

Investigating the Mediating Role of Psychological Well-Being in the Relationship Between Work–Family Conflict and Fertility Motivations in Private-Sector Employees

Mohammad Bakhoda  Department of Psychology, Ardakan University, Yazd, Iran

Mohammad Hadi Safi * Department of Psychology, Ardakan University, Yazd, Iran

Hamid Reza Aryanpour  Department of Psychology, Ardakan University, Yazd, Iran

Extended Abstract:

1. Introduction

The decline in fertility rates over recent decades has emerged as one of the most critical demographic challenges facing Iran as well as many other countries worldwide. Given that fertility motivations are among the primary predictors of fertility behavior, identifying the factors that shape these motivations has become increasingly important. Previous research has demonstrated that childbearing decisions are influenced not only by economic and demographic factors but also by psychological, social, and occupational variables. One of the most influential factors is work–family conflict, which arises when the demands of work and family roles interfere with one another, making it difficult for individuals to fulfill both roles simultaneously. Persistent work–family conflict may increase psychological distress, diminish quality of life, and impair psychological well-being, ultimately reducing individuals' motivation to have children.

This issue is particularly salient among private-sector employees, who are often exposed to longer working hours, greater performance demands, lower job security, and more limited access to family-supportive workplace policies. Such working conditions increase the likelihood of work–family conflict and may influence childbearing decisions through their detrimental effects on psychological well-being. Although previous studies have consistently reported a negative association between work–family conflict and fertility intentions, the

* Corresponding Author: m.h.safi@ardakan.ac.ir

How to Cite: Bakhoda, M., Safi, M. H., Aryanpour, H.R. (2027). Investigating the Mediating Role of Psychological Well-Being in the Relationship Between Work–Family Conflict and Fertility Motivations in Private-Sector Employees, *Journal of Counseling and Psychotherapy Culture*, 18(70), 187-211. DOI: 10.22054/qccpc.2026.91868.3625

psychological mechanisms underlying this relationship, particularly the mediating role of psychological well-being, have received relatively limited empirical attention. Therefore, the present study aimed to examine the mediating role of psychological well-being in the relationship between work–family conflict and fertility motivations among private-sector employees. By clarifying this psychological mechanism, the study sought to provide empirical evidence that may contribute to the development of interventions aimed at promoting employees' mental health while supporting policies designed to encourage fertility.

Research Questions

1. Is work–family conflict significantly and negatively associated with fertility motivations among private-sector employees?
2. Is work–family conflict significantly and negatively associated with the psychological well-being of private-sector employees?
3. Is psychological well-being significantly and positively associated with fertility motivations among private-sector employees?
4. Does psychological well-being mediate the relationship between work–family conflict and fertility motivations among private-sector employees?

2. Literature Review

2.1. Work–Family Conflict and Fertility Motivations

Work–family conflict occurs when the demands and responsibilities associated with occupational and family roles interfere with one another, making it difficult to fulfill both roles simultaneously. Previous studies have shown that higher levels of work–family conflict are associated with lower fertility motivations, as occupational demands consume the time, energy, and psychological resources required for parenting, leading individuals to perceive childbearing as an increasingly demanding and costly responsibility.

2.2. Work–Family Conflict and Psychological Well-Being

Psychological well-being is a fundamental indicator of mental health encompassing dimensions such as self-acceptance, positive relationships with others, personal growth, purpose in life, autonomy, and environmental mastery. A growing body of research has demonstrated that increased work–family conflict is associated with diminished psychological well-being. Continuous exposure to competing work and family demands depletes individuals' psychological resources, resulting in reduced life satisfaction, impaired emotional well-being, and poorer personal and family functioning.

2.3. Psychological Well-Being and Fertility Motivations

Previous research suggests that psychological well-being plays a crucial role in decisions related to family formation and childbearing. Individuals with higher levels of psychological well-being generally exhibit a more positive outlook on the future, greater confidence in their ability to manage parental responsibilities, and stronger perceived competence in fulfilling the parenting role. Consequently, higher psychological well-being is expected to be associated with stronger fertility motivations.

3. Methodology

The present study employed an applied, descriptive–correlational research design and utilized structural equation modeling (SEM) to examine the relationships among the study variables. The target population consisted of all employees working in private-sector companies and industrial organizations in Iran during 2025. Owing to the large and geographically dispersed population, as well as the lack of access to a comprehensive sampling frame, participants were recruited using a convenience sampling method. After excluding incomplete questionnaires, data from 369 participants were retained for the final analyses.

Data were collected using three standardized instruments: Carlson et al.'s Work–Family Conflict Scale (WFCS), the Nokhaee and Khajeh Childbearing Intention Questionnaire (CIQ), and the Ryff Psychological Well-Being Questionnaire (RSPWB). Evidence from previous studies, together with the psychometric analyses conducted in the present study, supported the reliability and validity of these instruments. Following the assessment of statistical assumptions, the data were analyzed using IBM SPSS Statistics version 26 and AMOS version 24 through structural equation modeling.

4. Results

The results of the structural equation modeling (SEM) indicated that the proposed model demonstrated an acceptable fit to the data and adequately explained the relationships among the study variables. Work–family conflict had a significant negative effect on fertility motivations ($\beta = -0.35$, $p < .001$) and psychological well-being ($\beta = -0.61$, $p < .001$). In addition, psychological well-being showed a significant positive effect on fertility motivations ($\beta = 0.58$, $p < .001$). These findings indicate that higher levels of work–family conflict are associated with lower psychological well-being and reduced fertility motivations, whereas higher psychological well-being is associated with stronger fertility motivations.

The analysis of indirect effects further demonstrated that psychological well-being significantly mediated the relationship between work–family conflict and

fertility motivations ($\beta = -0.295$, $p = .003$). In other words, part of the negative effect of work–family conflict on fertility motivations was transmitted through reduced psychological well-being. Therefore, the main hypothesis of the study was supported, confirming the mediating role of psychological well-being in the relationship between work–family conflict and fertility motivations among private-sector employees.

5. Discussion

The findings of the present study indicated that work–family conflict was negatively associated with both fertility motivations and psychological well-being, whereas psychological well-being was positively associated with fertility motivations. Moreover, psychological well-being was found to mediate the relationship between work–family conflict and fertility motivations. These findings suggest that increased conflict between occupational and family roles may weaken individuals' fertility motivations by depleting their psychological resources.

The results are consistent with previous empirical evidence and can be interpreted within the frameworks of Work–Family Conflict Theory, the Job Demands–Resources (JD–R) Model, and Self-Determination Theory. According to these theoretical perspectives, when job demands exceed the personal and organizational resources available to employees, individuals experience psychological exhaustion, diminished feelings of competence, and reduced psychological well-being. Consequently, childbearing is perceived as a more demanding and costly life responsibility. Conversely, higher levels of psychological well-being enhance individuals' sense of competence, optimism about the future, and readiness to assume parental responsibilities, thereby strengthening fertility motivations.

The findings underscore the importance of developing and implementing family-supportive workplace policies, particularly within the private sector. Interventions such as flexible working arrangements, enhanced organizational support, greater access to family leave, and mental health promotion programs may not only alleviate work–family conflict but also improve employees' psychological well-being and, ultimately, strengthen their fertility motivations. These findings provide valuable implications for population policymakers, organizational leaders, and mental health professionals seeking to promote family well-being and support fertility-related policies.

6. Conclusion

The present study demonstrated that work–family conflict is associated with lower fertility motivations and reduced psychological well-being, while psychological well-being serves as a significant mediator in this relationship. These findings indicate that the consequences of occupational stress and role conflict extend beyond mental health outcomes and may also influence childbearing-related decisions. Therefore, promoting employees' psychological well-being through enhanced organizational support, improved work–family balance, and workplace mental health programs may help mitigate the adverse effects of work–family conflict and strengthen fertility motivations.

Furthermore, the findings highlight the need for policymakers, organizational leaders, and mental health professionals to jointly consider both psychological and workplace factors when designing interventions aimed at supporting families and addressing population-related challenges. Future research is recommended to employ longitudinal designs, recruit more diverse samples, and examine additional mediating and moderating variables to further clarify the mechanisms underlying the relationship between work–family conflict and fertility motivations.

Keywords: Work–Family Conflict, Psychological Well-Being, Fertility Motivations, Private-Sector Employees.



بررسی نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری در کارکنان بخش خصوصی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران

محمد باخدا 

استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران

محمد هادی صافی  *

استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران

حمیدرضا آریانپور 

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری در کارکنان بخش خصوصی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. همچنین، به منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در کارخانه‌ها و سازمان‌های بخش خصوصی شهر کرج در سال ۱۴۰۴ تشکیل داده بودند که در نهایت بعد از در نظر گرفتن ملاک‌های ورود و خروج، تعداد ۳۶۹ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه انگیزه‌های تأثیرگذار بر قصد فرزندآوری نخعی و خواجه (۱۴۰۱) و مقیاس کوتاه ۱۸ گوی‌های بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹)، بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که تعارض کار - خانواده با بهزیستی روان‌شناختی ($p = 0.001, \beta = -0.61$) و انگیزه‌های باروری ($p = 0.001, \beta = -0.35$)، رابطه منفی و معناداری داشت، همچنین، رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های باروری مستقیم و معنادار ($p = 0.001, \beta = 0.58$)، بود. افزون بر این در این پژوهش نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری ($p = 0.003, \beta = -0.295$)، مورد تأیید قرار گرفت. براین اساس، امید است باتوجه به نتایج این پژوهش، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان حوزه خانواده و اشتغال با طراحی مداخلات حمایتی در جهت کاهش تعارض کار - خانواده و ارتقای بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، زمینه تقویت انگیزه‌های باروری را فراهم سازند.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار - خانواده، بهزیستی روان‌شناختی، انگیزه‌های باروری، کارکنان بخش خصوصی.

مقدمه

در سال‌های اخیر، انگیزه‌های باروری^۱ به‌عنوان یکی از پیش‌بین‌های کلیدی رفتار باروری، در کانون توجه پژوهش‌های جمعیت‌شناختی و روان‌شناختی قرار گرفته است؛ چراکه این انگیزه‌ها تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی شکل می‌گیرند و جهت‌گیری تصمیم‌های خانوادگی را تعیین می‌کنند (ژائو و همکاران^۲، ۲۰۲۴؛ پرتیوی و اسلاماواتی^۳، ۲۰۲۳). همچنین، شواهد نشان می‌دهد که تصمیم به باروری صرفاً تابع شرایط عینی نیست، بلکه ادراک افراد از منابع روانی^۴ و کیفیت زندگی^۵ نیز در آن نقش دارد (تاج‌بخش، ۱۴۰۲). در این میان، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر تصمیم‌های مرتبط با باروری، تعارض کار - خانواده^۶ است؛ وضعیتی که در آن فشارهای ناشی از نقش‌های شغلی با مسئولیت‌های خانوادگی تداخل می‌یابد (خان و همکاران^۷، ۲۰۲۳) و می‌تواند بر سلامت روان‌شناختی و تصمیم‌گیری‌های زندگی اثر منفی بگذارد (لو^۸، ۲۰۲۵؛ ژانگ و همکاران^۹، ۲۰۲۳؛ پاندا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲). از این رو، اهمیت این تعارض به‌عنوان یک عامل مهم و مرتبط با مسائل خانواده به‌ویژه در میان کارکنان بخش خصوصی که با ساعات کاری طولانی و فشارهای رقابتی مواجه‌اند، برجسته‌تر است (خوانین‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲؛ نوروزی و همکاران، ۲۰۲۳؛ بوسیا^{۱۱}، ۲۰۲۳). همچنین، کارکنان بخش خصوصی به دلیل مواجهه بیشتر با ناامنی شغلی، ارزیابی‌های مستمر عملکرد، ساعات کاری طولانی‌تر و انعطاف‌پذیری کمتر در استفاده از مرخصی‌های خانوادگی، بیش از سایر گروه‌های شغلی در معرض تعارض کار - خانواده قرار دارند (حسین‌پور و همکاران، ۱۴۰۴). این شرایط، منابع زمانی و روان‌شناختی افراد را تحلیل برده و می‌تواند از طریق کاهش بهزیستی روان‌شناختی، تصمیم‌ها و انگیزه‌های مرتبط با فرزندآوری را نیز تحت تأثیر قرار دهد. در همین راستا، بر اساس نظریه حفاظت از منابع، فشارهای شغلی زمانی که منابع فردی را فرسوده می‌کنند، احتمال شکل‌گیری تعارض کار - خانواده و کاهش انگیزه‌های باروری را افزایش می‌دهند. همچنین، یافته‌های پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که کیفیت اشتغال، تعادل و تعارض کار - خانواده و شرایط محیط کار از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تصمیم‌های مرتبط با فرزندآوری در میان کارکنان شاغل هستند؛ از این رو، تمرکز بر کارکنان

1 Fertility Motivation

2 Zhao, J.

3 Pertiwi, A. I., & Aslamawati, Y.

4 Psychological Resources

5 Quality of Life

6 Work-Family Conflict (WFC)

7 Khan, A. A.

8 Luo, L.

9 Zhang, Y.

10 Panda, A.

11 Busia, K., A.

بخش خصوصی از منظر نظری و تجربی توجیه‌پذیر است (یان و همکاران^۱، ۲۰۲۵؛ فو و همکاران^۲، ۲۰۲۵؛ گنگ و همکاران^۳، ۲۰۲۴). علاوه بر این، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که تعارض کار - خانواده می‌تواند به کاهش تمایل به باروری منجر شود (اوسوالسکا و ماتیساک^۴، ۲۰۲۵؛ لی و همکاران^۵، ۲۰۲۴؛ ژنگ و همکاران^۶، ۲۰۲۳؛ جیانگ و همکاران^۷، ۲۰۲۲). با این حال، سازوکارهای روان‌شناختی تبیین‌کننده این رابطه نیازمند بررسی بیشتر است. در این زمینه، بهزیستی روان‌شناختی^۸ به‌عنوان سازه‌ای چندبعدی شامل رضایت از زندگی^۹، احساس هدفمندی^{۱۰} و رشد شخصی^{۱۱} (مدرس و صادقی، ۱۴۰۴)، می‌تواند نقشی تعیین‌کننده ایفا کند. در همین جهت، شواهد بیانگر آن است که بهزیستی روان‌شناختی قادر است پیامدهای منفی تعارض کار - خانواده را بر رفاه فردی تعدیل نماید (ولی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳؛ لین و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۲) و سرمایه‌های روان‌شناختی می‌توانند آثار نامطلوب این تعارض را، به‌ویژه در میان کارکنان و مادران شاغل، کاهش دهند (ماچین - رینکون و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰). از این رو، به نظر می‌رسد تعارض کار - خانواده از طریق تضعیف بهزیستی روان‌شناختی، انگیزه‌های باروری را تحت تأثیر قرار دهد (خانی و همکاران، ۱۴۰۲). درنهایت، باتوجه به کاهش نرخ باروری در ایران که در طی دو دهه اخیر با کاهش ملموس نرخ زادوولد مواجه شده است (شاداب‌مهر و همکاران، ۱۴۰۵) و اهمیت شناسایی عوامل روان‌شناختی و سازمانی مؤثر بر تصمیم‌های باروری، بررسی این سازوکار در میان کارکنان بخش خصوصی ضرورتی دوچندان دارد. براین اساس، پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری انجام شده است تا روشن سازد آیا بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان سازوکاری تبیینی، اثر تعارض نقش‌ها بر تمایل به باروری را توضیح دهد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به توسعه دانش نظری در این حوزه و ارائه راهکارهای سیاستی در جهت حمایت از کارکنان و تقویت نیت باروری کمک کند.

1 Yan, Y.

2 Fu, W.

3 Geng, Y.

4 Osiewalska, B., & Matysiak, A.

5 Li, Z.

6 Zeng, Z.

7 Jiang, M.

8 Psychological Well-Being (PWB)

9 Satisfaction With Life

10 Sense of Purpose

11 Personal Growth

12 Lin, W.

13 Machín-Rincón, L.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. به منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در کارخانه‌ها و سازمان‌های بخش خصوصی شهر کرج در سال ۱۴۰۴ تشکیل می‌دهند. با توجه به گستردگی جامعه آماری، پراکندگی جغرافیایی و سازمانی آن و نیز عدم دسترسی به فهرست کامل اعضای جامعه، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. بدین منظور، پرسش‌نامه‌ها در میان کارکنان واجد شرایط توزیع گردید. پس از پالایش اولیه داده‌ها و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، در مجموع ۳۶۹ پرسش‌نامه معتبر برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به الزامات روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در خصوص حداقل حجم نمونه برای برآورد پایا و معتبر عامل‌ها، این حجم نمونه کافی و قابل‌اتکا ارزیابی می‌شود (ممون و همکاران^۱، ۲۰۲۰). ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد بود که به صورت آنلاین و کاغذی در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل داشتن سن بین ۱۸ تا ۴۵ سال، سپری شدن حداقل یک سال از شروع اشتغال در بخش خصوصی، تأهل و زندگی مشترک با خانواده، نداشتن سابقه ابتلا به اختلالات روان‌پزشکی بر اساس خوداظهاری، عدم دریافت هرگونه درمان روان‌شناختی در زمان اجرای پژوهش و اعلام رضایت آگاهانه برای مشارکت در مطالعه بود. لازم به ذکر است، تنها افرادی که تمامی شرایط مذکور را دارا بودند، وارد پژوهش شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش به شرح زیر است:

الف) پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده^۲ کارلسون و همکاران

این پرسش‌نامه توسط کارلسون و همکارانش در سال ۲۰۰۰ طراحی شده و شامل ۱۸ گویه است که سه بعد اصلی تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار را مورد سنجش قرار می‌دهد. هر یک از این ابعاد شامل شش گویه است که سه گویه اول به تعارض کار - خانواده و سه گویه بعدی به تعارض خانواده - کار اختصاص دارد. این پرسش‌نامه بر مبنای مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده و نمره‌دهی آن بین ۱۸ تا ۹۰ متغیر است. در مطالعه هاشمی و همکاران (۱۴۰۰)، پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف برای ابعاد سه‌گانه تعارض کار - خانواده، مقادیری بین ۰/۷ تا ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین، برای بررسی روایی، ضریب همبستگی این مقیاس ۰/۷۴ (با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱) محاسبه شد. علاوه بر این، روایی پرسش‌نامه از طریق همبستگی با مقیاس‌های رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش

1 Memon, M., A.

2 The Work-Family Conflict Scale (WFCS)

مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که این پرسش‌نامه با رضایت شغلی و رضایت از زندگی همبستگی منفی و با تعارض نقش و ابهام نقش همبستگی مثبت دارد. علاوه بر این، متشرعی و نیسی (۱۳۹۲)، برای تعیین روایی این پرسش‌نامه، از دو روش اصلی بهره گرفته‌اند. ابتدا به منظور ارزیابی روایی محتوا (ظاهری و منطقی)، پرسش‌نامه در اختیار گروهی از اساتید و متخصصان دانشگاهی در حوزه‌های زبان انگلیسی و سنجش آموزشی قرار گرفت و نظرات آنان در مورد تناسب، وضوح و ارتباط گویه‌ها با اهداف پژوهش اعمال گردید. در مرحله بعد و برای بررسی دقیق‌تر روایی سازه، از تحلیل عاملی (شامل هر دو روش اکتشافی و تأییدی) بر روی داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه اصلی پژوهش استفاده شد. این تحلیل‌ها منجر به تأیید ساختار زیربنایی پرسش‌نامه و همگرایی مطلوب گویه‌ها با عوامل مورد سنجش شد. در نهایت، با توجه به نتایج حاصل از هر دو فرایند، روایی ابزار پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت.

ب) پرسش‌نامه انگیزه‌های تأثیرگذار بر قصد فرزندآوری^۱ نخعی و خواجه

پرسش‌نامه‌ای با عنوان «انگیزه‌های تأثیرگذار بر قصد فرزندآوری» توسط نخعی و خواجه (۱۴۰۱) طراحی شده است تا عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری افراد در مورد فرزندآوری را ارزیابی کند. این پرسش‌نامه شامل ۱۴ سؤال است که در قالب سه مؤلفه اصلی دسته‌بندی شده‌اند: نگرش نسبت به فرزندآوری، هنجار ذهنی نسبت به فرزندآوری و کنترل ادراک شده نسبت به فرزندآوری. سؤالات این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده‌اند و نمونه‌ای از آن‌ها عبارت است از: «در سالمندی تنها نخواهم بود و فرزندم عصای پیری من می‌شود». نمره‌ای که شرکت‌کنندگان از این پرسش‌نامه ۱۴ سؤالی کسب می‌کنند، بین حداقل ۱۴ و حداکثر ۷۰ متغیر است. در پژوهش نخعی و خواجه (۱۴۰۱)، از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده به عنوان چارچوب نظری برای طراحی پرسش‌نامه استفاده شد. سه مؤلفه اصلی که به طور مستقیم بر قصد فرزندآوری تأثیر می‌گذارند، عبارت‌اند از: نگرش (با ۸ سؤال) که سؤالات ۳، ۴ و ۷ کدگذاری معکوس می‌شود، هنجار ذهنی (با ۳ سؤال) و کنترل ادراک شده (با ۳ سؤال) که در هر سه سؤال کدگذاری معکوس است. این سه مؤلفه از نظر آماری معنادار بودند و بار عاملی سؤالات در هر یک از آن‌ها بالاتر از حداقل قابل قبول ۰/۴ بود. این عوامل در مجموع ۵۸ درصد از واریانس را تبیین کردند. ضریب آلفای کرونباخ برای این سه مؤلفه به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۶۶ محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی و پایایی قابل قبول پرسش‌نامه است.

1 Childbearing Intention Questionnaire (CIQ)

ج) مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف^۱

مقیاس بهزیستی توسط ریف در سال ۱۹۸۹ طراحی شد. نسخه اصلی این پرسش‌نامه شامل ۱۲۰ سؤال است، اما در تحقیقات بعدی، فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴، ۵۴ و ۱۸ سؤالی نیز ارائه شد. این مقیاس دارای ۱۸ گویه است و نمره‌دهی آن بر اساس طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) انجام می‌شود. حداقل نمره قابل کسب در این مقیاس ۱۸ و حداکثر نمره ۱۰۸ است. این پرسش‌نامه شامل ۶ مؤلفه است که هر کدام با ۳ سؤال سنجیده می‌شوند و یک نمره کلی نیز ارائه می‌دهد. سؤالات ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۶ و ۱۷ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند، درحالی‌که بقیه سؤالات به‌صورت مستقیم نمره‌دهی می‌شوند. این مقیاس شش بعد اصلی را اندازه‌گیری می‌کند: پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری یا استقلال، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی. در پژوهش بیانی و همکاران (۱۳۸۷)، ضریب پایایی بازآزمایی برای مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف ۰/۸۲ و برای خرده مقیاس‌های پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد شخصی به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۷، ۰/۸۷، ۰/۷۷، ۰/۷۱ و ۰/۷۸ گزارش شد که همگی از نظر آماری معنادار بودند. به‌علاوه، همبستگی این مقیاس با رضایت از زندگی، شادکامی (آکسفورد) و عزت‌نفس (روزنبرگ) به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۴۷ و ۰/۴۶ به دست آمد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. افزون بر این، در بررسی روایی، عسگری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود اعتبار این پرسش‌نامه را با همبستگی نمرات آن با پرسش‌نامه سلامت عمومی ارزیابی کردند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین این دو پرسش‌نامه وجود دارد ($r=0.31$, $P<0.02$) که نشان‌دهنده اعتبار مناسب پرسش‌نامه بهزیستی است.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان حاضر در این پژوهش شامل ۳۶۹ نفر بوده‌اند. به‌گونه‌ای که ۶۳/۳ درصد پاسخ‌دهندگان را مرد و ۳۶/۳ درصد از آن‌ها را زن تشکیل داده‌اند. علاوه بر این، از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۴۱ تا ۴۵ سال (۳۶/۶ درصد) بود و پس از آن گروه‌های ۳۱ تا ۳۵ و ۳۶ تا ۴۰ سال هر کدام با ۲۲/۵ درصد قرار داشتند. همچنین، در خصوص مدت‌زمان ازدواج، بیشترین سهم (۶۳/۴ درصد) مربوط به افرادی بود که بیش از شش سال از ازدواجشان گذشته است. افزون بر این، از نظر درآمد فردی، توزیع پاسخ‌ها نشان داد که بیشترین فراوانی به بازه ۱۶ تا ۲۰ میلیون تومان (۲۸/۲ درصد) تعلق دارد و ۲۱/۷ درصد نیز درآمدی بیش از ۳۰ میلیون تومان گزارش

کردند. همچنین، بررسی درآمد همسران نشان داد که ۴۰/۱ درصد در بازه ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان قرار دارند و ۲۱/۴ درصد فاقد درآمد هستند. در مجموع، این یافته‌ها تصویری کلی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش ارائه می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	زیرمقیاس	آلفا کرونباخ	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی	چولگی
تعارض کار - خانواده	تعارض کار - خانواده	-	۲۷/۰۶	۹/۲۳۸	-۰/۹۳۴	-۰/۰۸۱
	تعارض خانواده - کار	-	۲۷/۰۲	۹/۰۸۷	-۰/۸۳۲	-۰/۰۱۲
	تعارض کار - خانواده کل	۰/۹۴۰	۵۴/۰۹	۱۷/۷۸۹	-۰/۸۵۵	-۰/۰۳۷
بهبودی روان‌شناختی	پذیرش خود	-	۱۰/۴۶	۳/۹۹۹	-۰/۸۹۱	-۰/۰۰۳
	روابط مثبت با دیگران	-	۱۰/۵۱	۴/۴۱۸	-۱/۰۲۴	۰/۰۰۱
	خودمختاری یا استقلال	-	۱۰/۵۹	۴/۱۸۸	-۰/۹۰۴	-۰/۰۵۴
	تسلط بر محیط	-	۱۰/۴۹	۴/۲۰۹	-۰/۹۴۹	-۰/۰۱۵
	زندگی هدفمند	-	۱۰/۴۸	۴/۱۴۴	-۰/۹۷۴	-۰/۰۷۹
	رشد فردی	-	۱۰/۵۸	۴/۰۹۸	-۰/۹۱۹	-۰/۰۲۹
	بهبودی روان‌شناختی کل	۰/۹۵۰	۶۳/۱۹	۲۲/۳۷۴	-۰/۸۰۱	-۰/۰۲۳
انگیزه‌های باروری	نگرش به فرزندآوری	-	۲۴/۱۰	۸/۵۷۶	-۰/۹۶۵	-۰/۰۱۱
	هنجار ذهنی نسبت به فرزندآوری	-	۹/۰۸	۳/۵۹۴	-۱/۱۳۶	۰/۰۰۱
	کنترل ادراک شده نسبت به فرزندآوری	-	۹/۰۷	۳/۴۱۰	-۱/۰۰۵	-۰/۰۳۱
	انگیزه‌های باروری کل	۰/۹۴۲	۴۲/۲۴	۱۴/۷۳۲	-۰/۹۷۱	-۰/۰۰۲

همان‌طور که در جدول ۱، قابل مشاهده است، نتایج آماری نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های تعارض کار - خانواده (۰/۹۴۰)، بهبودی روان‌شناختی (۰/۹۵۰) و انگیزه‌های باروری (۰/۹۴۲) بیانگر پایایی مطلوب ابزارهاست. در متغیر تعارض کار - خانواده، میانگین نمره کل ۵۴/۰۹ با انحراف معیار ۱۷/۷۸۹ گزارش شد. به علاوه، در حوزه بهبودی روان‌شناختی، میانگین کل برابر با ۶۳/۱۹ و انحراف معیار ۲۲/۳۷۴ بود که در میان زیرمقیاس‌ها، «رشد فردی» و «خودمختاری» بیشترین میانگین را نشان دادند. همچنین، میانگین کل انگیزه‌های باروری ۴۲/۲۴ با انحراف معیار ۱۴/۷۳۲ به دست آمد و در میان مؤلفه‌های آن، «نگرش به فرزندآوری» بالاترین میانگین را داشت. مقادیر کشیدگی تمامی متغیرها بین بازه نرمال (۱+ و ۱-)، بوده و بیانگر توزیع نسبتاً نرمال داده‌ها است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرها

ردیف	متغیرهای پژوهش		۱	۲	۳
۱	تعارض کار - خانواده	همبستگی	۱		
		Sig	۰/۰۰۱		
۲	بهزیستی روان‌شناختی	همبستگی	-۰/۵۵۵**	۱	
		Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
۳	انگیزه‌های باروری	همبستگی	-۰/۶۳۹**	۰/۷۴۹**	۱
		Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است

باتوجه به جدول ۲، نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($r = -0/555$ ، $p = 0/001$). همچنین، تعارض کار - خانواده با انگیزه‌های باروری نیز دارای رابطه منفی و معنادار است ($r = -0/639$ ، $p = 0/001$). در مقابل، بین بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های باروری رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد ($r = 0/749$ ، $p = 0/001$). به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد افزایش تعارض کار - خانواده با کاهش بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های باروری همراه است، درحالی‌که بهزیستی روان‌شناختی بالاتر با انگیزه‌های باروری بیشتر ارتباط دارد.

پیش از اجرای تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، مفروضه‌های آماری مرتبط از جمله نرمال بودن توزیع داده‌ها، نبود هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین، استقلال خطاها و نرمال بودن چندمتغیره مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که تمامی مفروضه‌های رگرسیونی و الزامات لازم برای برازش مدل در سطح قابل قبول قرار دارند. همچنین شاخص‌های مربوط به کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی تأییدی، بیانگر مناسب بودن ماتریس همبستگی و قابلیت تحلیل‌پذیری داده‌ها بود. براین اساس، با اطمینان از تأیید پیش‌فرض‌های آماری و برازش مناسب مدل اندازه‌گیری، در گام بعد شاخص‌های برازش مدل ساختاری به‌منظور ارزیابی میزان انطباق الگوی پیشنهادی با داده‌های گردآوری‌شده مورد بررسی قرار گرفت. ضرایب مسیر در شکل ۱، قابل مشاهده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش برای آزمون مدل ساختاری

شاخص	RMSEA	CIMIN/df	GFI	NFI	CFI
مدل	۰/۰۱۶	۱/۰۹۳	۰/۸۵۱	۰/۸۶۰	۰/۹۸۶
معیار	< ۰/۰۸	< ۳	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
تفسیر برازش	خوب	خوب	ضعیف	ضعیف	خوب

باتوجه به جدول ۳. به منظور ارزیابی کیفیت مدل پیشنهادی و میزان انطباق آن با داده‌های گردآوری شده، از شاخص‌های مختلف برازش استفاده شد. نتایج نشان داد که مقادیر RMSEA (۰/۰۱۶)، CMIN/df (۱/۰۹۳) و CFI (۰/۹۸۶) در دامنه مطلوب قرار دارند و بیانگر برازش مناسب مدل هستند. در مقابل، شاخص‌های GFI (۰/۸۵۱) و NFI (۰/۸۶۰) کمتر از آستانه پیشنهادی ۰/۹ بوده و در سطح ضعیف ارزیابی می‌شوند. با این حال، باتوجه به اینکه سه شاخص اصلی از پنج شاخص مورد بررسی در محدوده استاندارد (کمتر از ۰/۰۸ برای RMSEA، کمتر از ۳ برای CMIN/df و بیش از ۰/۹ برای CFI) قرار دارند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش کلی قابل قبول برخوردار است و توان تبیین مناسبی از مدل نظری ارائه می‌دهد (پهلوان شریف و شریف‌نیا، ۱۴۰۰، ص ۱۵۲).

جدول ۴. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش

مسیرها	b	S. E	β	p
تعارض کار - خانواده $\leftarrow$ انگیزه‌های باروری	-۰/۳۰	۰/۰۴۲	-۰/۳۵	۰/۰۰۱
تعارض کار - خانواده $\leftarrow$ بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۷۰	۰/۰۶۷	-۰/۶۱	۰/۰۰۱
بهزیستی روان‌شناختی $\leftarrow$ انگیزه‌های باروری	۰/۴۲	۰/۰۴۵	۰/۵۸	۰/۰۰۱

باتوجه به جدول ۴، نتایج بررسی اثرات مستقیم فرضیه‌های پژوهش نشان داد که تعارض کار - خانواده تأثیر منفی و معناداری بر انگیزه‌های باروری دارد ($\beta = -۰/۳۵$ ، $b = -۰/۳۰$ ، $p = ۰/۰۰۱$). همچنین، تعارض کار - خانواده اثر منفی و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی نشان داد ($\beta = -۰/۶۱$ ، $b = -۰/۷۰$ ، $p = ۰/۰۰۱$) که بیانگر کاهش معنادار بهزیستی روان‌شناختی در پی افزایش تعارض کار - خانواده است. از سوی دیگر، بهزیستی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزه‌های باروری دارد ($\beta = ۰/۵۸$ ، $b = ۰/۴۲$ ، $p = ۰/۰۰۱$). در مجموع، یافته‌ها حاکی از آن است که تعارض کار - خانواده به صورت مستقیم با کاهش بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های باروری همراه است، در حالی که افزایش بهزیستی روان‌شناختی موجب تقویت انگیزه‌های باروری می‌شود.

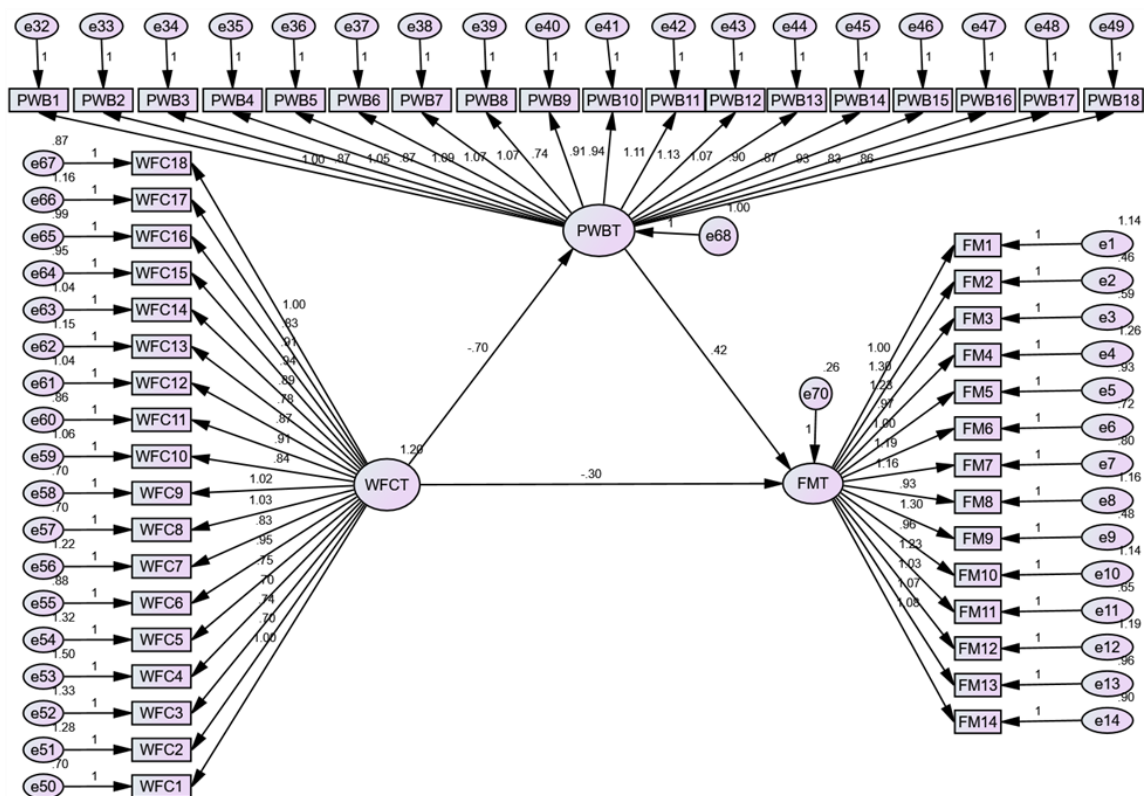
جدول ۵. ضریب مسیر غیرمستقیم برای نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی

مسیرها	S. E	β	p
تعارض کار - خانواده $\leftarrow$ بهزیستی روان‌شناختی $\leftarrow$ انگیزه‌های باروری	۰/۰۳۷	-۰/۲۹۵	۰/۰۰۳

بر اساس یافته‌های به دست آمده از تحلیل مدل معادلات ساختاری، فرضیه پژوهش مبنی بر نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری در بین کارکنان بخش خصوصی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیرها نشان داد که ضریب مسیر استاندارد (β) برای اثر غیرمستقیم این

مسیر برابر با (۰/۲۹۵-)، است که حاکی از وجود یک رابطه معکوس بین متغیرها از طریق متغیر میانجی است. علاوه بر این، سطح معناداری این مسیر که برابر با (۰/۰۰۳) محاسبه شده است، از سطح استاندارد (۰/۰۵)، کوچک‌تر می‌باشد و این به آن معناست که اثر میانجیگری مشاهده‌شده از نظر آماری معنادار است؛ بنابراین، با توجه به این یافته‌ها، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بهزیستی روان‌شناختی در جامعه مورد مطالعه توانسته است به عنوان یک میانجی در ارتباط بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری عمل نماید. ضریب مسیر متغیرهای پژوهش در شکل ۱، قابل مشاهده است.

شکل ۱، مدل تجربی پژوهش



بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان داد، می‌توان گفت که تعارض کار - خانواده با انگیزه‌های فرزندآوری رابطه منفی دارد که نتایج پژوهش‌های یان و همکاران (۲۰۲۵)، احمد و ریاض (۲۰۲۵)، جیانگ و همکاران (۲۰۲۵) و ژنگ و همکاران (۲۰۲۳)، هم‌خوان با این یافته پژوهش می‌باشد. در همین راستا جیانگ و همکاران (۲۰۲۵) ابراز می‌دارند که در وضعیت تعارض کار - خانواده، توقعات شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی در تقابل

با یکدیگر قرار می‌گیرند که این امر نه تنها فشار روانی و چالش‌های مدیریتی را برای افراد شاغل به همراه دارد، بلکه چنین تعارضی می‌تواند تصمیم‌گیری‌های مرتبط با باروری و فرزندآوری را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو رابطه‌ای منفی و معنادار میان تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری و فرزندآوری در افراد شاغل وجود دارد. درواقع چالش افراد در موازنه‌ی مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی، تأثیر معناداری بر کاهش میل به باروری و فرزندآوری آنان دارد و افزایش تنش‌های ناشی از تقابل نقش‌های کاری و خانوادگی، مستقیماً با کاهش تمایل به فرزند دار شدن همراه است (لی و همکاران، ۲۰۲۴). رابطه منفی میان تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های فرزندآوری نشان‌دهنده آن است که فشار هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی، فرزندآوری را به‌عنوان تعهدی پرهزینه و پرتنش در ذهن افراد شاغل بازنمایی می‌کند. به نظر می‌رسد زمانی که افراد امکان مدیریت مؤثر میان این دو حوزه را ندارند، تمایل آنان به پذیرش مسئولیت‌های والدگری کاهش می‌یابد. این امر بیانگر نقش تعیین‌کننده ساختارهای حمایتی و سیاست‌های سازگارکننده کار و خانواده در تقویت یا تضعیف انگیزه‌های فرزندآوری است. افزون‌براین، بر اساس نظریه تعارض کار - خانواده؛ گرین‌هاوس و بیوتل^۱، افراد از منابع محدودی مانند زمان، انرژی و ظرفیت روان‌شناختی برای ایفای هم‌زمان نقش‌های مختلف از جمله نقش‌های شغلی و خانوادگی برخوردارند. از این رو، هنگامی که الزامات یکی از این نقش‌ها، انجام موفق نقش دیگر را دشوار می‌سازد، تعارض کار - خانواده شکل می‌گیرد. در چنین شرایطی، افراد ممکن است فرزندآوری را به‌عنوان مسئولیتی جدید و افزایش‌دهنده فشار نقش‌ها ادراک کنند و درنهایت، انگیزه آنان برای فرزندآوری کاهش یابد (ریو^۲، ۲۰۲۴؛ گرین‌هاوس و بیوتل ۱۹۸۵).

همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رابطه معکوس معناداری بین تعارض کار - خانواده و بهزیستی روان‌شناختی وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های پیشین از جمله مطالعات شنتلر و همکاران^۳ (۲۰۲۴)، وانگ و همکاران^۴ (۲۰۲۵)، آبرانویچ و همکاران^۵ (۲۰۲۰) و هوانگ و همکاران^۶ (۲۰۲۴) همسو است. در همین راستا، شنتلر و همکاران (۲۰۲۴)، به این نتیجه رسیدند که تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی نه تنها موجب کاهش سلامت روان والدین می‌شود، بلکه بهزیستی روان‌شناختی فرزندان را نیز به‌طور غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، تقابل مسئولیت‌های کاری و خانوادگی می‌تواند به‌عنوان عامل تشدیدکننده تنش‌های روانی عمل کرده و رضایت از روابط خانوادگی را کاهش دهد. ازسوی دیگر، نتایج پژوهش کوسنیرز و

1 Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.

2 Ryu, G.

3 Schnettler, B.

4 Wang, L.

5 Obrenovic, B.

6 Huang, X.

همکاران^۱ (۲۰۲۲)، نیز نشان داد که زنان و والدین کودکان خردسال بیشتر در معرض تعارض کار - خانواده و مشکلات سلامت روان قرار دارند و فشار روانی ادراک شده از طریق سازوکارهایی مانند تعارض کار - خانواده، سلامت جسمانی و علائم روان‌شناختی بر رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد. درواقع یافته‌های این پژوهش و مطالعات پیشین به وضوح نشان می‌دهند که تعارض کار - خانواده می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر بهزیستی روان‌شناختی افراد داشته باشد به نحوی که ناتوانی افراد در تفکیک و مدیریت مرزهای نقش‌های شغلی و خانوادگی، می‌تواند منابع روانی افراد را به تدریج فرسوده کند و استمرار این تعارض، از طریق افزایش فشار روانی و کاهش رضایت از روابط و زندگی روزمره، به تضعیف احساس سلامت روان در افراد منجر می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که تعادل کار - خانواده نه تنها یک مسئله فردی، بلکه عاملی ساختاری در ارتقای بهزیستی روان‌شناختی محسوب می‌شود. همچنین، در چارچوب مدل تقاضا - منابع شغلی^۲ دمروتی و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، زمانی که تقاضاهای شغلی مانند حجم زیاد کار، فشار زمانی، مسئولیت‌های متعدد و تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی از منابع در دسترس فرد، نظیر حمایت سازمانی، استقلال شغلی و حمایت خانواده، فراتر رود، فرایند فرسایش روان‌شناختی آغاز می‌شود و در نهایت به کاهش بهزیستی روان‌شناختی منجر می‌گردد. در چنین شرایطی، کارکنانی که به طور مداوم در معرض تعارض کار - خانواده قرار دارند، بخش قابل توجهی از ظرفیت هیجانی و شناختی خود را صرف مدیریت این تعارض می‌کنند؛ بنابراین فرصت کمتری برای تجربه هیجان‌های مثبت، احساس رشد فردی، هدفمندی و رضایت از زندگی خواهند داشت. ازاین‌رو، کاهش بهزیستی روان‌شناختی از پیامدهای طبیعی استمرار فشارهای ناشی از تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی است.

علاوه بر این، یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر رابطه مثبت بین بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های فرزندآوری است که با یافته‌های بسیاری از مطالعات اخیر مانند لی (۲۰۲۵)، ژائو و همکاران (۲۰۲۴) و چاتزوپولو و همکاران^۴ (۲۰۲۴)، همسو است. نتایج پژوهش ژائو و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که فشار روانی نه تنها به صورت مستقیم باعث کاهش تمایل به بارداری و فرزندآوری می‌شود، بلکه به طور غیرمستقیم نیز از طریق افزایش اضطراب، تأثیر بر روابط خانوادگی و کاهش رفاه ذهنی، این تمایل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مقابل، ارتباطات خانوادگی مؤثر و سلامت روان مطلوب به عنوان عواملی شناسایی شدند که می‌توانند تمایل به باروری و فرزندآوری را در زنان افزایش دهند. در همین راستا چاتزوپولو و همکارانش (۲۰۲۴)، در یک مرور سیستماتیک ابراز می‌دارند که بهبود وضعیت روانی حتی می‌تواند میل به باروری و فرزندآوری را در زوج‌های نابارور تقویت

1 Kuśnierz C.

2 Job Demands-Resources Model (JD-R)

3 Demerouti, E.

4 Chatzopoulou, D.

کند. شواهد پژوهشی حاضر و مطالعات متعدد اخیر حاکی از آن است که بهبود بهزیستی روان‌شناختی و کاهش فشار روانی می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم، انگیزه و تمایل به باروری و فرزندآوری را تقویت کند. به‌علاوه، رابطه مثبت میان بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های فرزندآوری نشان می‌دهد که تصمیم به فرزندآوری تا حد زیادی ریشه در وضعیت روانی و ادراک افراد از توانمندی خود برای مواجهه با نقش والدگری دارد. در این راستا، یافته‌های پژوهش حاضر تأکید می‌کند که در شرایطی که فشارهای روانی و تعارضات نقش پررنگ‌تر هستند، بهزیستی روان‌شناختی نقش تسهیل‌کننده‌ای در شکل‌گیری و تقویت انگیزه‌های فرزندآوری ایفا می‌کند. اضافه‌براین، بر اساس نظریه خودتعیین‌گری^۱ دسی و رایان^۲ (۲۰۰۰)، هنگامی که نیازهای بنیادین روان‌شناختی افراد، مانند احساس خودمختاری، شایستگی و تعلق ارضا شود، بهزیستی روان‌شناختی افزایش یافته و افراد انگیزه بیشتری برای پیگیری اهداف مهم زندگی از خود نشان می‌دهند. از این رو، فرزندآوری که می‌تواند به‌عنوان یکی از اهداف مهم زندگی تلقی شود، لازمه تحقق آن برخورداری از منابع روان‌شناختی، احساس توانمندی و نگرش مثبت نسبت به آینده است؛ بنابراین، بر طبق این نظریه افرادی که از سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی برخوردارند، معمولاً اعتماد بیشتری به توانایی خود در ایفای نقش والدینی داشته و فرزندآوری را تجربه‌ای ارزشمندتر و قابل‌مدیریت‌تر ارزیابی می‌کنند. در نتیجه، انگیزه بیشتری برای فرزندآوری خواهند داشت.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی در رابطه میان تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری نقش میانجی دارد. در همین راستا یافته‌های پژوهش جیانگ و همکاران (۲۰۲۲)، نیز نشان داد که فشارهای ناشی از تعارض نقش‌ها میان حوزه‌های شغلی و خانوادگی، از طریق تضعیف بهزیستی روان‌شناختی، می‌تواند تمایل افراد به باروری و فرزندآوری را کاهش دهد. لو و همکاران^۳ (۲۰۲۳) و وایت و همکاران^۴ (۲۰۲۴)، از دیدگاه نظریه منابع محافظتی و نظریه خودتعیین‌گری، ابراز می‌دارند که افراد هنگامی که در اثر تعارض کار - خانواده احساس خستگی هیجانی، بی‌کفایتی یا کاهش کنترل شخصی می‌کنند، منابع روان‌شناختی لازم در آن‌ها برای تصمیم‌گیری مثبت درباره باروری و فرزندآوری تحلیل می‌رود. این در حالی است که سطوح بالای بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان سپری محافظ عمل کرده و اثرات منفی تعارض نقش‌ها را بر انگیزه‌های باروری و فرزندآوری تعدیل نماید (منوچهری و همکاران، ۱۴۰۳). درواقع سیاست‌های سازمانی و اجتماعی حمایت‌کننده از تعادل کار و خانواده (مرخصی والدینی، ساعات کاری انعطاف‌پذیر و تسهیلات مراقبت از کودک)، می‌تواند از طریق ارتقای بهزیستی روان‌شناختی، به افزایش تمایل به فرزندآوری در جوامع درگیر

1 Self-Determination Theory (SDT)

2 Deci, E. L., & Ryan, R. M.

3 Lu, Y.

4 White, M., L.

کاهش نرخ فرزندآوری کمک کنند. در مجموع، این نتیجه نقش کلیدی سلامت روانی را در پیوند میان فشارهای ساختاری کار و پویایی‌های جمعیتی برجسته می‌سازد. همچنین، نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی نشان می‌دهد که این عامل می‌تواند بین رابطه تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های فرزندآوری نقشی تعیین‌کننده داشته باشد. به نظر می‌رسد زمانی که افراد از سطح مطلوبی از بهزیستی روان‌شناختی برخوردارند، توانایی بیشتری برای خنثی‌سازی پیامدهای منفی تعارض نقش‌ها و حفظ نگاه مثبت به فرزندآوری دارند. این یافته بر اهمیت مداخلات حمایتی فردی و ساختاری در تقویت سلامت روان به‌عنوان سازوکاری کلیدی برای ارتقای انگیزه‌های فرزندآوری تأکید می‌کند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که تعارض کار - خانواده به‌طور مستقیم و منفی با انگیزه‌های فرزندآوری و بهزیستی روان‌شناختی مرتبط است، درحالی‌که بهزیستی روان‌شناختی رابطه‌ای مثبت و معنادار با انگیزه‌های فرزندآوری دارد. همچنین، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بهزیستی روان‌شناختی نه تنها یک پیامد فردی، بلکه سازوکاری کلیدی در پیوند میان ساختارهای شغلی و تحولات جمعیتی معاصر است و بر اهمیت حفظ و تقویت منابع روانی و بهزیستی روان‌شناختی در مواجهه با فشارهای ساختاری دلالت دارند. در این راستا، سیاست‌های حمایتی نظیر انعطاف‌پذیری زمانی، مرخصی والدینی و تسهیلات مراقبت از کودک می‌توانند از طریق ارتقای بهزیستی روان‌شناختی، به تقویت انگیزه‌های فرزندآوری کمک کنند.

لازم به ذکر است دسترسی محدود به شرکت‌های خصوصی و سخت‌گیری‌های آن‌ها در اجازه جمع‌آوری پرسش‌نامه، چالش قابل‌توجهی در فرایند گردآوری داده‌ها در این پژوهش ایجاد کرد که ممکن است بر نمایندگی نمونه و تعمیم نتایج تأثیرگذار باشد. همچنین داده‌های این پژوهش به‌صورت خودگزارشی جمع‌آوری شده‌اند که ممکن است موجب بروز سوگیری پاسخ‌دهی شود. علاوه بر این ماهیت تک‌قطبی داده‌ها محدودیتی در توانایی بررسی روابط علت و معلولی ایجاد کرده و امکان تعمیم‌یافته‌ها در طول زمان را کاهش می‌دهد. همچنین، اگرچه در این پژوهش ملاک‌های ورود و خروج به‌منظور افزایش همگنی نمونه در نظر گرفته شد، درنهایت، برخی متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی مرتبط با فرزندآوری، ازجمله سن، مدت ازدواج، تعداد فرزندان، وضعیت اشتغال همسر، درآمد، ساعات کاری، نوع قرارداد و امنیت شغلی، به‌عنوان متغیرهای کنترل در مدل لحاظ نشدند. از آنجا که این عوامل می‌توانند بر شدت تعارض کار - خانواده، سطح بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های باروری اثر بگذارند، تفسیر یافته‌ها باید با در نظر گرفتن این محدودیت انجام شود.

علاوه بر این، با توجه به یافته‌های به‌دست آمده در این پژوهش می‌توان پیشنهاد داد که شرکت‌های خصوصی می‌توانند با اجرای برنامه‌های انعطاف‌پذیر کاری (مانند دورکاری، ساعت کاری شناور و مرخصی‌های خانوادگی)

به کاهش تعارض کار - خانواده کمک کنند. همچنین، برای مدیریت بهتر تعهدات شغلی و خانوادگی کارکنان خود می‌توانند دسترسی به خدمات مشاوره‌ای را فراهم نمایند و برگزاری کارگاه‌های آموزشی ارتقای سلامت روان، گسترش شبکه‌های حمایتی کارکنان، ارائه تسهیلات مالی و کمک هزینه‌های فرزندآوری و راه‌اندازی مراکز نگهداری و مراقبت از کودکان را در راستای کاهش تعارض کار - خانواده، افزایش بهزیستی روان‌شناختی و انگیزه‌های فرزندآوری را در دستور کار خود قرار دهند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ‌گونه تعارض منافع در انجام و نگارش آن ندارند.

ORCID

Mohammad Hadi Safi

Mohammad Bakhoda

Hamid Reza Aryanpour



<http://orcid.org/0000-0001-7013-5304>



<http://orcid.org/0009-0003-8041-5539>



<http://orcid.org/0000-0002-3444-7041>

منابع

- بیانی، علی اصغر؛ کوچکی، عاشور محمد و بیانی، علی (۱۳۸۷). روایی و پایایی مقیاس به زیستی روان‌شناختی ریف. مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، ۱۴ (۲ (پیاپی ۵۳))، ۱۴۶-۱۵۱.
- <http://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-464-fa.html>
- پهلوان شریف، سعید و شریف‌نیا، سید حمید (۱۴۰۰). تحلیل عامل و مدل‌سازی معادلات ساختاری. نشر جامعه‌نگر. ایران.
- تاج‌بخش، غلامرضا (۱۴۰۲). کاوشی در فهم تجربه زیسته زوجین از فرزندآوری در استان لرستان. پژوهش مسائل اجتماعی ایران، ۳ (۸)، ۱۳۵-۱۶۶.
- <https://dorl.net/dor/20.1001.1.3060821.1402.3.8.3.4>
- حسین‌پور، مزده؛ گودرزی، محمود و مرادی، امید (۱۴۰۴). تدوین الگوی تعادل خانواده - کار در خانواده‌های اقماری شرکت نفت و حفاری. فصلنامه روان‌شناسی تجربی و شناختی، ۲ (۳)، ۱-۲۳.
- <https://doi.org/10.61838/qecp.254>
- خانی، سعید؛ دانش‌مهر، حسین و 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>
- خوانین‌زاده، زهرا؛ رسولی، رؤیا و رضائیان، حمید (۱۴۰۲). تجربه زیسته فرزندان نوجوان خانواده‌های دارای تعارض زناشویی در ایران. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۴ (۵۴)، ۸۵-۱۱۴.
- <https://doi.org/10.22054/qccpc.2023.69976.3009>
- شاداب مهر، فهیمه؛ حیرت، عاطفه و امان‌اللهی، زهرا (۱۴۰۵). بررسی کیفی عوامل مؤثر بر عدم تمایل به فرزندآوری: تأثیرات سطح بلوغ عاطفی زوجین. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۷ (۶۷)، ۵۷-۸۱.
- <https://doi.org/10.22054/qccpc.2026.89146.3545>
- عسگری، پرویز؛ احتشام‌زاده، پروین و پیرزمان، سهیلا (۱۳۸۸). رابطه سازگاری معنوی و آندروژنی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۴ (۱۱)، ۲۲-۳۳.
- <https://sid.ir/paper/175040/fa>
- مشرعی، محمدحسین و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۲). آزمون پایایی و روایی پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰). فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ۴ (۱۴)، ۶۵-۷۳.
- <https://dorl.net/dor/20.1001.1.28222476.1392.4.14.6.7>
- مدرس، اشکان و صادقی، جمال (۱۴۰۴). رابطه صمیمیت زناشویی، خود انسجامی و بهزیستی روان‌شناختی والدین با امنیت روانی فرزندان، نشریه پویایی روان‌شناختی در اختلال‌های خلقی، ۴ (۱)، ۲۹۴-۳۰۶.
- <https://doi.org/10.61838/kman.pdmd.4.1.19>
- منوچهری، فائزه؛ عینی، ساناز و زمستانی، مهدی (۱۴۰۳). نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین نگرانی آسیب‌شناختی و انگیزه فرزندآوری در زنان متأهل. روان‌شناس خانواده، ۱۱ (۲)، ۱۱۶-۱۳۲.
- <https://doi.org/10.22034/ijfp.2025.2042893.1360>

نخعی، نوذر و خواجه، زهرا (۱۴۰۱). طراحی و اعتباریابی پرسش‌نامه «مؤلفه‌های تأثیرگذار بر قصد فرزندآوری» در زنان ایرانی بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ۳۲ (۲۱۱)، ۶۴-۷۴.

<https://sid.ir/paper/1093668/fa>

هاشمی، سید اسماعیل؛ موسوی‌نیا، سید محمدجواد و قاسمی‌نژاد دهکردی، آتوسا (۱۴۰۰). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی دو مقیاس تعارض کار - خانواده. *روانشناس خانواده*، ۸ (۱)، ۱۶-۳۳.

<https://doi.org/10.22034/ijfp.2021.247378>

ولی‌زاده آذر، فهیمه؛ حبیبی، حمدالله و طالبی، بهنام (۱۴۰۳). تحلیل ساختاری روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی علوم پزشکی. *مجله تصویر سلامت*، ۱۵ (۲)، ۱۷۴-۱۹۰.

<https://doi.org/10.34172/doh.2024.14>

References

- Ahmed, I., & Riaz, S. (2025). Women's career aspirations: a mechanism of family care work conflict and motivation to continue work. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 17(3), 616-631. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2024-0099>
- Busia, K. A. (2023). Work-Family Conflict Among Formal and Informal Sector Working Mothers in Urban Ghana. *Springer Books*, 165-193. https://doi.org/10.1007/978-3-031-38008-2_8
- Chatzopoulou, D., Sarantaki, A., & Gourounti, K. (2024). Motives for parenthood, psychosocial factors and health in women undergoing IVF: A systematic review. *Eleutho*, 23(2), 1-8. <https://doi.org/10.1080/02646830701691392>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fu, W., Zhao, W., & Deng, F. (2025). Work-family conflict and second-child fertility intention in Chinese dual-earner families: Moderated mediation model of parental burnout and grandparent support. *Journal of Child and Family Studies*, 34(3), 632-647. <https://doi.org/10.1007/s10826-024-02972-2>
- Geng, Y., Jiang, X., Yan, Y., Gao, J., & Li, J. (2024). Toward sustainability: mechanism between work-family balance and fertility intention with decent work as the mediating role. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03786-9>
- 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/10.2307/258214>
- Hill, B., Ling, M., Mishra, G., Moran, L. J., Teede, H. J., Bruce, L., & Skouteris, H. (2019). Lifestyle and Psychological Factors Associated with Pregnancy Intentions: Findings from a Longitudinal Cohort Study of Australian Women. *IJERPH*, 16(24), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245094>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huang, X., Liu, Y., & Zhao, J. (2024). The Impacts of Work-Family Conflict and Corporate Innovation on Organizational Performance. *SAGE Open*, 14(2), 1-20. <https://doi.org/10.1177/21582440241247626>
- Jiang M, Wu Z, He B, Tu A, Wu Y. (2022). Effect of Work-Family Conflict on Three-Child Fertility Intention of Working Women of Reproductive Age under the Background of Active Reproductive Support: The Moderating and Mediating Effects of Anxiety Disorders and Life Stress. *Sustainability*, 14(21), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su142114615>
- Khan, A. A., Akhlaq, B., Hussain, A., & Akhtar, Y. (2023). Work-Family Conflicts, Psychological Well-being and Quality of Life among Working Officials: A Comparative Study. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 479-489. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.285>
- Kuśnierz, C., Rogowska, A. M., Chilicka, K., Pavlova, I., & Ochnik, D. (2022). Associations of work-family conflict with family-specific, work-specific, and well-being-related variables in a sample of polish and Ukrainian adults during the second wave of the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710954>
- Li, Z., Fan, J., Xing, Y., Peng, G., & Zhang, X. (2024). The impact of work-family conflict on Chinese women's fertility intention: the role of fertility attitude, income class, and child-rearing burden. *BMC Women's Health*, 24(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12905-024-03401-8>
- Lin, W. R., Chen, H. M., & Wang, Y. C. (2022). Work-family conflict and psychological well-being of tour leaders: The moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences*, 44(7), 786-807. <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Lu, Y., Han, Y., Wang, Y., & Tang, Y. (2023). Understanding the impact of family-to-work conflict and enrichment on the performance of entrepreneurial firms: A conservation of resources perspective. *The International Journal of human resource management*, 34(6), 1097-1131. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1976244>
- Luo, L. (2025). Exploring the mediating role of social support and self-efficacy in the relationship between work family conflict and mental health outcomes in China. *Current Psychology*, 44(5), 3197-3209. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07429-3>
- Machín-Rincón, L., Cifre, E., Domínguez-Castillo, P., & Segovia-Pérez, M. (2020). I Am a Leader, I Am a Mother, I Can Do This! The Moderated Mediation of Psychological Capital, Work-Family Conflict, and Having Children on Well-Being of Women Leaders. *Sustainability*, 12(5), 2100. <https://doi.org/10.3390/su12052100>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of applied structural equation modeling*, 4(2), 1-20. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Noroozi, F., Bagherzadeh, R., Cousins, R., Nazari, M., & Ghahremani, L. (2023). Alleviating work-family conflict for female employees in Iran: The effect of a multimedia

- educational intervention. *Current Psychology*, 42(22), 18832-18845. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03068-0>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Osiewalska, B., & Matysiak, A. (2025). Two sides of a coin: The relationship between work autonomy and childbearing. *Journal of Marriage and Family*, 87(3), 1178-1199. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/jomf.13066>
- Panda, A., Jain, N. K., & Nambudiri, R. (2022). Work-family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: a moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1469-1489. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0040>
- Pertiwi, A. I., & Aslamawati, Y. (2023). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan kodilatan. In *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 713-720. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v5i1.16733>
- Ryu, G. (2024). A theoretical integration of work-family studies with the transactional model of stress. *Journal of Family Theory & Review*, 16(4), 745-760. <https://doi.org/10.1111/jftr.12586>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Orellana, L., Saracosti, M., Poblete, H., Concha-Salgado, A., ... & Thomas, E. (2024). Family-to-work conflict linked to psychological distress and family life satisfaction during the second year of the COVID-19 pandemic in dual-earner parents with adolescents. *Frontiers in Public Health*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1476549>
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological inquiry*, 11(4), 312-318. <http://www.jstor.org/stable/1449629>
- Wang, L., Qiao, T., Wang, X., Wang, C., & Ye, P. (2025). The impact of work-family conflict on early childhood teachers' occupational well-being: the chain mediating role of psychological empowerment and job crafting. *Frontiers in Public Health*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1513514>
- White, M. L., Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., Odle- Dusseau, H., & Jean, E. L. (2024). The authentic self in work and family roles and well- being: A test of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 321-341. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/joop.12473>
- Yan, Y., Bai, W., Geng, Y., & Gao, J. (2025). Can decent work promote fertility intention? The mediating role of work-family conflict. *Humanities and Social Sciences Communications*. 12(1), 1-14. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04693-3>
- Yan, Y., Zhang, X., Ye, C., Li, J., Gao, J., & Geng, Y. (2025). Conflict or enrichment? A comprehensive review of workfamily balance. *International Journal of Conflict Management*. 1-13. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2025-0142>
- Zeng, Z., Ma, J., Ma, Y., Li, D., & Sun, Y. (2023). Born or not: A moderated mediation model of the relationship between work-family conflict and female employees' wellbeing based on fertility intention during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 11, 1-19. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1093048>

- Zhang, Y., Dugan, A. G., El Ghaziri, M., Siddique, S., & Punnett, L. (2023). Work-family conflict and depression among healthcare workers: The role of sleep and decision latitude. *Workplace health & safety*, 71(4), 195-205. <https://doi.org/10.1177/21650799221139998>
- Zhao, J., Qi, W., Cheng, Y., Hao, R., Yuan, M., Jin, H., Wang, Y., Lv, H., Wu, Y., & Hu, J. (2024). Influence of perceived stress on fertility intention among women of childbearing age without children: multiple mediating effect of anxiety, family communication and subjective well-being. *Reproductive health*, 21(135), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12978-024-01855-5>

استناد به این مقاله: باخدا، محمد، صافی، محمد، آریانپور، حمیدرضا. (۱۴۰۶). بررسی نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین تعارض کار - خانواده و انگیزه‌های باروری در کارکنان بخش خصوصی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۸(۷۰)، ۱۸۷-۲۱۱. DOI: 10.22054/qccpc.2026.91868.3625



Counseling Culture and Psychotherapy is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.