

“三孩”政策背景下职场育龄女性生育压力和心理健康调查研究

徐惠如 张桂莲

浙大城市学院

DOI:10.12238/bmtr.v7i2.13426

[摘要] 研究采用问卷调查和个别访谈调研“三孩”政策背景下职场育龄女性生育压力和心理健康状态,为政策制定和福利完善提供现实依据和支撑。研究结果显示:职场育龄女性生育多孩的意愿不高;工作-家庭冲突对职场育龄女性生育心理影响较大;生育压力与女性心理健康呈负相关。

[关键词] 职场女性; 生育压力; 工作家庭冲突; 心理健康

中图分类号: R169 文献标识码: A

A Survey on Fertility Stress and Mental Health of Women of Childbearing Age in the Workplace under the Background of the “Three-Child” Policy

Huiru Xu Guilian Zhang

Zhejiang University City College

[Abstract] The study used questionnaires and individual interviews to investigate the fertility pressure and mental health status of women of childbearing age in the workplace under the background of the “three-child” policy, in order to provide a realistic basis and support for policy formulation and welfare improvement. The results of the study show that women of childbearing age in the workplace do not have a high willingness to have multiple children; work-family conflicts have a greater impact on the fertility psychology of women of childbearing age in the workplace; and fertility stress is negatively correlated with women's mental health.

[Key words] workplace women; fertility stress; work-family conflict; psychological health

人口是一个国家的重要战略问题。《中华人民共和国人口与计划生育法(2021)》指出,国家提倡适龄婚育、优生优育,一对夫妻可以生育三个子女。该项政策的出台,为推动实现适度生育水平,优化人口结构,促进人口长期均衡发展提供了重要保障。但是,国家统计局数据显示,2022年、2023年全国出生人口分别为956万和902万,出生率分别为6.77‰和6.39‰,人口自然增长率分别为-0.60‰和-1.48‰^[1]。作为生育主体的女性,对国家生育政策的贯彻落实具有重要意义。其中,职场女性由于承受着来自工作、生活和社会等不同方面的压力,承受的生育压力更大,在生理和心理上均会产生不适感和痛苦,使得工作压力增加,影响心理健康。本调查以职场育龄女性为研究对象,了解女职工的生育压力和心理现状,为政策制定和福利完善提供现实依据和支撑。

1 调查对象和方法

1.1 调查对象

2024年1月—10月,通过在网络上随机发放抽样调研问卷以及抽样访谈职场育龄女性获得调研数据,被调查者设定为20-50岁女性且知晓并同意相关研究目的。共收集问卷526份,去除填写不认真等无效问卷,有效问卷共计502份。

1.2 调查工具

采用自行设计的一般资料调查表,包括研究对象的基本信息、目前生育状况、预期生育状况、工作压力对心理健康的影响、家庭生活对心理健康的影响等。

2 调查结果分析

2.1 职场育龄女性生育多孩的意愿不高

生育意愿是指将来一段时间内生育孩子的预期,是个人对生育行为的计划和打算。生育意愿是生育行为和生育率的良好预测因素之一,生育意愿的形成来自个人层面、社会层面及观念层面多方面因素相互作用的过程^[2]。个人的生育意愿在某一时期内保持稳定,在政策、社会价值观和个人经历等作用会发生一定变化。前期研究表明,在进行生育意愿研究时,主要的研究对象在于女性群体。

2021年全面三孩政策的放开及生育鼓励政策的出台,为我国接下来一段时间的生育计划政策增添了全新的内容及目标,但国家人口自然增长率并未实现有效提升。本次调研显示,职场育龄女性平均计划生育子女数量仅1.29个孩子,可见职场育龄女性生育多孩的意愿不高。

2.2 工作-家庭冲突对职场育龄女性生育心理影响较大

“工作—家庭冲突”是指来自工作和家庭两个领域的角色压力在某些方面互不相容而产生的角色间冲突的一种形式^[3]。世界银行数据显示,2023年中国15—64岁女性劳动参与率为61%,比世界平均水平49%高了12个百分点^[4],这反映了女性较高的劳动参与率。但是,在中国传统文化中,以家庭照料为主的育儿模式仍是主流选择,一个家庭里抚养孩子会耗费个人大量的时间和精力,造成个人在工作领域所花费的资源不足而引发工作—家庭冲突,孩子人数越多,家庭领域所耗费的个人资源就越大,所以孩子人数和个人工作—家庭冲突之间存在显著的正相关关系^[5]。职场女性面临的职员及母亲角色均有十分强烈的社会行为准则及个人期望约束^[6],无论生育决策与否,由此产生的在生理、心理及家庭工作关系上的冲突成为影响女性生育意愿的重要因素。

调研显示,工作家庭冲突显著影响职场女性的生育心理。在长期较高的劳动参与率和少子型政策的浸润下,中国女性面临工作—家庭冲突时,会因为难以平衡两者而倾向于降低再生育的意愿而非工作角色压力。对有过生育经历的女性而言,由于已切身体验过由生育带来的工作—家庭冲突,其再生育意愿也会受到抑制^[7]。

工作与家庭的冲突还会对家庭功能造成损害,导致家庭成员之间的沟通交流减少、冷漠和疏远增加,甚至造成家庭解体,进而影响生育心理。这些家庭功能的受损都会降低个体的生育意愿和生育后的幸福感。工作—家庭冲突还会导致个体出现焦虑、抑郁等心理健康问题,特别是在面临工作与家庭的冲突时,这些心理问题严重影响个体的生活质量和工作效率。

2.3 职场女性生育压力与工作压力呈正相关关系,与心理健康呈负相关关系

三孩政策背景下,部分女性来自家庭的生育压力提高。当家庭成员对女性的生育期望与女性本人的意愿不一致时,可能会引发冲突和矛盾,导致女性心理健康状况受到影响。受生育压力的影响,职场女性的工作积极性会下降,产生倦怠情绪明显,加重工作压力。一些职场女性在面对生育压力时,会因难以平衡工作和家庭而陷入困境。有的女性因为担心生育影响职业发展,而选择推迟或不生育,这同样会带来心理压力和焦虑。当女性面临生育压力时,会担心自己的生育能力、孩子的健康、育儿责任等,从而产生焦虑情绪。职场女性承受的心理压力较高时,可出现心理应激反应,导致焦虑、抑郁等负面情绪滋生,工作热情不高,积极性明显下降,难以获得明显的成就感,工作压力明显^[8]。长期处于高压状态,还可能导致抑郁症状的出现。

3 对策和建议

3.1 缓解女性生育压力,强化生育服务支持

3.1.1 提高家庭支持度,减少工作—家庭冲突程度。以往文献表明,家庭育儿支持有助于提升育龄女性的生育意愿、提振生育潜力^[9]。在工作—家庭冲突会对女性的再生育意愿产生负向影响的基础上,家庭成员提供的育儿支持能够起到缓解作用,尤其

是夫妻合作能有效缓解这一负面影响,这一结论已在诸多研究中得到验证。配偶和父母提供的支持是家庭领域最重要的支持来源,相应支持可理解为以帮助获得支持者为目的的资源交换^[10]。

3.1.2 提高社会支持度,营造生育友好社会氛围。社会支持对于缓解生育压力至关重要,当女性面临生育压力时,可以寻求社会支持来减轻负担,提高应对能力。2024年10月,国务院办公厅印发了《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》^[11],从强化生育服务支持,加强育幼服务体系,强化教育、住房、就业等支持措施,营造生育友好社会氛围等四个方面出台了相关的指导性政策。各地方政府、街道社区积极扩大优质教育资源供给,大力发展社区嵌入式托育和托幼一体服务,支持中小学校积极开展课后服务和社会实践项目,降低家庭养育负担,解决育龄女性的后顾之忧。

3.1.3 提高单位支持度,营造家庭友好型工作环境。强化职工权益保障,鼓励弹性工作制、远程办公等方式;制定明确的家庭友好政策,提供育儿假、育儿津贴等福利,为女性职工在孩子出生或需要特别照顾时提供支持;定期举办家庭日活动,增加团队凝聚力,帮助女性职工应对工作和家庭中的压力;尊重职工身份多样性,尤其是包容家庭角色和责任,让女性职工感受到归属感和尊重。

3.1.4 营造良好生育氛围,推动年轻人适龄婚育。“三孩政策”虽然已经出台,但更应侧重于鼓励青年人适龄婚育。一方面要积极构建新型婚育文化,大力倡导积极向上的婚恋观、生育观和家庭观;另一方面也要加强人口国情国策教育,将相关内容融入基础教育和高等教育中。鼓励一孩生育,从某种程度上来说也是鼓励二孩三孩生育。

3.2 提升女性个体认同感,加强女性心理健康

3.2.1 学会自我接纳,保持积极心态。加强自我认同,接纳作为母亲后发生的一系列包括生理和心理在内的变化,并给自己足够的时间来适应这些变化。当面对工作和家庭中的困难与挑战时,要保持乐观的心态和坚定的信念,根据现实情况合理调整期望,不过分关注职场的不足和失败,也要学会接受和包容家人的不完美,努力找到工作和生活的平衡点。

3.2.2 保持兴趣爱好,实现个人成长。通过阅读、艺术、运动等方式释放压力,让职场女性在工作之余找到放松和快乐的源泉。可以加入兴趣小组等活动,增加结交支持性人际关系的机会,有助于提升女性自我认同感和个人价值感。可以设定明确并适宜的目标和计划,保持前进的动力,通过不断实现小目标来感受到个人的成长和进步,实现个人价值。

3.2.3 主动积极应对,建立心理支持系统。心理支持系统对于女性的心理健康至关重要,可以帮助女性在遇到困难时及时获得情感、信息和同伴的支持,从而减轻心理负担,增强应对困境的能力。女性需要采取积极的应对策略,明确个人心理需求的重要性,通过深入了解自己,更好地选择适合自己的支持者。如与亲密的家人和朋友建立坦诚的沟通,分享感受,寻求帮助,亲

密关系中的相互支持有助于建立更深厚的信任和理解。如寻求专业心理咨询或治疗,心理咨询师、心理治疗师等具备丰富的心理咨询和治疗的经验,能提供专业性的指导和支持。

4 结语

通过对生育压力、工作压力和心理健康状况的分析,本研究揭示了职业女性在职业发展和家庭责任之间的复杂困境,从社会层面、单位层面、家庭层面等多维度提出了强化生育服务支持和加强女性心理健康的举措,推动职场育龄女性在工作、家庭中实现自我,既为人口可持续发展注入温情和力量,更让职场女性获得认可和支持。

[基金项目]

本文为浙大城市学院妇联女性专项资助课题成果。(FY-202303)。

[参考文献]

[1] <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0303&sj=2023>.

[2] 桂宇轩.家庭工作冲突对生育意愿影响因素研究[D].上海财经大学,2023.

[3] Greenhaus J H, Beutell N J. Sources of conflict between work and family roles[J]. Academy of management review, 1985, 10(1):76-88.

[4] <https://data.worldbank.org.cn/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?view=chart&locations=CN>.

[5] 惠丽莎.职场母亲的工作—家庭冲突与职业成长的关系[D].西北师范大学,2023.

[6] 李薇.职业女性二胎生育意愿的影响因素及原因分析[J].中国妇幼卫生杂志,2018,9(03):49-50.

[7] 张晓倩,宋健.工作—家庭冲突对女性再生育意愿的影响及家庭育儿支持的作用[J].中国人口科学,2024(6):81-97.

[8] 严蓓,龚雯娟,姚婷,等.上海市虹桥商务区楼宇职业女性心理健康状况分析[J].上海医药,2022,43(6):14-18.

[9] 宋健,阿里米热·阿里木.育龄女性生育意愿与行为的偏离及家庭生育支持的作用[J].人口研究,2021,45(04):18-35.

[10] Daalen G van, Willemsen T M., Sanders K. Reducing Work-Family Conflict through Different Sources of Social Support. Journal of Vocational Behavior[J]. 2006,69(3):462-476.

[11] https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue_11686/202411/content_6985157.html.

作者简介:

徐惠如(1989--),女,汉族,浙江省衢州市人,硕士研究生,讲师,研究方向:女性心理健康。