



Research on Educational Sport

Journal homepage: <https://res.ssrc.ac.ir>



Article Type:

The effect of work-family conflict on the performance of physical education teachers with the role of mediator and moderator of work stress

Ali Meyghani¹, Houriyhe Dehghanpouri*¹, Mojtaba Rajabi¹

1- Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood Iran.

Received: 12/08/2025, **Accepted:** 04/10/2026, **Published:** 27/07/2026

* Corresponding Author: Houriyhe Dehghanpouri, E-mail: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir.

How to Cite: Meyghani, A, Dehghanpouri, H and Rajabi, M. (2026). The effect of work-family conflict on the performance of physical education teachers with the role of mediator and moderator of work stress. Research on Educational Sport, 14(44), 35-60. [In Persian]. <https://doi.org/10.22089/res.2025.18384.2686>.

Extended Abstract

Background and Purpose

Work-family conflict refers to the challenges that individuals face when the demands of their work roles interfere with their ability to fulfill family responsibilities and vice versa (Voydanoff, 2004). There has been growing concern about the inter-role conflict that employees experience when trying to balance the demands of work and family roles, as this conflict can lead to negative outcomes (Butler & Skattebo, 2004). Meanwhile, job performance has been examined as a direct outcome of work-family conflict by several researchers, including De Clercq et al., 2025, who have reported a significant negative relationship. On the other hand, job stress may act as a mediator or moderator of the relationship between work-family conflict and job performance.

Some studies in the literature emphasize the positive one-way and two-way correlation between job stress and work-family life (Karatepe & Baddar, 2005). Recent studies also emphasize the importance of the relationship between work-family conflict and job stress (Voydanoff, 2005). In general, different jobs create different work-family conflicts due to differences in work schedules and demands. Therefore, different jobs may increase the likelihood of work-family conflict depending on the level of expectations they have from individuals (Rastegar Khaled et al., 2015). This is while it seems that physical education teachers are more exposed to conflicts due to the stressful nature of their job (such as long working hours, physical and mental responsibilities). Therefore, it is important to examine this issue among physical education teachers because their desired performance directly affects the physical and mental health of students. Also, understanding the role of job stress in this relationship can help design organizational interventions (such as stress reduction programs or work flexibility). Therefore, the main question of the present study is what



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

effect do work-family conflict and family-work conflict have on the job performance of physical education teachers? And what role (mediator and moderator) does job stress play in this relationship?

Methods

This study is applied in terms of purpose, descriptive-correlational in terms of method, cross-sectional in terms of time, and survey in terms of data collection method. In terms of design, it is non-experimental and correlational in terms of structural equation modeling. The statistical population of this study included all physical education teachers in Semnan Province in the academic year 2023–2024 (300 people). The sample size was estimated according to Kline's theory (2014) and the number of items was between 100 and 400 people. The data collection tools are Saragih's job stress questionnaire (2011), Buil et al.'s job performance (2019), and Netemeyer et al.'s family-work and work-family conflict (1996). The validity and reliability of the questionnaires were confirmed. The distribution of the questionnaires was accessible. SPSS 23 and Smart-PLS 4 statistical software were also used to analyze the data.

Results

The findings showed that work-family conflict has a negative and significant effect on the job performance of physical education teachers in Semnan Province. Work-family conflict has a negative and significant effect on the job performance of physical education teachers in Semnan Province. Work-family conflict has a positive and significant effect on the job stress of physical education teachers in Semnan Province. Job stress has a negative and significant effect on the job performance of physical education teachers in Semnan Province. Work-family conflict has a negative and significant effect on the job performance of physical education teachers in Semnan Province with the moderating role of job stress, and job stress has a mediating role in the relationship between work-family conflict and job performance, meaning that part of the effect of work-family conflict on job performance depends on the presence of the job stress variable.

Conclusion

The findings of this study show that job stress, as a key mechanism, explains a significant part of the negative effect of family-work conflict on the performance of physical education teachers. These results emphasize the need for multi-level interventions to break this vicious cycle. In order to reduce work-family conflict, it is suggested to create flexible work programs, such as floating work hours or teleworking for administrative duties. Holding time management workshops and work-life balance techniques for teachers can also be part of programs to reduce work-family conflict. Reducing the volume of non-teaching tasks (such as administrative) for physical education teachers and providing psychological counseling services in the workplace can help manage job stress. Strengthening reward and recognition systems for teachers with desirable performance, as well as creating a collaborative space to receive feedback from teachers about job challenges, are among the solutions that can lead to reducing undesirable stress and increasing the desired performance of physical education teachers. Appropriate distribution of workload throughout the school year is also among the solutions that can greatly reduce work-family conflict.

Keywords: Teachers, Human Resources, School, Sports, Performance

Article Message

The findings of this study show that job stress, as a key mechanism, explains a significant part of the negative impact of family-work conflict on physical education teachers' performance. These results emphasize the need for multi-level interventions (individual, family, and organizational) to break this vicious cycle. At the individual level, job resilience programs can be provided specifically for physical education teachers and role separation techniques can be taught to them. At the family level, workshops on mutual understanding of job roles and free family counseling can be taken seriously. At the organizational level, seasonal working hours can also be planned. Similarly, creating support infrastructures such as kindergartens and rest rooms or even massage is also very helpful.

Ethical Considerations

All ethical principles in this research have been observed by the authors at all stages. This research is also derived from the master's thesis in the field of physical education and sports sciences of Shahrood University of Technology with the ethics code IR.SHAHROODUT.REC.1402.036 from the Research Ethics Committee of Shahrood University of Technology.

Authors' Contributions

The authors participated in all stages of this research work and accept responsibility for the accuracy and completeness of the material contained in the article. The contribution of each author to the research is as follows: Ideation: H. D; Article writing: H. D., & A. M; Data collection: A. M; Data analysis: M. R; Review and editing: H. D.

Conflict of Interest

The authors of this article state that there is no conflict in the present study.

Acknowledgments

Hereby the authors of the current paper acknowledge the help of all those who have cooperated in conducting the present research.



تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی و تعدیلگر استرس شغلی

علی میقانی^۱ , حوریه دهقان پوری^{۲*} , مجتبی رجبی^۳ 

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۲، تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۰۵

*نویسنده مسئول: حوریه دهقان پوری، E-mail: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir

How to Cite: Meyghani, A, Dehghanpouri, H and Rajabi, M. (2026). The effect of work-family conflict on the performance of physical education teachers with the role of mediator and moderator of work stress. Research on Educational Sport, 14(44), 35-60. [In Persian]. <https://doi.org/10.22089/res.2025.18384.2686>.

چکیده

علت اهمیت موضوع تعارض در بین معلمان تربیت بدنی این است که عملکرد مطلوب آن‌ها به صورت مستقیم بر سلامت جسمی و روانی دانش آموزان تأثیر می‌گذارد. شناخت نقش استرس شغلی نیز در این رابطه می‌تواند به طراحی مداخلات سازمانی کمک کند؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد معلمان تربیت بدنی استان سمنان با نقش میانجی و تعدیلگر استرس شغلی انجام شد. این مطالعه کاربردی، توصیفی-همبستگی، مقطعی، پیمایشی و همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری همه معلمان تربیت بدنی استان سمنان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود (۳۰۰ نفر). حجم نمونه براساس نظریه کلاین (۲۰۱۴) و تعداد گویه‌ها بین ۱۰۰ تا ۴۰۰ نفر تخمین زده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استرس شغلی ساراگی (۲۰۱۱)، عملکرد شغلی بیل و همکاران (۲۰۱۹) و تعارض نتن‌مایر و همکاران (۱۹۹۶) بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. توزیع پرسشنامه‌ها به شیوه در دسترس بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۳ و Smart-PLS نسخه ۴ انجام شد. یافته‌ها نشان داد که تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان با نقش تعدیلگر استرس شغلی، تأثیر منفی و معنادار دارد و استرس شغلی نقش میانجی‌گر در رابطه بین تعارض خانواده-کار و عملکرد شغلی دارد؛ یعنی بخشی از اثر تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی منوط به حضور متغیر استرس شغلی است. به طور کلی، استرس شغلی به عنوان مکانیسم کلیدی، بخش درخور توجهی از تأثیر منفی تعارض خانواده-کار بر عملکرد معلمان تربیت بدنی را توضیح می‌دهد. این نتایج بر ضرورت مداخلات چند سطحی برای شکستن این چرخه معیوب تأکید دارد.

واژگان کلیدی: معلمان، منابع انسانی، مدرسه، ورزش، عملکرد.



مقدمه

نیروی کار مدرن در حال تجربه تغییرات عمیقی است و تعداد فزاینده‌ای از افراد با پیچیدگی‌های ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری و تعهدات خانوادگی دست‌وپنجه نرم می‌کنند (آمانکوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). دستیابی به تعادل بین کار و زندگی، تخصیص سطح متوازی از زمان، فعالیت، مسئولیت و تعهد در نقش‌های دو حوزه کار و زندگی را می‌طلبد. اگر به هرکدام از نقش‌های کاری یا خانوادگی زمان بیشتر یا کمتری اختصاص داده شود، به تعارض در نقش‌های کاری و زندگی منجر می‌شود (گرینهاوس^۲ و همکاران، ۲۰۰۳). با افزایش خانوارهای دوشغله، کارمندان به طور فزاینده‌ای هم‌زمان نقش‌های کاری و خانوادگی را بر عهده می‌گیرند و باید با خواسته‌های مرتبط با شغل که محدودیت‌هایی را بر عملکرد نقش خانوادگی و بالعکس ایجاد می‌کند، مقابله کنند (بویار^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). با مسئولیت‌های مربوط به نقش‌های چندگانه، کارمندان بیشتر احتمال دارد که تعارض بین نقشی یا تعارض کار-خانواده را تجربه کنند که شامل خواسته‌های ناسازگار است (یانگ و هاوکینز^۴؛ ۲۰۰۴)؛ چراکه هر انسانی همیشه برداشت‌های نابرابر یا دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به چیزی خواهد داشت؛ بنابراین این تفاوت‌ها می‌تواند منجر به تعارض شود. انسان به‌عنوان موجود اجتماعی و شخصی با تمام تفاوت‌های بین خود، جنسیت، اقشار اجتماعی و اقتصادی، گروه‌های قومی، مذاهب، باورها، اهداف زندگی و غیره متولد می‌شود. این تفاوت‌ها علل بالقوه تعارض در زندگی انسان است (سوریانی^۵ و همکاران، ۲۰۱۴).

تعارض کار-خانواده به چالش‌هایی اشاره دارد که افراد هنگام تداخل خواسته‌های نقش‌های کاری‌شان با توانایی آن‌ها در انجام مسئولیت‌های خانوادگی و برعکس با آن مواجه می‌شوند (ویدانوف^۶؛ ۲۰۰۴). درواقع، تعارض کار-خانواده که به‌عنوان تعارض نقش فرد در نظر گرفته می‌شود، زمانی روی می‌دهد که فرد نقش‌های دوگانه‌ای به‌عنوان پدر شاغل یا مادر شاغل داشته باشد (دوبرین^۷؛ ۱۹۹۷). در حوزه ادبیات، تعارض کار-خانواده معمولاً به‌عنوان «نوعی تعارض بین‌نقشی» مشخص می‌شود که در آن فشارهای نقشی حوزه‌های کار و خانواده از برخی جهات با یکدیگر ناسازگار هستند (گرینهاوس و بیوتل^۸؛ ۱۹۸۵). مطالعات نظری و تجربی نشان می‌دهند که تعارض کار-خانواده به صورت دوطرفه عمل می‌کند: تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار (وانگ^۹؛ ۲۰۲۴). بعد اول که تعارض کار-خانواده است، به دلیل محرومیت از مسئولیت‌های یک فرد زمانی رخ می‌دهد که او نمی‌تواند وظایف مربوط به زندگی خانوادگی را انجام دهد (فرون و کوپر^{۱۰}؛ ۱۹۹۲)؛ یعنی هنگامی که نقش‌های مرتبط با شغل یک فرد با نقش‌های خانواده تداخل پیدا می‌کند (وانگ، ۲۰۲۴)؛ بعد دوم که به‌عنوان تعارض خانواده-کار تعریف می‌شود، زمانی رخ می‌دهد که فرد نمی‌تواند وظایف مربوط به زندگی کاری خود را انجام دهد (ویدانوف^{۱۱}؛ ۲۰۰۵)؛ یعنی زمانی ایجاد می‌شود که فعالیت‌های خانواده با نقش‌های شغلی تداخل پیدا کند (وانگ، ۲۰۲۴).

-
1. Amankwah
 2. Greenhaus
 3. Boyar
 4. Yang & Hawkins
 5. Suryani
 6. Voydanoff
 7. Dubrin
 8. Greenhaus & Beutell
 9. Wang
 10. Frone & Cooper
 11. Voydanoff

علت تعارض کار-خانواده به سه گروه اصلی مانند تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر ذهن و تعارض مبتنی بر رفتار طبقه‌بندی شده است. تعارض مبتنی بر زمان به دشواری فرد در ایجاد تعادل بین کار و خانواده در یک بازه زمانی کوتاه اشاره دارد؛ در حالی که تعارض مبتنی بر ذهن مربوط به استرس روانی است که فرد در یک حوزه تجربه می‌کند و به آن اجازه می‌دهد تا بر نیازهای حوزه دیگر تأثیر بگذارد. درنهایت، تعارض پایه رفتاری به فردی مربوط می‌شود که انتظارات متفاوتی از رفتار در محیط‌های حرفه‌ای و خانوادگی نشان می‌دهد (وانگ، ۲۰۲۴). مطالعات نشان داده‌اند که تضاد بین نقش‌های خانوادگی و کاری تأثیر نامطلوبی بر رفاه و سلامت فرد دارد (آدام^۱ و همکاران، ۲۰۰۸)؛ در نتیجه نگرانی فزاینده‌ای در مورد تعارض بین‌نقشی که کارمندان هنگام تلاش برای ایجاد تعادل بین خواسته‌های نقش‌های کاری و خانوادگی تجربه می‌کنند، وجود دارد؛ زیرا این تعارض می‌تواند منجر به بروز پیامدهای منفی شود (آلن، هرست^۲ و همکاران، ۲۰۰۰؛ باتلر و اسکاتبو^۳، ۲۰۰۴).

در این میان، عملکرد شغلی به‌عنوان یکی از پیامدهای مستقیم تعارض کار-خانواده توسط چندین محقق از جمله دی‌کلرک^۴ و همکاران (۲۰۲۵)، موریرا^۵ و همکاران (۲۰۲۳)، معاضدیان و بختیاری (۲۰۲۵)، بوالی و همکاران (۲۰۲۴)، آبرود و محمدخانی (۲۰۲۴)، کاراتپه و کیلیچ^۶ (۲۰۰۷)، بویانا^۷ و همکاران (۲۰۰۵) و نتمایر^۸ و همکاران (۲۰۰۵) بررسی شده است که رابطه منفی و معناداری را گزارش کرده‌اند؛ برای مثال، نتایج پژوهش بوالی و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که بین تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. معاضدیان و بختیاری (۲۰۲۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار و زندگی، بازدارنده عملکرد شغلی است. نتایج پژوهش آبرود و محمدخانی (۲۰۲۴) نشان داد که تعارض کار-خانواده تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. کاراتپه و کیلیچ (۲۰۰۷) نیز دریافتند که تعارض کار-خانواده تأثیر منفی بر عملکرد شغلی دارد. بویانا و همکاران (۲۰۰۵) اظهار داشتند که بین عملکرد کارکنان و سطح تعارض کار-خانواده آن‌ها رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش دی‌کلرک و همکاران (۲۰۲۵) نشان داد دلیل مهمی که تعارض کار-خانواده عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد، این است که کارکنان کمتر با کار خود درگیر می‌شوند. موریرا و همکاران (۲۰۲۳) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که تعارض خانواده-کار ارتباط منفی و معناداری با راندمان فعالیت دارد.

عملکرد شغلی نیروی انسانی مهم‌ترین مسئله در هر سازمانی است و اهمیت آن، پژوهشگران را بر آن داشته است تا تحقیقات بیشتری در این زمینه انجام دهند. روان‌شناسان عملکرد شغلی را نتیجه رفتارهای انسانی می‌دانند و بر این باورند که انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نتیجه رشد و توسعه اقتصادی مؤثر هستند (ابوالقاسمی و همکاران، ۲۰۱۱). به طور کلی، عملکرد شغلی یک متغیر حیاتی در رفتار سازمانی است که بیشتر بودن میزان آن نشان‌دهنده اشتباهات کمتر است (آن^۹ و همکاران، ۲۰۲۰). آنچه می‌توان به طور صریح بیان کرد این است که حیات سازمانی، درگرو عملکرد صحیح

1. Ádám
2. Allen
3. Butler & Skattebo
4. De Clercq
5. Moreira
6. Karatepe & Kilic
7. Bhuiana
8. Netemeyer
9. An

کارکنان است و با مدیریت مؤثر عملکرد می‌توان کارکنان را پرورش داد، نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد (بوالی و همکاران، ۲۰۲۴).

از طرف دیگر، استرس شغلی ممکن است به‌عنوان یک عامل میانجی یا تعدیلگر، رابطه بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. براساس نظریه حفظ منابع^۱ تلاش‌های افراد در کار به‌منظور دستیابی، حفظ و پرورش منابعی است که برای آن‌ها ارزش بیشتری دارد. زمانی که این منابع به هر شکلی تهدید شود، فرد دچار استرس می‌شود. درواقع استرس در فرایند تعارض کار-خانواده نتیجه از دست رفتن وقت و انرژی در جدال نیازمندی‌های این دو حیطه است (جانسن^۲ و همکاران، ۲۰۰۳). براساس نظریه نقش^۳ (که اغلب برای توضیح وقوع استرس شغلی ناشی از کار استفاده می‌شود) نیز هنگامی که استرس شغلی ناشی از کار تشدید می‌شود، فشار ناشی از آن منجر به ائتلاف انرژی و حواس‌پرتی فردی می‌شود. نظریه نقش نشان می‌دهد که فشار ناشی از بار کاری زیاد و تضاد نقش برای نتایج کار مضر خواهد بود (کارلسون^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). استرس شغلی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، اکونومیک و بیولوژیک محیط کار، یکی از پنج خطر اصلی در محیط کار محسوب می‌شود (عبسی‌مراد و خلیلی‌صدرآباد، ۲۰۱۷). طبق تعاریف، استرس شغلی پاسخ‌های جسمانی و هیجانی زیان‌آور افراد است که در شرایط یا مواقعی که نیازهای شغلی، توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان تطابق نداشته باشد، روی می‌دهد (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰).

در مراحل خاصی، استرس می‌تواند تأثیر خوبی داشته باشد (استرس خوب/استرس مثبت) که می‌تواند افراد را برای رسیدن به خواسته‌هایشان بیشتر به چالش بکشد، تحریک کند و انگیزه دهد، اما در مرحله بعدی، استرس می‌تواند تأثیرات بدی (استرس بد/پیشانی) و حتی تأثیرات بسیار بدی (استرس بیش از حد/استرس شدید) به همراه داشته باشد (سوریانی^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). طبق گفته گرینهاوس و بیوتل^۶ (۱۹۸۵)، استرس، تنش، مزاحمت، اضطراب و خستگی فرد که به دلیل خانواده یا کار خود روی می‌دهد، باعث ایجاد برخی محدودیت‌ها برای انجام سایر وظایف او می‌شود. برخی تحقیقات بر همبستگی مثبت یک‌طرفه و دوطرفه بین استرس شغلی و زندگی کاری-خانوادگی تأکید می‌کنند (والاس^۷، ۱۹۹۹؛ کاراتپه و بدار^۸، ۲۰۰۵؛ عریضی و همکاران، ۲۰۱۱)؛ برای مثال، براساس پژوهش‌ها، همبستگی‌های مثبت بین استرس و متغیرهای تعارض کار-خانواده و خانواده-کار وجود دارد (گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳؛ والاس^۹، ۲۰۰۵؛ والاس^{۱۰}، ۱۹۹۹؛ کاراتپه و بدار، ۲۰۰۵).

یافته‌ها نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار و رفتار و تعارض خانواده-کار به طور درخور توجهی با استرس شغلی و رضایت شغلی مرتبطاند (آرمسترانگ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۵). در این باره، عریضی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری داشت. در پژوهش عبسی‌مراد و خلیلی‌صدرآباد (۲۰۱۷) نیز اثر مستقیم تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار بود. به طور کلی، استرسی که

1. Conservation Resource Theory

2. Jansen

3. Role Theory

4. Carlson

5. Suryani

6. Greenhaus & Beutell

7. Wallace

8. Karatepe & Baddar

9. Wallace

10. Armstrong

نتیجه تضاد بین کار و خانواده است، می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد، اما پس از نقطه‌ای خاص می‌تواند به از دست دادن عملکرد و اختلال درونی منجر شود (باچاراچ^۱ و همکاران، ۱۹۹۱؛ فرون و کوپر، ۱۹۹۲)؛ به عبارت دیگر، تقاضاهایی که از کار کارکنان و خانواده‌هایشان ناشی می‌شود، می‌تواند از استقامت فرد فراتر رود که در نهایت منجر به افزایش تنش می‌شود. استرسی که در محل کار رخ می‌دهد، عموماً به دلیل نسبت دادن کار به فرد، موقعیت‌های سلسله‌مراتبی، رابطه بین همکاران و مشتریان اتفاق می‌افتد (آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۱۵). سطح بالای استرس می‌تواند منجر به بروز برخی پیامدهای منفی مانند غیبت، حوادث و جراحات صنعتی شود (فرون و همکاران، ۱۹۹۲).

تحقیقات اخیر بر اهمیت رابطه بین تعارض کار-خانواده و استرس کاری تأکید می‌کنند (ویدانوف، ۲۰۰۵؛ گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳؛ نارت و باتور^۲، ۲۰۱۴). برخی از تحقیقات، برای مثال نارت و باتور (۲۰۱۴) تأکید کردند که بین عملکرد و استرس همبستگی منفی وجود دارد. تحقیقات مربوط به تعارض کار-خانواده، استرس و عملکرد در زمینه‌های مختلف مانند پزشکی، مراکز آموزشی و موارد دیگر انجام شده است (والاس، ۲۰۰۵؛ پاتل^۳، ۲۰۰۶)؛ برای مثال، پژوهش آن و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که تعارض کار-خانواده و استرس شغلی بر عملکرد خود گزارش‌شده دریاورد تأثیر منفی می‌گذارد. اسماعیل و گلی^۴ (۲۰۰۷) نیز در بررسی روابط بین رضایت از ارزیابی عملکرد، تعارض کار-خانواده و استرس شغلی به این نتیجه دست یافتند که رضایت از ارزیابی عملکرد با استرس شغلی و تعارض کار-خانواده همبستگی منفی دارد؛ با این حال، استرس شغلی به طور کامل واسطه رابطه بین رضایت از ارزیابی عملکرد و تعارض کار-خانواده بود. سوریانی^۵ و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با هدف تحلیل تأثیر تعارض در خانواده و استرس شغلی بر عملکرد کارکنان در اندونزی به این نتیجه دست یافتند که تعارض خانوادگی تأثیر مثبت و غیرمعناداری بر عملکرد کارکنان دارد، تعارض خانوادگی تأثیر مثبت و معناداری بر استرس شغلی دارد و استرس شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دارد.

به طور کلی، مشاغل مختلف به دلیل تفاوت در برنامه‌ها و خواسته‌های کاری، تعارضات کاری و خانوادگی مختلفی را ایجاد می‌کنند؛ لذا مشاغل مختلف بسته به میزان انتظاراتی که از افراد دارند، ممکن است احتمال بروز تعارض کار-خانواده را افزایش دهند (رستگارخالد و همکاران، ۲۰۱۵). معلمان افرادی هستند که از گذشته با وظایف و فعالیت‌های دشوار روبرو بوده‌اند؛ به گونه‌ای که در طول آموزش علاوه بر فعالیت فکری باید فعالیت بدنی نیز داشته باشند. تعارض کار و خانواده، چالش مهمی برای معلمان است (فرهمندنسب و همکاران، ۲۰۱۴). در این بین، معلمان و به‌ویژه معلمان تربیت‌بدنی برای آنکه بتوانند با ارائه برنامه‌های اصولی تربیت‌بدنی سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان را تضمین کنند و شرایط مساعدی را برای رشد و شکوفایی استعدادهای ورزشی دانش‌آموزان ایجاد کنند، باید اختلافات و تعارضات را به طور مؤثر و کارآمد مدیریت کنند (مشعشی و همکاران، ۲۰۲۲)؛ این در حالی است که به نظر می‌رسد معلمان تربیت‌بدنی به دلیل ماهیت پرسترس شغلشان (مانند ساعت‌های کاری طولانی، مسئولیت‌های فیزیکی و روانی) بیشتر در معرض تعارضات قرار دارند؛ بنابراین بررسی این موضوع در بین معلمان تربیت‌بدنی از این جهت اهمیت دارد که عملکرد مطلوب آن‌ها به صورت مستقیم بر سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. همچنین شناخت نقش استرس شغلی در این رابطه می‌تواند به طراحی مداخلات سازمانی (مانند برنامه‌های کاهش استرس یا انعطاف‌پذیری کاری) کمک کند.

1. Bacharach

2. Nart & Batur

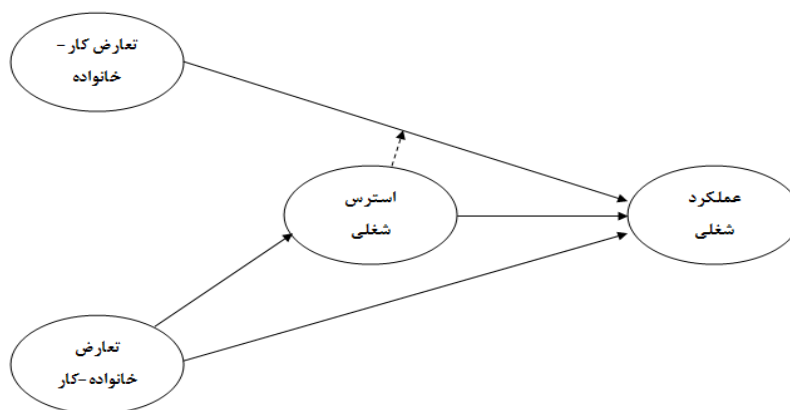
3. Patel

4. Ismail & Gali

5. Suryani

همان گونه که مطرح شد، مطالعات متعددی به بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی پرداخته‌اند (دی‌کلرک و همکاران، ۲۰۲۵؛ موریرا و همکاران، ۲۰۲۳؛ معاضدیان و بختیاری، ۲۰۲۵؛ بوالی و همکاران، ۲۰۲۴؛ آبرود و محمدخانی، ۲۰۲۴؛ کاراتپه و کیلیچ، ۲۰۰۷؛ بویانا و همکاران، ۲۰۰۵؛ نتمایر و همکاران، ۲۰۰۵)، اما برخی از تحقیقات نیز ارتباط بین تعارض کار-خانواده با استرس شغلی را مطالعه کرده‌اند (ویدانوف، ۲۰۰۵؛ گرینه‌اوس و همکاران، ۲۰۰۳؛ نارت و باتور، ۲۰۱۴؛ آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ عریضی و همکاران، ۲۰۱۱؛ گرینه‌اوس و همکاران، ۲۰۰۳؛ والاس، ۲۰۰۵؛ والاس، ۱۹۹۹؛ کاراتپه و بدار، ۲۰۰۵)؛ تعدادی از پژوهش‌ها نیز روابط بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند (جانسن و همکاران، ۲۰۰۳؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۱۹)؛ البته تحقیقات معدودی به بررسی هم‌زمان ارتباط بین این سه متغیر پرداخته‌اند (سوریانی و همکاران، ۲۰۱۴؛ آن و همکاران، ۲۰۲۰؛ والاس، ۲۰۰۵؛ پاتل، ۲۰۰۶). اکثر پژوهش‌های پیشین نقش ویژه استرس شغلی را به‌عنوان متغیر تعدیلگر و مداخله‌گر در حرفه‌های پرتنش مانند تدریس تربیت‌بدنی مدنظر نداده‌اند؛ لذا بررسی این موضوع در بین معلمان تربیت‌بدنی و در جامعه ایرانی می‌تواند به غنای ادبیات موضوع کمک کند.

بنابراین در پژوهش حاضر با توجه به مبانی نظری مطرح‌شده و پیشینه مرتبط با متغیرهای بحث‌شده، به بررسی سطوح استرس شغلی و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار در بین معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شده است. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار چه تأثیری بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی دارند؟ و استرس شغلی در این رابطه چه نقشی (میانجی و تعدیلگر) دارد؟ در این پژوهش به بررسی هم‌زمان نقش میانجی و تعدیلگری استرس شغلی پرداخته شده است. همان‌گونه که در شکل (۱) مدل اولیه پژوهش ارائه شده است، هدف این پژوهش بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان با نقش میانجی و تعدیلگر استرس شغلی بود که «تعارض کار-خانواده» و «تعارض خانواده-کار» به‌عنوان متغیر مستقل، «عملکرد شغلی» به‌عنوان متغیر وابسته و «استرس شغلی» به‌عنوان متغیر میانجی و متغیر تعدیلگر هستند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1- Conceptual model of research

روش پژوهش

هدف این پژوهش بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان با نقش میانجی و تعدیلگر استرس شغلی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی بود. این مطالعه از نظر زمانی، مقطعی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی بود. از حیث طرح پژوهش از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر، همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان اعم از زن و مرد و با وضعیت استخدامی پیمانی، رسمی و قراردادی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. تعداد دقیق جامعه پژوهش با مراجعه به اداره کل آموزش و پرورش استان سمنان برابر با ۳۰۰ نفر برآورد شد که به تفکیک شهرستان‌ها، شاهرود ۸۵ نفر، دامغان ۳۲ نفر، سمنان ۵۷ نفر، سرخه ۵ نفر، آرادان ۴ نفر، مهدی‌شهر ۱۸ نفر، میامی ۱۳ نفر، بیارجمند ۵ نفر، امیرآباد ۴ نفر، گرمسار ۳۱ نفر، بسطام ۲۱ نفر و کارکنان ستادی (معلمان تربیت‌بدنی مشغول به انجام کارهای اداری در ادارات آموزش و پرورش) ۲۵ نفر بود. برای به دست آوردن حجم نمونه از نظریه کلاین^۱ (۲۰۱۴) بهره گرفته شد. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های استفاده‌شده که درمجموع حاوی بیست متغیر مشاهده‌پذیر بودند (هفت سؤال مربوط به متغیر استرس شغلی، سه سؤال مربوط به متغیر عملکرد شغلی و ده سؤال مربوط به متغیر تعارض کار-خانواده)، حجم نمونه بر اساس توصیه کلاین (۲۰۱۴) تعیین شد؛ بر این اساس، حداقل حجم نمونه پنج برابر متغیرهای مشاهده‌پذیر یعنی برابر با ۱۰۰ و حداکثر حجم نمونه ۲۰ برابر متغیرهای مشاهده‌پذیر یعنی برابر با ۴۰۰ نفر برآورد شد؛ بنابراین حجم نمونه بین ۱۰۰ تا ۴۰۰ نفر تخمین زده شد.

روش‌های گردآوری داده‌ها در این پژوهش، کتابخانه‌ای و میدانی بود. برای گردآوری مبانی نظری و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای استفاده شد. برای گردآوری داده‌های آزمون فرضیه‌های پژوهش، روش میدانی به کار رفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. پرسشنامه‌ها شامل چهار بخش بود: بخش اول حاوی اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت، سابقه کار و...؛ بخش دوم، پرسشنامه استرس شغلی برگرفته از ساراگی^۲ (۲۰۱۱) حاوی هفت گویه، بخش سوم، پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی بیل^۳ و همکاران (۲۰۱۹) حاوی سه گویه و بخش چهارم، پرسشنامه استاندارد تعارض خانواده-کار و کار-خانواده نتن‌مایر^۴ و همکاران (۱۹۹۶) حاوی ده گویه بود. در این پرسشنامه پنج سؤال اول مربوط به تعارض کار-خانواده و پنج سؤال دوم مربوط به تعارض خانواده-کار بود. پرسشنامه‌ها در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) رتبه‌بندی شدند. گویه‌های تمامی پرسشنامه‌ها در جدول (۵) آمده است.

برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی و صوری استفاده شد؛ بدین صورت که تمامی پرسشنامه‌ها در اختیار هشت نفر از متخصصان مدیریت ورزشی و دبیران تربیت‌بدنی قرار گرفت و نظرات آن‌ها درمورد چگونگی نگارش و تعداد سؤالات، محتوای پرسشنامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف پژوهش دریافت شد و سپس با توجه به نظرات آن‌ها پرسشنامه‌ها اصلاح شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نمونه اولیه به تعداد ۳۰ نفر بررسی شد که نتایج آن در جدول (۱) ذکر شده است.

جدول ۱- بررسی پایایی ابزار پژوهش

Table 1- Reliability of research tools

1. Kline
2. Saragih
3. Buil
4. Netenmeyer

فصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی، پاییز ۱۴۰۵، دوره ۱۴، شماره ۴۴

ابعاد Dimensions	تعداد سؤالات Number of Questions	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha
عملکرد شغلی Job performance	3	0.924
تعارض کار-خانواده Work-family conflict	5	0.869
تعارض خانواده-کار Family-work conflict	5	0.891
استرس شغلی Job stress	7	0.740

پس از توزیع پرسشنامه‌ها به روش دردسترس در بازه زمانی دوماهه (اردیبهشت و خرداد ۱۴۰۳)، ۱۵۸ پرسشنامه از ۲۰۰ نمونه تکمیل شده (پس از کنارگذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش) تجزیه و تحلیل شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی برای آزمودن فرضیه‌ها از معادلات ساختاری با رویکرد واریانس‌محور استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۳ و Smart-PLS نسخه ۴ به کار رفت.

نتایج

بررسی توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که نمونه‌های پژوهش از نظر سنی به پنج دسته تقسیم شدند. گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال (۶۳ نفر، ۳۹/۹ درصد) بیشترین فراوانی و گروه سنی ۵۶ سال و بیشتر (۳ نفر، ۱/۹ درصد) کمترین میزان فراوانی داده‌ها را به خود اختصاص دادند. گروه زن‌ها (۶۵ نفر، ۴۱/۱ درصد) درصد فراوانی کمتری نسبت به گروه مردها (۹۳ نفر، ۵۸/۹ درصد) داشتند. افراد متأهل با فراوانی ۱۱۱ نفر بیشترین فراوانی را در بین افراد نمونه به خود اختصاص دادند. از نظر تحصیلات، نمونه‌های پژوهش به چهار دسته کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تقسیم شدند که گروه تحصیلی کارشناسی (۷۰ نفر، ۴۴/۳ درصد) بیشترین فراوانی و گروه کاردانی (۷ نفر، ۴/۴ درصد) کمترین فراوانی را به خود اختصاص دادند. همچنین از نظر سابقه کاری افرادی که بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه داشتند، با ۴۶ نفر بیشترین و افراد با سابقه بین ۱۶ تا ۲۰ سال با ۱۰ نفر، کمترین فراوانی را در بین نمونه‌های تحقیق داشتند.

جدول ۲- وضعیت آزمون‌شوندگان برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

Table 2- Status of examinees according to demographic variables

متغیرها Variables	دسته‌ها Categories	فراوانی Frequency	درصد فراوانی Percentage
سن	کمتر از ۲۵ سال	21	13.3

فصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی، پاییز ۱۴۰۵، دوره ۱۴، شماره ۴۴

26 تا 35 سال	51	32.3
36 تا 45 سال	63	39.9
46 تا 55 سال	20	12.7
56 سال و بیشتر	3	1.9
جنسیت		
مرد	93	58.9
زن	65	41.1
وضعیت تأهل		
مجرد	47	29.7
متاهل	111	70.3
میزان تحصیلات		
کاردانی	7	4.4
کارشناسی	70	44.3
کارشناسی ارشد	67	42.4
دکتری	14	8.9
سابقه کاری		
کمتر از 5 سال	43	27.2
6 تا 10 سال	29	18.4
11 تا 15 سال	46	29.1
16 تا 20 سال	10	6.3
21 تا 25 سال	12	7.6
26 سال و بیشتر	18	11.4

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش نیز نشان می‌دهد که میانگین متغیر عملکرد شغلی پژوهش بالاتر از سطح متوسط است و میانگین متغیرهای تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار و استرس شغلی پایین‌تر از حد متوسط است.

جدول ۳- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش
Table 3- Descriptive statistics of research variables

متغیر Variable	میانگین Mean	انحراف استاندارد Standard Deviation
تعارض کار-خانواده Work-family conflict	2.37	0.79
تعارض خانواده-کار Family-work conflict	2.22	0.87
عملکرد شغلی Job performance	3.86	0.84
استرس شغلی Job stress	2.16	0.75

در بخش تجزیه و تحلیل استنباطی، ابتدا به بررسی پیش فرض‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (مؤلفه‌محور) پرداخته شد؛ بر این اساس، ابتدا هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش بررسی شد. نبود هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش یکی از مفروضات مدل‌سازی معادلات ساختاری (مؤلفه‌محور) است. چند روش برای بررسی هم‌خطی متغیرهای برون‌زا وجود دارد که متداول‌ترین روش، بررسی همبستگی متغیرهای مستقل پژوهش است؛ به طوری که همبستگی‌های بیشتر از ۰/۸۰ به‌عنوان وجود هم‌خطی چندگانه تلقی می‌شود. در پژوهش حاضر، طبق جدول (۴)، همبستگی بین متغیرهای مستقل محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است، اما این مقادیر گویای نبود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است.

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

Table 4- Correlation matrix between research variables

متغیر Variable	تعارض کار-خانواده Work-family conflict	تعارض خانواده-کار Family-work conflict	عملکرد شغلی Job performance	استرس شغلی Job stress
تعارض کار-خانواده Work-family conflict	1			
تعارض خانواده-کار Family-work conflict	0.518**	1		
عملکرد شغلی Job performance	-0.401**	-0.404**	1	
استرس شغلی Job stress	0.449**	0.402**	-0.364**	1

همبستگی، تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند، اما به‌منظور درک بهتر اثر متغیرها لازم است از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شود. به طور دقیق‌تر، برای اطمینان یافتن از وجود یا نبود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی پژوهش، ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ساختاری و مطلوبیت

کلی مدل از رویکرد حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد. در بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی و روایی استفاده شد. برای بررسی پایایی از معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ^۲ و پایایی ترکیبی^۳ و برای بررسی روایی از دو معیار روایی همگرا^۴ و روایی واگرا^۵ استفاده شد.

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه است که مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۷ است و ضرایب معناداری آن نیز باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. بر اساس جدول (۵)، بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل در این پژوهش بیشتر از ۰/۷ بود که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار است.

جدول ۵- نتایج بار عاملی و معناداری سؤالات مدل اندازه‌گیری تحقیق

Table 5- The results of factor loading and significance of the research measurement model questions

متغیر	شماره گویه‌ها	بار عاملی	معناداری
Item Variable	Items Number	Factor Loading	Significance
استرس شغلی	Q1	0.770	16.413
	Q2	0.799	22.382
	Q3	0.851	35.285
	Q4	0.786	21.372
	Q5	0.821	28.847
	Q6	0.771	20.028
	Q7	0.712	13.328
تعارض کار - خانواده	Q8	0.774	16.041
	Q9	0.761	16.023
	Q10	0.704	10.629
	Q11	0.772	14.122
	Q12	0.743	13.229
تعارض خانواده - کار	Q13	0.856	35.879
	Q14	0.875	40.826
	Q15	0.763	14.285
	Q16	0.801	25.031
	Q17	0.870	16.030
عملکرد شغلی	Q18	0.864	32.526
	Q19	0.879	40.689
	Q20	0.833	24.603

1. Factor load coefficients
2. Cronbachs Alpha
3. Composite Reliability
4. Convergent Validity
5. Discriminant Validity

فصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی، پاییز ۱۴۰۵، دوره ۱۴، شماره ۴۴

مقدار آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است و مقدار ملاک برای مناسب بودن پایایی ترکیبی، بیشتر از ۰/۷ است (هیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). در این پژوهش به منظور سنجش بهتر پایایی از هر دوی این معیارها استفاده شد. روایی همگرا نیز (AVE) معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه گیری در روش مدل سازی معادلات ساختاری به کار برده می شود. فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی و بیان کردند که مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. همان گونه که در جدول (۶) نشان داده شده است، تمامی متغیرها دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ هستند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می توان قابل قبول دانست. همچنین روایی همگرای بیشتر از ۰/۵ برای متغیرها، نشان دهنده تأیید روایی همگرای متغیرهای پژوهش حاضر است.

جدول ۶- معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

Table 6- Cronbach's alpha, composite reliability, and convergent validity criteria of research variables

متغیرهای مکنون Latent Variables	ضریب آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha (Alpha $\geq$ 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی Composite Reliability (CR $\geq$ 0.7)	میانگین واریانس استخراج شده Average Variance Extracted (AVE $\geq$ 0.5)
تعارض کار-خانواده Work-family conflict	0.810	0.816	0.564
تعارض خانواده-کار Family-work conflict	0.874	0.885	0.666
عملکرد شغلی Job performance	0.822	0.823	0.737
استرس شغلی Job stress	0.898	0.902	0.621

برای بررسی روایی واگرایی مدل اندازه گیری از معیار HTMT استفاده شد. حد مجاز این معیار، ۰/۸۵ تا ۰/۹ است. اگر مقدار این معیار کمتر از ۰/۹ باشد، روایی واگرا قابل قبول است (رجبی و همکاران، ۲۰۲۲). مطابق جدول (۷)، مقادیر محاسبه شده HTMT کمتر از ۰/۹ است؛ بنابراین روایی واگرایی مدل تأیید می شود.

جدول ۷- نتایج روایی واگرا براساس HTMT

Table 7- Discriminant validity results based on HTMT

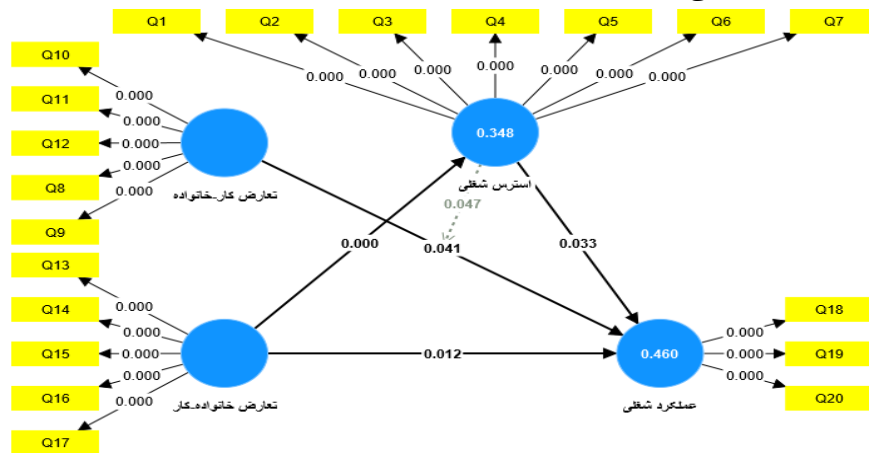
متغیر Variable	استرس شغلی Job stress	تعارض خانواده-کار Family-work conflict	تعارض کار-خانواده Work-family conflict	عملکرد شغلی Job performance
استرس شغلی Job stress				
تعارض خانواده-کار	0.658			

1. Hair

2. Fornell & Larcker

Family-work conflict		
تعارض کار-خانواده	0.712	0.736
Work-family conflict		
عملکرد شغلی	0.684	0.674
عملکرد شغلی	0.675	0.674
Job performance		

در بررسی مدل ساختاری از معیارهای معناداری مقادیر t ، معیار R^2 و برای پیش‌بینی قدرت مدل از شاخص Q^2 استفاده شد. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از $1/96$ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آن‌ها را تأیید کرد. شکل (۲) ضرایب معناداری مدل اجرا شده را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۲)، می‌توان بیان کرد که تمامی روابط بین متغیرهای مدل تحقیق در سطح اطمینان $0/95$ معنادار هستند؛ به بیان دیگر، تمامی روابط بین متغیرهای مدل تأیید شده‌اند.



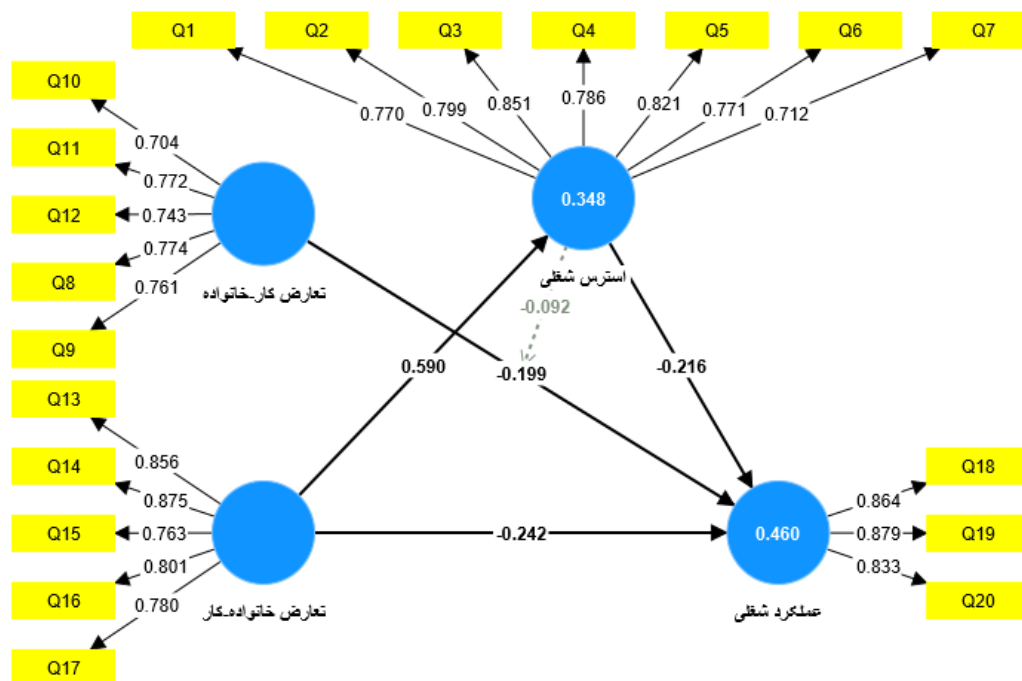
شکل ۲- برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T

Figure 2- Structural model fitting using T significance coefficients

چین^۱ (۱۹۹۸) بیان کرد که R^2 مهم‌ترین شاخص آزمون یک مدل علی است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل روی هم چقدر از رفتار متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند و با سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ ، $0/67$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی مقایسه می‌شود. براساس شکل ۳، R^2 متغیر استرس شغلی $0/348$ و عملکرد شغلی $0/460$ محاسبه شده است که نشان می‌دهد متغیرهای تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار و استرس شغلی ۴۶ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند که این پیش‌بینی در حد قوی است. همچنین متغیر تعارض خانواده-کار $34/8$ درصد از تغییرات متغیر استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند که این پیش‌بینی نیز در حد قوی است.

1. Chin

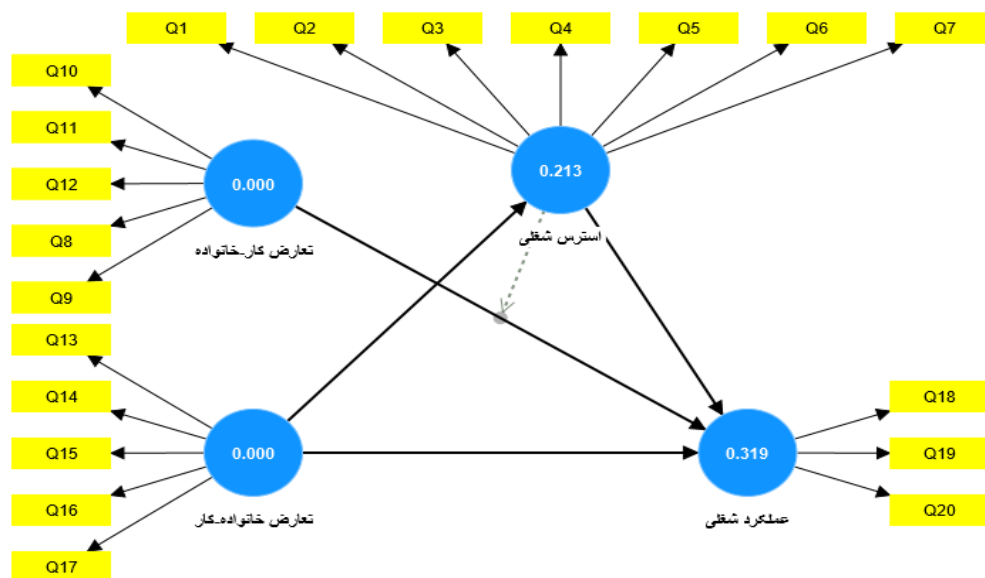
فصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی، پاییز ۱۴۰۵، دوره ۱۴، شماره ۴۴



شکل ۳- برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2
 Figure 3- Structural model brush using R^2 values

برای بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص Q^2 استفاده شد. این مقدار برای تمامی متغیرهای وابسته (مدل‌های انعکاسی) محاسبه می‌شود و با سه عدد ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، قوی مقایسه می‌شود (هنسler^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). شکل (۴) برازش مدل ساختاری را با توجه به مقادیر Q^2 نشان می‌دهد. مطابق با شکل (۴)، مقدار Q^2 برای دو متغیر استرس شغلی و عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۲۱۳ و ۰/۳۱۹ محاسبه شده است که نشان می‌دهد پیش‌بینی رفتار این دو متغیر دارای کیفیت قوی است.

1. Hensler et al.,



شکل ۴- برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر Q^2
Figure 4- Fitting the structural model using Q^2 values

به‌منظور بررسی فرضیه‌ها، اگر مقدار T بیشتر از $1/96$ باشد، نشان می‌دهد اثر مثبت وجود دارد و فرضیه معنادار است. اگر بین $1/96+$ و $1/96-$ باشد، اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از $1/96-$ باشد، نشان می‌دهد اثر منفی دارد. مطابق با جدول (۸)، تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر منفی و معناداری دارد. تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. تعارض خانواده-کار بر استرس شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر منفی و معناداری دارد. تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر منفی و معناداری دارد. تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان با نقش تعدیلگر استرس شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد و استرس شغلی نقش میانجی‌گر در رابطه بین تعارض خانواده-کار و عملکرد شغلی دارد یعنی بخشی از اثر تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی منوط به حضور متغیر استرس شغلی است.

جدول ۸- آزمون فرضیات پژوهش

Table 8- Research hypotheses test

نتیجه آزمون Test Result	آماره t t Statistic	ضریب مسیر Path Coefficient	فرضیه Hypothesis
تأیید Confirmed	2.042	-0.199	تعارض کار-خانواده $\rightarrow$ عملکرد شغلی Work-family conflict $\rightarrow$ Job performance
تأیید Confirmed	2.519	-0.242	تعارض خانواده-کار $\rightarrow$ عملکرد شغلی Family-work conflict $\rightarrow$ Job performance
تأیید Confirmed	7.867	0.590	تعارض خانواده-کار $\rightarrow$ استرس شغلی Family-work conflict $\rightarrow$ Job stress
تأیید Confirmed	2.134	-0.216	استرس شغلی $\rightarrow$ عملکرد شغلی Job stress $\rightarrow$ Job performance

تأیید	1.990	-0.092	استرس شغلی * تعارض کار-خانواده ← عملکرد شغلی
Confirmed			Job stress * Work-family conflict → Job performance
تأیید	1.963	-0.128	تعارض خانواده-کار ← استرس شغلی ← عملکرد شغلی
Confirmed			Family-work conflict → Job stress → Job performance

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی و تعدیلگر استرس شغلی بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میزان تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان برابر با ۰/۱۹۹- و مقدار آماره T (ضریب معناداری) برای این مسیر برابر با ۲/۰۴۲ است (جدول ۸). نتیجه این فرضیه نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان تأثیر منفی و معناداری دارد. این قسمت از نتایج پژوهش با یافته‌های مطالعات آلن و همکاران (۲۰۰۰)، دی کلرک و همکاران (۲۰۲۵)، موریرا و همکاران (۲۰۲۳)، معاضدیان و بختیاری (۲۰۲۴)، بوالی و همکاران (۲۰۲۳)، آبرود و محمدخانی (۲۰۲۳)، کاراتپه و کیلیچ (۲۰۰۷)، بویانا و همکاران (۲۰۰۵) و نتمایر و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. در رابطه با این یافته می‌توان اظهار کرد که تعارض کار-خانواده چالشی جدی برای معلمان تربیت بدنی است که به صورت مستقیم بر کیفیت تدریس و سلامت روانی آن‌ها تأثیرگذار است. ماهیت فیزیکی و تعاملی شغل دبیری تربیت بدنی (مانند نیاز به انرژی زیاد برای تدریس عملی) نیز ممکن است که باعث شود تعارض کار-خانواده پیامدهای شدیدتری نسبت به سایر مشاغل داشته باشد؛ برای مثال، ساعت‌های کاری طولانی، مسافرت‌های مکرر برای مسابقات یا فشارهای روانی ناشی از مدیریت کلاس‌های پرتحرک احتمال دارد که زمان و انرژی لازم برای نقش‌های خانوادگی را کاهش دهند و کاهش عملکرد ممکن است ناشی از همین خستگی مزمن و کاهش تمرکز باشد؛ از این رو، این یافته اهمیت مداخلات سیاستی و حمایت‌های سازمانی را برای کاهش تعارض و بهبود عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی برجسته می‌کند. در این باره، برگزاری کارگاه‌های مدیریت زمان و کاهش استرس برای معلمان و نیز طراحی برنامه‌های انعطاف‌پذیری کاری مثل کاهش ساعت‌های غیرضروری یا دورکاری در وظایف اداری پیشنهاد می‌شود.

همچنین مطابق جدول (۸)، میزان تأثیر تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۲۴۲- و مقدار آماره T (ضریب معناداری) برای این مسیر برابر با ۲/۵۱۹ است؛ به عبارتی تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان تأثیر منفی و معناداری دارد. این قسمت از یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات سالاری اسکر و همکاران (۲۰۲۰)، آدام و همکاران (۲۰۰۸)، آلن و همکاران (۲۰۰۰) و باتلر و اسکاتبو (۲۰۰۴) همخوانی دارد. همان گونه که مبانی نظری مربوط به متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد، تعارض خانواده-کار زمانی رخ می‌دهد که مسئولیت‌های خانوادگی با الزامات شغلی تداخل پیدا کند (ویدانوف، ۲۰۰۵؛ وانگ، ۲۰۲۴). برای معلمان تربیت بدنی نیز این تعارض ممکن است به دلیل فشارهای زمانی (مثل برنامه‌های فشرده مدارس) یا فشارهای روانی (مانند انتظارات والدین از عملکرد ورزش دانش‌آموزان) تشدید شود. همچنین معلمانی که با تعارض خانواده-کار مواجه‌اند، ممکن است در طراحی برنامه‌های آموزشی یا مشارکت در فعالیت‌های فوق برنامه کم‌انرژی باشند (مسعودی-همت‌آبادی و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین برای کاهش میزان تعارض در دبیران تربیت بدنی پیشنهاد می‌شود که سیاست‌های حمایت از خانواده مثل ایجاد مراکز مراقبت از کودکان در محل کار طراحی شود.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میزان تأثیر تعارض خانواده-کار بر استرس شغلی برابر با ۰/۵۹۰ و مقدار آماره T (ضریب معناداری) برای این مسیر برابر با ۷/۸۶۷ است؛ بنابراین تعارض خانواده-کار بر استرس شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این قسمت از یافته‌ها با نتایج مطالعات سالاری‌اسکر و همکاران (۲۰۲۰)، نارت و باتور (۲۰۱۴)، جانسن و همکاران (۲۰۰۳)، والاس (۱۹۹۹، ۲۰۰۵)، ویدانوف (۲۰۰۵)، کاراتپه و بدار (۲۰۰۵)، عریضی و همکاران (۲۰۱۱)، عیسی‌مراد و خلیلی‌صدرآباد (۲۰۱۷)، گرینه‌هاوس و همکاران (۲۰۰۳) و آرمسترانگ و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. به طور کلی، افزایش استرس شغلی ممکن است ناشی از کاهش انرژی روانی، اختلال در تمرکز یا افزایش بار مسئولیت‌های خانوادگی باشد؛ برای مثال معلمانی که با تعارض خانواده-کار مواجه‌اند، ممکن است در محیط کار احساس خستگی مزمن یا کاهش انگیزه داشته باشند (قائدامینی‌هارونی و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین براساس نتایج به‌دست‌آمده (جدول ۸)، میزان تأثیر استرس شغلی بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۲۱۶- و مقدار آماره T (ضریب معناداری) برای این مسیر برابر با ۲/۱۳۴ است که نشان می‌دهد استرس شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر منفی و معناداری دارد. این قسمت از یافته‌ها با نتایج مطالعات نارت و باتور (۲۰۱۴)، دهقانی‌تفتی و همکاران (۲۰۲۰)، مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض (۲۰۱۵) و وثوقی‌نیری و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. این یافته از پژوهش حاضر مطابق با نظریه کنترل خواسته‌های شغلی کیریاکو و ساتکلیف (۱۹۷۹) است که اظهار می‌کند استرس شغلی زمانی تشدید می‌شود که معلمان با مطالبات کاری زیاد (مانند برنامه‌های فشرده مدارس) و کنترل کم بر تصمیم‌گیری‌ها مواجه باشند. این بی‌تعادلی منجر به کاهش انگیزه و اختلال در عملکرد می‌شود (کین و جکس، ۲۰۱۰). به طور کلی، در بین معلمان تربیت‌بدنی نیز استرس باعث اختلال در توجه آن‌ها به نیازهای دانش‌آموزان می‌شود. برخی ویژگی‌های شغلی مانند فشارهای فیزیکی (مثل اجرای تمرینات ملی در شرایط نامناسب آب و هوایی) یا انتظارات چندگانه (مثل هم‌زمانی آموزش مهارت‌های ورزشی و ارزشیابی دانش‌آموزان) یا فقدان حمایت اجتماعی (مانند نبود برنامه‌های کاهش استرس یا مشاوره‌های تخصصی برای معلمان)، در معلمان تربیت‌بدنی از عوامل تشدیدکننده استرس‌اند؛ از این‌رو پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های مدیریت استرس با تمرکز بر تکنیک‌های تنفسی و خودآگاهی در مدارس برگزار شود، برای کاهش بار کاری معلمان در فصل‌های پراسترس (مثل مسابقات مدرسه‌ای) برنامه‌های چرخشی طراحی شود، مدیران و دست‌اندرکاران به‌منظور کاهش فشارهای فیزیکی امکانات ورزشی مناسبی را برای مدارس تأمین کنند و همچنین با همکاری روان‌شناسان ورزشی سلامت روان معلمان پایش شود.

همچنین نتایج پژوهش حاضر حاکی از این است که تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان با نقش تعدیلگر استرس شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد. به طور کلی، این یافته نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده به‌ویژه در حضور استرس شغلی زیاد، تهدیدی چندبعدی برای عملکرد معلمان تربیت‌بدنی است. براساس پیشینه نیز ایجاد تعادل بین خواسته‌های حوزه‌های کاری و خانوادگی می‌تواند حتی کارآمدترین کارمند را تحت فشار قرار دهد. وقتی نقطه اوج تعارض بین این دو فرامی‌رسد، استرسی ایجاد می‌شود که می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان داشته باشد (آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۱۵). درنهایت مطابق با نتایج جدول (۸) می‌توان گفت که استرس شغلی نقش میانجی‌گر در رابطه بین تعارض خانواده-کار و عملکرد شغلی دارد؛ یعنی بخشی از اثر تعارض خانواده-کار بر عملکرد شغلی منوط به

1. Kyriacou & Sutcliffe

2. Kain & Jex

حضور متغیر استرس شغلی است. این قسمت از یافته‌ها با نتایج مطالعات والاس (۲۰۰۵)، پاتل^۱ (۲۰۰۶)، آن و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و گلی (۲۰۰۷) و سوریانی و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان اظهار کرد که شرایط خاص معلمان تربیت‌بدنی و ویژگی‌های منحصر به فرد آن‌ها مانند نیاز به انرژی زیاد که استرس شغلی را تشدید می‌کند، ساعت‌های کاری غیرمنعطف (صبح زود تا عصر) و مسئولیت دوگانه آموزش مهارت‌های حرکتی و ارزشیابی دانش‌آموزان، منجر به ایجاد تعارض خانواده-کار می‌شود. این تعارض خانواده-کار به عنوان یک عامل فشارزا منابع روانی معلمان را تخلیه می‌کند. این تخلیه منابع منجر به افزایش استرس شغلی می‌شود و این استرس شغلی به نوبه خود باعث کاهش عملکرد می‌شود. در سطوح فردی، خانوادگی و سازمانی می‌توان تمهیداتی اندیشید که میزان استرس شغلی و تعارض را کاهش دهد و باعث بهبود عملکرد شغلی شود. در سطح فردی پیشنهاد می‌شود که معلمان روش‌های مدیریت استرس را یاد بگیرند و در کارگاه‌های کنترل استرس و مدیریت زمان شرکت کنند. در سطح خانوادگی می‌توان برنامه‌های آموزش خانواده برای درک بهتر شرایط شغلی معلمان تدارک دید. در سطح سازمانی نیز می‌توان سیاست‌های کاری انعطاف‌پذیری ایجاد کرد و مشاوره‌های روان‌شناسی را جدی گرفت.

درباره پیشنهادهای اجرایی می‌توان گفت، به منظور کاهش تعارض کار-خانواده، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های انعطاف‌پذیری کاری ایجاد شود، مانند ساعت کاری شناور یا دورکاری در وظایف اداری. برگزاری کارگاه‌های مدیریت زمان و تکنیک‌های تعادل زندگی-کار برای معلمان نیز می‌تواند جزو برنامه‌های کاهش تعارض کار-خانواده باشد. کاهش حجم وظایف غیرتدریسی (مثل اداری) برای دبیران تربیت‌بدنی و ارائه خدمات مشاوره روان‌شناسی در محیط کار می‌تواند باعث مدیریت استرس شغلی شود. تقویت سیستم‌های پاداش و تقدیر از معلمان با عملکرد مطلوب و همچنین ایجاد فضای مشارکتی برای دریافت بازخورد از معلمان درباره چالش‌های شغلی، از جمله راهکارهایی هستند که می‌توانند منجر به کاهش استرس نامطلوب و افزایش عملکرد مطلوب دبیران تربیت‌بدنی شوند. توزیع مناسب بار کاری در طول سال تحصیلی نیز از جمله راهکارهایی است که می‌تواند تعارض کار-خانواده را به حد زیادی کاهش دهد.

در هر پژوهشی محدودیت‌هایی وجود دارد که می‌تواند بر نتایج تأثیر بگذارد. برخی از محدودیت‌های این پژوهش عبارت‌اند از: ۱- پژوهش حاضر تنها روی معلمان تربیت‌بدنی استان سمنان انجام شد؛ بنابراین تعمیم‌پذیری نتایج به سایر گروه‌های شغلی یا مناطق جغرافیایی نیازمند احتیاط است؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که این مدل در بین معلمان سایر رشته‌ها یا کارکنان بخش‌های مختلف ورزشی مانند مربیان باشگاه‌ها نیز انجام شود؛ ۲- در این پژوهش از روش نمونه‌گیری دردسترس استفاده شد که احتمال سوگیری نمونه نیز در این روش وجود دارد؛ ۳- داده‌ها براساس پرسشنامه خودگزارش‌دهی جمع‌آوری شد که ممکن است تحت تأثیر تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی مطلوب قرار گرفته باشد. به منظور کاهش سوگیری پیشنهاد می‌شود که پرسشنامه‌های خاص معلمان تربیت‌بدنی با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد شغل آن‌ها طراحی شود؛ ۴- در این پژوهش تمام متغیرها از دیدگاه خود دبیران بررسی شدند؛ این در حالی است که احتمال دارد در برخی متغیرها مانند عملکرد شغلی به ارزیابی عینی (مثلاً از طریق نظارت مدیران) نیاز باشد؛ ۵- این پژوهش از نوع همبستگی بود؛ بنابراین نمی‌توان رابطه علی بین متغیرها را به طور قطعی اثبات کرد؛ از این رو لازم است ترکیب روش‌های کیفی (مصاحبه) و

1. Patel

کمی برای درک عمیق‌تر تجارب معلمان صورت گیرد؛ ۶- در این پژوهش نقش برخی متغیرهای مداخله‌گر دیگر مانند حمایت سازمانی یا ویژگی‌های شخصیتی بررسی نشد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که در مطالعات بعدی تفاوت‌های جنسیتی بررسی شود؛ زیرا طبق مطالعات متعدد، زنان با تعارض نقشی بیشتری مواجه هستند. تحقیقاتی که عمدتاً بر تفاوت‌های جنسیتی متمرکز بوده‌اند، ثابت کرده‌اند که سطح تعارض در بین زنان بسیار بیشتر از مردان است (لو، ۲۰۰۳). همچنین پیشنهاد می‌شود که نقش متغیرهای دیگری همچون انعطاف‌پذیری کاری، حمایت اجتماعی، فرهنگ سازمانی یا سبک رهبری مدیران در پژوهش‌های دیگر بررسی شود؛ ۷- این مطالعه محدود به بازه زمانی مشخصی بود و تأثیرات بلندمدت بررسی نشد؛ به همین دلیل پیشنهاد می‌شود که از طرح‌های طولی برای بررسی تأثیرات بلندمدت تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار استفاده شود.

پیام مقاله

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که استرس شغلی به‌عنوان مکانیسم کلیدی، بخش درخور توجهی از تأثیر منفی تعارض خانواده-کار بر عملکرد معلمان تربیت‌بدنی را توضیح می‌دهد. این نتایج بر ضرورت مداخلات چندسطحی (فردی، خانوادگی و سازمانی) برای شکستن این چرخه معیوب تأکید دارد. در سطح فردی می‌توان برنامه‌های تاب‌آوری شغلی ویژه معلمان ورزش تدارک دید و تکنیک‌های تفکیک نقش را به آن‌ها آموزش داد. در سطح خانوادگی می‌توان برگزاری کارگاه‌های درک متقابل نقش‌های شغلی و مشاوره‌های خانودگی رایگان را به صورت جدی در نظر گرفت. در سطح سازمانی نیز می‌توان ساعت‌های کاری فصلی را برنامه‌ریزی کرد. همچنین ایجاد زیرساخت‌های حمایتی مانند مهدکودک‌ها و سالن‌های استراحت یا حتی ماساژ بسیار کمک‌کننده است.

ملاحظات اخلاقی

تمام اصول اخلاقی در این پژوهش در تمامی مراحل از جانب نویسندگان رعایت شده است. همچنین این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی‌ارشد در رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود با کد اخلاق به شناسه IR.SHAHROODUT.REC.1402.036 از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه صنعتی شاهرود است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان در تمام مراحل این پژوهش سهیم بودند و مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در مقاله را می‌پذیرند. سهم هر نویسنده در انجام پژوهش به این شرح است:

ایده‌پردازی: منصوره مکبریان

نوشتن مقاله: منصوره مکبریان و حوریه دهقان‌پوری

جمع‌آوری داده‌ها: محمد محمدی

تحلیل داده‌ها: ناهید داروغه‌عارفی

بازبینی و ویرایش: حوریه دهقان‌پوری

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله، تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی در دانشگاه صنعتی شاهرود است. از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

1. Abolghasemi, A., Moradi Soroush, M., Narimani, M., & Zahed, A. (2011). The relationship between personal initiative, religious orientation, and organizational social capital with job performance of employees in manufacturing centers. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(1), 86-94. [In Persian].
2. Abroud, A., & Mohammadkhani, B. (2024). Investigating the effect of work-family conflict on job performance with regard to the mediating role of job satisfaction (case study: employees of Iran Khodro Company). Paper presented at the Eighth Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World, Tehran, [In Persian].
3. Ádám, S., Györffy, Z., & Susánszky, É. (2008). Physician burnout in Hungary: a potential role for work—family conflict. *Journal of Health Psychology*, 13(7), 847-856. <https://doi.org/10.1177/1359105308095055>
4. Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
5. Amankwah, N. Y., Sarpong, D. A. A., & Nkansah, D. (2025). The Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction of Female Prison Officers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 13(1), 91-112.
6. An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
7. Arizi, H. R., Dibaji, S.M., & Sadeghi, M. (2011). Investigating the relationship between work-family conflict with perceived organizational support, job stress, and self-control in satellite employees. *Clinical and Counseling Psychology Research*. 1(2), 151-170. [In Persian].
8. Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
9. Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53. <https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
10. Bhuian, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58(2), 141-150. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(03\)00132-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(03)00132-2)
11. Bovali, F., Kaykhosravi, M., Deire, E & Rajabi, S. (2024). Predicting job performance based on work-family conflict, psychological empowerment, emotional intelligence, responsibility and sense of belonging in employees. *A New Approach to Educational Management*, 15(1), 49-37. [In Persian].

12. Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005>
13. Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
14. Butler, A. B., & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 553-564. <https://doi.org/10.1348/0963179042596478>
15. 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. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
16. Carlson, D. S., Thompson, M. J., & Kacmar, K. M. (2019). Double crossed: The spillover and crossover effects of work demands on work outcomes through the family. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 214.
17. Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295(2), 295-336.
18. De Clercq, D., Haq, I. U., & Butt, A. A. (2025). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work-family conflict on job performance. *Journal of Management & Organization*, 31(2), 661-678. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.18>
19. DehghaniTafti, A., Bahariniya, S., khaleghiMori, M., Servat, F. (2020). The relationship between job stress and job performance in staff of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2019. *Tolooebehdasht*, 19 (2), 72-84 [In Persian].
20. Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*. Cincinnati, Ohio: Southwestern College Publishing.
21. Farahmandnasb, F., Hosseini, M. A., & Mohammadkhani, K. (2014). Investigating the effect of emotional intelligence on work-life conflict among female high school teachers working in education in Tehran's 19th district. *Journal of Educational Innovations*, 49(13), 80-91. [In Persian].
22. 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/10.1177/002224378101800104>
23. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
24. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
25. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
26. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
27. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
28. Ismail, H. N., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 356-372. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.15>

29. Issa-Morad, A., & Khalili-Sadrabad, M. (2017). Investigating the relationship between work-family conflict and job stress with the moderating role of psychological capital. *Journal of Counseling and Therapy*, 8(29), 188-206. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2017.19178.1448> [In Persian].
30. Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000063626.37065.e8>
31. Jeffrey Hill, E., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x>
32. Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (pp. 237-268). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008009](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008009)
33. Karatepe, O. M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27(5), 1017-1028. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.10.024>
34. Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
35. Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315788135>
36. Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, 21(2), 89-96. <https://doi.org/10.1080/0013188790210202>
37. Lo, S. (2003). Perceptions of work-family conflict among married female professionals in Hong Kong. *Personnel Review*, 32(3), 376-390. <https://doi.org/10.1108/00483480310467679>
38. Marvian-Hosseini, Z & Laridasht-Bayaz, M. (2015). Investigating the role of job burnout in the relationship between stress and job performance of auditors. *Health Accounting*, 4(1), 57-80. [In Persian].
39. Mashashaei, S.P., Kohandel, M., & Hallaji, M. (2022). Investigating the factors affecting the components of teachers' dynamic conflict. *Razi Journal of Medical Sciences*, 29(7), 179-188. [In Persian].
40. Masoudi-Hemetabadi, F., Haji-Hassani-Mesgar, M., & Yekta-Azad, M. (2022). Investigating the relationship between work-family conflict and job stress with emotional exhaustion with the mediation of secretarial capabilities in male and female employees. *Applied Family Therapy*, 3(4), 585-601. [In Persian].
41. Moazedian, A., & Bakhtiari, T. (2025). Investigating the relationship between work-life conflict and job performance with regard to extraversion. Paper presented at the 20th National Conference on Law, Social Sciences and Humanities, Psychology and Counseling, Shirvan, [In Persian].
42. Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: The role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94. <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>
43. Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72-81. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
44. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-409.
45. Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130-143. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.2.130.60758>

46. Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2006). Working mothers: Family-work conflict, job performance and family/work variables. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(2), 39-45.
47. Qaedamini-Haruni, B., Sadeghi-De-Cheshmeh, M. H., Babaei-Farsani, M., & Maleki, Gholam-Reza. (2021). The role of job stress on job satisfaction of female primary school teachers during the COVID-19 pandemic with the mediation of work-family conflict and parental stress. *Applied Educational Leadership*, 2(1), 77-95. [In Persian].
48. Rajabi, M., Rasoolimanesh, S. M., Andam, R., & Abdollahnezhad, F. (2023). A systematic review of PLS in sports management. *Human Resource Management in Sports*, 10(1), 167-192. [In Persian].
49. Rastegar Khaled, A., Moslehi Janabian, N. & Azarang, N. (2015). Investigating the degree of conflict between work and family roles among women (police and teachers) and the factors affecting it. *Welfare and Social Development Planning*, 6(24), 128-163. [In Persian]. <https://doi.org/10.22054/qjsd.2016.200>
50. Salariasker, R., Bahrololoom, H., Biglari, N. (2019). The effect of social support and work-family conflict on the job performance of employees of sports and youth departments of Kerman province. *Journal of Sports Management*, 12(1), 200-181. [In Persian].
51. Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
52. Suryani, N. K., Sarmawa, I. W. G., & Wardana, M. (2014). Work family conflict, job stress and job performance (Case study Spa employee in Bali). *Work*, 6(32), 189-196.
53. Vosoughi Niri, A., Ruhollahi, A., Mohmmad Hosein, H. (2016). A survey of effect of job stress on general health and job performance on Air Traffic Controllers (ATC). *Iranian Occupational Health*, 13(1), 47-57. [In Persian].
54. Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
55. Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503 <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
56. Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D)
57. Wallace, J. E. (2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations industrielles*, 60(3), 510-539.
58. Wang, Y. (2024). Work-family conflict and balance strategies—An analysis based on the work-family resources model. *Open Journal of Business and Management*, 12, 1228-1239. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.122064>