



Research Article

The Impact of Perceived Organizational Support on Fertility Desire by Mediating Work-family Conflict

Mahbubeh Arab Kalmeri^{1*} , Mohammad Hadi Yadollahpour² , Masomeh Aghaei³ 

¹ Assistant Professor, Department of Management, Rahedanesh Institute of Higher Education, Babol, Iran.

² Associate Professor, Department of Islamic Studies and Social Determinants of Health Research Center, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran.

³ MA in Strategic Management, Rahedanesh Institute of Higher Education, Babol, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 18 October 2024
Accepted: 10 May 2025
Published: 15 August 2025

Keywords:

Fertility desire,
Work-family conflict,
Perceived organizational support, Fertility rate,
Babol University of Medical Sciences.

ABSTRACT

In light of the declining fertility rate in the country and the government's focus on this issue, this research aims to investigate the impact of perceived organizational support on fertility desire, with a particular attention to the mediating role of work-family conflict. This study employs a practical and descriptive approach. Data were collected through a questionnaire. The statistical population consists of employees from Babol University of Medical Sciences, with a sample size of 176 individuals selected using stratified random sampling. Data analysis was conducted using PLS software. The findings reveal that perceived organizational support has a positive influence on fertility desire, and work-family conflict acts as a mediator in the relationship between perceived organizational support and fertility desires. Notably, the association between perceived organizational support and fertility desire is significantly stronger among female employees compared to their male counterparts. These findings enhance our understanding of how organizational policies influence employees' fertility intentions. According to the results, focusing on employee support components and addressing work-life conflicts in job policies by managers and government planners can increase employees' fertility desire. Implementing organizational practices that enhance employee well-being and minimize work-family conflict can significantly affect fertility intentions, particularly among women. Furthermore, developing supportive employment laws that take into account gender differences may be an effective strategy for increasing the country's fertility rate.

Introduction

Fertility desire is a psychological state in which an individual has the personal motivation to have a child (Tufa et al., 2023). Worldwide, people are having fewer children every year, which has contributed to population decline in many countries. Evidence shows that the total fertility rates (TFR) are decreasing in both developed and much of the developing world (Matovu et al., 2017). Fertility scholars often view fertility desires as useful tools for understanding

*Corresponding author: Mahbubeh Arab Kalmeri. Assistant Professor, Department of Management, Rahedanesh Institute of Higher Education, Babol, Iran.

E-mail addresses: arab@rahedanesh.ac.ir

E-ISSN: 2008-3742/© Population Association of Iran, Iran. This is an open access article under the CC BY 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Cite this article:

Arab Kalmeri, M., Yadollahpour, M. H., & Aghaei, M. (2025), The Impact of Perceived Organizational Support on Fertility Desire by Mediating Work-family Conflict. *Journal of Population Association of Iran*, 20 (39), 93-109.
<http://doi.org/10.22034/jpai.2025.2043511.1374>

broader fertility trends. However, they disagree on how much these desires can predict individual fertility behaviors. Human fertility is influenced not only by biology but also by partners, families, and larger social structures. While fertility desires are broad measures, their ease of measurement and short-term predictive value make them essential tools for demographers (Yeatman, Trinitapoli, and Garver 2020). Analyzing trends in the total fertility rate across Iranian provinces reveals a downward pattern in all regions, including less developed provinces that have experienced declines. According to reports from the Iranian Statistics Center, Mazandaran province is among the regions where families show reluctance to have children. Mazandaran, the country's second oldest province, is shifting toward an aging population due to declining fertility driven by economic, cultural, and social factors. Understanding the causes of decreased fertility desire in Mazandaran is valuable for government planning and decision-making. Since work life affects employees' behaviors and attitudes, fertility desire is also shaped by employment, a vital aspect of people's lives. Few internal studies have explored how work and organizational factors influence fertility desire. Therefore, this research aims to examine how perceived organizational support and work-family conflict influence fertility desire among employees of Babol University of Medical Sciences.

Methods and Data

This study employs a quantitative approach. The study participants were employees of Babol University of Medical Sciences between the ages of 25 and 40. A sample size of 176 was determined using Cochran's formula, using stratified random sampling. This cross-sectional survey collected data through standard questionnaires. The reliability of the Likert scale items was verified using Cronbach's alpha. Structural equation modeling was conducted using and SmartPLS software.

Findings

Cronbach's alpha, composite reliability, and factor loadings were used to assess reliability. Composite reliability higher than 0.7 for each measurement item indicates acceptable reliability. An acceptable level of Cronbach's alpha was defined as greater than 0.7, although some sources consider 0.6 acceptable. Average Variance Extracted (AVE) should be higher than 0.5, but values around 0.4 can be acceptable. According to Fornell and Larcker (1981), if AVE is less than 0.5 but composite reliability exceeds 0.6, the construct's convergent validity is still adequate. The values of these coefficients are specified in Table 1. Additionally, factor loadings above 0.4 indicate reliability.

Table 1. Reliability and validity of variables

Variable	Perceived organizational support	Work-life conflict	Fertility desire
AVE	0.504	0.543	0.627
Cronbach's alpha	0.814	0.6	0.898
Composite reliability	0.861	0.781	0.919

This research used Fornell and Larcker's method to measure discriminant validity. All items in the measurement model were statistically significant, and the model demonstrated appropriate variance. The endogenous variables had R^2 values of 0.204 and 0.248, indicating an acceptable fit.

This research uses the GOF criterion as a comprehensive measure of model fit for PLS-SEM. The GOF was 0.348, which indicates that the overall model fit was good and met the test hypothesis. Based on the significance coefficients and the correlation coefficient, the results of the hypothesis test show that the research hypotheses were confirmed.

Discussion and Conclusion


In recent decades, fertility desire has changed significantly in Iran. The government has emphasized population policies. Organizational support for employees and providing more free time for parents balancing the dual roles of childcare and organizational responsibilities can influence employees' desire to have more children. The findings of this study show that work-family conflict plays a mediating role in the relationship between perceived organizational support and fertility desire. Perceived organizational support has a significant positive effect on fertility desire. In other words, when employees feel that organizations care about their well-being and interests, they are more willing

to have children. The findings of this research can be useful for policymakers, planners, and managers in the country's population sector because it demonstrates that adopting supportive policies, management styles, and organizational procedures, while prioritizing employee welfare and reducing work-family conflict are associated with fertility preferences.



مقاله پژوهشی

تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری با میانجی‌گری تعارض کار - خانواده

محبوبه عرب‌کلمری^{۱*}، محمدهادی یداله‌پور^۲، معصومه آقایی^۳ 

^۱ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه دانش، بابل، ایران.

^۲ دانشیار گروه معارف اسلامی و عضو مرکز تحقیقات پژوهشکده سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.

^۳ دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت استراتژیک، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه دانش، و نماینده قرارگاه عملیاتی سلامت و جوانی جمعیت دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.

چکیده

با توجه به کاهش نرخ باروری در کشور و توجه دولت به این امر هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر تمایل به فرزندآوری با نقش میانجی تعارض کار- خانواده است. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل است که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۷۶ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد، حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری تأثیر مثبت دارد. همچنین تعارض کار- خانواده در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری نقش میانجی دارد. شدت رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری برای زنان شاغل به‌طور معناداری بیشتر از مردان شاغل است. با توجه به یافته‌های پژوهش، توجه به مولفه‌های حمایت از کارکنان و تعادل بین الزامات کاری و زندگی شخصی در سیاست‌گذاری‌های شغلی توسط مدیران و برنامه‌ریزان در سازمان‌ها می‌تواند موجب ارتقا سطح تمایل به فرزندآوری شاغلین شود. اتخاذ رویه‌های سازمانی که به رفاه کارکنان و ایجاد شرایط کاری جهت کاهش تعارض کار- خانواده منجر شود، بر تمایل به فرزندآوری به‌ویژه در مورد کارکنان زن تأثیرگذار است. برپایه شواهد این تحقیق، تدوین قوانین حمایتی در قوانین استخدامی توسط دولت با توجه به تفاوت‌های جنسیتی می‌تواند در افزایش نرخ باروری کشور مثمرتر باشد.

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۵/۲۴

واژگان کلیدی:

تمایل به فرزندآوری،
تعارض کار- خانواده،
حمایت سازمانی ادراک شده،
دانشگاه علوم پزشکی بابل،
نرخ باروری.

مقدمه و بیان مسئله

تمایل به فرزندآوری یک حالت روانشناختی است که فرد انگیزه شخصی برای داشتن فرزند دارد. کسانی که انگیزه بچه‌دار شدن بیشتر در آینده را دارند، تمایل به فرزندآوری یا باروری دارند (توفا و همکاران، ۲۰۲۳؛ Central Statistical Agency & ICF, 2016). در سرتاسر دنیا، خانواده‌ها نسبت به گذشته تمایل کمتری به فرزندآوری دارند و این امر منجر به کاهش جمعیت در بسیاری از کشورها شده است.

*نویسنده مسئول: عرب‌کلمری. استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه دانش، بابل، ایران.

رایانامه: arab@rahdanesh.ac.ir

استاد به این مقاله: عرب‌کلمری، محبوبه، یداله‌پور، محمدهادی، آقایی، معصومه (۱۴۰۴). تبیین تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری با میانجی‌گری تعارض

کار - خانواده، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۲۰ (۳۹) ۹۳-۱۰۹. <http://doi.org/10.22034/jpai.2025.2043511.1374>

شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد میزان باروری کل^۱ (TFR) در کشورهای توسعه یافته و بیشتر کشورهای در حال توسعه رو به کاهش است. در سطح جهانی، میزان باروری کل از ۴/۹۷ کودک به ازای هر زن در سال‌های ۱۹۵۴-۱۹۵۰ به ۲/۵۳ در ۲۰۱۰-۲۰۰۵ رسیده است؛ در بیشتر کشورهای در حال توسعه، تغییرات در این دوره حتی چشمگیرتر بود، میزان باروری کل از ۶/۰۸ به ۲/۶۹ کاهش یافته است (متور^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). بسیاری از محققان، تمایلات باروری را به‌عنوان ابزاری مفید برای درک روندهای باروری می‌دانند؛ اما آنها در مورد اینکه چگونه تمایل به فرزندآوری پیش‌بینی‌کننده رفتارهای باروری در سطح فردی هستند، اختلاف نظر دارند. اجرای پیمایش‌های مختلف در مورد تعداد مطلوب فرزندان و زمان مورد نظر برای تولد بعدی، سنگ بنای تحقیقات باروری هستند.

باروری انسان نه تنها تحت تاثیر عامل زیستی یا بیولوژیکی است بلکه متاثر از شریک زندگی، خانواده و ساختارهای اجتماعی گسترده‌تر نیز هست. در این قلمرو، تمایلات و خواسته‌های باروری به‌عنوان پیش‌بینی‌کنندگان ناقص شناخته می‌شوند. زیرا تمایلات فرزندآوری عمدتاً احتمالی هستند تا قطعی و تمامی عناصر مرتبط با برنامه‌ریزی بارداری را در بر نمی‌گیرند. تمایل به باروری، ابزاری کاملاً دقیقی نیست؛ اما سهولت اندازه‌گیری و ارزش پیش‌بینی آنها - در کوتاه‌مدت - نشان می‌دهد که در جعبه ابزار جمعیت‌شناسان، به‌عنوان یک ابزار ضروری وجود دارند (یتمن، ترینیتاپولی و گارور^۳، ۲۰۲۰). طبق گزارش مؤسسه ملی تحقیقات سلامت جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۸ و ارزیابی‌های روند باروری توسط سازمان ملل، میزان‌های باروری در ایران در سال ۱۳۸۰ به سطح جایگزینی رسیده است (گزارش مؤسسه ملی تحقیقات سلامت، ۱۳۹۸: ۱۳). براساس تخمین‌ها، میزان باروری در فاصله پنج‌ساله ۱۳۸۹ الی ۱۳۹۴ به ۱/۶۲ است و در فاصله پنج‌ساله ۱۴۰۴ الی ۱۴۰۹ به پایین‌ترین مقدار خود در طی ۱۵۰ سال (از سال ۱۳۲۸ الی ۱۴۷۸) رسیده و در حدود ۱/۴۹ خواهد بود (گزارش مؤسسه ملی تحقیقات سلامت، ۱۳۹۸: ۱۸). طبق گزارش درگاه ملی آمار ایران، نرخ باروری کل برای ایران در سال ۱۴۰۰ برابر با ۱/۷۴ برآورد گردیده است. همچنین طبق گزارش رصد رفتارها و نگرش‌های ایرانیان در موضوع فرزندآوری توسط مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۴۰۱)، بررسی روند تغییرات نرخ باروری کل در استان‌های کشور حاکی از سیر نزولی این شاخص در تمامی استان‌هاست و حتی استان‌های کمتر توسعه یافته نیز با کاهش نرخ باروری کل مواجه شده‌اند.

بررسی میزان‌های باروری کل، در تمامی استان‌های کشور نشان می‌دهد؛ علی‌رغم زمینه‌های متفاوت اقتصادی - اجتماعی در استان‌های کشور، روند کاهشی مولید در بین تمامی استان‌ها قابل‌ملاحظه است. هرچند شدت و ضعف در این زمینه به چشم می‌خورد، لیکن گویای همگرایی رفتارهای باروری به سمت کاهش مولید است. مقایسه میزان باروری کل استان‌ها نشان می‌دهد که استان‌های سیستان و بلوچستان و خراسان جنوبی میزان باروری بالاتری در کشور دارند. طبق گزارش‌های رسمی مرکز آمار ایران استان مازندران جزء استان عنوان‌دار کشور در عدم تمایل خانواده‌ها به فرزندآوری به‌شمار می‌رود و پس از استان گیلان، دومین استان سالمند کشور است. بنابراین، جمعیت استان مازندران به دلیل اُفت فرزندآوری، متأثر از موضوعات اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی در حال حرکت به سوی سالمندی است. مستندات ثبت احوال نشان می‌دهد که از سال ۱۳۹۴ تا سال ۱۴۰۰ تعداد مولید در این استان با ۳۵ درصد کاهش و میزان باروری کلی هم در استان در این دوره زمانی از ۱/۵ به ۱/۲ کاهش یافت. لذا بررسی علل کاهش تمایل به فرزندآوری در استان مازندران جهت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مدیران دولتی ضروری و ارزشمند است. براساس مطالب بیان‌شده و با توجه به این‌که زندگی کاری بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان تاثیرگذار است، همچنین تمایل به فرزندآوری تحت‌تاثیر یکی از جنبه‌های مهم زندگی افراد یعنی شغل نیز است و پژوهش‌های داخلی اندکی به تاثیر عوامل کاری و سازمانی بر تمایل به فرزندآوری پرداخته‌اند، پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی تعارض کار- خانواده در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری پرداخت.

پیشینه پژوهش

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد مطالعات متعددی در زمینه پیش‌بینی‌های مختلف تاثیرگذار بر فرزندآوری با روش کیفی و روش کمی انجام شده است و عوامل فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی را به‌عنوان عوامل بازدارنده و سوق‌دهنده فرزندآوری در غالب مطالعات مروری و پژوهشی بررسی شدند. به‌عنوان نمونه شمس‌قهرخی و همکاران (۱۴۰۱) عوامل مسئولیت‌پذیری اجتماعی و

¹ Total Fertility Rates

² Matovu

³ Yeatman, Trinitapoli & Garver

دغدغه‌های انباشته را به‌عنوان چالش‌های فردی و اجتماعی فرزندآوری مطرح کردند. براساس پژوهش کیفی **جلال‌رزاقی و همکاران (۱۴۰۲)**، در طی فرآیند استقرایی تحلیل داده‌ها، هفت طبقه اصلی شامل: الگوپذیری اجتماعی، بازاندیشی مدرن در ساختار خانواده، مقتضیات اجتماعی و اقتصادی، دغدغه‌های نوین فرزندپروری، مسئولیت‌گریزی و آسایش‌طلبی، تجارب پیشینه ناخوشایند و چالش‌های سنی به‌عنوان مؤلفه‌های تعیین‌کننده تصمیم‌گیری فرزندآوری استخراج شد. به‌نظر می‌رسد موضوع تغییرات نوین در کارراهه افراد به‌ویژه اشتغال زنان در تغییر ساختار خانواده‌ها، مقتضیات اجتماعی و اقتصادی، دغدغه‌های نوین فرزندپروری موثر است.

در تعدادی از پژوهش‌ها نیز به تاثیر عوامل حمایتی اشاره شده است. به‌عنوان نمونه **افشاری و همکاران (۱۴۰۳)** در مطالعه‌ای مروری، نیاز به سیستم‌های حمایتی جامع و سیاست‌های فراگیر را برای رسیدگی به نیازهای متنوع خانواده‌ها برجسته کردند. همچنین **دراهمی و کوشکی (۱۴۰۰)** تاثیر حمایت اجتماعی درک‌شده بر قصد باروری را بررسی کرده‌اند و به این نتیجه دست یافتند که حمایت ابزاری و حمایت‌های اعضای شبکه اجتماعی، باروری را تسهیل می‌کند. **واتو^۱ و همکاران (۲۰۱۸)** دریافتند حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر منفی بر تعارض کار و خانواده و رفاه کارکنان دارد (**سوسا^۲ و همکاران، ۲۰۲۳**).

تعدادی از پژوهشگران نیز تاثیر متغیرهای مرتبط به شغل را در قصد باروری در جامعه آماری شاغلین مورد بررسی قرار داده‌اند. به‌طور مثال **رهنا و همکاران (۱۴۰۱)** مطالعه مروری سیستماتیک درباره عوامل مرتبط با فرزندآوری در ایران انجام دادند و وضعیت اقتصادی-اجتماعی، رتبه شغلی و شغل را از عوامل مرتبط با فرزندآوری دانسته‌اند. همچنین **رزاقی‌نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴)** رابطه تعارض کار و خانواده با باروری زنان شاغل را بررسی کردند. نتایج نشان داد که متغیر تعداد فرزندان با تعارض کار - خانواده رابطه منفی دارد. بالاترین میانگین نمره تعارض متعلق به زنان تک‌فرزند و دارای فرزند خردسال بود. متغیرهای طول مدت زناشویی، پست سازمانی و مشارکت مرد در امور خانه شدت تاثیر متغیر تعارض بر باروری را کاهش دادند.

دلایل فرزندآوری زنان شاغل براساس نتایج تحلیل مضمون در پژوهش **رزاقی‌نصرآباد و عسکری‌ندوشن (۱۴۰۳)** در چهار مضمون: "شکوفایی و توسعه هویت والدینی"، "آگاهی ضمنی در مورد پیامدها و چالش‌های کم‌فرزندی و دیرفرزندآوری"، "چیرگی انتظارات هنجاری" و "احساس امنیت اقتصادی-اجتماعی برای تصمیم به فرزندآوری" قرار می‌گیرند. براساس یافته‌ها، آنچه باعث قصد فرزندآوری زنان شاغل شده برخاسته از شرایط، خواست و تمایلات فردی و خانوادگی است که عمدتاً بر پشت‌گرمی به حمایت‌های خانواده متکی است. به‌طوری‌که، زنان شاغل خواست و رفتار فرزندآوری خود را به‌صورت خانوادگی مدیریت کرده و حمایت‌های شغلی و سازمانی در تصمیم به داشتن فرزند بیشتر، تاکنون نتوانسته است نقش پررنگی ایفا نماید. وانگهی، به‌نظر می‌رسد که فراهم‌سازی احساس امنیت اقتصادی-اجتماعی مانند ثبات شغلی و درآمدی برای زنان موضوعی با اهمیت تلقی شده است. در این شرایط، تعارض میان نقش‌های شغلی و مادری، می‌تواند به نفع ایفای وظایف شغلی عمل نموده و انگیزه‌های فرزندآوری را کاهش داده و یا به عدم‌تحقیق نیت باروری منجر گردد. نتایج تحقیق **جنگ^۳ و همکاران (۲۰۲۴)** نشان داد تعادل کار-زندگی بر قصد باروری تاثیر مثبتی دارد.

همچنین در بعضی تحقیقات تاثیر عوامل شغلی را با مقایسه بین زنان و مردان مطرح کردند. به‌عنوان مثال **دلیری (۱۳۹۷)** به دنبال بررسی تاثیر نااطمینانی بازارکار بر نرخ موالید بین زنان و مردان نشان داد، نااطمینانی شغلی در بین زنان و مردان تأثیر مهمی بر تمایل به فرزندآوری و باروری در استان‌های ایران داشته است؛ به‌گونه‌ای که افزایش نااطمینانی شغلی بین مردان، سبب کاهش نرخ باروری و در مقابل، تشدید نااطمینانی شغلی و ناامیدی از یافتن شغل در بین زنان، سبب بهبود نرخ باروری شده است. تعدادی از مطالعات نیز عوامل شغلی و غیرشغلی مؤثر بر فرزندآوری را با مقایسه بین دو گروه بررسی کرده‌اند. به‌طور مثال **مکوندی و همکاران (۱۴۰۲)** مادران دارای یک فرزند و دو فرزند و بیشتر را با یکدیگر مقایسه کردند. مقایسه میانگین نمره عوامل تأثیرگذار بر باروری در دو گروه نشان داد، بیشترین اختلاف در میانگین نمره حمایت‌ها و تسهیلات رفاهی دولت، اشتغال مادران، مشکلات اقتصادی و مخالفت همسران با فرزندآوری بوده است. مسائل اقتصادی از جمله اولین عوامل تأثیرگذار بر فرزندآوری بوده است.

بررسی پیشینه پژوهش در موضوع فرزندآوری نشان می‌دهد موضوعات مرتبط به شغل بصورت مستقیم و یا از طریق متغیرهای میانجی بر تصمیم‌گیری خانواده‌ها در مورد قصد و تمایلات فرزندآوری تأثیرگذار است لیکن کمتر پژوهشی در ایران عوامل مرتبط به

1 Watto

2 Sousa

3 Geng

رویه‌های سازمان و محیط کار را مورد بررسی قرار داده است. کسب اطلاعات جامع تر در این زمینه می‌تواند ما را نسبت به تاثیرات شغل، محیط کار و سیاست‌های سازمان بر تمایل به فرزندآوری آگاه ترسازد و زمینه را برای طراحی برنامه‌ها و حمایت‌های سازمانی در این خصوص فراهم کند.

چارچوب نظری

به طور کلی طیف گسترده‌ای از نظریه‌های مهم برای تبیین تمایلات فرزندآوری ارائه شده که می‌توان آنها را در سه گروه اصلی طبقه‌بندی کرد (فروتن و کرمی، ۱۳۹۵). گروه اول نظریه‌های کلاسیک جمعیت‌شناختی مرتبط با تبیین روندهای تاریخی تحولات جمعیتی و فرزندآوری است. این گروه از تئوری‌ها غالباً در چارچوب نظریه انتقال جمعیتی یا تئوری گذار جمعیت‌شناختی ارائه می‌گردد (هندورک^۱، ۱۹۸۳) گروه دوم شامل نظریه‌های مبتنی بر انتخاب عقلایی و ساختاری^۲ است. یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های نظریه‌های مبتنی بر انتخاب عقلایی و ساختاری در تبیین الگوهای فرزندآوری این است که رویکرد اقتصادی در آنها بسیار برجسته است. بر این اساس رفتار فرزندآوری خانواده‌ها حاصل ارزیابی اقتصادی والدین مبتنی بر تحلیل معادله هزینه-فایده فرزند و تخصیص وقت برای فرزند می‌باشد (بکر^۳، ۱۹۶۰). گروه سوم مشتمل بر نظریه‌های هنجاری و فرهنگی^۴ است. بر این اساس بدون در اختیار داشتن یک محیط و بستر فرهنگی مناسب نمی‌توان به نتایج مطلوب و پایدار در زمینه تاثیرگذاری بر الگوهای فرزندآوری دست یافت (هامل^۵، ۱۹۹۰).

از سوی دیگر مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده به اعتقاد کارکنان در رابطه با میزانی که سازمان برای مشارکت و سلامت روان آنها ارزش قائل است و مراقب منافع آنها است، اشاره دارد (پنگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۳؛ روکستهل^۷ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین تعارض کار-خانواده، تضاد بین نقشی را توصیف می‌کند که در آن تقاضاهای حوزه کار و خانواده متفاوت است، مفهومی چند وجهی که تداخل کار با خانواده و برعکس را نشان می‌دهد (هندل‌زالت^۸ و همکاران، ۲۰۲۴). از آنجایی که حمایت و توجه سازمان به کارکنان و بهبود تعادل کار-زندگی زمان و منابع بیشتری در اختیار کارکنان قرار می‌دهد تا بتوانند برای فرزندپروری و باروری زمان، انرژی و منابع بیشتری اختصاص دهند؛ لذا حمایت سازمانی درک‌شده و کاهش تعارض کار-خانواده از منظر نظریه‌های فرزندآوری در گروه دوم یعنی نظریه‌های مبتنی بر انتخاب عقلایی و ساختاری قرار می‌گیرد.

بر مبنای نظریه حمایت اجتماعی، حمایت‌های محیطی (از جمله حمایت سازمانی) می‌توانند به عنوان منابعی برای کاهش استرس و افزایش احساس امنیت در افراد عمل کنند. حمایت سازمانی درک شده، به عنوان یک شکل از حمایت اجتماعی، می‌تواند به کارکنان این اطمینان را بدهد که سازمان در مواقع نیاز (مانند دوران بارداری یا مراقبت از فرزند) از آنها پشتیبانی می‌کند. این احساس پشتیبانی می‌تواند نگرانی‌های مرتبط با فرزندآوری را کاهش داده و تمایل به فرزندآوری را افزایش دهد (زو^۹ و همکاران، ۲۰۲۴؛ لاکي و کوهن^{۱۰}، ۲۰۰۰). با توجه به نکات ذکر شده فرضیه اول پژوهش مطرح می‌شود.

تئوری تعادل کار-زندگی بر اهمیت ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری و شخصی تأکید می‌کند. پیامدهای تعارض کار و خانواده نه تنها گریبانگیر خود فرد می‌شود؛ بلکه سازمان و در سطحی بالاتر، جامعه و نهادهای دیگر از جمله خانواده و مناسبات آن همچون فرزندآوری هم از آن بی‌تأثیر نخواهند ماند (خانی، دانش‌مهر و بهزادی‌نیا، ۱۴۰۲). حمایت سازمانی درک شده (مانند سیاست‌های انعطاف‌پذیر کاری، مرخصی‌های والدین) می‌تواند تعارض بین کار و زندگی را کاهش و بر تصمیم‌گیری‌های خانوادگی تأثیر بگذارد. در نتیجه نگرانی‌های مرتبط با فرزندآوری کاهش و تمایل به فرزندآوری افزایش می‌یابد (گرین‌هاوس و آلن^{۱۱}، ۲۰۱۸). لذا فرضیه دوم پژوهش مطرح می‌شود.

1 Handwerk

2 Rational & Structural

3 Becker

4 Normative & Cultural

5 Hammel

6 Peng

7 Rockstuhl

8 Handelzalts

9 Zou

10 Lakey & Cohen

11 Greenhouse & Allen

تفاوت‌های نقش‌های زن و مرد بیش از هر نهاد دیگری در نهاد خانواده بروز می‌کند (بستان، ۱۳۹۷). یکی از رویکردها نسبت به نهاد خانواده، رویکرد نظری کارکردگرایی است. در این رویکرد، خانواده یک نهاد و خرده‌نظام اجتماعی در تعامل با دیگر نهادها و خرده‌نظام‌های اجتماعی تصور می‌شود. کارکرد خانواده از نظر این رویکرد، پاسخگویی به یک نیاز اساسی جامعه، یعنی پرورش فاعلان اجتماعی بهنجار است. کارکردگرایی همچون پارسونز تقسیم کار بر مبنای جنس در خانواده را به نام "شایستگی زیستی بیشتر زنان برای مراقبت از دیگران" مطرح می‌کنند (گرت، ۱۳۸۰، ۷۴) و آن را متضمن خانواده‌ای کارا می‌دانند. یکی از نقش‌های جنسیتی زنان، نقش عاطفی و مراقبت از فرزندان و فرزندپروری است (مالمیر و ابراهیمی، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، در ایران به واسطه افزایش مشارکت زنان در فعالیت‌های کار خارج از خانه، روابط بین جنسیتی درون خانواده نیز تحت تأثیر قرار گرفته است. به همین واسطه، اگرچه منزلت زنان در خانواده و اجتماع نسبت به گذشته ارتقاء یافته؛ اما تقسیم کار جنسیتی در خانواده، کم و بیش بر همان مدار الگوهای فرهنگ سنتی ایرانی تداوم پیدا کرده و عمده وظایف خانه داری و فرزندپروری همچنان بر دوش مادران است. در این میان، زنان شاغل تعارض‌هایی را میان نقش‌های شغلی - خانوادگی خود احساس می‌کنند و معنا و مفهوم مادری در جامعه ایران با توجه به موقعیت‌های جدید اجتماعی زنان بازتعریف شده است به علاوه، شرایط تورمی کشور در سالیان اخیر موجب طولانی شدن ساعات کاری پدر در بیرون از خانه، کاهش مشارکت پدر در خانواده و فشار مضاعف برای مادران در امر فرزندپروری شده است. مجموعه این شرایط، چالش‌ها و دغدغه‌های تازه و متفاوتی را نسبت به گذشته، برای مادران مطرح نموده است (جعفری‌سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱). لذا فرضیه سوم پژوهش با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جنس در روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته مطرح می‌شود. فرضیه‌ها و مبانی نظری و تجربی پژوهش (جدول ۱) در ادامه آورده شده‌اند.

فرضیه ۱: حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۲: متغیر تعارض کار - خانواده در رابطه بین متغیر حمایت سازمانی درک‌شده و تمایل به فرزندآوری نقش میانجی دارد.

فرضیه ۳: متغیر جنس، رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری را تعدیل می‌کند.

جدول ۱. زمینه‌های نظری و تجربی متغیرهای پژوهش

منبع	مبانی تجربی	مبانی نظری	متغیر
شمس‌قهفرخی و همکاران (۱۴۰۱)، جلال‌رزاقی و همکاران (۱۴۰۲)، مکوندی و همکاران (۱۴۰۲)، بکر (۱۹۶۰)	در مطالعات مروری و پژوهشی؛ کمی و کیفی عوامل فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی به‌عنوان عوامل پیش‌بین فرزندآوری مشخص شده‌اند.	نظریه‌های انتخاب عقلایی و ساختاری	تمایل به فرزندآوری
افشاری و همکاران (۱۴۰۳)، دراهکی و کوشکی (۱۴۰۰)، واتو و همکاران (۲۰۱۸)	سیستم‌های حمایتی بر فرزندآوری و تعارض کار-خانواده تأثیر دارد.	تئوری حمایت اجتماعی	حمایت سازمانی ادراک شده
رهنما و همکاران (۱۴۰۱)، رزاقی‌نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴)، جنگ و همکاران (۲۰۲۴)، بگی ^۱ و همکاران (۱۴۰۰)	تعادل کار-زندگی بر قصد باروری تأثیر مثبتی دارد.	تئوری تعادل کار-زندگی	تعارض کار - خانواده
رزاقی‌نصرآباد و عسکری‌ندوشن (۱۴۰۳)	تعارض میان نقش‌های شغلی و مادری، می‌تواند به نفع ایفای وظایف شغلی عمل نموده و انگیزه‌های فرزندآوری زنان را کاهش دهد.	رویکرد نظری کارکردگرایی	جنسیت

روش پژوهش و داده‌ها

روش تحقیق در مطالعه حاضر پیمایشی از نوع تبیینی و از حیث هدف، در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان قسمت ستادی دانشگاه علوم پزشکی بابل بین رده سنی ۲۵ الی ۴۰ که تعداد آن ۲۶۰ نفر بود. بر اساس جدول مورگان، حداقل حجم نمونه ۱۵۲ تعیین شد، همچنین از آنجایی که تعداد حداقل نمونه مناسب در مدل‌سازی معادلات ساختاری نسبت ۵ به ۱ با توجه به تعداد متغیرهای مشاهده شده، می‌باشد (حبیبی و کلاهی، ۱۴۰۱)، در پژوهش حاضر، با توجه به تعداد ۱۹ متغیر مشاهده شده، حداقل ۹۵ نمونه مورد نیاز بود. برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد. طبقات را بر حسب جنس در نظر گرفتیم؛ لذا دو طبقه شاغلین زن و مرد داریم. از آنجایی که نسبت تعداد کارکنان زن حدود ۵۶ درصد و کارکنان مرد حدود ۴۴ درصد از جامعه آماری را تشکیل می‌دهد، به همین نسبت بین کارکنان ستادی زن و مرد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شد و نهایت ۱۷۶ پرسشنامه قابلیت تجزیه و تحلیل داده‌ها را داشت.

¹ Bagi

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد حمایت سازمانی درک شده **آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)** با ۹ گویه، تعارض کار-زندگی **آیدین^۱ (۲۰۱۶)** با ۵ گویه و تمایل به فرزندآوری **منتظری و همکاران (۱۳۹۵)** با ۹ گویه طبق طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شد. از آنجایی که این مقیاس‌ها به‌طور متعدد در مطالعات داخلی و خارجی استفاده و مورد تایید قرار گرفته‌اند، لذا روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید است. پایایی پرسشنامه از طریق پایایی ترکیبی سنجیده شده است. در این پژوهش متغیر مستقل حمایت سازمانی درک شده است که دارای ابعاد دریافت توجه از سازمان با توجه به رضایت شخصی، رفاه، اهداف، ارزش‌ها و عقاید؛ دریافت کمک از سازمان از جمله کمک هنگام انجام شغل و قدردانی پس از اجرای شغل است. متغیر وابسته در این پژوهش تمایل به فرزندآوری است. متغیر تعارض کار-زندگی نقش میانجی در روابط بین متغیرهای حمایت سازمانی درک شده و تمایل به فرزندآوری دارد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. در رابطه با پایایی و روایی تحقیق، با توجه به جدول ۲، پایایی ترکیبی متغیرها بالاتر از ۰/۷ بوده و همچنین با توجه به مدل‌های اندازه‌گیری، ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند. مقادیر روایی همگرا (AVE) ملاک همسانی درونی سازه‌ها است. در جدول ۲، مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبولی را برای متغیرها نشان می‌دهد.

جدول ۲. مقادیر پایایی و روایی

متغیر	حمایت سازمانی درک شده	تعارض کار-زندگی	تمایل به فرزندآوری
AVE	۰/۵۰۴	۰/۵۴۳	۰/۶۲۷
پایایی ترکیبی	۰/۸۶۱	۰/۷۸۱	۰/۹۱۹

در این تحقیق از روش فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرا استفاده شده است. با توجه به مقادیر جدول ۳ مدل اندازه‌گیری روایی واگرایی مناسب دارد و تمام سازه‌ها به خوبی از هم تفکیک شده‌اند (**فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱)**). همچنین با روش HTMT نیز روایی واگرا بررسی شد (جدول ۳) در رابطه جفتی همه متغیرها از ۰/۹ کمتر می‌باشد که نشان‌دهنده این است که سازه‌ها به خوبی از یکدیگر متمایز هستند و اعتبار سازه‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی به روش فورنل و لارکر

متغیرها	تمایل به فرزندآوری	تعارض کار-خانواده	حمایت سازمانی درک شده
تمایل به فرزندآوری	۰/۷۹۲		
تعارض کار-خانواده	HTMT: ۰/۰-۰۶۴۳/۴۱۹	۰/۷۳۷	
حمایت سازمانی درک شده	HTMT: ۰/۰۵۱۱/۴۲۹	HTMT: ۰/۰-۰۶۵۶/۴۵۲	۰/۶۶۴

یافته‌ها

آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۴ نشان داده شده است. در این جدول، توصیف آماری از وضعیت میانگین متغیرهای پژوهش برای هر یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به تفصیل ارائه شده است. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که تعداد ۵۷ نفر از نمونه آماری به سوال "آیا در حال حاضر تمایل به فرزندآوری دارند؟" پاسخ مثبت دادند. همچنین تعداد ۹۷ نفر از شرکت‌کنندگان به سوال "آیا در آینده تمایل به فرزندآوری دارید؟" پاسخ مثبت دادند (در جدول نشان داده نشده است).

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، در ابتدا توزیع داده‌های مرتبط با متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده متغیرها بررسی شد که نتایج آزمون در جدول ۵ ارائه شده است. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که توزیع هر سه متغیر غیر نرمال می‌باشد. لذا برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد که نسبت به نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن حجم نمونه سازگار است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

یکی از فرضیات پژوهش حاضر، بیان کننده این بود که حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری تاثیر دارد. جدول ۶ خروجی نرم‌افزار اسمارت پی ال اس در رابطه با معناداری رابطه متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری را نشان می‌دهد که با توجه به آماره بحرانی (۷/۶۵۴) مسیر میان دو متغیر رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری با

¹ Aydin

² Fornell & Larcker

اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. همچنین نمودار ۲ مقدار ضریب استاندارد شده مسیر بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری (۰/۴۴۱) تاثیر مثبتی را نشان می‌دهد.

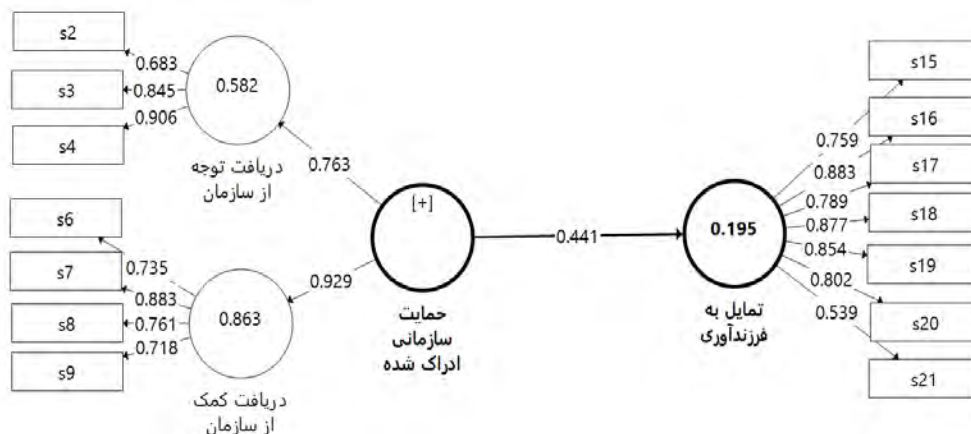
جدول ۴. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

ویژگی	طبقه‌بندی	فراوانی	درصد	حمایت سازمانی (میانگین)	تعارض کار-خانواده (میانگین)	تمایل به فرزندآوری (میانگین)
جنس	زن	۹۹	۵۶/۲	۲/۹۹	۲/۹۳	۳/۱۱
	مرد	۷۲	۴۰/۹	۳/۴۸	۲/۵۷	۳/۴
سن (سال)	بدون پاسخ	۵	۲/۸	کل: ۳/۲	کل: ۲/۷۸	کل: ۳/۲۳
	۳۰الی ۳۵	۶۹	۳۹/۲	۳/۱۶	۲/۷۲	۳/۳۷
	۳۵الی ۴۰	۶۸	۳۸/۶	۳/۰۲	۳/۰۳	۲/۹۴
	۴۰الی ۴۵	۳۹	۲۲/۲	۳/۵۰	۲/۵۳	۳/۴۳
سابقه کاری (سال)	کمتر از ۵	۶۶	۲۶/۱	۲/۷۲	۲/۴۰	۱/۹۴
	۶الی ۱۰	۴۸	۲۷/۳	۳/۱۲	۲/۸۶	۳/۸۰
	۱۱الی ۱۵	۵۰	۲۸/۴	۳/۰۳	۲/۹۱	۲/۹۸
	۱۶الی ۲۰	۱۷	۹/۷۰	۳/۳۷	۲/۷۴	۳/۳۲
سطح تحصیلات	بیش از ۲۰	۱	۰/۶۰	۳/۶۱	۲/۵۱	۳/۷۹
	بدون پاسخ	۱۴	۸	کل: ۳/۲	کل: ۲/۸	کل: ۳/۲۱
	کمتر از دیپلم	۵	۲/۸۰	۲/۷۲	۲/۴۰	۱/۹۴
	دیپلم	۹	۵/۱۰	۳/۱۲	۲/۸۶	۳/۸۰
تعداد فرزند	کاردانی/کارشناسی	۸۲	۴۶/۶۰	۳/۰۳	۲/۹۱	۲/۹۸
	ارشد	۵۶	۳۱/۸۰	۳/۳۷	۲/۷۴	۳/۳۲
	دکتری	۱۸	۱۰/۲۰	۳/۶۱	۲/۵۱	۳/۸۰
	بدون پاسخ	۶	۳/۴۰	کل: ۳/۲	کل: ۲/۸	کل: ۳/۲۱
سطح تحصیلات همسر	بدون فرزند	۶۰	۳۴/۱۰	۳/۲۸	۲/۶۶	۳/۷۰
	یک	۶۵	۳۶/۹۰	۳/۰۶	۳/۰۳	۲/۷۸
	دو	۳۵	۱۹/۹۰	۳/۱۸	۲/۷۹	۳/۴۱
	سه	۷	۴	۳/۵۲	۲/۲۳	۲/۹۴
سطح تحصیلات همسر	چهار و بیشتر	۶	۳/۴۰	۳/۳۳	۳/۲۰	۳/۶۳
	بدون پاسخ	۳	۱/۷۰	کل: ۳/۲	کل: ۲/۷۹	کل: ۳/۲
	کمتر از دیپلم	۳	۱/۷۰	۳/۳۰	۲/۹۳	۴/۵۴
	دیپلم	۲۳	۱۳/۰۶	۳/۱۶	۲/۷۷	۳/۰۳
سطح تحصیلات همسر	کاردانی/کارشناسی	۶۲	۳۵/۲۰	۳/۱۶	۲/۷۶	۳/۱۷
	کارشناسی ارشد	۴۵	۲۵/۶۰	۳/۲۸	۲/۷۶	۳/۲۱
	دکتری	۱۹	۱۰/۸۰	۳/۶۷	۲/۴۹	۳/۸۴
	بدون پاسخ	۲۴	۱۳/۶۰	کل: ۳/۲۶	کل: ۲/۷۴	کل: ۳/۲۷

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۵. آزمون توزیع نرمال داده‌ها

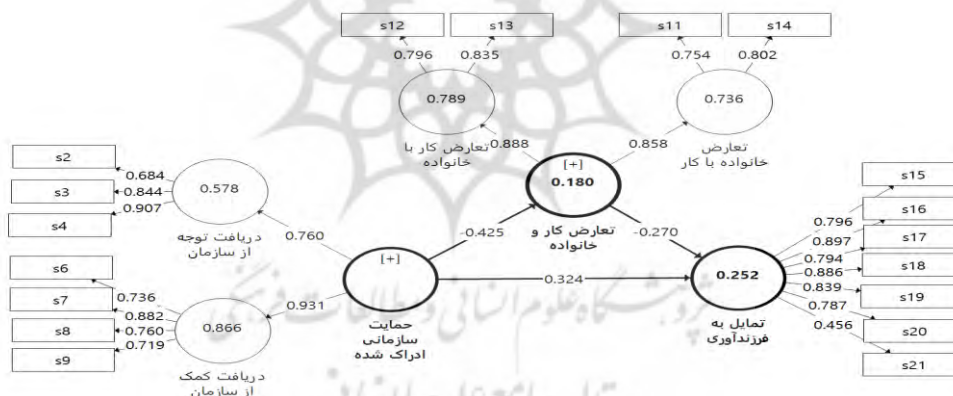
آزمون کولموگروف-اسمیرنف		
معناداری	درجه آزادی	آماره
۰/۰۳۱	۱۷۶	۰/۰۷۱
۰/۰۰۰	۱۷۶	۰/۱۴۵
۰/۰۰۰	۱۷۶	۰/۱۰۱



نمودار ۱. رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری

جدول ۶. برآورد مقادیر اثر متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری

شاخص	GOF	SRMR
مقدار	۰/۳۵۱	۰/۱۴۵
متغیر مستقل	متغیر وابسته	مسیر
حمایت سازمانی ادراک شده	تمایل به فرزندآوری	<---
P. Value	Beta	R Square
۰/۰۰	۰/۴۴۱	۰/۱۹۵



نمودار ۲: نقش میانجی تعارض کار و خانواده

جدول ۷: برآورد مقادیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری

شاخص	GOF	SRMR
مقدار	۰/۳۴۸	۰/۱۱۴
متغیر مستقل	متغیر وابسته	مسیر
حمایت سازمانی ادراک شده	تمایل به فرزندآوری	میانجی تعارض کار - خانواده
P. Value	غیرمستقیم	P. Value
۰/۰۰	۰/۳۲۴	۰/۰۰
P. Value	مستقیم	R Square
۰/۰۰	۰/۳۲۴	۰/۲۵۲

فرضیه دیگر پژوهش بیان کننده این بود که متغیر تعارض کار - خانواده در رابطه بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری نقش میانجی دارد. جدول ۷ خروجی نرم‌افزار پی ال اس برای معناداری نقش میانجی تعارض کار-خانواده در رابطه بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری را نشان می‌دهد. برای آزمون این فرضیه از آزمون سوبل استفاده

شد که با توجه به اینکه آماره سوپل ۳/۲۱۱ شد، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد نقش میانجی متغیر تعارض کار-خانواده (فرضیه ۲) تایید شد. همچنین نمودار ۲ مقدار ضرایب استاندارد شده مسیرهای مدل را نیز نشان می‌دهد. بنابراین با توجه به نتایج جدول ۸، اثر کلی متغیر حمایت سازمانی درک شده بر تمایل به فرزندآوری شامل مجموع اثر مستقیم ۰/۳۲۴ و اثر غیرمستقیم ۰/۱۱۵ می‌باشد که در مجموع برابر با ۰/۴۳۹ است.

جدول ۸: برآورد مقادیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم حمایت سازمانی

معنی‌داری	آماره بحرانی	ضریب مسیر	فرضیه
۰/۰۰۰	۳/۹۵۲	۰/۳۲۴	حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به فرزندآوری تاثیر مثبت دارد.
۰/۰۰۰	۳/۲۱۱ (آماره سوپل)	۰/۱۱۵ = ۰/۴۲۵ * ۰/۲۷ (اثر غیر مستقیم)	متغیر تعارض کار - خانواده در رابطه بین متغیر حمایت سازمانی درک شده و تمایل به فرزندآوری نقش میانجی دارد.

(منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه دیگر پژوهش حاضر، بیانگر این بود که متغیر جنس، رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری را تعدیل می‌کند. در پژوهش حاضر، به منظور ارزیابی این فرضیه، با توجه به اینکه متغیر جنس یک متغیر اسمی می‌باشد، از آزمون چاو برای بررسی نقش تعدیلگر این متغیر استفاده شد. هدف آزمون چاو تعیین این نکته است که آیا معادله رگرسیون برآورد شده در بین چند گروه از مشاهدات با یکدیگر متفاوت است یا خیر؟ آماره انجام آزمون چاو، آماره F است. در صورتی که آزمون F از نظر آماری معنادار باشد، این نتیجه حاصل می‌گردد که ضرایب رگرسیون بین گروه‌ها با یکدیگر تفاوت ساختاری دارد. معنادار بودن آزمون چاو دلیلی بر وجود اثر تعدیلگری برای متغیری است که مبنای تقسیم‌بندی جامعه به دو یا چند گروه شده است. با توجه به نتایج جدول ۹ و معناداری آزمون F، ضرایب رگرسیون حمایت سازمانی درک شده و تمایل به فرزندآوری در بین مردان و زنان تفاوت معناداری دارد.

جدول ۹: آزمون چاو نقش تعدیلگری متغیر جنس

رگرسیون حمایت سازمانی درک شده و تمایل به فرزندآوری				
تعداد	ضریب تاثیر	R2	RSS	Sig
کل	۰/۴۲۹	۰/۱۸۴	۱۱۹/۲۲۵	۰/۰۰۰
مرد	۰/۲۸۷	۰/۰۸۲	۴۷/۱۹۵	۰/۰۱۴
زن	۰/۵۱۹	۰/۲۶۹	۶۴/۹۹۹	۰/۰۰۰

$$F = \frac{((RSS_{combined} - (RSS_1 + RSS_2)) / (RSS_1 + RSS_2)) * (n_1 + n_2 - 2k - 2) / k + 1}{(119/225 - (47/195 + 64/999)) / (47/195 + 64/999)} * (99 + 72 - 2 * 1 - 2) / 1 + 1 = 5/358$$

$$F_{k+1, n_1 + n_2 - 2k - 2} = F_{2, 171} = 6/76$$

مقدار بحرانی =

معیار ضریب تعیین (R^2): با توجه به نمودار ۴ مقدار R^2 (۰/۲۵۲) برای متغیر درونزای مدل نشان‌دهنده‌ی این است که مدل ساختاری تحقیق از نظر معیار R^2 ، در مجموع دارای برازش قابل قبول می‌باشد (کین، ۱۹۹۸).

در این پژوهش از معیارهای GOF و SRMR برای بررسی برازش کلی مدل استفاده شده است. معیار برازش کلی مدل، GOF برابر عدد ۰/۳۴۸ می‌باشد و با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، عدد بدست آمده نشان از برازش متوسط مدل دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). شاخص SRMR به‌عنوان تفاوت بین همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی ضمنی مدل تعریف می‌شود. این شاخص امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار را به‌عنوان معیار مطلق معیار برازش (مدل) فراهم می‌کند. اگر مقدار شاخص SRMR از ۰/۱ کمتر باشد نشان از برازش مطلوب است (هنسلر^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). در پژوهش حاضر مقدار SRMR، ۰/۱۱۴ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

انتخاب و رفتار عقلانی در عرصه‌های گوناگون از جمله در زمینه الگوهای مربوط به شکل‌بندی خانواده و فرزندآوری، یکی از مهمترین

¹ Chin

² Henseler

ویژگی‌های جوامع معاصر است (فروتن و کرمی، ۱۳۹۵). پژوهش حاضر هم‌راستا با نظریه مبتنی بر انتخاب عقلایی و ساختاری بر نقش تعیین‌کننده انتخاب و رفتار عقلایی تاکید دارد. فراهم کردن زمینه‌های مناسب توسط سازمان جهت تحقق عملی سازوکارهای عقلایی و حسابگرانه فرزندآوری و ایجاد فرصت‌ها، امکانات مادی و اقتصادی به خوبی از سوی کارکنان درک شده و تمایلات فرزندآوری کارکنان افزایش خواهد یافت. این نکته هم‌راستا با بیشتر پژوهش‌های مرتبط به موانع فرزندآوری است که بر عامل اقتصادی تاکید دارند.

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی تعارض کار-خانواده در رابطه متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به فرزندآوری است. نتایج تحلیل آماری نشان داد حمایت سازمانی درک شده به‌طور مستقیم و همچنین غیرمستقیم و از طریق نقش میانجی تعارض کار-خانواده نیز بر تمایلات فرزندآوری تاثیر دارد. ابعاد دوگانه حمایت سازمانی درک شده به‌عنوان نوعی حمایت اجتماعی یعنی دریافت توجه و کمک کارکنان از سازمان و این حس که سازمان در تدوین سیاست‌ها و رویه‌ها به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، موجب بهبود تعادل کار-زندگی و سپس افزایش تمایل خانواده‌ها به فرزندآوری می‌شود. بررسی نقش میانجی تعارض کار-خانواده در تحقیقات گذشته چندان مورد توجه نبوده است.

تایید فرضیه‌های اول و دوم، با نظریه‌های حمایت اجتماعی و تعادل کار-زندگی همخوانی دارد. محیط کاری حمایتی در کاهش تعارض کار-زندگی و نیز در تصمیم‌گیری‌های خانوادگی از جمله فرزندآوری نقش مهمی دارد. همچنین فشارهای شغلی و تعارض بین الزامات کار و زندگی بر تعهدات و تصمیم‌گیری مرتبط به فرزندآوری موثر است. متغیر جنس رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایلات فرزندآوری را تعدیل می‌کند و شدت این ارتباط برای زنان شاغل بیشتر است. ضریب تعیین در نمونه آماری کارکنان زن، ۰/۲۶۹ و برای نمونه آماری کارکنان مرد ۰/۰۸۲ برآورد شده است؛ تایید فرضیه سوم نیز هم‌راستا با رویکرد نظری کارکردگرایی نسبت به نهاد خانواده است که نقش‌ها و وظایف متفاوت برای پدر و مادر قائل است. با توجه به اینکه در فرهنگ ما مسئولیت اصلی فرزندپروری به عهده زنان است، حمایت‌های سازمانی برای زنان شاغل در فرزندآوری تعیین‌کننده و حیاتی است. امروزه افزایش اشتغال زنان به‌عنوان یک عامل اجتماعی در تمایل به فرزندآوری خانواده‌ها موثر است. با توجه به تایید فرضیه‌ها در پژوهش حاضر می‌توان گفت اگر کارکنان بخصوص زنان شاغل احساس کنند سازمان‌ها به رفاه و منافع آنها توجه دارد و برای سازمان بارزش تلقی شوند، بر نگرش آنها نسبت به امر فرزندآوری تاثیر داشته و تمایل بیشتری به فرزندآوری خواهند داشت.

نتایج مطالعه افشاری و همکاران (۱۴۰۳) نشان داد جهت تشویق فرزندآوری، نیاز به یک سیستم حمایتی جامع است. جلال‌رزاقی و همکاران (۱۴۰۲) نیز در تحقیق خود به اهمیت حمایت‌های اجتماعی و اقتصادی در کاهش دغدغه‌های نوین فرزندآوری و دراهکی و کوشکی (۱۴۰۰) به حمایت‌های ابزاری و اجتماعی در تسهیل باروری تاکید دارند. همچنین پژوهش شمس قهفرخی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد مسئولیت‌های اجتماعی، نداشتن زمان کافی در تربیت فرزند، عدم اعتماد به سیاست‌ها و عدم حمایت‌های نهادی و اجتماعی از چالش‌های فرزندآوری است. طبق مطالعه ترکیان و لاشانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز عامل تداخل شغلی و مسئولیت‌های اجتماعی را در تولد فرزند دیگر سهیم می‌دانند. رهنما و همکاران (۱۴۰۱) در مرور سیستماتیک، تداخل فرزندآوری با برنامه‌های کاری و درجه شغلی فرد، حمایت قانونی و بهبود شرایط کار به‌ویژه برای زنان شاغل را از عوامل مرتبط به فرزندآوری در ایران دانسته‌اند. این نتایج با فرضیه اول پژوهش حاضر هم‌راستا است. رزاقی نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که مشخصه‌های شغلی و تعارض کار-خانواده بر تعداد فرزندان تاثیر معناداری دارد. مکوندی و همکاران (۱۴۰۲) نیز اشتغال مادران، هزینه‌ها، مشکلات اقتصادی و عدم وجود تسهیلات دولتی را از موانع فرزندآوری دانسته‌اند. طبق نتایج تحقیق بگی و همکاران (۱۴۰۰)، رضایت از زندگی تاثیر معناداری بر تمایلات فرزندآوری افراد دارد و همچنین یکی از علل مهم عدم تمایل به فرزندآوری را شرایط کاری دانسته‌اند که این با فرضیه اول و دوم پژوهش حاضر هم‌راستا است. رزاقی نصرآبادی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود نشان دادند تعارض کار-خانواده بر قصد باروری تاثیر منفی دارد؛ همچنین طبق مطالعه جگ و همکاران (۲۰۲۴) تعادل کار-زندگی بر قصد باروری تاثیر مثبت دارد. نتایج پژوهش‌های ذکر شده با یافته‌های تحقیق در فرضیه دوم هم‌راستا است. پژوهش عسکری‌ندوشن و رزاقی نصرآبادی (۱۴۰۳) نیز با فرضیه سوم همخوانی دارد که زنان شاغل داشتن فرزند کمتر را به‌عنوان یکی از راه‌های اجتناب از تعارض‌ها و چالش‌های شغلی می‌دانند.

یافته‌های پژوهش حاضر به گسترش دانش در موضوع فرزندآوری کمک می‌کند و می‌تواند برای خط مشی‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران حوزه جمعیت در کشور مفید باشد. زیرا نشان می‌دهد صرفاً با تبلیغات نمی‌توان به اهداف سیاست‌های جمعیتی کشور

دست یافت، اتخاذ سیاست‌ها، سبک‌های مدیریتی، رویه‌های سازمانی و توجه به رفاه کارکنان در سازمان و ایجاد شرایط کاری جهت کاهش تعارض کار-خانواده بر تمایل به فرزندآوری به‌ویژه در مورد کارکنان زن نقش دارد. در این راستا حمایت‌های و تسهیلات دولت و سازمان‌ها نسبت به کارکنان بخصوص زنان شاغل، کمک‌کننده است. تدوین قوانین حمایتی در قوانین استخدامی با توجه به تفاوت‌های جنسیتی به‌طور مثال زمان‌های کاری منعطف، امکان دورکاری و مرخصی‌های بارداری و تسهیلات در نگهداری فرزند می‌تواند در افزایش نرخ باروری در کشور مثمرتر باشد. انجام مطالعات کیفی و طولی نیز در زمینه تاثیرات حمایت‌ها و فرهنگ سازمان بر تمایلات فرزندآوری کارکنان در افزایش دانش موجود در این زمینه ارزشمند خواهد بود.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده سوم مقاله در رشته مدیریت بازرگانی گرایش استراتژیک است که در موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی غیر دولتی راه دانش بابل به انجام رسیده است. نویسندگان مقاله از نظرات اصلاحی داوران پایان‌نامه و کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل که در انجام پژوهش حاضر همکاری کرده‌اند، مراتب تشکر خود را اعلام می‌دارند. همچنین نویسندگان اعلام می‌نمایند که تضاد منافی در این پژوهش وجود ندارد و در این مقاله از اصول اخلاق در پژوهش پیروی شده است.

منابع

- افشاری، رضا؛ نیرمانی، کورورش؛ شیرازی خانمیری، زهرا؛ و سطوحی ملکی، نسیم. (۱۴۰۳). چالش‌های فردی و اجتماعی فرزندآوری. مقاله ارائه شده در اولین همایش ملی بهداشت باروری و سلامت روان زنان، تبریز. <https://civilica.com/doc/2026835>
- بگی، میلاد؛ صادقی، رسول؛ و حاتمی، علی. (۱۴۰۰). تمایل به فرزندآوری در ایران: تعیین‌کننده‌ها و محدودیت‌ها. *مطالعات راهبردی فرهنگ*، ۱(۴)، ۸۰-۵۹. <https://doi.org/10.22083/scsj.2022.149113>
- بستان، حسین. (۱۳۹۷). جنسیت در خانواده از دیدگاه جامعه‌شناسی اسلامی. *تحقیقات بنیادین علوم انسانی*، ۴(۴)، ۶۲-۳۷. <http://frh.sccsr.ac.ir/article-1-98-fa.html>
- ترکیان ولاشانی، صاحب‌جان؛ زمانی علویچه، فرشته؛ حیدری، زهرا؛ و شوشتری مقدم، الهه. (۱۳۹۸). فرزندآوری: عوامل سوق‌دهنده و بازدارنده. *پایش*، ۱۸(۳)، ۲۴۱-۲۴۹. <http://payeshjournal.ir/article-1-1067-fa.html>
- جلال‌زاقی، نادیا؛ حاجی‌میری، خدیجه؛ و هاشمی‌پرست، مینا. (۱۴۰۲). تبیین مؤلفه‌های تعیین‌کننده تصمیم‌گیری فرزندآوری در زنان و مردان سنین باروری: یک مطالعه کیفی. *حیات*، ۲۹(۳)، ۲۸۰-۲۶۰. <http://hayat.tums.ac.ir/article-1-4981-fa.html>
- جعفری سیریزی، فائزه؛ عسکری ندوشن، عباس؛ و روحانی، علی. (۱۴۰۱). مادران و تربیت نسل؛ کاوشی انتقادی از دغدغه‌های اجتماعی مادران در رابطه با فرزندپروری. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۴(۴)، ۱۷۵-۱۱۷. <https://doi.org/10.22035/isih.2022.4801.4707>
- حبیبی، آرش؛ و کلاهی، بهاره. (۱۴۰۱). *مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل آماری*. انتشارات جهاد دانشگاهی.
- خانی، سعید؛ دانش‌مهر، حسین؛ و بهزادی‌نیا، اسرین. (۱۴۰۲). ارتباط بین تعارض کار-خانواده و نگرش‌های ازدواج-فرزندآوری: مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در شهر سمنان. *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۸(۳۵)، ۲۳۳-۱۹۱. <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>
- داوری، علی؛ و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دراهمی، احمد؛ و کوشکی، نیلوفر. (۱۴۰۰). تاثیر ابعاد مختلف حمایت اجتماعی ادراک شده بر قصد باروری: مطالعه زنان ۱۸ تا ۴۴ ساله حداقل یکبار ازدواج کرده نقاط شهری استان بوشهر. *مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی*، ۱۹(۳)، ۳۵۲-۳۴۱. <http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-6067-fa.html>
- دلیری، حسن. (۱۳۹۷). تاثیر نااطمینانی شغلی بر تمایل به فرزندآوری در استان‌های ایران. *پژوهش‌های رشد و توسعه پایدار (پژوهش‌های اقتصادی)*، ۱۸(۴)، ۸۸-۶۵. https://ecor.modares.ac.ir/article_13412.html
- رازقی نصر آباد، حجه بی‌بی؛ علی مندگاری، 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://www.jpaiassoc.ir/article_25591.html
- رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی؛ و عسکری‌ندوشن، عباس. (۱۴۰۴). انگیزه‌های زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی تهران برای فرزندآوری. *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۶(۱)، ۵۶-۳۹. https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_6660.html
- رهنما، آمنه؛ روزبه، نسیم؛ سلیمی اصل، علی؛ کاظمی‌گراشی، زهره؛ عباس زاده، مهشید؛ و دبیری، فاطمه. (۱۴۰۱). عوامل مرتبط با فرزندآوری در ایران: یک مطالعه مروری سیستماتیک. *طب پیشگیری*، ۹(۱)، ۱۷-۶. <http://dx.doi.org/10.32598/JPM.9.1.4>
- شمس قهفرخی، فریده؛ عسکری ندوشن، عباس؛ عینی زیناب، حسن؛ روحانی، علی؛ و عباسی شوازی، محمدجلال. (۱۴۰۱). در دوراهی تصمیم به فرزندآوری: واکاوی

- چالش‌های فردی و اجتماعی فرزندآوری در بستر باروری پایین در شهر اصفهان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۳ (۴ پیاپی ۸۸)، ۲۸-۱. <https://doi.org/10.22108/jas.2022.132711.2269>
- عسکری ندوشن، عباس؛ و رازقی نصرآباد، حجه بی بی. (۱۴۰۲). تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل: مطالعه کیفی در شهر تهران. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی*، ۱۲ (۳)، ۹۹-۱۲۲. <https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138962.1934>
- فروتن، یعقوب؛ و کرمی، فرشاد. (۱۳۹۵). الگوها و تمایلات فرزندآوری در ایران. *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۱ (۲۱)، ۷۲-۱۰۰. https://www.jpaiassoc.ir/article_30187.html
- گرت، استفانی. (۱۹۸۰). *جامعه‌شناسی جنسیت* (کتایون بقایی، مترجم). (۱۳۸۰). انتشارات نی.
- مالمیر، مهدی؛ و ابراهیمی، مرضیه. (۱۳۹۹). نوع شناسی ساختار قدرت در خانواده ایرانی. *مطالعات راهبردی زنان*، ۲۲ (۸۷)، ۷-۳۲. <https://doi.org/10.22095/jwss.2020.220454.2273>
- مرکز آمار ایران. (۱۴۰۴). *آمار جمعیتی و اجتماعی*. بازیابی شده از <http://www.amar.org.ir>
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۱). *رصد رفتارها و نگرش‌های ایرانیان در موضوع فرزندآوری* (گزارش مطالعات راهبردی شماره ۱۸۲۱۶). بازیابی شده از <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1744103>
- مکوندی، زینب؛ علیدوستی، معصومه؛ شفاعیان، مرضیه؛ و همتی، فرخنده. (۱۴۰۲). عوامل مؤثر بر فرزندآوری در مادران تک‌فرزند و چند فرزند: یک مطالعه مقایسه‌ای. *مجله پرستاری و مامایی*، ۲۱ (۵)، ۳۸۵-۳۹۳. <http://dx.doi.org/10.61186/unmf.21.5.385>
- منتظری، علی. (۱۳۹۵). بررسی میزان تمایل به فرزندآوری و عوامل مرتبط با آن از نگاه مردم شهری و روستایی ایران. *پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی*.
- مؤسسه ملی تحقیقات سلامت جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۹۸). *وضعیت نرخ باروری در ایران: گزارش جامع*. مؤسسه ملی تحقیقات سلامت جمهوری اسلامی ایران.
- Afshari, R., Narimani, K., Shirazi Khanmiri, Z., & Sotsohi Maleki, N. (2024). Individual and Social Challenges of Childbearing. Paper presented at First National Conference on Women's Reproductive and Mental Health, Tabriz, Iran. [In Persian]. <https://civilica.com/doc/2026835>
- Askari-Nodoushan, A., & Razeghi Nasrabad, H. B. (2023). Motherhood Experience and Childbearing Challenges of Working Women: A Qualitative Study in Tehran. *Strategic Research on Social Problems*, 12(3), 99-122. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138962.1934>
- Aydin, D. L. (2016). The impact of career success on work-life balance for millennium generation. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 3(2), 97-104. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016219938>
- Bagi, M., Sadeghi, R., & Hatami, A. (2022). Fertility intentions in Iran: Determinants and limitations. *Strategic Studies of Culture*, 1(4), 59-80. [In Persian]. <https://doi.org/10.22083/scsj.2022.149113>
- Becker, G. S. (1960). An economic analysis of fertility. In G. B. Roberts (Ed.), *Demographic and economic change in developed countries* (pp. 209-240). Columbia University Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/demographic-and-economic-change-developed-countries/economic-analysis-fertility>
- Behboodi Moghadam, Z., Nikbakht Nasrabadi, A., Ebadi, A., Esmaelzadeh Saeieh, S., & Mohraz, M. (2015). Fertility desire in Iranian women with HIV: A qualitative study. *Iranian Journal of Public Health*, 44(8), 1126-1134.
- Bostan, H. (2018). Gender in the family from the point of view of Islamic sociology. *The Interdisciplinary Quarterly of Fundamental Research on Humanities*, 4(4), 37-62. [In Persian]. <http://frh.sccsr.ac.ir/article-1-98-fa.html>
- Central Statistical Agency (CSA) & ICF. (2016). *Ethiopia demographic and health survey: Key indicators report*. Addis Ababa and Rockville, MD: CSA and ICF.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooke, A., Mills, T., & Lavender, T. (2010). 'Informed and uninformed decision makes'—Women are reasoning, experiences and perceptions with regard to advanced maternal age and delayed childbearing: A meta-synthesis. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1317-1329. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.06.001>
- Daliri, H. (2018). Impact of Job Uncertainty on Fertility Rate in Iran's Provinces. *Sustainable Growth and Development (The Economic Research)*, 18(4), 65-88. [In Persian]. https://ecor.modares.ac.ir/article_13412.html
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). *Structural equation modeling with PLS software*. Academic Jihad. [In Persian].
- Dorahaki, A., & Koshkaki, N. (2021). The Effect of Different Components of Perceived Social Support on Fertility Intention: A Study

- on Ever-Married Women Aged 18-44 Years in the Urban Areas of Bushehr Province. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*, 19(3), 341-352. [In Persian]. <http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-6067-fa.html>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Foroutan, Y., & Karami, F. (2016). Childbearing Desires in Iran: Patterns and Determinants. *Journal of Population Association of Iran*, 11(22), 72-101. [In Persian]. https://www.jpaiassoc.ir/article_30187.html
- Garrett, S. (2001). *Sociology of Gender* (K. Baghaei, Trans.). Ney Publications. [In Persian].
- Geng, Y., Jiang, X., Yan, Y., Hu, Y., Yan, Z., & Chen, H. (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), 1279. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03786-9>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Habibi, A., & Kolahi, B. (2022). *Structural Equation Modeling and Statistical Analysis*. Jihad Daneshgahi Publications. [In Persian].
- Hammel, E. A. (1990). A theory of culture for demography. *Population and Development Review*, 16(3), 455-485. <https://doi.org/10.2307/1972832>
- Handelzalts, J. E., Kalfon-Hakhmigari, M., & Garthus-Niegel, S. (2024). Work-family conflict: Emphasis on families in modern work environments. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 42(2), 139-141. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>
- Handwerk, W. P. (1983). The First demographic transition: An analysis of subsistence choices and reproductive consequences. *American Anthropologist*, 85(1), 5-7. <https://doi.org/10.1525/aa.1983.85.1.02a00010>
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of Iran. (2022). *Monitoring the behaviors and attitudes of Iranians regarding childbearing* (Strategic Studies Report No. 18216). [In Persian]. Retrieved from <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1744103>
- Jafari-Sirizi, F., Askari-Nodoushan, A., & Ruhani, A. (2022). Mothering and childrearing: A critical exploration of mothers' social concerns about parenting. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 14(4), 117-175. [In Persian]. <https://doi.org/10.22035/isih.2022.4801.4707>
- Jalal Razaghi, N., Hajimiri, K., & Hashemiparast, M. (2023). Exploring the determinants of childbearing decision-making among women and men of reproductive age: A qualitative study. *Journal of Hayat*, 29(3), 260-280. [In Persian]. <http://hayat.tums.ac.ir/article-1-4981-en.html>
- 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. [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195126709.003.0002>
- Makvandi, Z., Alidosti, M., Shafaiian, M., & Hemati, F. (2023). Factors Affecting Childbearing in Single-Child and Multiple-Children Mothers: A Comparative Study. *Nursing and Midwifery Journal*, 21(5), 385-393. [In Persian]. <https://doi.org/10.61186/unmf.21.5.385>
- Malmir, M., & Ebrahimi, M. (2020). Typology of Power Structure in The Iranian Family. *Women's Strategic Studies*, 22(87), 7-32. [In Persian]. <https://doi.org/10.22095/jwss.2020.220454.2273>
- Matovu, J. K. B., Makumbi, F., Wanyenze, R. K., & Serwadda, D. (2017). Determinants of fertility desire among married or cohabiting

- individuals in Rakai, Uganda: A cross-sectional study. *Reproductive Health*, 14(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12978-016-0272-3>
- Montazeri, A. (2016). *Investigating the inclination to childbearing and related factors from the perspective of urban and rural populations of Iran*. Iranian Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR) Health Sciences Research Center. [In Persian].
- National Institute of Health Research of the Islamic Republic of Iran. (2019). *Total Fertility Rate in I.R. Iran: Comprehensive Report*. National Institute of Health Research of the Islamic Republic of Iran. [In Persian].
- Peng, M. Y. P., Xu, C., Zheng, R., & He, Y. (2023). The impact of perceived organizational support on employees' knowledge transfer and innovative behavior: Comparisons between Taiwan and mainland China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 741. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02242-4>
- Rahnama, A., Roozbeh, N., Salimi Asl, A., Kazemi Gerashi, Z., Abbaszadeh, M., & Dabiri, F. (2022). Factors Related to Childbearing in Iran: A Systematic Review. *Preventive Medicine*, 9(1), 6–17. [In Persian]. <http://dx.doi.org/10.32598/JPM.9.1.4>
- Razeghi-Nasrabad, H. B., & Askari-Nodoushan, A. (2025). Childbearing Motivations of Working Women at the Social Security Organization of Tehran, Iran. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 16(1), 39–56. [In Persian]. https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_6660.html
- Razeghi-Nasrabad, H. B., Alimandegari, M., & Mohammadipour-Nodoushan, M. (2015). Family-Work Conflict and its Relation to Fertility Behavior (A study among employed women in education section in the city of Yazd, Iran). *Journal of Population Association of Iran*, 10(19), 165–193. [In Persian]. https://www.jpaiassoc.ir/article_25591.html
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51(6), 933–962. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00311-3>
- Shams Ghahfarokhi, F., Askari Nodoushan, A., Eini Zinab, H., Ruhani, A., & Abbasi Shavazi, M. J. (2023). At the Crossroad of Decision to Have Children: An Analysis of Individual and Social Childbearing Challenges in the Context of Low Fertility in Isfahan. *Applied Sociology*, 33(4 (88)), 1–28. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/jas.2022.132711.2269>
- Sousa, C., Viseu, J., Vincent, P., Vinagre, H., Romana, F. A., Pissarra, J., Ferreira, J., & Gestoso, C. G. (2023). Moderating effect of work-family conflict on the relationship between perceived organizational support and job and life satisfaction: A study during the COVID-19 pandemic. *Industrial and Business Management*, 13(11), 1175-1193. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2023.1311065>
- Statistical Center of Iran. (2025). *Demographic and Social Statistics*. [In Persian]. Retrieved from <http://www.amar.org.ir>
- Torkian Valashani, S., Zamani Alavijeh, F., Heidari, Z., & Shoushtari Moghadam, E. (2019). Fertility desire: Facilitators and inhibitors. *Payesh*, 18(3), 241–249. [In Persian]. <http://payeshjournal.ir/article-1-1067-en.html>
- Tufa, D., Wassihun, B., Misker, D., & Beyene, K. (2023). Fertility desire and associated factors among women of reproductive age living with HIV/AIDS attending antiretroviral therapy clinic in Arba Minch General Hospital, South Ethiopia, 2021. *Frontiers in Global Women's Health*, 4, 1001479. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2023.1001479>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work-family facilitation and work-family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Yeatman, S., Trinitapoli, J., & Garver, S. (2020). The enduring case for fertility desires. *Demography*, 57(6), 2047–2056. <https://doi.org/10.1007/s13524-020-00921-4>
- Zou, W., Tang, L., Zhou, M., & Zhang, X. (2024). Self-disclosure and received social support among women experiencing infertility on reddit: A natural language processing approach. *Computers in Human Behavior*, 154, 108–159. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108159>