



Original Article

The Effect of Family-work Conflict on Teachers' Emotional Burnout: The Moderating Role of Perceived Organizational Support (Study Case: Teachers in Qom City)

Ali Zoghi¹ , Hamid Rahimi^{1*} 

¹ Department of Education, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran

Article History:

Received: 04 October 2024

Revised: 10 November 2024

Accepted: 13 November 2024

ePublished: 20 December 2024

*Corresponding author: Hamid Rahimi, Department of Education, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran.

Email:

dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

Abstract

Objectives: The phenomenon of work-family conflict in organizations leads to important consequences, such as job burnout, emotional burnout, reduced job performance, and decreased individual well-being. Based on this, the aim of the present study was to investigate the effect of work-family conflict on the emotional burnout of teachers in Qom City with the moderating role of organizational support.

Methods: The research was conducted based on structural equation modeling, and the statistical population included all teachers in Qom, totaling 3,864 people, of whom 390 were selected as a sample using the Cochran formula and stratified random sampling method. Three questionnaires of work-family conflict, emotional burnout, and organizational support were used. Research data analysis was performed using SPSS version 26 and Pls software at descriptive (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential levels (structural equation model).

Results: The path coefficient of the variables showed that work-family conflict on emotional burnout ($\text{Beta}=0.625$, $t=19.45$, $P=0.000$) had a positive and significant effect, and perceived organizational support had a negative and significant effect on emotional burnout ($\text{Beta}=0.127$, $t=-2.97$; $P=0.004$).

Conclusion: Organizational support can have a moderating role in the relationship between work-family conflict and burnout. Therefore, the more the individual and his/her environmental conditions can control work-family conflict, and the more support the individual perceives from the organization, the less emotional burnout the individual will experience. Therefore, in addition to the courses it holds to increase teachers' knowledge in specialized fields, the education organization can also hold courses aimed at preparing them psychologically to deal with such stressful situations, which are sometimes unavoidable given today's life and improve their self-control and self-management skills to manage these situations.

Keywords: Emotional exhaustion, Family-Work conflict, Job performance, Perceived organizational support, Teachers



Extended Abstract

Background and Objective

Work and family are essential components of every individual's life, each shaping distinct aspects of human behavior. Therefore, establishing a balance between these dimensions is crucial for individuals because the quest for balance can lead to conflicts. Work-family conflict is a type of role interference where pressures from both work and family domains are mutually exclusive and incompatible. Since work and family are considered two important dimensions of individuals' lives, there is always a possibility for conflict to arise between these roles, which significantly impacts the quality of both work and family life. Organizational researchers have found that work-family conflict affects constructs such as emotional exhaustion. Intense stress and pressure resulting from the nature, type, or conditions of work can lead to a state known as "burnout" among employees.

In this condition, work loses its essence. Victims of burnout become literally incapacitated in their jobs, their work skills remain intact, and their motivation diminishes. Given that emotional exhaustion has severe consequences on individual health and is often regarded as a central aspect of burnout, researchers have focused on emotional exhaustion as a factor of burnout. On the other hand, evidence suggests that organizational factors, such as support from colleagues and supervisors, play a significant role in increasing or decreasing emotional exhaustion. Research has shown that perceived organizational support influences employee motivation. Employees who perceive a satisfactory level of organizational support are much more likely to reciprocate this support with positive attitudes and desirable job behaviors. Studies indicate that the interactive role of perceived organizational support in examining the impact of work-family conflict on emotional exhaustion among teachers has not yet been addressed. Therefore, given the gap in both domestic and international research in this area, this study aims to examine and elucidate the interactive and moderating role of perceived organizational support in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among teachers.

Materials and Methods

This descriptive, correlational study was conducted based on a structural equation modeling approach. The statistical population included all teachers in Qom County, totaling 3,864 individuals. The sample size was determined using Cochran's formula and selected through stratified random sampling, resulting in 390 participants. Out of this estimated sample size, 350 valid questionnaires were returned (a response rate of 90%). This study utilized three questionnaires: the Carlson Work-Family Conflict Scale with 18 items, the Maslach Burnout Inventory with 8 items, and the Eisenberger Perceived Organizational Support Scale with 8 items, all measured on a five-point Likert scale. The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha, yielding coefficients of 0.84 for work-family

conflict, 0.88 for emotional exhaustion, and 0.89 for organizational support. Data analysis was performed using SPSS version 26 and Smart PLS for both descriptive (frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, and kurtosis) and inferential (structural equation modeling) statistics.

Results

Results indicated that the mean work-family conflict score (23.96 ± 6.35) was lower than the cutoff point (54), the mean organizational support score (21.14 ± 5.90) was below the cutoff point (24), and the mean emotional exhaustion score (18.93 ± 6.60) was also below the cutoff point (24). Path coefficients revealed a significant positive effect of work-family conflict on emotional exhaustion (Beta=0.625, $t=19.45$). Additionally, organizational support had a significant negative impact on emotional exhaustion (Beta=-0.127, $t=2.97$), confirming its moderating role.

Discussion

The findings showed a significant positive effect of work-family conflict on emotional exhaustion among teachers; as work-family conflict increases, so does emotional exhaustion. Increased work-family conflict disrupts the balance between these two domains, leading to stress and pressure on individuals as they allocate more energy, time, and attention to one role over the other. This imbalance can create internal chaos and confusion, resulting in emotional exhaustion. For instance, a teacher who is mentally occupied with family issues during work hours or who engages in teaching duties during non-working hours will experience considerable stress. The results also indicated that perceived organizational support had a significant negative effect on emotional exhaustion, with its moderating role confirmed. Social support directly influences this relationship; teachers who perceive higher organizational support are likely to experience lower levels of emotional exhaustion. An individual's perception of organizational support, particularly during times of high stress, can greatly contribute to their psychological well-being. The moderating role of organizational support helps individuals reassess stressful situations as less distressing than they might otherwise seem.

Conclusion

According to the results, organizational support can play a moderating role in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. Therefore, the more individuals can manage work-family conflict and perceive greater organizational support, the lower their emotional exhaustion will be. Consequently, the Ministry of Education of Iran could conduct psychological preparedness workshops alongside specialized knowledge training for teachers, equipping them to cope with such stress-inducing situations that are often unavoidable in modern life. Enhancing their self-control and self-regulation skills for managing these conditions is essential. Moreover, holding counseling sessions aimed at reducing work-family conflicts will be crucial for increasing teacher satisfaction and improving

their quality of work life within the organization. The role of organizational support in both work and family environments should receive increasing attention.

Organizations, managers, and teachers should support each other and strive to alleviate the stress of each other's challenging situations.

Please cite this article as follows: Zoghi A, Rahimi H. The Effect of Family-work Conflict on Teachers' Emotional Burnout: The Moderating Role of Perceived Organizational Support (Study Case: Teachers in Qom City). *Iran J Ergon.* 2024; 12(3): 218-228. DOI:10.32592/IJE.12.3.218

تأثیر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی عاطفی معلمان: نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: معلمان شهر قم)

علی ذوقی^۱ ID، حمید رحیمی^{۱*} ID

^۱ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

چکیده

اهداف: پدیده تعارض کار- خانواده در سازمان‌ها پیامدهای مهمی مانند فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی، کاهش عملکرد شغلی و کاهش بهزیستی فرد را به دنبال دارد. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی عاطفی معلمان شهر قم با نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی بوده است.

روش کار: نوع تحقیق، از نوع الگوسازی معادلات ساختاری و جامعه آماری شامل همه معلمان شهر قم به تعداد ۳۸۶۴ نفر بوده است که از طریق فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده، فرسودگی عاطفی و حمایت سازمانی ادراک شده، استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش از طریق نرم‌افزارهای SPSS و PLS در سطوح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (مدل معادلات ساختاری) انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد تعارض کار- خانواده بر فرسودگی عاطفی ($\beta = 0.625$, $t = 19.45$, $P = 0.000$) تأثیر مثبت و معنادار و حمایت سازمانی بر فرسودگی عاطفی ($\beta = -0.127$, $t = 2.97$, $P = 0.004$) تأثیر منفی و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری: حمایت سازمانی می‌تواند در رابطه بین تعارض کار- خانواده و فرسودگی نقش تعدیل کننده داشته باشد؛ بنابراین، هرچه فرد و شرایط محیطی او بتوانند تعارض کار- خانواده را کنترل کنند و فرد از سازمان، حمایت بیشتری را ادراک کند، فرسودگی عاطفی فرد کاهش می‌یابد. در نتیجه سازمان آموزش و پرورش می‌تواند در کنار دوره‌هایی که برای افزایش دانش معلمان در حوزه‌های تخصصی برگزار می‌کند، دوره‌هایی را نیز با هدف آماده کردن آن‌ها از لحاظ روان‌شناختی برای مقابله با شرایط استرس‌زا برگزار کند و مهارت‌های خودکنترلی و خودراهبری آن‌ها را برای مدیریت این شرایط ارتقا دهد.

کلید واژه‌ها: تعارض کار- خانواده، فرسودگی عاطفی، حمایت سازمانی ادراک شده، معلمان

استناد: ذوقی، علی؛ رحیمی، حمید. تأثیر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی عاطفی معلمان: نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: معلمان شهر قم). مجله ارگونومی، پاییز ۱۴۰۳، ۱۲(۳): ۲۲۷-۲۱۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۱۳
تاریخ داوری مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

* نویسنده مسئول: حمید رحیمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.
ایمیل: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

مقدمه

تداخل نقش‌ها است که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است [۱]. تعارض متقابل کار- خانواده به سه دسته تقسیم می‌شود: تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر فشار [۲]. تعارض بر پایه زمان، وقتی ایجاد می‌شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار، به دلیل مواجه شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل خانواده اختلال به وجود می‌آید. تعارض بر پایه فشار، وقتی اتفاق

کار و خانواده، اجزای اساسی زندگی هر فردی هستند که هریک، جنبه‌ای منحصربه‌فرد از رفتار انسان را شکل می‌دهد. پس برقراری تعادل بین این ابعاد برای افراد در زندگی مهم است؛ زیرا برای حفظ تعادل، ممکن است، افراد دچار تعارض شوند. تعارض کار- خانواده، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار بگیرند که باید نقش‌های جداگانه‌ای را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد انجام دهند و همه این نقش‌ها با همدیگر تداخل پیدا می‌کنند. تعارض کار- خانواده، نوعی

می‌افتد که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش متقابل، کاهش یابد. تعارض بر پایه رفتار به مشکل‌های رفتاری اطلاق می‌شود که در نتیجه جابه‌جایی بین نقش‌ها ایجاد می‌شود [۳]. تعارض کار-خانواده دو سویه است. زمانی که کار با خانواده تداخل پیدا کند (تعارض کار با خانواده) و خانواده با کار تداخل پیدا کند (تعارض خانواده و کار) و هر کدام موجب تنش و استرس در فرد می‌شود. در واقع، از آن جایی که کار و خانواده دو بعد مهم زندگی افراد به شمار می‌روند، همیشه این امکان وجود دارد که بین این دو نقش برای افراد تعارض به وجود آید و این تعارض، تاثیر زیادی بر کیفیت کار و خانواده دارد [۴].

پژوهشگران سازمانی با بررسی اثرهای تعارض کار-خانواده دریافته‌اند که تعارض کار-خانواده بر سازه‌هایی مانند فرسودگی عاطفی [۵-۶] تاثیرگذار است؛ زیرا تنیدگی و فشارهای عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت کار به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که «فرسودگی» نامیده می‌شود. در این حالت، کار ماهیت خود را از دست می‌دهد. قربانیان فرسودگی به طور تحت‌اللفظی در کار ناتوان می‌شوند، مهارت‌های کاری آنان دست‌نخورده باقی می‌ماند و انگیزش در آنان خاموش می‌شود. فرسودگی متشکل از سه مولفه عاطفی، بدبینی و کاهش احساس موفقیت‌های شخصی است. فرسودگی عاطفی که به معنای تحلیل رفتن انرژی یا منابع عاطفی و هیجانی است، برای فهم فرایند فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود. از آنجایی که فرسودگی عاطفی پیامدهای شدیدی بر سلامتی فرد دارد و اغلب بعد مرکزی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود، پژوهشگران بر فرسودگی عاطفی در جایگاه عامل فرسودگی متمرکز شده‌اند [۷]. فرسودگی عاطفی با احساسی که فرد در این باره که منابع عاطفی‌اش تخلیه شده و بدون انرژی است، شناخته می‌شود [۸]. فرسودگی عاطفی خطر بیماری و طول مدت ترک شغل به خاطر بیماری را افزایش می‌دهد و با عملکرد شغلی نیز مرتبط است [۹].

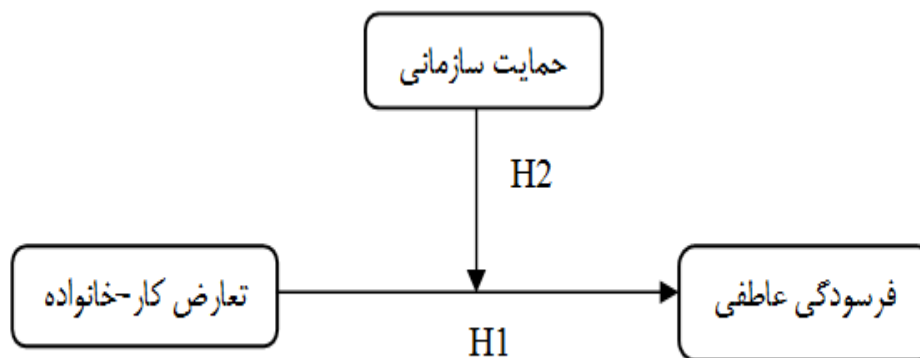
از طرفی شواهد بیانگر آن است که عوامل سازمانی مانند حمایت‌های همکاران و سرپرستان در افزایش و یا کاهش فرسودگی عاطفی [۱۰] موثر است؛ زیرا پژوهش‌ها نشان داده است که حمایت سازمانی ادراک‌شده در برانگیختن کارکنان تاثیرگذار است. همچنین انتظارات کارکنان را افزایش می‌دهد که در مقابل، سازمان موظف می‌شود تا با توجه به اهداف سازمانی، پاداش و مزایایی بیشتر برای انجام کار بیشتر پرداخت کند. ادراک کارکنان از حمایت سازمانی بر پایه فراوانی، شدت و خلوص جلوه‌های رفتار سازمان در تایید، ستایش و پاداش‌های مادی و اجتماعی است که در ازای کوشش کارکنان به آن‌ها بخشیده می‌شود. درک مطلوب حمایت سازمانی از این منظر، پاسخی است برای انتظارات کارکنان، تقویت تعامل عاطفی آن‌ها با سازمان و برانگیختگی آن‌ها برای نائل شدن به اهداف سازمانی [۱۱]. حمایت سازمانی ادراک‌شده، در افراد حس وظیفه‌ای نسبت به اهمیت دادن به تشکیلات سازمانی ایجاد می‌کند. در واقع، براساس تئوری مبادله اجتماعی، ارتباط مبادله‌ای بین دو طرف اصولاً بسیار فراتر و

مفصل‌تر از مبادله اقتصادی بوده و مشتمل بر تعاملات اجتماعی نیز می‌شود. از منظر پژوهشگران سازمانی و صاحب‌نظران این حوزه، رابطه بین مدیران و کارکنان صرفاً از منابعی مانند پول یا خدمات و اطلاعات نشئت نمی‌گیرد، چه بسا که شامل منابع شخصی و احساسی مانند احترام، حمایت و تایید نیز می‌شود [۱۲]. میزان حمایتی که در طول زمان، سازمان از خود بروز می‌دهد در کارکنان نیز احساس لزوم جبران این لطف و حمایت را ایجاد می‌کند. بر این اساس، شانس و احتمال بسیار بالاتری وجود دارد که کارکنانی که از سازمان، سطح مطلوبی از حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند، حمایت‌های سازمان را با نگرش‌ها و دیدگاه‌های مثبت و رفتارهای کاری خودخواسته و مطلوب، جبران کنند [۱۳].

در این باره، ملیلا و همکاران [۱۴] در مطالعه‌ای خود به این یافته رسیدند که افزایش تعارض کار و خانواده، منجر به افزایش فرسودگی عاطفی و در ادامه کاهش عملکرد شغلی شده است. وانگ و همکاران [۱۵] در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار و خانواده رابطه مثبتی با خستگی عاطفی دارد. علاوه بر این، مراقبت سازمانی، تاثیر تعارض کار و خانواده را بر فرسودگی عاطفی کاهش می‌دهد. ژو و یانگ [۱۶] در بررسی خود درباره معلمان چینی نشان داده‌اند که استرس شغلی آثار مستقیم و غیرمستقیم معناداری از طریق حمایت سازمانی درک‌شده بر فرسودگی و ناکارآمدی دارد. سو و جیانگ [۱۷] در تحقیق خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده اثر پیش‌بینی‌کننده منفی معناداری بر رضایت شغلی دارد؛ همچنین تعارض کار-خانواده از طریق فرسودگی شغلی روی رضایت شغلی، تاثیر منفی و معنادار دارد. وانگ و همکاران [۱۸] در مطالعه خود نشان داده‌اند که در صورت بالا رفتن تعارض کار-خانواده، رضایت شغلی کاهش می‌یابد، ولی حمایت اجتماعی می‌تواند این رابطه را تعدیل کند و آثار منفی تعارض کار-خانواده را کاهش دهد. یافته‌های پژوهش، رابین و همکاران [۱۹] نشان داد که سطوح پایین تعارض خانواده-کار و کار-خانواده با سطوح بالاتر حمایت اجتماعی و سازمانی و خودکارآمدی آموزشی مرتبط است. هوانگ و همکاران [۲۰] در پژوهشی دریافته‌اند که تعارض کار و خانواده بر امنیت روانی تاثیر معناداری دارد و امنیت روانی و رفاه اجتماعی نیز به طور قابل توجهی بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد.

بررسی پیشینه پژوهش، نشان می‌دهد که تاکنون به نقش تعاملی حمایت سازمانی ادراک‌شده در بررسی تاثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی عاطفی در جامعه معلمان توجه نشده است؛ بنابراین، با توجه به خلأ پژوهش‌های داخلی و خارجی در این باره، هدف این پژوهش بررسی و تبیین نقش تعاملی و تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه میان تعارض کار-خانواده و فرسودگی عاطفی معلمان است. کمبود پژوهش‌های کافی و جامع درباره رابطه این مفاهیم با یکدیگر و نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک‌شده، خلأ پژوهشی موجود در این حوزه است و ارتباط این متغیرها به صورت هماهنگ و در قالب مدلی واحد تا به حال، در هیچ پژوهشی بررسی نشده است. انجام این پژوهش بین معلمان شهر قم اهمیت

این امر ممکن است به بهبود سایر متغیرهای سازمانی و آموزشی نیز کمک کند و این پژوهش، ابزار موثری برای کاهش مجموعه‌ای از متغیرها و سازه‌های منفی و بهبود مجموعه‌ای از متغیرها و سازه‌های مثبت در شهر قم و بین معلمان است. شکل (۱) بیانگر الگوی مفهومی پژوهش است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش کار

می‌کاهد)، سه ماده سوم، تعارض کار- خانواده مبتنی بر فشار (انرژی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد)، سه ماده چهارم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر فشار (انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنجم تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) است. روایی پرسش‌نامه‌ها به صورت صوری (تایید ده نفر از کارشناسان حوزه علوم تربیتی و مدیریت)، سازه (تحلیل عاملی تاییدی)، همگرا و واگرا تعیین شده است. از طریق تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد مولفه تعارض کار - خانواده مبتنی بر فشار با $0/81$ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بود ($SRMR=0/087$ و $NFI=0/92$). همچنین پایایی پرسش‌نامه در پژوهش کارلسون و همکاران [۲۱] از طریق آلفای کرونباخ $0/89$ و در پژوهش حاضر، $0/84$ برآورد شد.

ب) پرسش‌نامه فرسودگی عاطفی

فرسودگی عاطفی مسلش دارای ۸ سوال بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت و نقطه برش ۲۴ است [۲۲]. در خرده‌مقیاس فرسودگی عاطفی، نمره بالاتر از ۲۴ معرف میزان فرسودگی عاطفی زیاد و نمره کمتر از ۲۴ معرف میزان فرسودگی عاطفی کم است. از طریق تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد گویه هفتم با عنوان «وقتی از محل کار به خانه برمی‌گردم اغلب بیش از حد برای شرکت در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی آشفته هستم» با $0/83$ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بود.

($SRMR = 0/087$ و $NFI = 0/92$). همچنین پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ در پژوهش ژنگ و همکاران [۲۳]، $0/83$ و در

زیادی دارد؛ در واقع با توجه به اهمیت کارکردی تعارض کار- خانواده در افزایش فرسودگی عاطفی معلمان و آثار تعدیلی که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند در رابطه بین آن‌ها ایفا کند، می‌توان با اندازه‌گیری و تعیین میزان این رابطه با به‌کارگیری راهبردهای کارکردی برای کاهش پیامدهای منفی تعارض کار- خانواده اقدام کرد.

با توجه به موضوع تحقیق، نوع تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها یا اندازه‌گیری، کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان شهرستان قم به تعداد ۳۸۶۴ نفر بوده است که حجم نمونه از طریق فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۳۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. با توجه به اینکه معلمان از نظر جنس، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی، متفاوت بوده‌اند و جامعه آماری نامتجانس بوده است، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. بر این اساس از ۱۵۹۰ نفر معلم مرد، ۱۶۰ نفر و از ۲۲۷۴ معلم زن، ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. حجم نمونه برآوردشده، ۳۹۰ نفر بود که در این پژوهش، ۳۵۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌ها $0/90$ بود بر این اساس، تحلیل آماری برای ۳۵۰ آزمودنی انجام گرفت. در این پژوهش از سه پرسش‌نامه استفاده شد:

الف) پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده

پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران [۲۱]، دارای ۱۸ گویه بسته‌پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت با نقطه برش ۳ است. میانگین به‌دست‌آمده بالاتر از ۳، معرف وضعیت نامطلوب و پایین‌تر از ۳، معرف وضعیت مطلوب در متغیر مذکور است. این ابزار دارای شش عامل و هر عامل شامل سه ماده است. سه ماده اول، تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود، از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد)، سه ماده دوم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف وقت برای انجام شغل

پژوهش حاضر، ۰/۸۸ برآورد شد.

گرفته شدند. به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ و اسمارت PLS در سطوح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) و استنباطی (مدل معادلات ساختاری) استفاده شد.

ج) پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده

پرسش‌نامه فرم کوتاه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران در قالب ۸ گویه پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت با نقطه برش ۲۴ است [۲۴]. از طریق تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد گویه پنجم با عنوان «سازمان به رضایتمندی کلی من در محل کار اهمیت می‌دهد» با ۰/۸۱ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بود ($SRMR=0/087$) و $(NFI=0/92)$. همچنین پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ در پژوهش پائولی و همکاران [۲۵]، ۰/۸۵ و در پژوهش حاضر، ۰/۸۹ برآورد شد.

معیارهای ورود تمایل به همکاری و رضایتمندی آن‌ها جهت شرکت در پژوهش و معیارهای خروج، نداشتن تمایل به همکاری، تکمیل نشدن و یا نادرست تکمیل شدن پرسش‌نامه بود. اطلاعات کافی درباره اهداف و چگونگی انجام مطالعه به معلمان ارائه شد. شرکت در پژوهش اجباری نبوده و با آگاهی و رضایت شخصی معلمان بوده است. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری‌شده محرمانه بوده و از بیان مطالب آن‌ها با مشخصات فردی خودداری می‌شود. معلمان شهر قم در صورت داشتن معیارهای ورود به پژوهش و پس از کسب رضایت، به عنوان نمونه پژوهش در نظر

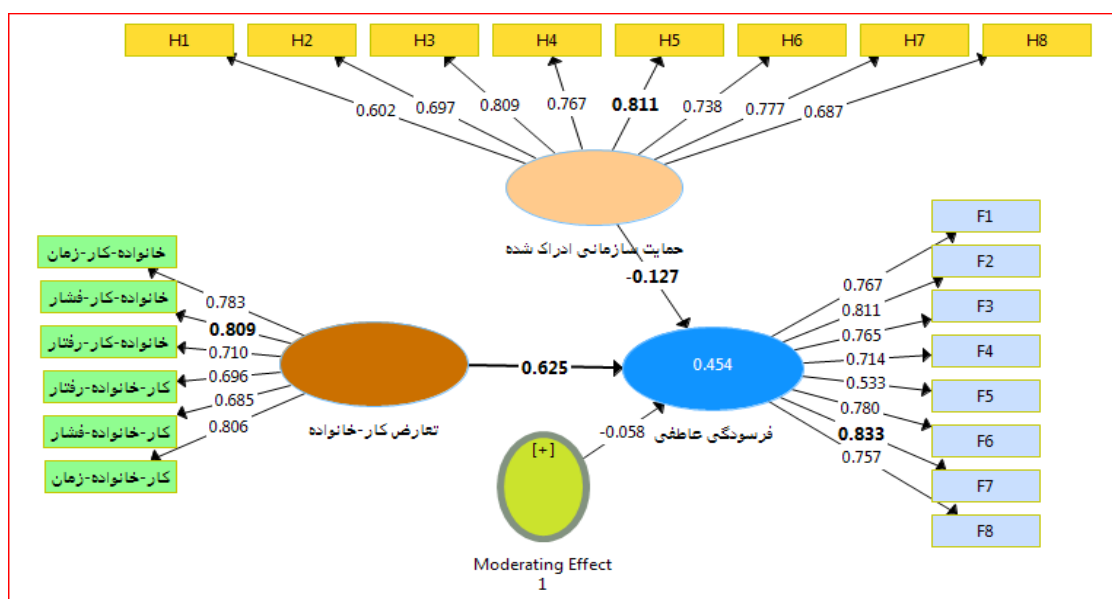
یافته‌ها

یافته‌های توصیفی گروه نمونه نشان داد که ۴۱٪ گروه نمونه (فراوانی ۱۴۵) معلمان مرد و ۵۹٪ (فراوانی ۲۰۵) معلمان زن بوده‌اند. ۵۲٪ (فراوانی ۱۸۱) سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۱۷٪ (فراوانی ۶۰)، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۱٪ (فراوانی ۱۰۹) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند. ۱۹٪ (فراوانی ۶۷) وضعیت استخدامی قراردادی، ۲۱٪ (فراوانی ۷۳) پیمانی و ۶۰٪ (فراوانی ۲۱۰) رسمی بودند.

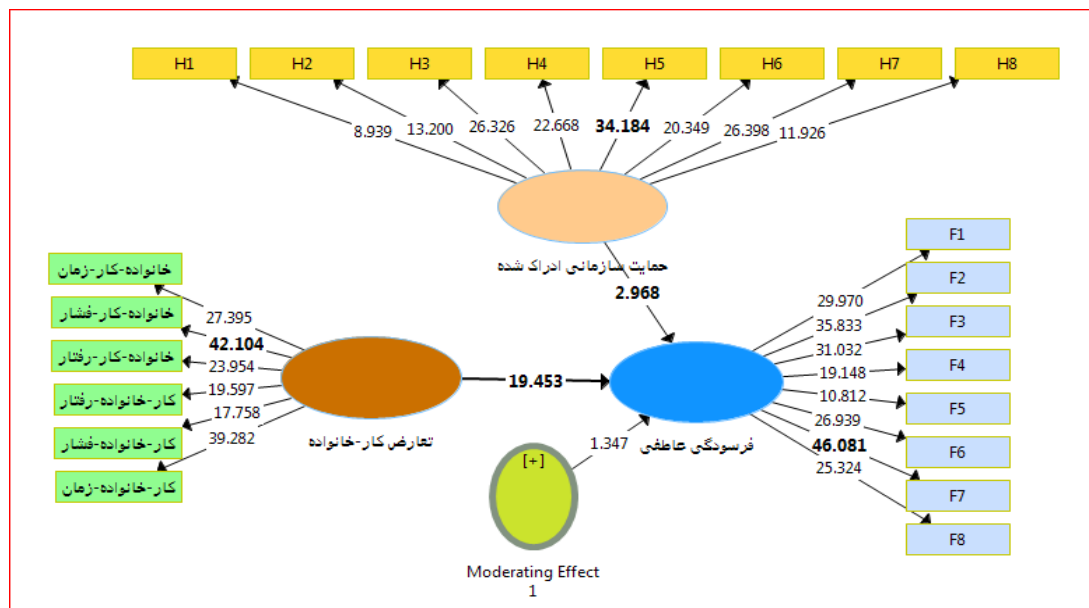
بر طبق جدول (۱)، میانگین تعارض کار-خانواده $6/35 \pm 23/96$ پایین‌تر از نقطه برش (۵۴)، میانگین حمایت سازمانی ادراک‌شده $5/90 \pm 21/14$ پایین‌تر از نقطه برش (۲۴) و میانگین فرسودگی عاطفی $6/60 \pm 18/93$ پایین‌تر از نقطه برش (۲۴) بوده است. آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد این تفاوت‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار کجی و کشیدگی هر سه متغیر در بازه (+۲ و -۲) قرار دارد؛ بنابراین، توزیع داده هر سه متغیر، نرمال است.

جدول ۱: مقایسه میانگین متغیرها با نقطه برش

متغیر	میانگین	کجی	کشیدگی	نقطه برش	t	p
تعارض کار-خانواده	$23/96 \pm 6/35$	۰/۰۰۰	-۰/۴۹	۵۴	-۸۸/۵۰	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	$21/14 \pm 5/90$	-۰/۱۴	-۰/۵۱	۲۴	-۹/۰۸	۰/۰۰۱
فرسودگی عاطفی	$18/93 \pm 6/60$	۰/۳۳	-۰/۲۰	۲۴	-۱۴/۳۵	۰/۰۰۹



شکل ۲: تحلیل مسیر متغیرها (ضرایب استاندارد)



شکل ۳: تحلیل مسیر متغیرها (ضرایب غیر استاندارد)

جدول ۲: نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آیتم	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	نتایج
تعارض کار- خانواده	۱۸	۰/۰-۸۱/۶۹	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۵۶	تایید
فرسودگی عاطفی	۸	۰/۰-۸۳/۵۳	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۵۶	تایید
حمایت سازمانی	۸	۰/۰-۸۱/۶۰	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۵۵	تایید

ادراک شده (۰/۷۴) است که از همه مقادیر موجود در ستون مربوط بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده آن است که در مدل پژوهش، دارای اعتبار و روایی و اگرایی مناسبی است.

ضریب مسیر متغیرها نشان داد تعارض کار- خانواده بر فرسودگی عاطفی ($t = ۱۹/۴۵$, $Beta = ۰/۶۲۵$) تاثیر مثبت و معنادار دارد. حمایت سازمانی ادراک‌شده بر فرسودگی عاطفی ($t = ۲/۹۷$, $Beta = -۰/۱۲۷$) تاثیر منفی و معنادار دارد و نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی تایید شده است. مجذور (f) نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده ($f = ۰/۶۷$) به طور قوی فرسودگی عاطفی را پیش‌بینی می‌کند، اما قابلیت پیش‌بینی حمایت سازمانی ادراک‌شده ($f = ۰/۰۲۸$)، متوسط است.

با توجه به جدول (۲)، بارهای عاملی همه مولفه‌ها و گویه‌ها بالای ۰/۳۰، پایایی و پایایی ترکیبی هر سه متغیر بالای ۰/۷۰ و میانگین واریانس استخراجی همه متغیرها بالاتر از ۰/۵۰ بوده و مطلوبیت نسبتاً خوبی دارند.

اگر در معیار فورنل و لارکر مقدار AVE هر سازه بیشتر از مربع همبستگی آن با سایر سازه‌ها باشد، نشان‌دهنده روایی و اگرایی است. همچنین در بررسی بارگذاری‌های متقابل، اگر شاخص‌ها، بارگذاری بالاتری روی سازه خود نسبت به سایر سازه‌ها داشته باشند، مدل دارای روایی و اگرایی خواهد بود. به این ترتیب معیار فورنل و لارکر برای تعارض کار- خانواده (۰/۷۵)، فرسودگی عاطفی (۰/۷۵) و حمایت سازمانی

جدول ۳: معیار فورنل و لارکر برای روایی و اگرایی

شاخص‌ها	تعارض کار- خانواده	فرسودگی عاطفی	حمایت سازمانی
تعارض کار- خانواده	۰/۷۵		
فرسودگی عاطفی	-۰/۲۳	۰/۷۵	
حمایت سازمانی	۰/۶۶	-۰/۲۷	۰/۷۴

جدول ۴: ضرایب مسیر متغیرها

متغیر	Beta	خطای استاندارد	f-square	t	P
تعارض کار- خانواده و فرسودگی عاطفی	۰/۶۲۵	۰/۰۴	۰/۶۷	۱۹/۴۵	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی عاطفی	-۰/۱۲۷	۰/۰۵	۰/۰۲۸	۲/۹۷	۰/۰۰۴

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	SRMR	NFI	Rms Theta	GOF
دامنه قابل قبول	کمتر از ۰/۱۰	بالای ۰/۹۰	کمتر از ۰/۱۲	بالای ۰/۳۶
مدل تدوین شده	۰/۰۷۸	۰/۹۲	۰/۱۰	۰/۴۵

بر طبق جدول (۵) با توجه به شاخص‌های به دست آمده، مدل ارائه شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است.

بحث

در زندگی متغیر و پرتنش امروزی، حفظ تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی، امری چالش برانگیز بوده 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. شغل معلمی هم از این قاعده مستثنی نیست و تحت تأثیر پدیده تعارض کار-خانواده قرار دارد که بالطبع وجود این تعارض می‌تواند بر بروز مجموعه‌ای از متغیرهای دیگر موثر باشد که از آن جمله می‌توان به پدیده فرسودگی عاطفی اشاره کرد که آثار مخربی دارد؛ اما می‌توان این اثرهای مخرب را با مجموعه‌ای از متغیرهای دیگر تعدیل کرد که در پژوهش حاضر، نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده بررسی شد.

نتایج نشان داد تعارض کار-خانواده بر فرسودگی عاطفی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد. به عبارتی، هرچه تعارض کار-خانواده بیشتر شود به همان میزان فرسودگی عاطفی معلمان بیشتر می‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های وانگ و همکاران [۱۵]، رکورو و سیگوبا [۲۶]، لامبرت و همکاران [۲۷]، بن رایس و چوکاری-دینی [۲۸] و طهماسبی و همکاران [۲۹] همسو است. در تبیین این یافته باید خاطر نشان کرد هنگامی که تعارض کار-خانواده افزایش می‌یابد، تعادل بین این دو حیطه 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 نتیجه آن می‌تواند فرسودگی عاطفی و به دنبال آن کاهش کیفیت عملکرد شغلی باشد [۳۰] 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. حفظ تعادل بین دو حیطه کار و خانواده باعث می‌شود معلمان جو روان‌شناختی سالم‌تری را تجربه کنند و هرچه جو روان‌شناختی متناسب‌تر باشد، احساس امنیت بیشتری را نیز ادراک می‌کنند و هرچه ادراک امنیت روانی بالاتر رود، ارتباط‌های بیشتری خواهند داشت، همکاری‌های گسترده‌تری را با معلمان دیگر شکل

خواهند داد، پیرامون مسائل مختلف در مدرسه اظهار نظر خواهند کرد و می‌دانند صحبت‌ها و یا انتقاداتشان عواقب منفی برای آن‌ها به دنبال نخواهد داشت و همین فرایند می‌تواند به کاهش فرسودگی عاطفی آنان کمک کند [۳۱].

ضریب مسیر متغیرها نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده بر فرسودگی عاطفی، تأثیر منفی و معنادار دارد و نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی تأیید شد. به عبارتی دیگر، حمایت اجتماعی به طور مستقیم بر این رابطه اثر می‌گذارد و اگر معلمان ادراک مثبت‌تری از حمایت سازمانی داشته باشند، میزان فرسودگی عاطفی آنان کمتر می‌شود. این یافته با یافته‌های ژو و یانگ [۱۶]، وانگ و همکاران [۱۸]، ژنگ و همکاران [۲۳]، رحیمی و همکاران [۳۲] و رابین و همکاران [۱۹] همسویی و مطابقت دارد. برای تبیین این یافته باید بیان کرد که ادراک فرد از حمایت سازمانی، به ویژه در زمان فشار روانی و استرس بسیار زیاد، می‌تواند به سلامت روان‌شناختی فرد یاری رساند؛ زیرا حمایت سازمانی می‌تواند نقش منفی فشارهای روانی و استرس را خنثی و جبران کند. نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی باعث می‌شود زمانی که فرد در موقعیت استرس‌زا قرار می‌گیرد، با ادراک حمایت سازمانی، موقعیت تنش‌زا را کمتر از آنچه که هست ارزیابی کند [۳۳]. زمانی که ادراک اشخاص از حمایت سازمانی افزایش یابد، نه تنها آنان برای عملکرد بهتر انگیزه بالاتری خواهند داشت و به سختی کار می‌کنند، بلکه ادراک آن‌ها از عوامل تنش‌زا و تهدیدکننده نیز کاهش پیدا خواهد کرد؛ به این دلیل که آنان سازمان را حامی خود و توانمند جهت رویارویی با شرایط و عوامل آسیب‌رسان می‌دانند؛ این در حالی است که خودشان به تنهایی یارای رویارویی با چنین عواملی را ندارند [۳۴] و این حمایت سازمانی مثبت درک شده از جانب معلمان باعث می‌شود که تا حدی آثار وجود تعارض کار-خانواده بر فرسودگی عاطفی کمتر شده و روی بهبود سایر متغیرهای مثبت دیگر مانند رضایت شغلی، عملکرد شغلی [۳۵]، تعهد سازمانی [۳۶] و غیره، موثر باشد؛ بنابراین، همسو با نتایج پژوهش حاضر، سازمان آموزش و پرورش می‌تواند در کنار دوره‌هایی که برای افزایش دانش معلمان در زمینه‌های تخصصی برگزار می‌کند، دوره‌هایی را نیز با هدف آماده کردن آن‌ها از لحاظ روان‌شناختی برای مقابله با چنین شرایط استرس‌زایی که با توجه به زندگی امروزه گاهی اوقات اجتناب‌ناپذیر است، برگزار کند و مهارت‌های خودکنترلی و خودراهبری آن‌ها را برای مدیریت این شرایط ارتقا دهد. همچنین برگزاری جلسات مشاوره‌ای برای کاهش تعارض‌های کار-خانواده به منظور افزایش رضایتمندی معلمان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان در سازمان، ضرورت دارد. به نقش حمایت سازمانی در محیط کاری و خانوادگی باید توجه روزافزون شود. سازمان، مدیران و معلمان باید از یکدیگر حمایت کنند و کوشش کنند با کمک به هم از تنش موقعیت‌های استرس‌زای یکدیگر بکاهند. در بسته حمایت سازمانی، مزایایی لحاظ شود که بتواند این تعارض‌ها را تا حدی کاهش دهد. مثلاً با توجه به ماهیت مشاغل این سازمان، می‌توان ساعت و حجم کاری معلمان را کمتر کرد، یا مرخصی معلمان زن دارای کودک را افزایش داد، تا آن‌ها

علوم انسانی دانشگاه کاشان به شماره نامه ۱۳۲۵۴۲۹) است. نویسندگان از همه مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهر قم که در این پژوهش آنان را یاری کردند سپاس‌گزار هستند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع برای نویسندگان وجود ندارد.

سهم نویسندگان

علی ذوقی: طراحی و تحقیق
حمید رحیمی: طراحی و تحقیق

ملاحظات اخلاقی

تمامی معلمانی که در این پژوهش شرکت کردند، به طور کامل از اهداف، روش‌ها و نحوه استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده آگاه شدند و رضایت خود را به صورت کتبی اعلام کردند. اطلاعات شخصی و پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به صورت محرمانه نگهداری شد و تنها برای اهداف پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت. هیچ‌گونه اطلاعات شناسایی فردی در گزارش نهایی پژوهش ذکر نشد.

حمایت مالی

این پژوهش بدون حمایت مالی انجام شده است.

بهتر بتوانند به ایفای نقش خانوادگی خود بپردازند، یا اینکه محل کار معلم نزدیک به محل سکونت او باشد و در ساعت رفت و آمد فرد، صرفه‌جویی شود. ضرورت دارد سازمان‌ها در برنامه‌ریزی‌های شغلی به تناسب شغل و شاغل و شرایط خاص کارکنان، به ویژه کارمندان زن توجه کنند و نقش‌ها و وظایفی به کارکنان زن محول کنند که تعارض کمتری با نقش‌های خانوادگی داشته باشد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده صرف از پرسش‌نامه‌های خودگزارش‌دهی برای ارزیابی متغیرها، محدود شدن نمونه پژوهش به معلمان شهر قم و بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها بوده است.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد حمایت سازمانی می‌تواند در رابطه بین تعارض کار- خانواده و فرسودگی نقش تعدیل‌کننده داشته باشد؛ بنابراین، هرچه فرد و شرایط محیطی او بتوانند تعارض کار- خانواده را کنترل کنند و فرد از سازمان، حمایت بیشتری را ادراک کند، فرسودگی عاطفی فرد کاهش می‌یابد.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر، مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان (مصوب شورای آموزشی- پژوهشی دانشکده

REFERENCES

- Greenhaus J. H., & Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985; 10(1), 76-88. [DOI:10.5465/AMR.1985.4277352]
- Kalliath P., & Kalliath T. Work-family conflict and its impact on job satisfaction of social workers. *British Journal of Social Work*, 2015; 45(1), 241-259. [DOI:10.1093/bjsw/bct125]
- Hesabi M., Maghsoudi S., Emami Sigaroudi A., Leili E. K., Monfared A. Work-family conflict among nurses working in Gilan University of Medical Sciences. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 2015; 13(4): 123-152. [DOI: 10.22051/jwsp.2015.2243]
- Eftekhari Z., & Bavi S. Relationship between work-family and family-work conflict with job engagement and marital satisfaction in employees, *Social Psychology*, 2013; 8 (27): 83-99. [Link]
- Mansour S., & Tremblay D. G. Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *The International Journal of Human Resource Management*, 2018; 29(16), 2399-2430. [DOI:10.1080/09585192.2016.1239216]
- Rubio C., Osca A., Recio P., Urien B., & Peiró J. M. Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2015; 31(3), 147-154. [DOI: 10.1016/j.rpto.2015.06.004]
- Tuijthof M., Ten Have M., Beekman A., Van Dorsselaer S., Kleinjan M., Schaufeli W., & De Graaf R. The interplay between emotional exhaustion, common mental disorders, functioning and health care use in the working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 2017; 100, 8-14. [DOI: 10.1016/j.jpsychores.2017.06.018] [PMID]
- Lam C. K., Huang X., & Janssen O. Contextualizing emotional exhaustion and positive emotional display: The signaling effects of supervisors' emotional exhaustion and service climate. *Journal of Applied Psychology*, 2010; 95(2), 368. [DOI:10.1037/a0017869] [PMID]
- Kumar, S., & Shazania, S. The effect of emotional exhaustion towards job performance. *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*. 2021; 27 (S1), 54-72. [Link]
- Herawati H., Setyadi D., Michael M., & Hidayati T. The effect of workload, supervisor, and coworker supports on job performance through job satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2023; 2(1), 13-33. [DOI:10.56225/ijfeb.v2i1.168]
- Wen J., Huang S. S., & Hou P. Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 2019; 81; 120-130. [DOI: 10.1016/j.ijhm.2019.01.009]
- Li Y., & Liu S. Resource support or emotional trust: effects of perceived organizational support on entrepreneurial performance of global talents in China. In *E3S Web of Conferences (EDP Sciences)*, 2021; 235:1-13. [DOI:10.1051/e3sconf/202123503003]
- Zumrah A. R. Examining the relationship between perceived organizational supports, transfer of training and service quality in the Malaysian public sector. *European Journal of Training and Development*, 2015; 39(2), 143-160. [DOI:10.1108/EJTD-09-2014-0066]
- Melila Y. H., Eliyana A., Buchdadi A. D., & Habibi M. B. The effect of work family conflict on job performance through emotional exhaustion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 2020; 11(10), 459-465. [DOI:10.31838/srp.2020.10.69]
- Wang I. A., Tsai H. Y., Lee M. H., & Ko R. C. The effect of work-family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: The cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *The International Journal of Human Resource Management*, 2021; 32(14), 3112-3133. [DOI:10.1080/09585192.2019.1651373]
- Xu Z., & Yang F. The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 2021; 40, 402-413. [DOI: 10.1007/s12144-018-9941-4]

17. Su Q. & Jiang M. The relationship between work-family conflict and job satisfaction of female university teachers in China: A moderated mediating model. *Educational Research and Reviews*. 2023; 18(9); 225-233. [DOI: [10.5897/ERR2023.4325](https://doi.org/10.5897/ERR2023.4325)]
18. Wang Y., Xia Q., Yue H., Yu, R., Zhang W., Li J., Chen D. & Xu P. The relationship between work-family conflict and job satisfaction for preschool teachers in rural China: a moderated mediation model. *Front Public Health*, 2023; 11: 1236713. [DOI: [10.3389/fpubh.2023.1236713](https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1236713)] [PMID]
19. Rabin E., Goldberg S., & Blau I. Mediation of work-and-family conflict in the relationship between social-and-organizational support and teaching self-efficacy: The case of parent-teachers working remotely. *Education and Information Technologies*, 2024; 1-22. [DOI: [10.1007/s10639-024-12732-w](https://doi.org/10.1007/s10639-024-12732-w)]
20. Huang X., Liu Y., & Zhao J. The impacts of work-family conflict and corporate innovation on organizational performance. *SAGE Open*, 2024; 14(2); 1-20. [DOI: [10.1177/21582440241247626](https://doi.org/10.1177/21582440241247626)]
21. Carlson D. S., Kacmar K. M., & Williams L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 2000; 56(2); 249-276. [DOI: [10.1006/jvbe.1999.1713](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713)]
22. Maslach C., Jackson S. E., & Leiter M. P. Maslach burnout inventory. Scarecrow Education. 1997. [Link]
23. Zeng X., Zhang X., Chen M., Liu J., & Wu C. The influence of perceived organizational support on police job burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 2020; 11; 948. [DOI: [10.3389/fpsyg.2020.00948](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948)] [PMID]
24. Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., & Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986; 71(3); 500-507. [DOI: [10.1037/0021-9010.71.3.500](https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500)]
25. Pauli J., Chambel MJ., Capellari MR. & Rissi V. Motivation, organizational support and satisfaction with life for private sector teachers in Brazilian Higher Education. *Higher Educ Q*. 2017; 72 (2):1-14. [DOI: [10.1111/hequ.12152](https://doi.org/10.1111/hequ.12152)]
26. Recuero L. H., & Segovia A. O. Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2021; 37(1), 21-28. [DOI: [10.5093/jwop2021a5](https://doi.org/10.5093/jwop2021a5)]
27. Lambert E. G., Lanterman J. L., Elechi O. O., Otu S., & Jenkins M. Exploring the connection between work-family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 2022; 29(6), 832-853. [DOI: [10.1080/13218719.2021.1982790](https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1982790)] [PMID]
28. Benraiss A., & Choukairi-dini F. E. Work family conflict and burnout: A proposal of a theoretical model based on factors and consequences. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2022; 3(5-1), 456-475. [DOI: [10.5281/zenodo.7158400](https://doi.org/10.5281/zenodo.7158400)]
29. Tahmacbi B., Zare Bahramabadi M., Izadi M. & Abdolhoseini H. The causal relationship of job stressors, job calling and job burnout in non-academic staff of faculties of Hamadan University of Medical Sciences. *Iran J Ergon*, 2020; 7 (4): 72-81. [DOI: [10.30699/jergon.7.4.72](https://doi.org/10.30699/jergon.7.4.72)]
30. Obrenovic B., Jianguo D., Khudaykulov A. & Khan M. Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Front. Psychol*. 2020; 11:475. [DOI: [10.3389/fpsyg.2020.00475](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475)] [PMID]
31. Ahmad R., Majeed S., & Yasmin F. Work-family conflict: a study of secondary school teachers. *Journal of Development and Social Sciences*, 2023; 4(3), 841-854. [DOI: [10.47205/jdss.2023\(4-III\)77](https://doi.org/10.47205/jdss.2023(4-III)77)]
32. Rahimi M., Hassani M., & Ghalavandi H. Investigating the mediating role of self-efficacy in the relationship between role ambiguity and perceived organizational support on employees' well-being based on JD-R Model. *Iran J Ergon*, 2024; 11 (4): 283-292. [DOI: [10.32592/IJE.11.4.283](https://doi.org/10.32592/IJE.11.4.283)]
33. Shenavar F., Beshlideh K., Hashemi S., Naami A. Considering the mediating role of work-family conflict in relationship between stress and social support, and job satisfaction and family satisfaction. *Psychological Achievements*, 2015; 22(1): 111-132. [DOI: [10.22055/psy.2015.11190](https://doi.org/10.22055/psy.2015.11190)]
34. Chen T., Hao S., Ding K., Feng X., Li G. & Liang X. The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 2020; 42 (1); 166-179. [DOI: [10.1108/ER-01-2019-0079](https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079)]
35. Sabir I., Ali I., Majid M. B., Sabir N., Mehmood H., Rehman A. U., & Nawaz F. Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms—a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 2022; 30(3); 795-815. [DOI: [10.1108/IJOA-10-2019-1914](https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914)]
36. Kurtessis J. N., Eisenberger R., Ford M. T., Buffardi L. C., Stewart K. A., & Adis C. S. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 2017; 43(6); 1854-1884. [DOI: [10.1177/0149206315575554](https://doi.org/10.1177/0149206315575554)]