیگر، زنان دارای همسری که تجربه تعارض بالاتری داشته‌اند، به نسبت تعداد فرزند کمتری را ایده‌آل دانسته‌اند. بنابراین، در شرایطی که وضعیت اقتصادی-اجتماعی سخت امروزه و تغییرات ساختاری، خواهان مشارکت بیشتر زنان در فعالیت‌های بیرون از خانه است و در کل

جامعه ایران و به‌ویژه در شهری مانند سنندج راه فعالیت‌های اقتصادی رسمی برای آنان کمتر هموار است، حل و رفع این تعارض می‌تواند به تحقق ازدواج و فرزندآوری کمک نماید.

جدول ۵- رابطه (ضریب پیرسون) بین تعارض کار- خانواده و

نگرش‌های ازدواج و فرزندآوری

متغیرها	نگرش به حداقل سن مناسب ازدواج	نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل
تعارض کار-خانواده	۰.۲۱۰*	-۰/۱۹۰*
معنی‌داری (دو طرفه)	۰.۰۲۱	۰/۰۳۴
تعداد (نفر)	۱۲۰	۱۸۲

*همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است

در پایان و در پاسخ به این سؤال که "تعارض کار- خانواده در ترکیب با سایر متغیرهای پژوهش چه میزان از تغییرات نگرش‌های ازدواج و فرزندآوری را توضیح می‌دهد؟"، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره خطی استفاده شد. این تحلیل برای داده‌هایی مناسب است که معمولاً در سطح سنجش فاصله‌ای هستند. بر این اساس، متغیر وابسته در دو مرتبه، یکی نگرش به حداقل سن مناسب ازدواج در میان زنان شاغل ازدواج‌نکرده و دیگری نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل در میان زنان شاغل دارای همسر است. این متغیرها در اصل در مقیاس فاصله‌ای و شبه‌فاصله‌ای سنجیده شده و لذا نخستین قدم استفاده از آزمون رگرسیون خطی چند متغیره فراهم بوده است. برخی از متغیرهای پیش‌بین هم همین شرایط را داشتند، اما برخی از متغیرهای زمینه‌ای ابتدا به‌صورت تصنعی درآمدند.

جدول ۶، خروجی‌های مربوط به تحلیل رگرسیون چندمتغیره نگرش زنان شاغل ازدواج‌نکرده به حداقل سن مناسب ازدواج و نگرش زنان دارای همسر به تعداد فرزند ایده‌آل را نشان می‌دهد. در هر دو مورد مدل تا دو گام پیش‌رفته و ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای وارد شده در مدل دوم، نسبتاً قوی و به‌ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۶۶ بوده است. همچنین، مدل نهایی رگرسیونی در هر دو مورد در سطح یک درصد معنی‌دار است (Sig.= 0.000).

جدول ۶- خلاصه و معنی‌داری مدل و ضرایب و اهمیت نقش متغیرها

خطای استاندارد برآورد	مقدار تعدیل شده مجذور R		مقدار مجذور R		مدل	تحلیل رگرسیون
۲.۶۲۵	۰.۱۷۷		۰.۱۸۶		۰.۴۳۱	۱
۲.۵۳۳	۰.۲۳۴		۰.۲۵۰		۰.۵۰۰	۲*
معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد شده (Beta)	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها	نگرش زنان ازدواج نکرده به حداقل سن مناسب ازدواج
			خطای استاندارد	B		
۰.۰۰۰	۱۶.۳۰۲	-	۱.۲۱۵	۱۹.۸۱۰	مقدار ثابت	
۰.۰۰۰	-۴.۶۲۱	-۰.۴۱۴	۰.۶۲۶	-۲.۸۹۲	وضعیت استخدام (پاره‌وقت مرجع)	
۰.۰۰۶	۲.۸۳۷	۰.۲۵۴	۰.۰۲۳	۰.۰۶۵	تعارض کار خانواده	
۰.۶۸۹	۰.۴۰۱		۰.۴۰۴	۰.۶۳۵	۱	
۰.۶۷۵	۰.۴۲۵		۰.۴۳۱	۰.۶۵۷	۲*	
معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد شده (Beta)	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها	نگرش زنان دارای همسر به تعداد فرزند ایده‌آل
			خطای استاندارد	B		
۰.۰۱۶	-۲.۴۲۷	-	۰.۳۵۴	-۰.۸۵۸	مقدار ثابت	
۰.۰۰۰	-۴.۸۱۳	-۰.۴۲۹	۰.۰۱۳	-۰.۰۶۴	تعارض کار- خانواده	
۰.۰۰۳	۲.۹۷۱	۰.۲۶۵	۰.۰۱۲	۰.۰۳۶	سن	

*معنی‌داری مدل (F): ۰/۰۰۰

نتایج نهایی آزمون رگرسیون چندمتغیره نگرش به حداقل سن مناسب ازدواج و در واقع، ضرایب استاندارد نشده و استاندارد شده متغیرهای وارد شده در تحلیل حاکی است که از ۱۲ متغیر مستقل وارد شده در معادله، تنها دو متغیر وضعیت استخدام (سایر وضعیت‌های استخدامی به غیر

از پاره‌وقت) و شاخص تعارض کار- خانواده دارای رابطه معنی‌دار با متغیر وابسته بوده و بقیه متغیرها از مدل خارج شده‌اند. همچنین، با توجه به مقدار بتا، اول وضعیت استخدام ($0/414-$) و دوم تعارض کار- خانواده ($0/254$) دارای اثر بر متغیر وابسته بوده‌اند. لازم به ذکر است که اثر متغیر وضعیت استخدام بر نگرش زنان ازدواج‌نکرده به سن مناسب ازدواج معکوس است، بدین معنا که قرار گرفتن در سایر مقوله‌های وضعیت استخدامی در مقایسه با استخدام پاره‌وقت افراد با نگرش به سن پایین‌تر ازدواج همراه است و برعکس. از طرف دیگر، اثر متغیر تعارض کار- خانواده بر نگرش زنان ازدواج‌نکرده به سن ازدواج مستقیم است، بدین معنا که تجربه بیشتر تعارض کار- خانواده با نگرش به سن بالاتر ازدواج همراه است و برعکس. در مجموع، این دو متغیر حدود $23/5$ درصد از تغییرات متغیر وابسته، یعنی نگرش به سن مناسب ازدواج دختران را توضیح داده‌اند.

در بخش دوم جدول، نتایج حاکی از این است که از ۱۲ متغیر مستقل وارد شده در معادله، تنها دو متغیر شاخص تعارض کار- خانواده و سن دارای رابطه معنی‌دار با متغیر نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل بوده و بقیه متغیرها از مدل خارج شده‌اند. دوم اینکه، با توجه به مقدار بتا از بین دو متغیر دارای رابطه معنی‌دار، اول تعارض کار- خانواده ($0/429-$) و دوم، سن ($0/265$) دارای اثر بر متغیر وابسته بوده‌اند. لازم به ذکر است که اثر متغیر تعارض کار- خانواده بر نگرش زنان دارای همسر به تعداد فرزند ایده‌آل معکوس است، بدین معنا که تجربه بیشتر تعارض کار- خانواده با تعداد کمتر فرزند به‌عنوان ایده‌آل همراه است و برعکس. از طرف دیگر، اثر متغیر سن بر نگرش زنان دارای همسر به تعداد فرزند ایده‌آل مستقیم است، بدین معنا که سن بیشتر زنان با تعداد فرزند بیشتر به‌عنوان ایده‌آل همراه است و برعکس. این دو متغیر هم، حدود $42/5$ درصد از تغییرات متغیر وابسته، یعنی نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل را توضیح داده و در این میان، تعارض کار- خانواده متغیری بسیار مهم به شمار می‌رود.

جدول ۷- متغیرهای خارج شده از تحلیل در مدل دوم

مقدار تولرنس هم خطی	همبستگی جزئی	معنی داری	مقدار تی (t)	بتا در (Beta In)	متغیرها	تحلیل رگرسیون
۰/۸۲۱	۰/۰۲۶	۰/۸۰۵	۰/۲۴۷	۰/۰۲۴	منابع اقتصادی فرد در خانواده	نگرش زنان ازدواج‌نکرده به حداقل سن مناسب ازدواج
۰/۹۳۷	۰/۰۲۷	۰/۷۹۲	۰/۲۶۵	۰/۰۲۵	نابرابری جنسیتی در خانواده	
۰/۹۴۱	۰/۰۷۰	۰/۴۹۸	۰/۶۸۰	۰/۰۶۳	انتظارات نقش خانوادگی	
۰/۸۱۸	۰/۰۶۰	۰/۵۶۳	-۰/۵۸۰	-۰/۰۵۷	حمایت اجتماعی در خانواده	
۰/۹۵۶	۰/۱۰۷	۰/۳۰۰	-۱/۰۴۱	۰/۰۹۵	میانگین سال‌های تحصیل	
۰/۹۴۷	۰/۰۱۷	۰/۸۷۰	۰/۱۶۴	۰/۰۱۵	سن	
۰/۹۷۹	-۰/۰۸۰	۰/۴۴۳	-۰/۷۷۱	-۰/۰۷۰	سابقه شغلی	
۰/۹۷۹	-۰/۱۱۸	۰/۲۵۶	-۱/۱۴۳	-۰/۱۰۳	تعداد ساعت کار در شبانه‌روز	
۰/۹۴۴	۰/۱۱۴	۰/۲۷۳	۱/۱۰۳	۰/۱۰۱	هزینه تقریبی ماهیانه	
۰/۷۶۴	۰/۱۱۳	۰/۲۷۶	۱/۰۹۵	۰/۱۱۲	وضعیت استخدام (خودکارفرما/ آزاد)	
۰/۹۵۶	-۰/۰۷۳	۰/۴۸۱	-۰/۷۰۸	-۰/۰۶۵	وضعیت استخدام (رسمی)	
۰/۹۴۲	-۰/۱۳۸	۰/۱۸۲	-۱/۳۴۵	-۰/۱۲۳	وضعیت استخدام (پیمانی)	
۰/۹۹۳	۰/۰۲۵	۰/۷۳۲	۰/۳۴۴	۰/۰۱۹	منابع اقتصادی فرد در خانواده	نگرش زنان دارای همسر به تعداد فرزند ایده‌آل
۰/۹۸۶	-۰/۱۰۰	۰/۱۷۶	-۱/۳۵۸	-۰/۰۷۶	نابرابری جنسیتی در خانواده	
۰/۹۶۳	-۰/۰۹۱	۰/۲۲۱	-۱/۲۲۹	-۰/۰۷۰	حمایت اجتماعی در خانواده	
۰/۹۸۲	۰/۱۳۷	۰/۰۶۵	۱/۸۶۰	۰/۱۰۴	سابقه شغلی	
۰/۹۴۴	-۰/۰۵۳	۰/۴۷۶	-۰/۷۱۵	-۰/۰۴۱	تعداد ساعت کار در شبانه‌روز	
۰/۹۷۱	-۰/۰۶۴	۰/۳۸۶	-۰/۸۶۸	-۰/۰۴۹	هزینه تقریبی ماهیانه	
۰/۹۶۱	۰/۰۲۶	۰/۷۲۱	۰/۳۵۷	۰/۰۲۰	وضعیت استخدام (خودکارفرما/ آزاد)	
۰/۹۷۵	۰/۰۷۱	۰/۳۳۶	۰/۹۶۵	۰/۰۵۴	وضعیت استخدام (رسمی)	
۰/۶۶۹	۰/۰۱۶	۰/۸۲۹	۰/۲۱۶	۰/۰۱۵	وضعیت استخدام (پیمانی)	
۰/۹۹۲	-۰/۰۲۹	۰/۶۹۶	-۰/۳۹۱	-۰/۰۲۲	وضعیت استخدام (قراردادی)	
۰/۸۷۸	-۰/۱۳۲	۰/۰۷۴	-۱/۷۹۹	-۰/۱۰۶	وضعیت استخدام (پاره‌وقت)	
۰/۹۹۹	-۰/۱۰۵	۰/۱۵۷	-۱/۴۲۲	-۰/۰۷۹	میانگین سال‌های تحصیل	
۰/۹۵۷	-۰/۱۳۹	۰/۰۶۰	-۱/۸۹۱	-۰/۱۰۷	انتظارات نقش خانوادگی	

در جدول ۷ نیز متغیرهای خارج‌شده از تحلیل رگرسیون در مدل دوم به ترتیب هم برای نگرش به حداقل سن مناسب ازدواج و هم نگرش به تعداد فرزند ایده‌آل آمده است. براساس مقادیر بتا، اثرگذاری بسیاری از متغیرها بر متغیر وابسته مطابق با انتظار است، اما به لحاظ آماری معنی‌دار نبوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

مسئله اصلی پژوهش حاضر، تعارض کار- خانواده و ارتباط آن با نگرش‌های ازدواج و فرزندآوری زنان شاغل در شهر سنندج بود. شهر سنندج همچون سایر نقاط کشور با تغییرات سریع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مواجه شده است که بستر و شرایط خانوادگی به‌ویژه زنان را هم در نوردیده است. شاهد این مدعا تغییرات ساختاری رُخ‌داده در سطح کلان و نمود و بروز آن در رفتارها و نگرش‌های خانواده‌ها و افراد است که خود را در افزایش تحصیلات، تعویق ازدواج، کاهش رفتار و تمایلات فرزندآوری، افزایش سطح توقعات و آرمان‌های مبتنی بر مشارکت در جامعه و برابری جنسیتی و ... نشان داده و در پژوهش‌های متعدد (از جمله شیری، ۱۳۹۷؛ خانی، ۱۳۹۴؛ رضایی، پرتوی و محمدپور، ۱۳۹۲) به آن‌ها پرداخته شده است. تأخیر در ازدواج، کاهش فرزندآوری و تمایل به فرزندآوری پایین در حالی در این شهر رُخ داده و در جریان است که در کنار سایر پیشران‌ها، تمایل و مشارکت زنان به پرداختن به امور شغلی بیرون از خانواده در حال افزایش است، اگرچه بستر آن حداقل در بخش رسمی کمتر فراهم است. در این اثنا مسأله آن بود که زنان شاغل اعم از ازدواج‌نکرده و دارای همسر از لحاظ تعارض کار- خانواده در چه وضعیتی قرار دارند و در صورت وجود یا درک این تعارض، چگونه با نگرش‌های ازدواج و فرزندآوری ارتباط می‌یابد.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داده است که تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل وجود داشته و براساس معیارهای مطالعه در حد متوسط بود. از طرف دیگر، از نظر پاسخگویان میانگین سن ایده‌آل برای ازدواج دختران، ۲۶/۶ سال و میانگین تعداد فرزند ایده‌آل برای زوجین امروزی، ۱/۹ فرزند است. در تحلیل دو متغیره، ارتباط بین این متغیرها، یعنی تعارض کار- خانواده و نگرش ازدواج- فرزندآوری، مطابق با انتظار تئوریک به ترتیب مستقیم و معکوس بود.

به عبارت دیگر، زنان ازدواج‌نکرده دارای تجربه بیشتر تعارض کار- خانواده، سن بالاتر برای ازدواج را مناسب دانسته و زنان دارای همسر در آن وضعیت مشابه، تعداد فرزند کمتر را برای زوجین ایده‌آل دانسته‌اند. براساس گزاره‌های چارچوب نظری عوامل متعددی از قبیل حمایت اجتماعی و انتظارات نقشی خانوادگی، منابع اقتصادی افراد و خانواده، نابرابری جنسیتی در خانواده و سایر عوامل ساختاری و زمینه‌ای می‌توانند بر ارتباط بین تعارض کار- خانواده و نگرش ازدواج- فرزندآوری اثر گذاشته و آن ارتباط را تقویت یا تضعیف کنند. برای مذاقه در این موضوع، نتایج تحلیل چندمتغیره نشان داد که بغیر از متغیر اصلی، یعنی تعارض کار- خانواده و چند متغیر زمینه‌ای شامل وضعیت استخدامی و سن، سایر متغیرهای مطالعه در تبیین نگرش‌های ازدواج و فرزندآوری نقش و اثر معنی‌داری ندارند.

تحقیق حاضر با نظریه تعارض نقش که بر به‌وجود آمدن ناسازگاری و تعارض در هنگام پذیرش نقش‌های متعدد تأکید می‌کند، همسویی دارد؛ ملاحظه شد که تعارض کار- خانواده هم در نگرش به سن ازدواج و هم فرزند ایده‌آل عاملی مهم و اثرگذار است. کارلسون و پروا (۱۹۹۹) در شرایطی که تعارض وجود داشته باشد، حمایت اجتماعی دریافت شده از کار یا خانواده را راهی برای کاهش آن می‌دانند و معتقدند که اگر افراد حمایت اجتماعی منصفانه‌ای را از هم‌تایان خود دریافت کنند، به احتمال زیاد فشار منتج از تعارض نقش را ادراک نخواهند کرد اما، در شرایطی که هم انتظارات نقشی و خانوادگی و فشارهای زمانی در ارتباط با آن نقش زیاد شده و افراد با محدودیت زمانی مواجه شوند، آن‌ها به‌جای ازدواج یا فرزندآوری سعی می‌کنند با دستیابی به شغل باثبات‌تر، حمایت اجتماعی و خانوادگی بیشتر، ازدواج را به تأخیر اندازند یا آن‌هایی که ازدواج می‌کنند فرزندآوری را به تأخیر اندازند، یا فرزند کمتری به دنیا آورند. انتظار می‌رفت که حمایت اجتماعی و انتظارات نقشی خانوادگی به‌عنوان عواملی تعدیل‌کننده، در رابطه بین متغیرهای اصلی اثرگذار بوده و در تبیین متغیر وابسته نقش معنی‌دار داشته باشند. اما نتایج مطابق با انتظار تئوریک نبود. یک دلیل اصلی این مسأله آن است که اساساً حمایت‌های اجتماعی درون و برون خانوادگی از زنان شاغل در شهر سنندج قوی نیست و انتظارات نقشی خانوادگی

هم غالباً از نوع سنتی و بر مبنای تفکیک نقش‌های جنسیتی از نوع زنان خانه‌دار و مردان شاغل است. لذا در این مواقع، آن‌گونه که رازقی نصرآباد، علی‌مندگاری و محمدی‌پور ندوشن (۱۳۹۴) هم استدلال کرده‌اند، زنان برای کاهش تعارض و مشکلات مربوط به ترکیب کار و خانه سعی می‌کنند به صورت انفرادی عمل کرده و تأخیر در ازدواج یا فرزندآوری یا کاهش فرزند، از سازوکارهای تعادل‌بخشی برای امور مربوط به داخل و بیرون از منزل به‌شمار می‌روند.

یافته‌های مطالعه با مباحث تئوریک نابرابری جنسیتی مک‌دونالد (۲۰۰۰ الف و ب) هم همسو است. اگرچه در مطالعه حاضر، متغیر نابرابری جنسیتی در خانواده در مدل نهایی دارای تأثیر معنی‌دار بر متغیر وابسته نبوده است، اما دلالت‌ها و شواهد تئوریک این پدیده در سنندج وجود دارد. مک‌دونالد یکی از دلایل اصلی تمایل به فرزندآوری اندک و باروری پایین در کشورهایی را که در آن‌ها خانواده دارای ارزش بیشتری بوده و مدل خانوادگی غالب، نان‌آور مرد است، در حمایت‌های ضعیف ساختاری و دولتی از خانواده و فقدان یا ضعف برابری جنسیتی در خانواده و همچنین، ناسازگاری بین کار زنان و امور خانوادگی جستجو می‌کند. وی به این نکته اشاره می‌کند که دولت‌ها با حمایت‌های خود بستر گسترش فردی شدن و سرمایه‌داری جدید را فراهم آورده‌اند، اما به آن اندازه از خانواده و ارزش‌های آن که جزء اهداف متعالی افراد هستند، حمایت نکرده‌اند. در نبود این حمایت، نهاد خانواده تحت فشار شدید قرار گرفته است. در ایران و به تبع آن شهر سنندج، اولاً خانواده هنوز دارای ارزش است و یکی از نهادهای اصلی و کارگزار جامعه است، اما مشارکت زنان در نیروی کار چه در بخش خصوصی و چه دولتی، بسیار پایین است و حتی در صورت وجود این مشارکت‌ها، دستمزدهای زنان در مقایسه با مردان اندک است. بنابر مطالعات انجام‌گرفته، در سنندج نسبت بیکاری زنان بسیار بالاست (۳۱/۲ درصد) و بیشتر زنان فعال اقتصادی در بخش غیررسمی (فعالیت‌های بازاری، خدماتی و خودکارفرمایی) شاغل هستند (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان کردستان، ۱۳۹۷). دوماً به واسطه غلبه مدل نان‌آور بودن مرد در خانواده، کار و فعالیت اقتصادی، امری مردانه و خانه‌داری و فرزندپروری، امری زنانه تلقی می‌شود. به واسطه این مسأله و مسائلی چون اقتدار سنتی مرد، دسترسی نابرابر به منابع کمیاب و بازتولید این نابرابری‌ها از طریق نهادهایی چون دین، آموزش و رسانه‌ها، وابستگی زنان بیشتر شده و این در حالی است که از قبل با تغییر انتظارات و توقعات مواجه شده

و مایل به مشارکت در جامعه می‌باشند. لذا، اشتغال زنان در بستر نابرابری جنسیتی و عدم حمایت اجتماعی، خود با تعارض و تضادهای نقشی روبرو است و می‌تواند برنامه‌های ازدواج و فرزندآوری زنان را تحت تأثیر قرار دهد.

مطابق با گزاره‌های نظری نیز باید تصریح کرد که افزایش منابع اقتصادی زنان به‌عنوان یکی از علل اصلی کاهش جذابیت ازدواج سستی برای زنان دیده شده است و هر چه زنان از نظر اقتصادی مستقل باشند و احساس امنیت اقتصادی کنند ممکن است نسبت به ازدواج کمتر احساس فشار کنند که خود موجب تعویق ازدواج، عدم ازدواج و کاهش میل به فرزند و فرزندآوری بیشتر می‌گردد (Oppengimer, 1997؛ South, 2001). نتایج این مطالعه مجدداً نقش معنی‌داری برای منابع اقتصادی در تبیین نگرش ازدواج و فرزندآوری زنان شاغل در سندج قائل نشده و در تضاد با آن است که البته ضمن اذعان به نامناسب بودن وضعیت منابع اقتصادی زنان در خانواده طبق نتایج، بایستی در کاربرد این نظریه هم، شرایط ویژه نهادی، فرهنگی و جغرافیایی را در نظر داشت.

نتایج مطالعه حاضر با برخی از مطالعات داخلی و خارجی همسویی و در مواردی هم افتراق دارد؛ به‌عنوان مثال، با مطالعه رستگار خالد، مصلحی جانیان و آذرنگ (۱۳۹۴) که نشان دادند هر چه انتظارات خانوادگی و کاری از زنان در منزل و محیط کار بیشتر باشد، آن‌ها با تعارضات بیش‌تر و به‌تبع پیامدهای ناشی از آن مواجه می‌شوند، همسو است. یا همسو با مطالعه رازقی‌نصرآباد، علی‌مندگاری و محمدی‌پور ندوشن (۱۳۹۴) است آنجا که نشان دادند در میان زنان شاغل در آموزش و پرورش تضاد کار- خانواده با باروری در ارتباط است، اگرچه عواملی مانند سن، طول مدت زناشویی، نداشتن فرزند خردسال و ... می‌توانند این رابطه را تعدیل کنند و البته با یافته آن‌ها مبنی بر میانجیگری انتظارات نقشی خانوادگی در تعدیل اثر تضاد کار- خانواده همسو نبوده است. این مطالعه با تحقیق صادقی و شهابی (۱۳۹۸) آنجا که نشان دادند زنان شاغل با توجه به داشتن نقش‌های چندگانه به‌طور عمده با پدیده تعارض کار و مادری و فشار روبه‌رو هستند و این وضعیت مسائل و چالش‌های متعددی را در زندگی خانوادگی و کاری برای آنان به‌وجود آورده است، همسویی دارد. مطالعه حاضر در نشان دادن اهمیت

تعارض کار- خانواده برای برنامه‌های باروری، همسو با پژوهش کیم و کیم (۲۰۱۷) نیز هست و البته در این‌که سیاست‌های اجتماعی حمایت از خانواده عاملی مهم و اثرگذار بر برنامه‌ها و مقاصد باروری است، با آن مطالعه اشتراک ندارد.

در پایان و با توجه به نتایج مطالعه و نیز با استناد به شواهد نظری و تجربی، این نتیجه گرفته می‌شود که در سندج همچون بخشی از کلیت جامعه ایران، مادامی که شرایط کنونی جامعه و خود سیاست‌گذاران بستر تغییر در نهاد سنتی خانواده و افزایش تحصیلات و مشارکت اجتماعی زنان را فراهم می‌آورند، بایستی زمینه مشارکت واقعی آنان در کار و اشتغال هم با منظور جلوگیری از هدررفت این بخش عظیم از سرمایه انسانی و هم با منظور تحقق خود و انتظارات‌شان فراهم گردد. بدین منظور، قرار گرفتن زنان در موقعیت‌های شغلی ایمن و رفع تعارض‌های بین کار-خانواده با در پیش گرفتن سیاست‌های حمایت از خانواده برای تحقق ایده‌آل‌های ازدواج- فرزندآوری از توصیه‌های سیاستی حاصل از نتایج این مقاله است. آن‌طور که مک‌دونالد هم اذعان کرده است؛ دولت‌ها می‌توانند بازیگرانی عمده در برگشت تعادل اجتماعی باشند و برای سیاست‌گذاران اساسی است که با اعمال تغییرات نهادی، اعتماد را به میان جوانان بازگردانند، به‌طوری‌که بتوانند تشکیل خانواده را با سطوح قابل اغماض سختی‌های اقتصادی و تأثیرات قابل پذیرش آن بر آمال و انتظارات فردی آغاز کنند و جوّ حمایت از خانواده و فرزندآوری را در جامعه اشاعه دهند. سوبوتکا، ماتیساک و برزوزوسکا (۱۳۹۹) نیز در کتاب خود ضمن اشاره به تعارض بین اشتغال و زندگی خانوادگی به‌عنوان یکی از عوامل مبین باروری خیلی پایین، بحث کرده‌اند که زنان با قرار گرفتن در بازار کار رقابتی مردانه، شرایط کاری طاقت‌فرسایی را تجربه می‌کنند. زیرا هم از حمایت همسر در خانواده برخوردار نیستند و هم در ترکیب کار و زندگی خانوادگی، ممکن است شانس ارتقا و بهره‌مندی از مزایای اجتماعی را از دست بدهند. از سوی دیگر، در جوامعی که مدل نان‌آور مرد در خانواده رایج‌تر است، حمایت‌های بخش عمومی (دولتی) و بازار از زنان شاغل بسیار محدود است. نابرابری‌های جنسیتی در تقسیم کار خانگی و مراقبت از کودکان هم در این‌گونه جوامع مزید بر علت است. آن‌ها هم ضمن اشاره به نقش بی‌بدیل حمایت‌های بخش عمومی در کاهش تعارضات ترکیب کار و خانواده برای زنان، پیشنهادهایی از قبیل مراقبت‌های کودکی چه با مشارکت همسر و چه

از طرف بخش عمومی، افزایش برابری جنسیتی در خانواده و جامعه، سیستم‌های مرخصی والدینی به‌ویژه برای زنان و با حفظ امتیازات شغلی به معنای جامع، فراگیر، سخاوتمندانه و انعطاف‌پذیر را مطرح کرده‌اند. لذا هم‌راستا با دلالت‌ها و پیشنهادهای سیاستی محققان در کشورهای پیشرو دارای تجربه باروری پایین و البته منطبق با شرایط نهادی و فرهنگی جامعه ایران - و سندج - اجرای سیاست‌های ناظر بر رفع موانع ترکیب اشتغال و زندگی خانوادگی برای زنان ضرورت می‌یابد.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده سوم مقاله در رشته جامعه‌شناسی است که در دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه کردستان به انجام رسیده است. نویسندگان از داوران پایان‌نامه و داوران ناشناس این مقاله برای نظرات و پیشنهادات اصلاحی‌اشان و همچنین، از تمامی سازمان‌ها و افراد به‌ویژه زنان مشارکت‌کننده در میدان تحقیق برای تکمیل پرسشنامه‌ها تشکر می‌کنند.

منابع

- اداره کل ثبت احوال استان کردستان (۱۴۰۱). *سالنامه آمارهای جمعیتی سال ۱۴۰۰ استان کردستان*. سندج، دسترسی در مرداد ماه ۱۴۰۱، از: <https://kurdnocr.ir/file/Maghale/salname1401.pdf>
- اسحاقی، محمد، محبی، سیده فاطمه، پاپی‌نژاد، شهر بانو و جهاندار، زینب (۱۳۹۳). چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی، *زن در توسعه و سیاست*، ۱۲(۱)، ۱۳۴-۱۱۱. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.51356>
- پژهان، علی و عرب، مرتضی (۱۳۹۶). عوامل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی مؤثر بر تعداد فرزندان ایده‌آل در بین زنان شاغل و غیر شاغل منطقه ۸ تهران، *جمعیت*، ۲۲(۹۱)، ۷۸-۵۸. <https://populationmag.ir/article-1-419-fa.pdf>
- حیدری، آرمان و دهقانی، حمیده (۱۳۹۵). شناسایی کیفی پدیده تعارض خانواده- کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷(۶۳)، ۴۰-۱۵. <https://doi.org/10.22108/jas.2016.20503>

خانی، سعید (۱۳۹۴). تأثیر ناامنی اقتصادی بر رفتار و ایده‌آل‌های باروری در شهرستان سنندج، رساله دکتری جمعیت‌شناسی، دانشگاه تهران: دانشکده علوم اجتماعی.

دعایی، حبیب‌الله، پور، سمیرا و خریدار، فاطمه (۱۳۹۱). تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده و قصد ترک خدمت (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد)، *مجله علوم اجتماعی*، ۹(۱)، ۸۸-۶۳. <https://doi.org/10.22067/jss.v0i0.16515>

رازقی نصرآباد، حجیه بی‌بی و حسینی، زینب (۱۳۹۸). مطالعه تجربه ایفای همزمان نقش شغلی- خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۳)، ۱۳۴-۱۰۹. <https://doi.org/10.22108/jas.2019.113958.1549>

رازقی نصرآباد، حجیه بی‌بی، علی‌مندگاری، ملیحه و محمدی‌پور ندوشن، علی (۱۳۹۴). بررسی تعارض کار- خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد)، *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۰(۱۹)، ۱۹۳-۱۶۵. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.1735000.1394.10.19.7.4>

ربانی، مهدیه، جوادیان، سیدرضا و عسکری‌ندوشن، عباس (۱۴۰۱). پیامدهای طولانی‌شدن ساعات کاری پدر بر تغییر کیفیت روابط بین‌نسلی: یک مطالعه کیفی، *تداوم و تغییر اجتماعی*، ۱(۱)، ۷۵-۵۷. <https://doi.org/10.22034/jscc.2022.2772>

رستگار خالد، امیر، مصلحی‌جنابیان، نرگس، و آذرنگ، ندا (۱۳۹۴). بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل مؤثر بر آن، *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۶(۲۴)، ۱۲۸-۱۶۳. <https://doi.org/10.22054/qjisd.2016.2003>

رضایی، مهدی (۱۳۹۰). زمینه‌های فرزندآوری پایین در کردستان ایران: مطالعه موردی شهر سقز، رساله دکتری جمعیت‌شناسی، دانشگاه تهران: دانشکده علوم اجتماعی.

رضایی، مهدی، پرتوی، لطیف و محمدپور، احمد (۱۳۹۲). مدرنیزاسیون، خانواده و تجربه گذار جمعیت‌شناختی در کردستان، *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۸(۱۶)، ۱۶۷-۱۳۹. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.1735000.1392.8.16.7.4>

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان کردستان (۱۳۹۷). سیمای بیکاری استان کردستان، براساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵، سنندج: معاونت آمار و اطلاعات، دسترسی در مهر

ماه ۱۳۹۷، از آدرس: <https://www.mporg.ir/FileSystem/View/File.aspx?FileId=cebd91b5-48d0-49a3-8df2-eb32c7210035>

سبوتکا، توماس، ماتیساک، آنا و برزوزوسکا، زوزانا (۱۳۹۹). *پاسخ‌های سیاسی به باروری پایین*، (ترجمه رسول صادقی و میلاد بگی)، تهران: مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور.

شعبانی‌بهار، غلامرضا، فراهانی، ابوالفضل و باقریان فاضل، فاطمه (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان، *پژوهش‌نامه*

مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۸(۱۵)، ۱۲۲-۱۰۹. <https://doi.org/10.22080/jsmb.2012.423>

شیری، حامد (۱۳۹۷). جهانی شدن فرهنگی و دگرگونی هویت نسلی: بررسی سبک زندگی نسل والدین و فرزندان در سنندج، *مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی*، ۶(۴)، ۸۷-۱۱۱.

<http://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-564-fa.html>

صادقی، رسول و شهابی، زهرا (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۱)، ۹۱-۱۰۴.

<https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>

عباسی‌شوازی، محمدجلال (۱۳۸۰). همگرایی رفتارهای باروری در ایران؛ میزان، روند و الگوی سنی باروری در استان‌های کشور در سال‌های ۱۳۵۱ و ۱۳۷۵، *نامه علوم اجتماعی*، ۱۸، ۲۳۱-۲۰۱.

https://jnoe.ut.ac.ir/article_15210.html

لاچوردی، هاله (۱۳۷۶). *ساختار قدرت در خانواده*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد جامعه‌شناسی، تهران، دانشگاه تهران: دانشکده علوم اجتماعی.

مالمیر، مهدی و ابراهیمی، مرضیه (۱۳۹۹). نوع‌شناسی ساختار قدرت در خانواده ایرانی، *مطالعات*

راهبردی زنان، ۲۲(۸۷)، ۳۲-۷. <https://doi.org/10.22095/jwss.2020.220454.2273>

محمدی‌مقدم، یوسف، مؤیدی، علی و کشتکار، اسماعیل (۱۳۹۴). تعارض بین کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا در محیط شغلی و خانوادگی، *مطالعات مبارزه با مواد مخدر*، ۷(۲۶ و ۲۷)، ۳۰-۲۱.

http://dles.jrl.police.ir/article_12736_bb368d03ddf96167b0d397ea817ebd93.pdf

مرکز آمار ایران (۱۳۸۸). نتایج کلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۸۵ استان کردستان، در دسترس از: <https://www.amar.org.ir>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۰). سالنامه آماری استان کردستان سال ۱۳۹۰، سندج: استانداری کردستان، <http://ostan-kd.ir/Files/1/92/Salname-Amari-90/index-html>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۵-۱۳۴۵). نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور و استان کردستان در سال‌های ۱۳۹۵-۱۳۴۵، درگاه ملی آمار. <https://www.amar.org.ir/statistical-information>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). میزان باروری کل بر پایه نتایج سرشماری ۱۳۹۵ در دوره زمانی ۱۳۹۱-۱۳۹۵، <https://www.amar.org.ir/Portals/O/News/1396/1-barvari.pdf>

مرکز آمار ایران (۱۴۰۱). نتایج محاسبه میزان باروری کل با روش مستقیم با منابع مختلف داده به تفکیک استان، درگاه ملی آمار، دسترسی در بهمن ۱۴۰۱، از: <https://www.amar.org.ir/statistical-information>

Abbasi-Shavazi, M. J. & McDonald, P. (2005). National and Provincial-level Fertility Trends in Iran, 1972-2000, Working Paper in Demography, No. 94, the Australian National University. <https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/43180/3/94.pdf>

Abbasi-Shavazi, M. J., McDonald, P. & Hosseini-Chavoshi, M. (2009). *The Fertility Transition in Iran: Revolution and Reproduction*, New York: Springer.

Bernardi, L., & Klarner, A. (2014). Social Networks and Fertility, *Demographic Research* 30(22): 641-669. <https://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2014.30.22>

Buhler, C., & Fratzak, E. (2007). Learning from others and Receiving Support; the Impact of Personal Network on Fertility Intentions in Poland, *European Societies* 9(3):359-382. <https://doi.org/10.1080/14616690701314101>

Carlson, D. S., & Perrew, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stress or Strain Relationship, an Examination of Work-Family Conflict, *Journal of Management* 25(4):513-540. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500403>

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of Multi-dimensional Measure of Work-family Conflict, *Journal of Vocational Behavior* 56(2): 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

- Collins, K. (2020). Who to Blame and how to Solve it: Mothers Perceptions of Work-family Conflict across Western Policy Regimes, *Journal of Marriage and Family* 82(3): 849-874. <https://doi.org/10.1111/jomf.12643>
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface, *Journal of Applied Psychology* 77(1): 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Fuwa, M. (2014). Work-family Conflict and Attitudes toward Marriage, *Journal of Family Issues* 35(6): 731-754. <https://doi.org/10.1177/0192513X12474631>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles, *Academy of Management Review* 10(1): 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hin, S., Gauthier, A., Goldstein, J., & Bühler, C. (2011). Fertility Preferences: What Measuring Second Choices Teaches us, *Vienna Yearbook of Population Research* 9: 131-156. <https://dx.doi.org/10.1553/populationyearbook2011s131>
- Kim, H. K., & Kim, Y. (2017). Work-life Conflict of Married and Childless Single Female Workers, *International of Manpower* 38(8): 1157-1170. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2015-0089>
- Kim. E. J., & Parish. S. (2020). Family-supportive Workplace Policies and South Korean Mothers Perceived Work-family Conflict: Accessibility Matters, *Asian Population Studies* 16(2): 167-182. <https://doi.org/10.1080/17441730.2020.1721837>
- King, L. A., Mattiomore, L. K., King, D. W. & Adams, G. (1995). Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members, *Journal of Organizational Behavior* 16(3): 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Kirk, J. (2004). Impossible Fictions: The Lived Experience of Women Teachers in Karachi, *Comparative Education Review* 48(4):374-395. <https://doi.org/10.1086/423360>
- Liberman, B. E. (2012). The Mediating Role of Family-work Conflict on Relationship between Family and Work Domain Variables and Employment Trade-offs, PhD Dissertation in Sociology, Columbia University.
- McDonald, P. (2000a). Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and Development Review* 26(3), 427-439. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2000.00427.x>
- McDonald, P. (2000b). Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, *Journal of Population Research* 17, 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF03029445>

- McDonald, P. (2001). Work-family Policies are the Right Approach to the Prevention of Low Fertility, *People and Place* 9(3): 17-27. <https://doi.org/10.4225/03/590aa60e8aabf>
- Miettinen, A., Basten, S., & Rotkirh, A. (2011). Gender Equality and Fertility Intentions Revisited: Evidence Finland, *Demographic Research* 24(20): 469-496. <https://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2011.24.20>
- Oppenheimer, V. K. (1997). Women's Employment the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model, *Annual Review of Sociology* 23: 431-453. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.431>
- South, S. G. (2001). Time-dependent Effects of Wives Employment on Marital Dissolution, *American Sociological Review* 66(2), 226-245. <http://dx.doi.org/10.2307/2657416>
- Torr, B. M. & Short, S. E. (2004). Second Births and the Second Shift: A Research Note on Gender Equity and Fertility, *Population and Development Review* 30(1), 109-130. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2004.00005.x>
- Wood, G., & Newton, J. (2006). Childlessness and Women Managers: Choice, Context, and Discourses, *Gender Work and Organization* 13(4), 338-58. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00311.x>
- Young, M. E., & Long, L. L. (1998). *Counseling and Therapy for Couples*, Pacific Grove, California: Brooks/Cole.