فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی-فرهنگی، دوره‌ی سیزدهم، شماره‌ی ۲، پاییز ۱۴۰۳، صفحات ۱۰۰-۷۸

مقاله پژوهشی

پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان از طریق تعارض کار-خانواده، امنیت روانشناختی و حمایت اجتماعی

راضیه آقابابایی[۱]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۸

چکیده

حفظ تعادل بین زندگی کاری و شخصی به منظور افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی، موضوعی است که در سال‌های اخیر در ادبیات مدیریت و رهبری سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. در کنار آن سازه‌هایی مانند امنیت روانشناختی و حمایت اجتماعی نیز می‌تواند به تحقق عملکرد شغلی مطلوب کمک کند. بنابراین هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان از طریق تعارض کار-خانواده، امنیت روانشناختی و حمایت اجتماعی است. رویکرد پژوهش، کمی است و جامعهٔ آماری، شامل معلمان مقطع متوسطهٔ شهر کاشان به تعداد ۳۲۲۱ نفر می‌باشد که ۳۴۲ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها چهار پرسشنامهٔ تعارض کار- خانواده، عملکرد شغلی، امنیت روانشناختی و حمایت اجتماعی بوده است.. روایی صوری و سازهٔ پرسشنامه‌ها تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها برای امنیت روانشناختی ۰/۸۶، تعارض کار-خانواده ۰/۷۳، عملکرد شغلی ۰/۷۷ و حمایت اجتماعی ۰/۷۸ به دست آمد. نتایج نشان داد تعارض کار-خانواده با ضریب ۰/۱۸- بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد، امنیت روانشناختی با ضریب ۰/۴۳ و حمایت اجتماعی با ضریب ۰/۶۸ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین عملکرد شغلی معلمان به حفظ تعادل بین دو حیطهٔ کار و خانواده، احساس امنیت روانشناختی معلمان و ادراک مثبت معلمان از حمایت اجتماعی، وابسته است.

واژه‌های کلیدی: امنیت روانشناختی؛ تعارض کار-خانواده؛ حمایت اجتماعی؛ عملکرد شغلی.

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. razieh.agb@kashanu.ac.ir

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

مقدمه و بیان مسأله

در جوامع صنعتی امروز، حفظ تعادل میان کار و خانواده به علت رشد فزایندهٔ تقاضاهای کاری و خانوادگی، امری چالش برانگیز است. نقش‌های متعددی به طور همزمان از افراد خواسته می‌شود و آن‌ها باید منابع خود را هم به کار و هم به خانواده تخصیص دهند (فوتیدیس و همکاران[1]، ۲۰۱۹). کار و خانواده دو جنبهٔ مهم زندگی افراد هستند و امروزه، اکثر مردم دو نقش مهم در زندگی‌شان را مدیریت می‌کنند، نقشی که به عنوان نیروی کار از آن‌ها انتظار می‌رود و همزمان نقشی که به عنوان عضوی از خانواده بر عهده دارند. بنابراین میزان بالایی از انرژی و زمان را نیاز دارند تا بتوانند این مسؤولیت‌های متفاوت را محقق نمایند (زاینال و همکاران[2]، ۲۰۲۰). در این بین، تعارض کار-خانواده، معمولاً هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد وظایف مختلفی را بر عهده می‌گیرد و به همین دلیل مجبور است فشار زیادی را در قبال نقش‌های کاری و خانوادگی خود متحمل شود (میشل و همکاران[3]، ۲۰۱۱).

مدل دوسویهٔ تعارض کار-خانواده نشان می‌دهد که عوامل استرس‌زا در محیط کار مانند استقلال اندک و یا حجم بالای کار، تعادل بعد کاری و عوامل استرس‌زای مرتبط با خانواده مانند بدرفتاری فرزندان و یا والدین بسیار وابسته، بر تعادل بعد خانوادگی تأثیرگذار است (لیو و همکاران[4]، ۲۰۱۹). هنگامی که افراد نتوانند برخورد مناسبی با این ناهماهنگی‌ها داشته باشند، احساسات منفی را تجربه می‌نمایند که در نهایت می‌تواند باعث کاهش احساس تعهد آن‌ها به کارشان شود (وود و همکاران[5]، ۲۰۲۰)، بر بهره‌وری‌شان اثر منفی دارد و عملکرد شغلی آن‌ها را کاهش دهد (جانسون و همکاران[6]، ۲۰۰۵).

در مورد معلمان نیز نتایج تحقیقات گویای آن است که تعارض کار- خانواده، تأثیر منفی بر عملکرد شغلی‌شان دارد (اکرم و حسین[7]، ۲۰۲۰). یعنی زمانی که معلمان، منابع زیادی را به حوزهٔ خانواده اختصاص دهند، سرمایه‌گذاری منابع در کار ممکن است تحت تأثیر قرار گیرد و در نتیجه رضایت شغلی کاهش یابد. برعکس، زمانی که منابع بیشتری در زمینهٔ کار به منظور پیشرفت در کار، سرمایه‌گذاری می‌شود، ناگزیر منجر به کاهش ورودی منابع در حوزهٔ خانواده و در نتیجه کاهش رضایت خانواده می‌گردد (شاکلی و همکاران[8]، ۲۰۱۷). همچنین معلمان به طور مدام تحت

[1]-Fotiadis et al
[2]-Zainal et al
[3]-Michel et al
[4]-Liu et al
[5]-Wood et al
[6]-Johnson et al
[7]-Akram & Hussain
[8]- Shockley et al

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی، نیازها و خانواده‌های دانش‌آموزان و از سوی دیگر تحت تأثیر مدیران آموزشی، مربیان و همکاران قرار دارند (محمدی و فسخودی، ۲۰۲۱). همین مسأله باعث شده است که معلمان درگیر تعارض کار–خانواده شوند و عملکرد آن‌ها را چه در زندگی کاری و چه در زندگی خانوادگی تحت تأثیر قرار دهد. در صورتی که امروزه انتظاری که از معلمان می‌رود این است که نه تنها کار خود را انجام دهند، بلکه در آن پیشگام نیز باشند (جبار و همکاران[1]، ۲۰۲۲). همچنین بروز پدیدهٔ تعارض کار–خانواده می‌تواند امنیت روانشناختی و آرامش روانی فرد را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

جاود و همکاران[2] (۲۰۱۹) عنوان می‌کنند که امنیت روانشناختی یک میانجی تأثیرگذار در محیط سازمانی و بر عملکرد کاری افراد است. در همین راستا، چگونگی ارتباط خانواده و کار به ایجاد جو روانشناختی در محیط کاری کمک می‌کند و ادراک جو روانشناختی مناسب، باعث ادراک امنیت روانشناختی از سوی نیروی کار می‌شود (کارترایت و کوپر[3]، ۲۰۰۸) و در صورت عدم وجود جو روانشناختی مناسب، امنیت روانشناختی در سازمان در سطحی پایین قلمداد می‌شود. هنگامی که نیروی کار، محیط کاری خود را به عنوان محیطی امن درک کنند که اعتماد دوجانبه در آن جریان دارد، امنیت روانشناختی در سطح بالایی قرار می‌گیرد (آیاس و اوگورلو[4]، ۲۰۱۶). حال هنگامی که بعد کاری فرد در رابطهٔ او با اعضای خانواده‌اش اثرگذار باشد، با کاهش اثربخشی فرد در انجام نقش‌های خانوادگی و شغلی همراه است، تعارض کار خانواده ایجاد می‌شود و احتمال کاهش سطح امنیت روانشناختی برای فرد وجود دارد (اوبرونیک و همکاران[5]، ۲۰۲۰). این در حالی است که امنیت روانشناختی، عامل روانشناختی مهمی در چگونگی شکل‌گیری نقش‌های سازمانی افراد است (کان[6]، ۱۹۹۰).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین امنیت روانشناختی و عملکرد شغلی رابطهٔ مثبت وجود دارد (ادموندسون و لی[7]، ۲۰۱٤). ادراک عدم امنیت در محیط کاری، باعث احساس ناامنی و ناخوشایندی در محیط کاری می‌شود و فرد را از عملکرد بهینه دور می‌کند (اوبرونیک و همکاران، ۲۰۲۰). امنیت روانشناختی برای معلمان موقعیتی را توصیف می‌کند که آن‌ها به این درک رسیده‌اند که در صورت بروز مشکلی در ارتباطات بین فردی، با عکس‌العمل منفی رو به رو

[1]-Jabbar et al
[2]-Javed et al
[3]-Cartwright & Cooper
[4]-Ayas & Ugurlu
[5]-Obrenovic et al
[6]-Kahn
[7]-Edmondson & Lei

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

نخواهند شد و همین ادراک مثبت امنیت روانشناختی می‌تواند به عنوان عامل بالقوه‌ای در راستای ارتقاء عملکرد شغلی آن‌ها در نظر گرفته شود (انواربیکو و همکاران[1]، ۲۰۲۳).

حمایت اجتماعی نیز می‌تواند به عنوان پیش‌بین کلیدی تعارض کار-خانواده و کاهش سطح تعارض در نظر گفته شود (میشل و همکاران[2]، ۲۰۱۰). حمایت اجتماعی ادراک شده در محیط کاری باید به کاهش زمان، توجه و انرژی مورد نیاز فرد برای انجام نقش‌های سازمانی منجر شود و در نهایت کاهش ادراک تعارض کار خانواده را به دنبال داشته باشد (رادولف و همکاران[3]، ۲۰۱٤). حمایت اجتماعی به عنوان منبعی در نظر گرفته می‌شود که اثرات منفی محیط‌های استرس‌زا را کاهش می‌دهد (هوبفول[4]، ۲۰۰۲).

بوتل[5](۲۰۱۰) بیان می‌کند که حمایت اجتماعی می‌تواند باعث کاهش برنامه‌های کاری سخت‌گیرانه شود. به عنوان مثال، هنگامی که نیروی کار، تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کند، حمایت رهبر می‌تواند به جای ارزیابی منفی، راه حلی برای حل تعارض باشد. از سوی دیگر، هنگامی که فرد ورود مسائل خانوادگی به کار را تجربه می‌کند، حمایت خانواده و دوستان می‌تواند به فرد کمک کند این مسائل را شناسایی نماید و آن‌ها را درک کند و در ادامه بتواند بر این تعارض غلبه نماید (نو و همکاران[6]، ۲۰۱٤). این حمایت اجتماعی باعث کاهش تعارضات کار خانواده می‌شود و در نهایت عملکرد شغلی را ارتقاء می‌دهد (زاینال و همکاران، ۲۰۲۰).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد معلمانی که حمایت اجتماعی بیشتری را درک می‌کنند، هنگامی که با تعارض کار خانواده مواجه می‌شوند، استرس کمتری را تجربه می‌کنند و بهتر می‌توانند آن موقعیت را مدیریت نمایند (قاضی‌زاده و همکاران، ۱٤۰۱). در مجموع، نتایج تحقیقات گویای این مطلب است که معلمانی که در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که از حمایت اجتماعی برخوردار می‌شوند، در مقایسه با معلمانی که حمایت اجتماعی کمتری دریافت می‌کنند، تعارض کار-خانواده کمتری را نیز تجربه می‌کنند و در موقعیت، عملکرد بهتری نیز از خود نشان می‌دهند (روبوسا و همکاران[7]، ۲۰۲۱).

نقش سازمان‌های آموزشی و منابع انسانی آن‌ها به ویژه معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها و پرورش نسل‌های آتی جامعه، بی‌بدیل و مستلزم توجه

---

[1]-Nwaribeaku et al
[2]-Michel et al
[3]-Rudolph et al
[4]-Hobfoll
[5]-Beutell
[6]-Nohe et al
[7]-Robosa

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

ویژه است (بورن[1]، ۲۰۱٦). به عبارت بهتر، لازم است در مسیر رسیدن به اهداف و مأموریت‌های آموزشی، عملکرد معلمان که مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدارس و مسؤول در برابر اعمال و اهداف سازمان هستند، مورد ارزیابی قرار گیرد و عوامل مؤثر بر آن شناسایی شود (سالیسو[2]، ۲۰۱٤). در همین راستا، توجه به مقولهٔ حفظ تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی افراد به منظور رسیدن به بهره‌وری و عملکرد مطلوب، توجهات روزافزونی را در سال‌های اخیر در ادبیات مدیریت و رهبری سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی به خود اختصاص داده است (محمدی و فسخودی، ۲۰۲۱). از این‌رو پژوهش حاضر به دنبال آن است که تأثیر تعارض کار– خانواده را بر عملکرد شغلی معلمان مورد مطالعه قرار دهد و از آنجایی که آموزش در حال تبدیل شدن به یک عامل پیشرو در توسعهٔ پایدار جوامع است و معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین اعضا در قلب آموزش شناخته می‌شوند و سلامت روان آن‌ها موضوعی کلیدی تلقی می‌گردد (قاضی‌زاده و همکاران، ۱٤۰۱)، به دنبال این است که آیا متغیر امنیت روانشناختی معلمان، نقش واسطه‌ای و متغیر حمایت اجتماعی ادراک‌شده، نقش تعدیل‌کنندگی در این رابطه دارد یا خیر؟

پیشینهٔ تجربی پژوهش

سالاری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان به روش توصیفی–همیستگی پرداختند و نتایج نشان داد حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد و تعارض کار–خانواده بر عملکرد شغلی، تأثیر منفی و معنادار دارد. عبدی‌زرین و همکاران (۱٤۰۰) به پیش‌بینی تعارض کار– خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی بین معلمان پرداختند. طرح پژوهش از نوع همبستگی و جامعهٔ آماری آن شامل کلیهٔ معلمان زن ناحیهٔ۳ شهر قم در سال تحصیلی ۹۸–۱۳۹۷ بودند. ۳۲۲ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونهٔ پژوهش انتخاب شدند و به این نتیجه رسیدند که با افزایش حمایت اجتماعی از معلمان، تعارض کار خانواده کاهش می‌یابد. قاضی‌زاده و همکاران (۱٤۰۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطهٔ بین تعارض کار–خانوادهٔ معلمان زن و کیفیت روابط زناشویی پرداختند. این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بود. جامعهٔ پژوهش را معلمان زن متأهل شهر مشهد در سال ۱٤۰۰ تشکیل دادند که از طریق نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۸۳ نفر در پژوهش شرکت کردند و نتایج تحقیق گویای آن بود که ادراک حمایت اجتماعی از سوی معلمان تأثیر منفی تعارض کار خانواده را کاهش می‌دهد. زینال و همکاران (۲۰۲۰) نقش

[1]-Bourn
[2]-Salisu

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی را در رابطهٔ تعارض کار خانواده و عملکرد شغلی در بخش خدماتی مورد پژوهش قرار دادند. داده‌های مطالعهٔ حاضر از مجموع ۲۵۰ کارمند شاغل در بخش خدمات کشور مالزی جمع‌آوری شده بود و نتایج نشان داد افزایش تعارض کار-خانواده اثر منفی بر عملکرد شغلی دارد و حمایت اجتماعی می‌تواند این اثر را کاهش دهد. وانگ و همکاران[1] (۲۰۲۳) به مطالعهٔ تعارض کار-خانواده و تأثیر آن بر رضایت شغلی معلمان پرداختند. شرکت‌کنندگان شامل ۳۰۶۵ معلم پیش‌دبستانی روستایی از استان ژجیانگ در چین بودند. نتایج نشان داد که در صورت بالا رفتن تعارض کار-خانواده، رضایت شغلی کاهش پیدا می‌کند ولی حمایت اجتماعی می‌تواند این رابطه را تعدیل نماید و اثرات منفی تعارض کار-خانواده را کاهش دهد. اگبو و همکاران[2] (۲۰۲۳) به مطالعهٔ خوش‌بینی مدیران، امنیت روانشناختی و عملکرد شغلی معلمان پرداختند. این مطالعه در منطقهٔ آموزشی آوگو در ایالت انوگو پرداخت. طرح تحقیق، همبستگی و نمونه‌ای متشکل از ۲۵۰ معلم بودند و نتایج پژوهش نشان داد بین امنیت روانشناختی معلمان و عملکرد شغلی‌شان رابطهٔ مثبت وجود دارد. احمد و همکاران (۲۰۲۳) به مطالعهٔ تعارض کار-خانواده در معلمان دبیرستان‌های دولتی در شهر جانگ چین پرداختند. در این مطالعه کمی از طرح همبستگی و برای جمع‌آوری داده‌ها از یک نظرسنجی مقطعی استفاده شد. نتایج نشان داد که تعارض کار-خانواده در جامعهٔ معلمان وجود دارد و سازمان‌ها باید راهبردهایی را در جهت توسعهٔ حرفه‌ای برای کنترل تعارض و تحقق تعادل بین کار- خانواده مورد توجه قرار دهند.

چهارچوب نظری پژوهش

زندگی شخصی و زندگی حرفه‌ای دو جنبهٔ مهم زندگی هستند که بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و همین امر می‌تواند عملکرد افراد را در زندگی شخصی و حرفه‌ای به علت ناهماهنگی‌ها به تعارض بکشاند (شیشلیانیکوا[3]، ۲۰۲۰). تعارض کار- خانواده هنگامی بروز پیدا می‌کند که افراد احساس می‌کنند تقاضاهای ناسازگاری بین زندگی شخصی و حرفه‌ای‌شان وجود دارد و تعادل بین آن‌ها را بر هم می‌زند (اولاتونجی و همکاران[4]، ۲۰۲۰). شغل معلمی هم از این قاعده مستثنی نیست و تحت تأثیر پدیدهٔ تعارض کار-خانواده قرار دارد. بنابراین، مدیران سازمان‌ها باید نسبت به پدیدهٔ تعارض کار-خانواده و رهاوردهای آن اطلاعات و آگاهی کافی داشته باشند.

تعارض کار خانواده دو بعد را در می‌گیرد: بعد اول زمانی است که کار بر نقش خانوادگی نیز تأثیرگذار بوده است و مقدار زیادی از زمان و انرژی فرد به کار اختصاص داده می‌شود؛

---

1. Wang et al.
2. Ogbo et al
3. Shishliannikova
4. Olatunji

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

بنابراین فرد قادر نیست تقاضای ناشی از نقش خانوادگی خود را به خوبی انجام دهد. بعد دیگر هنگامی است که خانواده بر کار و تحقق وظایف کاری تأثیرگذار است (فرنچ و همکاران[۱]، ۲۰۱۸). تعارض کار–خانواده می‌تواند پیش‌بین مناسبی برای تحقق خودشکوفایی و یا عدم تحقق آن در زندگی خانوادگی و کاری باشد و می‌تواند بر رفاه زندگی کاری نیز تأثیرات منفی داشته باشد (ژو و کائو[۲]، ۲۰۱۹). وجود تعارض می‌تواند روی بروز یک سری متغیرهای دیگر مؤثر باشد که از آن جمله می‌توان به سازهٔ عملکرد شغلی اشاره کرد که می‌تواند آثار مخربی داشته باشد. باید اذعان نمود معلمی که می‌تواند تعادلی را بین کار و خانواده ایجاد نماید، به مراتب دارای رضایت بیشتری از زندگی و کار خود می‌باشد (تسدلن- کارکی و باکالیم[۳]،۲۰۱۷) و به تبع آن بهبود عملکرد هم در زندگی خانوادگی و هم در زندگی شغلی وی اتفاق می‌افتد.

عملکرد شغلی یک سازهٔ ترکیبی است که بر اساس آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق ملاک‌های مشخصی متمایز می‌شوند. عملکرد شغلی، بازده کاری است که فرد در قبال سازمان انجام می‌دهد، حال این بازده کاری می‌تواند سود ده یا زیان‌ده باشد (قدوس ظفر و همکاران[۴]، ۲۰۱۵). در تعریفی دیگر، اگر فرد وظایفی را که سازمان برای او تعریف کرده است، طبق استانداردها و با استفاده از منابع متغیر به درستی انجام دهد، دارای عملکرد قابل قبولی است (جالاگات[۵]، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی را سطح متغیر عملکرد فردی در نظر می‌گیرند که ابعادی را مانند عملکرد در مقابل خروجی و مرتبط بودن آن با اهداف سازمانی را شامل می‌شود (مادوکوما و همکاران[۶]، ۲۰۱٤). در تعریفی جامع باید اذعان کرد که عملکرد شغلی، رفتار و نتایج را مورد توجه قرار می‌دهد. در واقع برای سنجش عملکرد شغلی، هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) باید در نظر گرفته شوند (یائو و فان[۷]، ۲۰۱۵).

امنیت روانشناختی به عنوان یک ورودی (رفتار)، متغیری تأثیرگذار در محیط سازمانی و بر عملکرد کاری کارکنان به ویژه معلمان است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که امنیت روانشناختی یکی از مشخصه‌های سازمان‌های موفق عصر حاضر است (برگمن و شاپی[۸]، ۲۰۱٦). امنیت روانشناختی، مشخصهٔ جوی است که از اعتماد و احترام متقابل شکل می‌گیرد (لیو و همکاران[۹]،

[1]-French et al
[2]-Xu & Cao
[3]-Tesdelen-Karckay & Bakalim
[4]-Qadoos Zafar et al
[5]-Jalagat
[6]-Madukoma et al
[7]-Yao & Fan
[8]-Bergman & Schaeppi
[9]-Liu et al

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

۲۰۱۵). احساس امنیت روانشناختی، باور مثبتی است و با درگیر شدن با شغل، یادگیری تیمی و مشارکت در تلاش‌های بهبود مستمر کیفیت تأثیرگذار است. همهٔ انسان‌ها نیازمند امنیت درون و آرامش خاطرهستند. احساس امنیت، بیشترین اهمیت را دارد و خمیرمایهٔ آرامش روان، امید، پویایی و تلاش همیشگی انسان به شمار می‌آید. احساس امنیت روانشناختی به عنوان باور مشترکی که محل کار، محیط امنی برای ریسک‌پذیری بین فردی می‌باشد، شناخته می‌شود و مشخصات آن عبارتند از احترام بین همهٔ اعضا، احترام به شایستگی همهٔ اعضا و مراقبت، داشتن دغدغه و نگرانی در مورد همهٔ اعضا (کروزیچ و همکاران[1]، ۲۰۱٤). در سازمان‌هایی که امنیت روانشناختی در آن‌ها مورد توجه است، به نیروی کار فرصت تبادل آزاد نظر داده می‌شود، نظرات متفاوت آن‌ها پذیرفته می‌شود و توجه و اهمیت خود نسبت به نیروی کار را نشان می‌دهند. در مقابل، سازمان‌هایی که با کمبود امنیت روانشناختی مواجه هستند، این حس را به نیروی کار خود القا می‌کنند که حداقل اهمیت را برای آن‌ها در نظر می‌گیرند و تنها هدف‌شان، حداکثرسازی سود خود است (برگمن و شاپی، ۲۰۱٦).

علاوه بر این، حمایت اجتماعی ادراک‌شده هم می‌تواند نقش مهمی در تعدیل کردن اثرات تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان داشته باشد. حمایت اجتماعی عبارت است از میزانی که فرد محبت و حمایت خانواده، دوستان و اطرافیانش را در فشارهای روانی و حوادث آسیب زننده درک می‌کند (تئو و همکاران[2]، ۲۰۱۳). هنگامی که افراد حمایت اجتماعی را ادراک می‌کنند، حمایت اجتماعی ادراک‌شده تبدیل به راهبردی می‌شود که افراد از طریق آن با شرایط تنش‌زا مقابله می‌نمایند و تحمل مشکلات را برای آن‌ها آسان‌تر می‌کنند و افراد چنین شرایطی را بهتر مدیریت می‌نمایند (ماتیوس و تومبوا[3]، ۲۰۱۵). حمایت اجتماعی ادراک‌شده از سه عنصر عاطفه به معنای ابراز عشق و محبت، تصدیق به معنای آگاهی از رفتار و بازخوردهای مناسب و یاری به معنای مساعدت و کمک مستقیم شکل می‌گیرد (مرزبانی و نبی، ۱۳۹۵).

حمایت اجتماعی از طرف خانواده و یا مدیر و رهبر سازمان، مانند سپری عمل می‌کند که از شکل‌گیری احساسات منفی و ناسازگار در موقعیت‌های چالش‌زا زندگی شخصی و شغلی جلوگیری می‌کند (وانگ و همکاران[4]، ۲۰۱۰). حمایت اجتماعی ادراک شده در محیط کاری باید فرد را به سمت و سوی کاهش انرژی، زمان و توجه مورد نیاز فرد برای انجام و تحقق نقش‌هایش سوق دهد (رادولف و همکاران، ۲۰۱٤). بر اساس تئوری حفاظت از منابع، معلمی که از حمایت

[1]-Kruzich et al
[2]-Teo et al
[3]-Mathews & Toumbeva
[4]-Wang et al

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

اجتماعی برخوردار باشد، کمتر تحت تأثیر موقعیت‌های استرس‌زا قرار می‌گیرد و از تخلیهٔ منابع فرد (زمان، انرژی و توجه) به شکلی نادرست جلوگیری می‌کند و در نهایت عملکرد مثبتی را ارائه می‌دهد (هوبفول[1]، ۲۰۰۲).

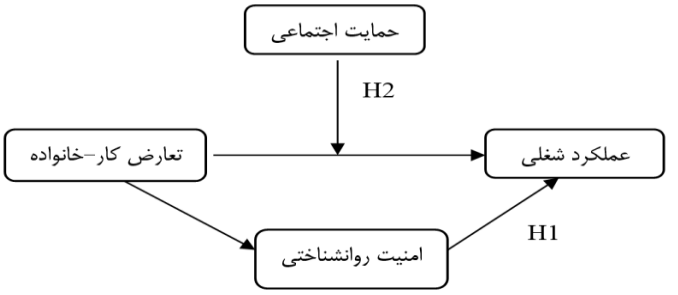
بررسی پیشینهٔ تجربی و مبانی نظری پژوهش، نشان می‌دهد که تاکنون نقش تعاملی و همزمان حمایت اجتماعی ادراک شده و امنیت روانشناختی در بررسی تأثیر تعارض کار–خانواده بر عملکرد شغلی در جامعهٔ معلمان مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین، با توجه به خلاء پژوهش‌های داخلی و خارجی در این زمینه، رسالت این پژوهش، بررسی و تبیین نقش تعاملی و تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی ادراک‌شده و نقش میانجی امنیت روانشناختی در رابطهٔ میان تعارض کار–خانواده و عملکرد شغلی معلمان است. انجام این پژوهش در بین معلمان شهر کاشان اهمیت زیادی دارد؛ در واقع با توجه به اهمیت کارکردی تعارض کار–خانواده در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی معلمان و اثرات تعدیلی که حمایت اجتماعی ادراک‌شده و واسطه‌گری امنیت روانشناختی می‌تواند در رابطهٔ بین آن‌ها ایفا کند، می‌توان با اندازه‌گیری و تعیین میزان این رابطه، به اتخاذ راهبردهای کاربردی در جهت کاهش پیامدهای منفی تعارض کار–خانواده اقدام کرد. این امر ممکن است به بهبود سایر متغیرهای سازمانی و آموزشی نیز کمک کند و این پژوهش، ابزار مؤثری برای کاهش یک سری متغیرها و سازه‌های منفی و بهبود یک سری متغیرها و سازه‌های مثبت در شهر کاشان و بین معلمان است.

بر اساس مبانی نظری و تجربی پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در نمودار (۱) به صورت زیر ترسیم شد. در پژوهش حاضر، تعارض- کار خانواده بر اساس مدل کارلسون و همکاران[2] (۲۰۰۰)، عملکرد شغلی بر اساس مدل ویلیامز و اندرسون[3] (۱۹۹۱)، امنیت روانشناختی ادمونسون[4] (۱۹۹۹) و حمایت اجتماعی زیمت و همکاران[5] (۱۹۸۸) بوده است.

[1]-Hobfoll
[2]-Carlson et al
[3]-Williams & Anderson
[4]-Edmondson
[5]-Zimet et al

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]



نمودار شمارهٔ یک- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

با توجه به موضوع پژوهش، رویکرد پژوهش، کمی (پیمایشی) است و جامعهٔ آماری پژوهش حاضر، شامل معلمان مقطع متوسطهٔ اول و دوم شهر کاشان به تعداد ۳۲۲۱ نفر می‌باشد که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳٤۲ نفر به دست آمده است. بر این اساس، از ۱۷۳۵ معلم مرد، ۱۸٤ معلم و از ۱٤۸٦ معلم زن، ۱۵۸ معلم، به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونهٔ برآورد شده، ۳٤۲ نفر است که حدود ۳۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۰/۹۱). بر این اساس، تحلیل‌های آماری روی ۳۱۰ نمونه انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها چهار پرسشنامه بود: الف) پرسشنامهٔ تعارض کار-خانواده: این پرسشنامه توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) در ۱۸ گویه و سه مؤلفهٔ تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان، توان‌فرسایی و رفتار در طیف پنج درجه‌ای لیکرت ساخته شده است. ب) عملکرد شغلی: برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی از پرسشنامهٔ ویلیامز و اندرسون[1] (۱۹۹۱) استفاده شد. این مقیاس دارای ۸ گویه است که شرکت‌کنندگان، هر گویه را در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) رتبه‌بندی می‌کنند. ج) امنیت روانشناختی: پرسشنامهٔ ادمونسون (۱۹۹۹) دارای ٦ گویه و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. د) حمایت اجتماعی: فرم کوتاه پرسشنامهٔ حمایت اجتماعی زیمت و همکاران[2] (۱۹۸۸) دارای ۱۲ گویه در طیف هفت درجه‌ای لیکرت و در قالب مؤلفه‌های دوستان و خانواده است. جهت تأیید اعتبار و روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری (تأیید کارشناسان)، سازه (تحلیل عاملی تأییدی)، همگرا و واگرا استفاده شد. با توجه به نتایج، بارهای عاملی همهٔ متغیرها و مؤلفه‌ها، بالای ۰/۳۰، شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و

[1]. Edmondson, A
[2]-Zimet et al

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

پایایی ترکیبی بالای ۰/۷۰ و میانگین واریانس استخراجی همهٔ متغیرها، بالای ۰/۵۰ به دست آمد که از مطلوبیتی نسبتاً خوبی برخوردار بودند.

جدول شمارهٔ یک- معیار فورنل و لانکر برای روایی واگرا

متغیرها	امنیت روانشناختی	تعارض کار–خانواده	عملکرد شغلی	حمایت اجتماعی
امنیت روانشناختی	۰/۷۷			
تعارض کار–خانواده	-۰/۱۱	۰/۷٤		
عملکرد شغلی	۰/٤٥	-۰/۲۳	۰/۷۲	
حمایت اجتماعی	۰/٤٥	-۰/۱۷	۰/٦۹	۰/۹۰

معیار فورنل و لارکر[1] به این موضوع اشاره دارد که ریشهٔ دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE)[2] هر سازه باید بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد و مقادیر موجود بر روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیهٔ مقادیر موجود در ستون مربوط بزرگ‌تر باشند. معیار فورنل و لارکر برای امنیت روانشناختی ۰/۷۷، تعارض کار–خانواده ۰/۷٤، عملکرد شغلی ۰/۷۲ و حمایت اجتماعی ۰/۹۰ است که از کلیهٔ مقادیر موجود در ستون مربوط بزرگ‌تر است و نشان‌دهندهٔ آن است که مدل پژوهش دارای اعتبار واگرای مناسبی است. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای امنیت روانشناختی ۰/۸٦، تعارض کار–خانواده ۰/۷۳، عملکرد شغلی ۰/۷۷ و حمایت اجتماعی ۰/۷۸ به دست آمد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اسمارت PLS و SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردید. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از مدل معادلات ساختاری (حالت استاندارد و حالت معناداری) به روش بوت استرپ[3] استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول (۲) میانگین، انحراف معیار، میزان کجی و کشیدگی هر کدام از متغیرها گزارش شده است.

[1]-Fornell-Larcker
[2]-Average Variance Extracted
[3] Bootstrap

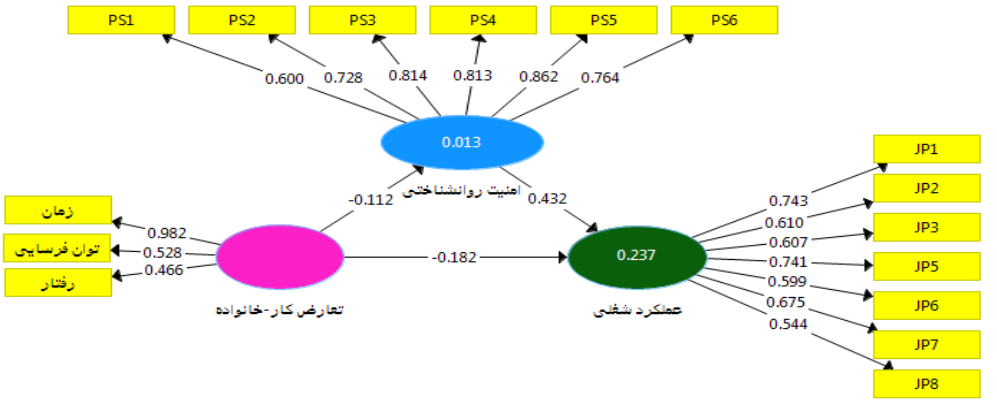
[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

جدول شمارهٔ دو- تحلیل توصیفی متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	نمرهٔ ملاک	چولگی	کشیدگی
تعارض کار-خانواده	۳۱۰	۲/۷۱ ± ۰/۳۱	۳	-۰/۱۰	۰/۳۸
عملکرد شغلی	۳۱۰	۳/۹۷ ± ۰/٤٦	۳	-۰/۰۲۸	۰/۱۹
امنیت روانشناختی	۳۱۰	٤/۱٤ ± ۰/٤٦	۳	-۰/۸	۱/۸
حمایت اجتماعی	۳۱۰	٤/۱۱ ± ۰/۳٦	۳	-۰/٦۸	۰/۷۷

تحلیل توصیفی جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین متغیر تعارض کار-خانواده پایین‌تر از حد متوسط و میانگین متغیرهای عملکرد شغلی، امنیت روانشناختی و حمایت اجتماعی بالاتر از حد متوسط است. همچنین به منظور بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها، از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. مقدار چولگی و کشیدگی مشاهده شده برای هر چهار متغیر، در بازهٔ (۲ و ۲-) قرار دارد؛ از این‌رو، توزیع داده‌های هر چهار متغیر نرمال است.

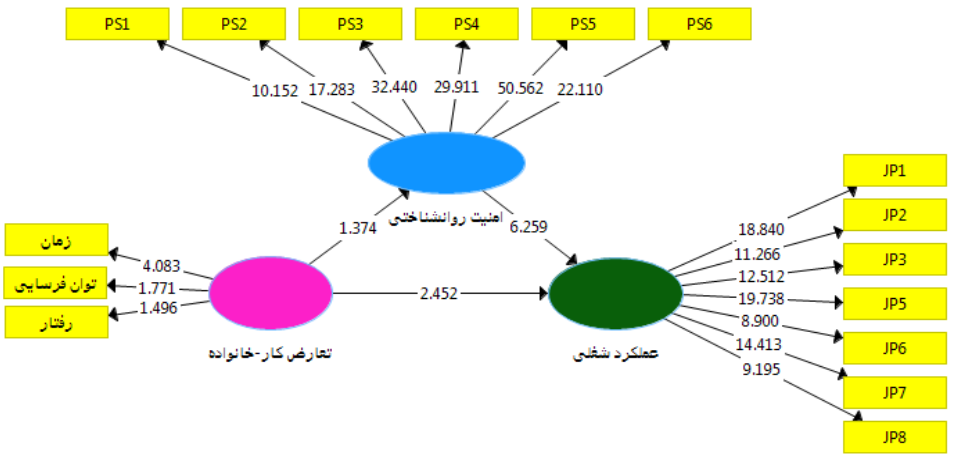
فرضیهٔ اول: نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان، معنادار است.



نمودار شمارهٔ دو- تحلیل مسیر رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی با نقش میانجی امنیت روانشناختی (ضرایب استاندارد)

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]



نمودار شمارهٔ سه- تحلیل مسیر رابطهٔ بین تعارض کار–خانواده و عملکرد شغلی با نقش میانجی امنیت روانشناختی (ضرایب معناداری)

جدول شمارهٔ سه- ضرایب مسیر متغیرها

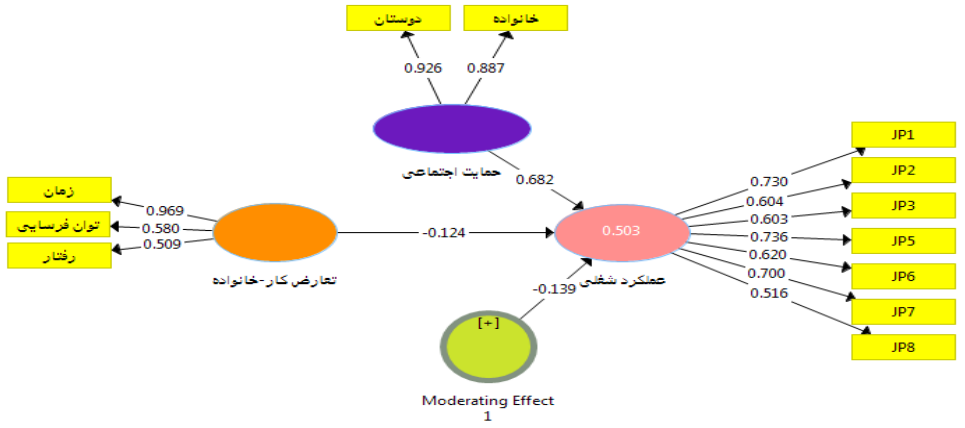
متغیر	بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تعارض کار–خانواده و عملکرد شغلی	-۰/۱۸	۲/٤٥	۰/۰۰۱
تعارض کار–خانواده و امنیت روانشناختی	-۰/۱۱	۱/۳۷	۰/۰۳٥
امنیت روانشناختی و عملکرد شغلی	۰/٤۳	٦/٥۳	۰/۰۰۰

ضرایب مسیر نشان داد تعارض کار–خانواده با Beta=-۰/۱۸ بر عملکرد شغلی، تأثیر منفی و معنادار دارد و با Beta=-۰/۱۱ بر امنیت روانشناختی تأثیر منفی و غیرمعنادار دارد. همچنین امنیت روانشناختی با Beta=۰/٤۳ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد و نقش میانجی امنیت روانشناختی در رابطهٔ بین تعارض کار–خانواده و عملکرد شغلی، تأیید شد.

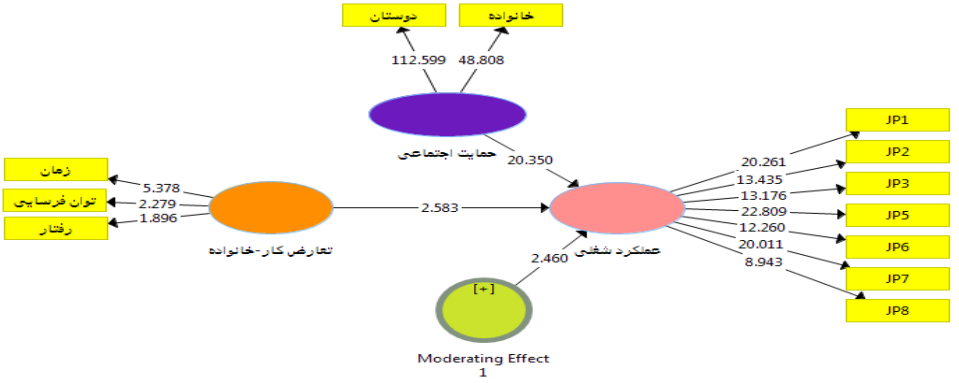
فرضیهٔ دوم: نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی ادراک شده در تأثیر تعارض کار–خانواده بر عملکرد شغلی معلمان، معنادار است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]



نمودار شمارهٔ چهار- تحلیل مسیر رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی با نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی (ضرایب استاندارد)



نمودار شمارهٔ پنج- تحلیل مسیر رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی با نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی (حالت معناداری)

جدول شمارهٔ چهار- ضرایب مسیر متغیرها

متغیر	بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی	-۰/۱۲	۲/۵۸	۰/۰۲۷
حمایت اجتماعی و عملکرد شغلی	۰/۶۸	۲۰/۳۵	۰/۰۰۰

ضرایب مسیر نشان داد تعارض کار-خانواده با Beta=-۰/۱۲ بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معنادار و حمایت اجتماعی با Beta=۰/۶۸ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد و نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی در رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی، تأیید شد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

بحث و نتیجه‌گیری

در زندگی متغیر و پرتنش امروزی، حفظ تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی، امری چالش برانگیز بوده است و تأثیری که حفظ این تعادل و یا بر هم خوردن آن می‌تواند بر بسیاری از متغیرهای مهم سازمانی مانند عملکرد شغلی افراد داشته باشد، پژوهشگران را به توجه و مطالعه در این حیطه واداشته است (هوبفول و همکاران[1]، ۲۰۱۸). در شغل معلمی، هنگامی که معلمان با شرایط کاری پرمشغله‌ای رو به رو می‌شوند که از آن‌ها وقت زیادی را می‌گیرد و آن‌ها را از انجام تکالیف خانوادگی باز می‌دارد یا مشغولیت‌های خانوادگی باعث می‌شود وظایف کاری‌شان را با پشتکار و پیوستگی انجام ندهند، تعارض کار خانواده روی می‌دهد. در این صورت افراد نه تنها منابع جدیدی را به دست نمی‌آورند، بلکه از منابع حال حاضرشان نیز باید بیشتر مایه بگذارند تا بتوانند شرایط را به نحوی کنترل کنند و همین تداخل امور باعث احساسات منفی در آن‌ها می‌شود و حمایت‌های روحی و روانشناختی در این زمینه بسیار می‌تواند یاری‌رسان باشد و اثرات منفی این تعارضات و فشار را کاهش دهد (سو و جیانگ[2]، ۲۰۲۳).

نتایج نشان داد که بین تعارض کار–خانواده و عملکرد شغلی معلمان، رابطهٔ منفی، معکوس و معنادار وجود دارد. به عبارتی هر چه تعارض کار–خانواده بیشتر شود، به همان میزان عملکرد شغلی معلمان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات وانگ و همکاران (۲۰۲۳)، زاینال و همکاران (۲۰۲۰) و سالاری و همکاران (۱۳۹۹) هم‌راستا می باشد. در تبیین این یافته باید خاطر نشان کرد هنگامی که تعارض کار–خانواده افزایش می‌یابد، تعادل بین این دو حوزه بر هم زده می‌شود. تعادل بر هم زده شده، منجر به ایجاد فشار و استرس برای فرد می‌شود، زیرا فرد برای یکی از نقش‌های خود انرژی، زمان و توجه بیشتری را صرف می‌کند و همین موضوع به نوعی به هم ریختگی درونی و سردرگمی را برای فرد ایجاد می‌کند که نتیجهٔ آن کاهش کیفیت عملکرد شغلی است. معلمی که در ساعات اداری، مشغولیت ذهنی مسائل خانوادگی را داشته باشد و یا در ساعات غیراداری، مشغول انجام وظایف و فعالیت‌های نقش معلمی خود باشد، فشار و استرس زیادی را متحمل خواهد شد که در نتیجه بر عملکرد شغلی او تأثیرگذار خواهد بود و کیفیت لازم را در آموزش و تدریس ارائه نخواهد داد.

این موضوع برای معلمان زن، شدت بیشتری دارد. زیرا معلمان زن علاوه بر شغل معلمی، وظیفهٔ خانه‌داری، همسرداری، مادری و غیره را بر عهده دارند که افزایش ساعات و حجم کاری می‌تواند روی زندگی شخصی فرد تأثیرگذار باشد. مثلاً با توجه به ماهیت مشاغل این سازمان،

[1]-Hobfoll et al
[2]-Su & Jiang

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

می‌توان ساعت و حجم کاری معلمان را کمتر کرد، یا مرخصی معلمان زن دارای کودک را افزایش داد، تا آن‌ها بهتر بتوانند به ایفای نقش خانوادگی خود بپردازند، یا اینکه محل کار معلم نزدیک به محل سکونت وی باشد و در ساعت رفت و آمد فرد، صرفه‌جویی شود.

نتایج حاصل از پژوهش، گویای این است که امنیت روانشناختی در رابطهٔ تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی می‌تواند نقش میانجی را ایفا کند، به عبارت دیگر، امنیت روانشناختی به طور غیرمستقیم بر این رابطه تأثیرگذار است. این یافته با یافتهٔ تحقیق صادقی و همکاران (۱۴۰۲) همراستا است. در تبیین این یافته، باید اذعان نمود هر چه فرد و شرایط محیطی او بتوانند تعادل کار-خانواده را کنترل نمایند، فرد از محیط، امنیت روانشناختی بیشتری را ادراک می‌کند و هرچه امنیت روانشناختی در سطح بالاتری قرار گیرد، عملکرد شغلی فرد نیز ارتقا می‌یابد. حفظ تعادل بین دو حیطهٔ کار-خانواده باعث می‌شود معلمان جو روانشناختی سالم‌تری را تجربه کنند و هر چه جو روانشناختی مناسب‌تر باشد، احساس امنیت روانشناختی بیشتری را نیز ادراک می‌کنند و هر چه ادراک امنیت روانشناختی بالاتر می‌رود، ارتباطات بیشتری خواهند داشت، همکاری‌های گسترده‌تری را با سایر معلمان شکل خواهند داد، پیرامون مسائل مختلف در مدرسه اظهارنظر خواهند کرد و می‌دانند صحبت‌ها و یا انتقادات‌شان عواقب منفی برای آن‌ها به دنبال نخواهد داشت و همین فرایند در ارتقا عملکرد آنها تأثیر مثبت خواهد گذاشت. همچنین قابل ذکر است که آرامش در محیط کاری که معلمان در آنجا مشغول کار هستند، سبب غنی‌سازی کار بر خانواده می‌شود. تأثیر این مضمون واسطه‌ای میان تعادل کار-خانواده است. معلمان زن به تأثیر محیط کار آرام و ارتباط مثبت با همکاران اهمیت می‌دهند. هنگامی که محیط کار برای معلمان به ویژه زن، آرامش رواشناختی داشته باشد، آنان با خیال آسوده‌تر محیط کار را ترک می‌کنند و بدون تنش وارد محیط خانواده می‌شوند (پرستی و همکاران[1]، ۲۰۲۰).

به‌علاوه نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی در رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی نقش تعدیل‌کنندگی دارد، به عبارتی دیگر حمایت اجتماعی به طور مستقیم بر این رابطه اثر می‌گذارد. این یافته با یافته‌های وانگ و همکاران (۲۰۲۳)، زینال و همکاران (۲۰۲۰)، قاضی‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) و سالاری و همکاران (۱۳۹۹) همراستا است. در تبیین این یافته باید اظهار نمود که ادراک فرد از حمایت اجتماعی به‌ویژه در زمان فشار روانی و استرس زیاد، بسیار می‌تواند به سلامت روانشناختی فرد یاری رساند؛ زیرا حمایت اجتماعی می‌تواند نقش منفی فشارهای روانی و استرس را خنثی و جبران نماید. نقش تعدیل‌کنندگی حمایت اجتماعی باعث می‌شود زمانی که

[1] Presti et al

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

فرد با موقعیت استرس‌زا رو به رو می‌شود، با ادراک حمایت اجتماعی، موقعیت تنش‌زا را کمتر از آنچه که هست ارزیابی نماید (شناور و همکاران، ۱۳۹٤). معلمی که تعادل بین دو حیطهٔ کار-خانواده را بر هم خورده می‌بیند و موقعیت تعارض را درک می‌کند، اگر از محیط، حمایت اجتماعی بیشتری را درک کند، تعارض را بهتر مدیریت و کنترل می‌کند و در نتیجه اثرات منفی آن بر عملکرد شغلی‌اش کاهش می‌یابد.

در راستای نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش در کنار دوره‌هایی که برای افزایش دانش معلمان در زمینه‌های تخصصی برگزار می‌کند، دوره هایی را نیز با هدف آماده کردن آن‌ها از لحاظ روانشناختی برای مقابله با شرایط استرس‌زا برگزار نماید و مهارت‌های خودکنترلی و خودراهبری آن‌ها را برای مدیریت این شرایط ارتقا دهد. همچنین مدیران مدارس می‌توانند از طریق جو امنی که برای معلمان فراهم می‌کنند، به آن‌ها کمک کنند کمتر در شرایط تعارض قرار گیرند و یا در صورت مقابله با آن بهتر بتوانند شرایط را کنترل نمایند. مدیران مدارس می‌توانند جوی را فراهم کنند که در آن‌ها اعتماد دوجانبه در رابطهٔ مدیر با معلمان و معلمان با یکدیگر جاری باشد، معلمان نظرات و انتقادهای‌شان را مطرح نمایند و از این طریق از فشار روانی خود بکاهند و تمرکز بیشتری بر عملکردشان داشته باشند. نقش حمایت اجتماعی در محیط کاری و خانوادگی باید مورد توجه روزافزون قرار گیرد. مدیران و معلمان باید از یکدیگر حمایت کنند و سعی نمایند با کمک به یکدیگر از تنش موقعیت‌های استرس‌زا یکدیگر بکاهند. رسانه‌های اجتماعی باید در این زمینه و نقش حمایت اجتماعی خانواده در موفقیت اعضای آن، برنامه‌هایی را تولید کنند و از خانواده‌های الگو، نمونه‌هایی را به معرض نمایش بگذارند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

منابع

۱.سالاری، سمیه؛ بحرالعلوم، حسن و نسرین بیگلری (۱۳۹۹) «تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان»، **مدیریت ورزشی**، ۱(٤٨)، ۱۸۱-۲۰۰.

۲.شناور، فضل الله؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سیداسماعیل و عبدالزهرا نعامی (۱۳۹٤) «بررسی نقش میاجیگری تعارض کار خانواده در رابطهٔ بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خانوادگی»، **دستآوردهای روانشناختی**. ۲۲(۱)، ۱۱۱-۱۳۲.

۳.صادقی، نجمه؛ قاسمی نژاد، محدثه و مهدی لسانی (۱٤۰۲) «پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش»، **تعلیم و تربیت**، ۱(۱۵۳): ۱۳۱-۱۵۲.

٤.عبدی‌زرین، سهراب؛ شاهمرادی، رقیه و زهرا جعفری (۱٤۰۰) «پیش‌بینی تعارض کار-خانواده براساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده»، **رویش روانشناسی**، ۱۰ (۱): ۲٤-۱۵.

۵.قاضی‌زاده، سپیده؛ آقاجانی، سیف‌الله؛ حاجی مرادی، راضیه و اله بیغم لعل‌آبادی (۱٤۰۱) «رابطهٔ بین تعارض کار خانواده و کیفیت روابط زناشویی در بین معلمان زن در دورهٔ همه‌گیری کووید۱۹: نقش میانجی حمایت اجتماعی»، **فرهنگی تربیتی زنان و خانواده**، (٦۱)۱۷، ۱۵۵-۱۷٤.

٦.مرزبانی، فریبا و نبی بستان (۱۳۹۵) «نقش حمایت اجتماعی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی معلمان زن»، **اصول بهداشت روانی**، ۱۸، ۵۳۷-۵٤۱.

7. Ahmad, R; Majeed, S & Yasmin, F (2023) «Work family conflict: A study of secondary school teachers». **Journal of Development and Social Sciences**. 4(3); 841-854.

8. Akram, M. F & Hussain, Ch., A (2020) «Relationship of Work-Family Conflict with Job Demands, Social Support and Psychological Well-Being of University Female Teachers in Punjab». **Bulletin of Education and Research**, 42(1); 45-66.

9. Ayas, S., & Yaşar Uğurlu, Ö (2016) «The Relationship between Psychological Safety and Employee Voice: The Mediation Role of Affective Commitment and Intrinsic Motivation». **Journal of Business Research - Turk**, 8(1), 223–223.

10. Bergmann, B., & Schaeppi, J (2016) «A data driven approach to group creativity». **Harvard Business Review**, 12; 43-62.

11. Beutell, N. J (2010) «Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work family conflict, work-family synergy, and

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

domain satisfaction». **Career Development International**, 5(5), 501-518.

12. Bourn, D (2016) «Teachers as agents of social change». **International Journal of Development Education and Global Learning,** 7(3); 63-77.

13. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J (2000) «Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict». **Journal of Vocational behavior,** 56(2); 249-276.

14. Cartwright, S., & Cooper, C. L (2008) **The Oxford handbook of personnel psychology, in Oxford Handbooks**, (Oxford: Oxford University Press).

15. Edmondson, A (1999) «Psychological safety and learning behavior in work teams». **Journal of Administrative Science Quarterly,** 44; 350-383.

16. Edmondson, AC. & Lei, Z (2014) «Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct». **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.** 1(1); 23-43.

17. Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A (2019) «The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being». **Front. Psychol.** 10:1267.

18. French, K.A., Dumani, S., Allen, T.D. & Shockley, KM (2018) «A meta-analysis of work–family conflict and social support». **Psychol Bull.** 144; 284–314.

19. Hobfoll, S. E (2002) «Social and psychological resources and adaptation». **Review of General Psychology**, 6; 307-324.

20. Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. & Westman, M (2018) «Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences». **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 5; 103-128.

21.Jabbar, M. N. & Rasul, I., & Nadeem, M (2022) «Big-5 Personality Traits of Leadership and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Work Engagement among University Lecturers». **Webology.** 19(1); 7247-7263.

22. Jalagat R (2017) «Determinants of job stress and its relationship on employee job performance». **Amer J Manag Sci Eng**. 2(1); 1 -10.

23. Javed, B., Naqvi S., Khan A.K, Arjoon, S. & Tayyeb, H. H (2019) «Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of psychological safety». **J Manag Organ.** 25(1): 117-136.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

24. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C (2005) «The experience of work-related stress across occupations». **J. Manag. Psychol.** 20; 178–187.

25. Kahn, W. A (1990) «Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work». **Acad. Manag. J.** 33; 692–724.

26. Kruzich, J. M., Mienko, J. A., & Courtney, M. E (2014) «Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: The effects of work group psychological safety». **Children and Youth Services Review**, 42; 20-27.

27. Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & LAN, T (2019) «The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: a moderated mediation model». **Front. Psychol**. 10:826.

28. Liu, S., Liao, J., & Wei, H (2015) «Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification». **Journal of Business Ethics**, 131; 107–119.

29. Madukoma, E., Ozioma Akpa, V. & Okafor, U. N (2014) «Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria». **Open Access Library Journal,** 1 (6).

30. Matthews, R. A., & Toumbeva, T. H (2015) «Lagged effects of family-supportive organization perceptions and supervisor behaviors in relation to generalized work-related resources». **Journal of Occupational Health Psychology,** 20(3), 301- 313.

31.Michel, J. S, Kotrba, L. M, Mitchelson, J. K., Clark, M.A. & Baltes, B.B (2011) «Antecedents of work– family conflict: a meta-analytic review». **J Organ Behav**. 32:689–725. doi: 10.1002/ job.695

32. Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L (2010) «Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict». **Journal of Vocational Behavior**, 76; 91 – 106.

33. Mohammadi, M., & Faskhodi, A. A (2021) «Simulating Work-Family Conflict Impact on Performance among Language Teachers: System Dynamics Modelling», **Language Teaching Research Quarterly**, 24; 1-22.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

34. Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K (2014) «Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study». **Journal of Vocational Behavior,** 85(1); 1-12.

35.Nwaribeaku, R. O. Kingsley, K. O. & Okorji, P. N (2023) «Principals' Optimism, Teachers' Psychological Safety and Job Performance in Secondary Schools of Enugu State, Nigeria, British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies: English Lang».**Teaching, Literature, Linguistics & Communication,** 4(2); 56-67.

36. 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 Psyhology**. 11; 1-18.

37. Olatunji, O. A., Idemudia, E. S., & Owoseni, O. O (2020) «Investigating the Role of Emotional Intelligence and Role Conflict on Job Burnout among Special Education Teachers». **Journal of Intellectual Disability -Diagnosis and Treatment**, 9(1).

38.Qadoos Zafar, A. A., Hameed, T., Ilyas, T. & Younas, H. I (2015) «The influence of job stress on employee's performance in Pakistan». **Amer J Soc Sci Res.** 1(4): 221–225.

39.Ogbo, R. N., Obiekwe, K. K., & Okorji, P. N (2023) «Principals' Optimism, Teachers' Psychological Safety and Job Performance in Secondary Schools of Enugu State, Nigeria». **British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies**, 4(2); 56–67.

40.Presti, A. L., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C (2020) «Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples». **Europe's Journal of Psychology**, 16(1), 62-81.

41.Robosa, J., Paras, N., Perante, L., Alvez, T., & Tus, J (2021) «The Experiences and Challenges Faced of the Public School Teachers Amidst the COVID-19 Pandemic: A Phenomenological Study in the Philippines». **International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education,** 7(1), 1342-1361.

42. Rudolph, C., S. Michel, J., B. Harari, M., & J. Stout, T (2014) «Perceived social support and work family conflict». **Cross Cultural Management: An International Journal**, 21(3); 306–325.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

43. Salisu, A., & Ransom, E. N (2014) «The role of modeling towards impacting quality education». **International Letters of Social and Humanistic Sciences,** 32(1), 54-61.

44. Shishliannikova, N. P (2020) «Experience of the International Cultural Relations Formation in Students and Pupils». **Ethnic Culture,** 2 (3).

45. Shockley, K. M., Shen, W., Denunzio, M. M., Arvan, M. L., and Knudsen, E. A (2017) «Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: an integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods». **J. Appl. Psychol.** 102, 1601–1635.

46. Su, Q. & Jiang, M (2023) «The relationship between work-family conflict and job satisfaction of female university teachers in China: A moderated mediating model». **Educational Research and Reviews**. 18(9); 225-233.

47. Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O (2017) «The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction». **Australian Journal of Career Development**, 26(1); 3–13.

48. Teo, S. T., Newton, C., & Soewanto, K (2013) «Context-specific stressors, work-related social support and work-family conflict: A mediation study». **New Zealand Journal of Employment Relations**, 38(1), 14-.

49.Wang, Y., Xia, Q., Yue, H., Yu, R., Zhang, W., Li, J., Chen, D. & Xu, P (2023) «The relationship between work–family conflict and job satisfaction for preschool teachers in rural China: a moderated mediation model». **Front. Public Health**, 11; 1236713.

50. Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J (2010) «Daily work-family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support». **Journal Applied Psychology**, 95(2); 377–386.

51. Williams, L. J., & Anderson, S. E (1991) «Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors». **Journal of Management,** 17(3); 601-617.

52. Wood, J., Oh, J., Park, J. & Kim, W (2020) «The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: a review of the empirical research». **Hum Resour Dev Rev**.19:240–62.
53. Xu, S., & Cao, Z. C (2019) «Antecedents and outcomes of work–no

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]

work conflict in hospitality: A meta-analysis». **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 31(10); 3919–3942.

54. Yao, J & Fan, L (2015) «The Performance of Knowledge Workers Based on Behavioral Perspective». **Journal of Human Resource and Sustainability Studies**, 3 (1); 21-27.

55. Zainal, N., Zawawi, D., Abdul Aziz, Y. & Hareeza Ali, M (2020) «Work family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in Malaysian service sector». **International Journal of Business and Society**, 21 (1); 79-95.

56.Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K (1988) «The Multidimensional Scale of Perceived Social Support». **Journal of Personality Assessment**, 52: 30- 41.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.61882/scds.13.2.78]