Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2026, 13(1), 159-174
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49038.1473

Received: 15. 02. 2025
Received in revised form: 04. 05. 2025
Accepted: 10. 06 2025

The Relationship Between Job Insecurity and the Psychological Well-Being of Tuition Sports Teachers: The Mediating Role of Work-Family Balance

Hamid Reza Ghezelsefloo[1*], Nasser Bai[2], Mohammad Reza Sadeghi[3]

1. Associate Professor, Department of Sports Science, Gonbad Kavos University, Gonbad Kavos, Iran
2. Associate Professor, Department of Physical Education and Sport Science, Az.C., Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
3. MA Student in Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran

Citation: Ghezel, H. , Bay, N. And Sadeghi, M. (2026). The Relationship Between Job Insecurity and the Psychological Well-Being of Tuition Sports Teachers: The Mediating Role of Work-Family Balance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *13*(1), 159-174. https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49038.1473

Abstract

Introduction

A significant aspect of teachers' performance quality in educational processes is affected by their evaluation and perception of their job status. Lack of job security is one factor that can have negative and detrimental effects on teachers' job performance and behavior. Job insecurity is a significant concern for many teachers, influenced by various factors that differ by region, school type, and educational policies. The consequences of job insecurity extend beyond the educators themselves, affecting students, schools, and the broader education system. Additionally, teachers on temporary contracts or facing layoffs may experience financial uncertainty, making it difficult to plan for the future or meet personal and family needs. Job insecurity can also lead to chronic stress, anxiety, and burnout. Teachers may feel persistently worried about their future, which can adversely impact their mental and physical health. Therefore, this research aimed to examine the relationship between job insecurity and the psychological well-being of tuition sports teachers, with the mediating role of work-family balance.

Method

This applied research was conducted using a survey research method. The statistical population consisted of all tuition sports teachers in Golestan Province (239 teachers). The total number method was used to determine the sample size, and all 239 sports teachers were included as the statistical sample. After the final distribution of the research questionnaires, 218 completed questionnaires were collected and analyzed. The data collection tools included job insecurity questionnaire (Blotenberg & Richter, 2020), work-family balance questionnaire (Carlson et al., 2009), and psychological well-being questionnaire (Reif, 1995). The validity of the questionnaires was confirmed by five PhD holders in sports management. In a preliminary study, Cronbach's alpha test results indicated that the reliability of the questionnaires was acceptable. Data analysis was performed descriptively (mean and standard deviation) and inferentially (structural equation modeling). Two statistical software, SPSS (Version 25) and AMOS, were used for data analysis.

Results

In the inferential analysis, after confirming the quality of the research's structural model, the hypotheses were tested. The results indicated a significant negative relationship between job insecurity and the work-family balance of sports teachers. Additionally, the results showed a significant negative relationship

* **Corresponding Author:** Hamid Reza Ghezelsefloo
Email: hamid.ghezel2020@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

between job insecurity and the psychological well-being of sports teachers. Finally, the results showed a significant negative relationship between job insecurity and the psychological well-being of sports teachers, with the mediating role of work-family balance.

Discussion

According to the findings of this research, a lack of job security can negatively impact the work-family balance and psychological well-being of sports teachers. Therefore, it is recommended to implement specific programs aimed at improving the employment status of sports teachers.

Keywords: Psychological well-being, work-family balance, job insecurity, sports teachers

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱۴۰۵، ۱۳(۲)، ۱۷۴-۱۵۹
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49038.1473

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷
تاریخ بازنگری:۱۴۰۴/۰۲/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۲۰

رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس: نقش میانجی تعادل کار – خانواده

حمیدرضا قزلسفلو[۱*]، ناصر بای[۲]، محمدرضا صادقی[۳]

۱. دانشیار، گروه علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبدکاووس، ایران
۲. دانشیار، گروه علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس با نقش میانجی تعادل کار – خانواده بود. این پژوهش کاربردی با استفاده از روش تحقیق پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ورزش حق‌التدریس استان گلستان بود (۲۳۹ معلم). برای تعیین حجم نمونه از روش کل شمار استفاده شد و تمامی ۲۳۹ معلم ورزش به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند که پس از توزیع نهایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در نهایت ۲۱۸ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شد و مورد تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های عدم امنیت شغلی (Blotenberg & Richter, 2020)، تعادل کار – خانواده (Carlson et al., 2009) و بهزیستی روان‌شناختی (Reif, 1995) بود. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط پنج دکترای مدیریت ورزشی تأیید شد و در یک مطالعه مقدماتی، نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان داد پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده قابل قبول می‌باشند. تحلیل داده‌های گردآوری شده به شکل توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) انجام گردید. نتایج پژوهش مشخص نمود رابطه منفی و معنی‌داری بین عدم امنیت شغلی و تعادل کار - خانواده معلمان ورزش حق‌التدریس وجود دارد. بخش دیگری از نتایج نشان داد رابطه بین عدم امنیت شغلی با بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس منفی و معنی‌دار می‌باشد. در نهایت، نتایج مشخص نمود رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس با نقش میانجی تعادل کار - خانواده منفی و معنی‌دار است. باتوجه‌به یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که عدم امنیت شغلی می‌تواند پیامدهای منفی مانند کاهش تعادل کار – خانواده و بهزیستی روان‌شناختی را برای معلمان ورزش حق‌التدریس به همراه داشته باشد. بنابراین در نظر گرفتن برنامه‌های مشخصی برای تبدیل وضعیت معلمان ورزش حق‌التدریس پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژگان: بهزیستی روان‌شناختی، تعادل کار – خانواده، عدم امنیت شغلی، معلمان ورزش

*نویسنده مسئول: حمیدرضا قزلسفلو

رایانامه: hamid.ghezel2020@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

سازمان‌های امروزی با نگاهی راهبردی به منابع انسانی، آن را به‌عنوان یک دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر گرفته و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی کارکنان در هر دو بعد کاری و خانوادگی توجه دارند (Zarei& Kazemipour, 2020). در شرایطی که در محیط‌های کاری چالش برانگیز نسل سوم برای پیشرفت و موفقیت، ارتقاء مهارت‌ها و شایستگی‌های مرتبط با الزامات شغل امری ضروری می‌باشد،اما توجه به شاخصه‌های بهزیستی جسمی و روان‌شناختی منابع انسانی از اهمیت چشمگیری برخوردار است (Spreitzer et al., 2005). این موضوع سبب شده است که نیروی انسانی ارزشی در سازمان‌های امروزی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار باشد؛ به گونه‌ای که اصلی‌ترین عامل برتری و ایجاد مزیت رقابتی پایدار نسبت به سایر سازمان‌ها محسوب شوند (Dehestani & Mahdavi, 2024). در همین راستا، در یک دهه اخیر مهم‌ترین مشخصه مدیران ارشد نظام‌های آموزشی کارا ایجاد فضایی کاری با مشخصه‌های جو دوستانه و مشارکتی است تا کارکنان با جدیت تمام، علاقه و پشتکار به فعالیت بپردازند و بدین وسیله موفقیت نظام آموزشی را تضمین نمایند (Sodagar & Nastiezaie, 2021). براساس این رویکرد، زمانی که عوامل تهدیدکننده برای نگرش‌های عاطفی، شغلی و سازمانی کارکنان در سازمان‌ها فرصت رشد پیدا کنند، تهدید جدی در سوق‌دادن سازمان‌ها به سمت خروج از بازار رقابتی و فروپاشی محسوب می‌شوند و همین موضوع سبب شده است که مدیران صفی، اهتمام جدی در مرتفع‌سازی و بهبود کیفیت زندگی شغلی و امنیت روان‌شناختی کارکنان داشته باشند (Sabbaghinia & Rashidpour, 2023). مرور مطالعات انجام شده در خصوص فرهنگ‌های سازمانی حاکم در سازمان‌های آموزشی و خدماتی مبین آن است که کاهش تعارض نقش، متناسب‌سازی حجم کار با توانایی کارکنان، کاهش عدم امنیت شغلی و انتظارات شغلی منطقی از نیروی انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در استرس‌زدایی و ایجاد فضاهای کاری دارای امنیت روانی بالا دارند و هرگونه اقدام در راستای توسعه امنیت شغلی کارکنان حرکتی هوشمندانه به سمت رشد و بلوغ سازمانی و پیشگیری از افول سازمانی می‌باشد (Safai & Goleyj, 2022). با این وجود، عدم امنیت روانی و شغلی در کنار سیاست‌های نادرست سازمانی در برقراری روابط درست با کارکنان و عدم تبیین شفاف و واضحی از الزامات شغلی، نقطه آغازین احساس عدم امنیت شغلی هستند که با ایجاد چالش‌ها و محدودیت‌های امنیت روان‌شناختی، از رسیدن فرد به هدف یا رشد شخصی و همچنین تأمین اهداف سازمانی جلوگیری می‌نمایند و در نهایت سبب ترک سازمانی می‌شوند (Gupta & Bakhshi, 2018, Xia et al., 2020). به‌زعم Khabbazi Ravandi et al. (2020) امنیت و تعهد شغلی کارکنان، بازطراحی و غنی‌سازی شغل، مسیر شغلی واضح، انطباق فشار کاری با ظرفیت‌های کارکنان، شرایط مطلوب کاری، دستمزد مناسب، توزیع عادلانهٔ پاداش‌ها، حداقل نظارت و دخالت، ارتباطات کاری خوب، بهبود توانمندی‌های نیروی انسانی، مشارکت در اعتبار سازمان و مشارکت کارکنان در توسعهٔ سازمانی، مهم‌ترین شاخصه‌های تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری و آسایش روان‌شناختی شغلی کارکنان می‌باشند (Tabarsa & Moini, 2022). از این رو، ضرورت توجه به موضوع امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان ریشه در این واقعیت دارد، از آن‌جایی که توانایی کارکنان در تأمین بهینه نیازهای زندگی شخصی و خانوادگی کارکنان مشخصه بارز کیفیت شغل می‌باشد، راهبردهای توسعه امنیت شغلی از سوی مدیران ارشد سازمان باید به‌گونه‌ای باشد که با ایجاد جو مثبت، روابط انسانی مثبت و معناگرایی مثبت بر روحیه و نشاط سازمانی و به تبع آن تعلق شغلی اثر مثبت بگذارد (Abdul Jalil et al., 2023). مطالعات متعددی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را از ابعاد گوناگون و تأثیر آن بر زندگی کاری را بررسی نموده‌اند. Safai & Goleyj (2022) بر نقش سازمان‌های قلدرمآبانه فاقد متغیرهای عاطفی و روانی بر کارایی سازمانی، Nicokar & Nemati Hashemi (2022) بر لزوم وجود مدیریت امنیت-مدار بر سلامت روان‌شناختی معلمان در مدارس، Kaabomeir et al.(2018) در خصوص فقدان بهزیستی و موفقیت شغلی و ارتباط آن با ادراکات کارکنان از بهداشت روانی تأکید داشته و اشاره نموده‌اند که فقدان مدیریت امنیت‌مدار و

اداراک منابع انسانی از وجود هرگونه عدم امنیت شغلی در محیط کاری، تقویت‌کننده نوعی احساس عدم اعتماد به نفس، ایمنی و ترس از جدا شدن در کارکنان می‌باشد که با تضعیف کیفیت کاری، فرسودگی شغلی زودرس و بازدهی پایین را موجب می‌شود (Parker & Du Plooy, 2021). در این راستا، توجه به شاخصه‌های بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند همانند اهرمی برانگیزاننده در توسعه توانمندی‌ها و رفتارهای متعهدانه کارکنان عمل نماید. بهزیستی روان‌شناختی شامل ابعاد پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت به خود)، ارتباط مثبت و باکیفیت با دیگران (برقراری روابط گرم و دوستانه)، خودمختاری (داشتن استقلال و قدت کنترل از درون)، تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت کردن زندگی خود و دیگران)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر از طریق یادگیری و تجربه) و درنهایت هدفمندی در زندگی (داشتن هدف در زندگی و معنادادن به آن) می‌باشد که میزان تحقق این مؤلفه‌ها رفتارهای سازمانی مطلوب را در قالب خلاقیت و نوآوری، تعهدات فراشغلی، عملکرد بهتر و خود بهبودی را موجب می‌گردد (Alvarado et al., 2023).

از مهم‌ترین شاخصه‌های تعیین‌کننده بهزیستی کارکنان پیش‌بینی فرهنگ‌های سازمانی هم‌سو و متناسب با سیستم‌های اجتماعی حاکم می‌باشد که در آن دو بعد محوری سیستم اجتماعی کارا شامل حوزه کاری و حوزه زندگی شخصی و خانواده لحاظ گردد؛ به نحوی که هرگونه افراط در این دو حوزه نارضایتی طرف مقابل را به همراه خواد داشت (Nawaz et al., 2020). یکی از تناقض‌های نوین اثرگذار بر کارایی و بلوغ سازمان‌های نسل سوم، پدیده تعارض کار – خانواده می‌باشد. تعارض کار و خانواده را می‌توان به‌عنوان تجربه تقاضاهای ناسازگار بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف کرد که مشارکت موفق فرد در هر دو نقش را دشوارتر می‌کند (Fathi & Ghasemi, 2022). لزوم توجه و تأکید به این موضوع، ریشه در این واقعیت دارد که بروز هرگونه تعارض کار - خانواده به‌عنوان یکی از پیش‌بینی کننده‌های اصلی رضایتمندی کارکنان قلمداد می‌شود که در نهایت بسترساز کاهش تعهد سازمانی کارکنان بوده و خروج آن‌ها از سازمان را رقم می‌زند (Dehestani & Mahdavi, 2024). از رویکرد سازمانی نیز آسیب موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی مهم‌ترین عوامل اثرپذیر از تعارض ایجاد شده میان نقش‌های کاری کار و خانواده هستند که میزان دستیابی به اهداف یا پیشرفت شغلی را تحت الشعاع قرار می‌دهند (Kaabomeir et al., 2018). اثرگذاری بهزیستی کارکنان بر مقوله کار خانواده را می‌توان بر اساس نظریه سرمایه اجتماعی تبیین نمود. بر اساس این نظریه، سرمایه اجتماعی همانند منبعی اجتماعی - ساختاری عمل می‌کند که در آن دارایی‌ها و سرمایه‌های مشترک کارکنان و سازمانی به شکل مطلوبی تأمین می‌شوند (Hosseini et al., 2023) و این پدیده به‌عنوان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی همانند یک سیستم اجتماعی کارا عمل کرده و از یک سو عوامل فردی مرتبط با بهروری را در قالب اعتماد، مشارکت داوطلبانه و مسئولیت‌پذیری تقویت کرده و از سوی دیگر تقویت‌کننده تعهد سازمانی، پذیرش اهداف سازمانی، و عدم ترک سازمان است که در شکل‌گیری تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بسزایی دارد (Huo, 2022).

نهاد آموزش و پرورش، به‌عنوان سازمانی پیشرو در زمینه‌های آموزشی نقش مهمی در شکوفایی استعدادها، تربیت نیروی متخصص جامعه و انعکاس ارزش‌های انسانی در گستره زندگی فردی، سازمانی و اجتماعی افراد دارد (Sabbaghinia & Rashidpour, 2023) و معلمان در این سازمان، یک دارایی ارزشمند و کلیدی هستند، بنابراین وجود معلمانی باانگیزه، مشتاق و با سطح بالای بهزیستی روان‌شناختی در مدارس لازم است تا اهداف نظام آموزشی به شکلی مناسب محقق گردد (Daneshpayeh et al., 2023). لذا توجه ویژه به توسعه کیفیت کاری و سلامت روان‌شناختی آن‌ها باعث کاهش رفتارهای مخرب و ناکارآمد در سطح سازمان خواهد شد (Baman, 2022). از سوی دیگر، در صورت عدم توجه به این موضوع از سوی سازمان‌های متولی، شیوع فزاینده رفتارهای آسیب‌رسان و منفی میان معلمان در مدارس علاوه بر تضعیف نظام آموزشی، می‌تواند هزینه‌های قابل‌توجهی را در اثر بروز رفتارهای ناکارآمد و کاهش تعهد و وظایف شغلی به سازمان تحمیل نماید (Sabbaghinia & Rashidpour, 2023). همچنین، معلمی شغلی پرتنش و همراه با

فشارهای روانی و جسمانی است که باعث می‌شود سطح سلامت روان و بهزیستی روان‌شناختی معلمان تحت‌تأثیر قرار گیرد و باتوجه‌به ماهیت این شغل، از جمله متغیرهای سازمانی که می‌تواند نقش بازدارنده و تعدیل کننده در سطح فرسودگی شغلی معلمان داشته باشد، بهزیستی روان‌شناختی است (Nicokar & Nemati Hashemi, 2022). به‌زعم نیکوکار و نعمتی‌هاشمی (Nicokar & Nemati Hashemi (2022 عدم کیفیت بخشی بهزیستی روان‌شناختی معلمان، سندرم روان‌شناختی ناکارآمدی را در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت فردی یا خودپنداره را در معلمان ایجاد می‌نماید که این موضوع با کاهش کیفیت تدریس و همچنین تمایل به عدم حضور، مسبب کاهش امنیت شغلی و ترک سازمان خواهند شد. در همین راستا شریف، غفاری و صالحی (Sharif et al. (2020 در واکاوی متغیرهای کیفیت بخشی شغلی معلمان آموزش و پرورش اظهار داشتند که فقدان سیاست‌های حمایتی مبتنی بر ایجاد امنیت شغلی، تنزل شأن و جایگاه معلم، حقوق مکفی متناسب با تورم اقتصادی، مزایا و امکانات رفاهی پیشرفت، بالندگی و پیشرفت شغلی، شرایط نامساعد محیط کاری به همراه عدم توجه به بهزیستی روان‌شناختی معلمان که به شکل دخالت‌ها و تحکم‌های مدیریتی، فقدان مهارت ارتباطی مدیران و توجه به عوامل سازمانی اثرگذار بر رضایتمندی مشهود می‌باشد، به افت انگیزه و کاهش عملکرد بهینه معلمان منجر شده است. به دلیل اهمیت موضوع بهزیستی روان‌شناختی معلمان شناسایی عوامل مؤثر بر آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. برای معلمان ورزش که شرایط شغلی متفاوت‌تری به لحاظ عملی‌بودن درس ورزش دارند و با مشکلاتی همچون تعداد زیاد دانش‌آموزان و نبود امکانات ورزشی مناسب مواجه هستند اهمیت بهزیستی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر آن دوچندان می‌باشد. لذا در این پژوهش رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس با نقش میانجی تعادل کار – خانواده مورد بررسی قرار گرفته است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

برای اجرای این پژوهش کاربردی از روش تحقیق همبستگی مبنتی بر معادلات ساختاری استفاده گردید.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ورزش حق‌التدریس استان گلستان (ابتدائی، متوسطه اول و دوم) بود (۲۳۹ معلم). برای تعیین حجم نمونه از روش کل شمار استفاده شد و تمامی ۲۳۹ معلم ورزش به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند که پس از توزیع نهایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در نهایت ۲۱۸ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

در راستای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده گردید که در ادامه به تفصیل توضیح داده شده‌اند:

پرسش‌نامه عدم امنیت شغلی (Job insecurity questionnaire): برای سنجش متغیر عدم امنیت شغلی از پرسش‌نامه Blotenberg & Richter (2020) استفاده شد. Blotenberg & Richter (2020) در پژوهش خود میزان پایایی این پرسش‌نامه ۷ گویه‌ای را ۰/۹۱ برآورد و گزارش نموده‌اند که این عدد حاکی از کیفیت بالای این پرسش‌نامه می‌باشد. این پرسش‌نامه در ایران توسط شیخ و همکاران (Sheikh et al. (2025 ترجمه، روایی و پایایی‌سنجی شده است و مقدار آلفای کرونباخ آن توسط این محققان ۰/۸۷ گزارش شده است. در این پژوهش، روایی ظاهری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی

گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۸ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ معلم ورزش حق‌التدریس در آن مشارکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

پرسش‌نامه تعادل کار– خانواده (Work-Family balance questionnaire): پرسش‌نامه ۶ گویه‌ای Carlson et al.(2009) برای اندازه‌گیری میزان تعادل کار - خانواده از دیدگاه معلمان ورزش حق‌التدریس مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسش‌نامه توسط Carlson et al. (2009) مقدار ۰/۹۳ برآورد و گزارش شده است که این مقدار حاکی از مناسب‌بودن کیفیت آن می‌باشد. این پرسش‌نامه در کشور توسط ذاکر فرد و همکاران (2015) Zakerfard et al. مورد استفاده قرار گرفته و ضریب آلفای کرونباخ آن توسط این محققان ۰/۷۷ گزارش شده است. روایی ظاهری این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی و تأیید گردید. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۲ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ معلم ورزش حق‌التدریس در آن همکاری داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی (Psychological well-being questionnaire): به‌منظور ارزیابی میزان بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس پرسش‌نامه نسخه کوتاه ۱۸ گویه‌ای (1995) Ryff استفاده شد. میزان پایایی این پرسش‌نامه نسخه کوتاه شده توسط ریف (1995) Ryff ۰/۸۹ گزارش شده است که این مقدار مقدار حاکی از کیفیت بالای این پرسش‌نامه است. در این پژوهش، روایی ظاهری پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی با همکاری ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۶ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ معلم ورزش حق‌التدریس در آن مشارکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۸ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

پس از کسب اطمینان در خصوص مناسب‌بودن روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، توزیع نهایی آن‌ها در بین جامعه پژوهش یعنی معلمان ورزش حق‌التدریس انجام شد. قابل ذکر است که با ایجاد یک وقفه زمانی دوماهه بین توزیع پرسش‌نامه‌ها در بخش مطالعه مقدماتی و توزیع نهایی تلاش گردید تا میزان یادآوری گویه‌های پرسش‌نامه‌ها برای مشارکت‌کنندگان بخش مقدماتی به حداقل کاهش یابد. به‌منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری SPSS 25 مواردی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه پاسخ‌دهنده و متغیرهای پژوهش محاسبه گردید. در بخش استنباطی با استفاده از نرم‌افزار AMOS ابتدا ارزیابی کیفیت مدل ساختاری پژوهش و سپس آزمون فرضیه‌ها انجام گردید.

یافته‌ها

نتایج توصیفی به‌دست‌آمده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه که در جدول ۱ قابل مشاهده است، مشخص نمود بیشتر نمونه مشارکت‌کننده در پژوهش دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال می‌باشند (۱۲۹

نفر). علاوه بر آن، در خصوص تحصیلات نمونه پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه‌های پژوهش مشخص گردید تحصیلات کارشناسی ارشد دارای بیشترین فراوانی است (۱۴۶ نفر). در نهایت، تحلیل‌های صورت گرفته بر روی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه نشان داد بیشتر نمونه پژوهش دارای دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال هستند (۹۳ نفر).

Table 1. Description of the demographic characteristics of the research sample

Percentage Freqency	Frequncy	Componenet	Variable
17.4	38	Under 1 Year	Work Experience
59.2	129	1-5 Years	
23.4	51	6 Years and Up	
35.2	69	BC	Education
61.4	146	MA	
3.2	3	PhD	
42.7	93	20-30 Years	Age
39.4	86	31-40 Years	
17.9	39	41 Years and Up	

در جدول ۲ نتایج تحلیل‌های توصیفی انجام شده بر روی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج به‌دست‌آمده در این خصوص نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار متغیرهای اضافه بار کاری، ثبات عاطفی و فلات شغلی به ترتیب ۲/۴۲±۰/۷۲، ۳/۴۹±۰/۷۳ و ۲/۵۶±۰/۷۱ است.

Table 2. Description of research variables

Statistic			Variables
Standard Deviation	Mean	Number	
.73	2.43	218	Job Insecurity
.74	3.57	218	Work-Family Balance
.77	3.50	218	Well-Being

در بخش نتایج استنباطی، به‌منظور بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از شاخص خی - دو به‌هنجار ($\frac{CMIN}{df}$)، شاخص میانگین مربعات باقیمانده (RMR)، شاخص نیکوئی برازندگی (GFI)، شاخص نیکوئی تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص توکر لوئیس (TLI)، شاخص نیکویی برازش مقتصد (PGFI) و خطای ریشهٔ میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

Table 3. Fit indices of the research structural model

Fit Index	Coefficient	Result
$\frac{CMIN}{df}$	2.548	Appropriate
RMR	0.046	Appropriate
GFI	0.94	Appropriate
AGFI	0.91	Appropriate
TLI	0.96	Appropriate
PGFI	0.93	Appropriate
RMSEA	0.057	Appropriate

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول ۳ آمده است، نشان دهندهٔ برازش مناسب مدل است، چرا که میزان کم‌تر از ۰/۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر GFI، AGFI، TLI و PGFI همگی بالاتر از **۰/۹** هستند و مقدار RMR نیز از سطح مبنای خود یعنی ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است.

Table 4. Results of direct relationship and significant coefficients of model assumptions

Path	Coefficient Path	t	Sig	Result
Job Insecurity → Work-Family Balance	-0.55	4.684	.001	Accepted
Job Insecurity → Psychological Well-being	-0.60	5.156	.001	Accepted

در جدول ۴ ضرایب مسیر و معنی‌داری روابط بین متغیرهای پژوهش قابل مشاهده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای هر دو رابطه در سطح ۰/۰۵ (t بزرگتر از ۱/۹۶ و t کوچکتر از ۱/۹۶-) معنی‌دار به‌دست‌آمده است. بر اساس نتایج جدول ۴ می‌توان چنین بیان نمود رابطه بین عدم امنیت شغلی و تعادل کار – خانواده معلمان ورزش حق‌التدریس منفی و معنی‌داری است. بخش دیگری از نتایج پژوهش مشخص نمود رابطه منفی و معنی‌داری بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس وجود دارد.

Table 5. Results of indirect relationship and significant coefficients of model assumptions

Path	Coefficient Path	t	Sig	Result
Job Insecurity → Psychological Well-Being with Mediating Role of Work-Family Balance	-0.049	2.874	.001	Accepted

در نهایت، نتایج تحللی مسیر الگوی پژوهش نشان داد که رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس با نقش میانجی تعادل کار - خانواده منفی و معنی‌دار است که این رابطه بیانگر آن است که متغیر تعادل کار – خانواده اثرگذاری پایین و معناداری بر متغیر بهزیستی روانشناختی دارد.

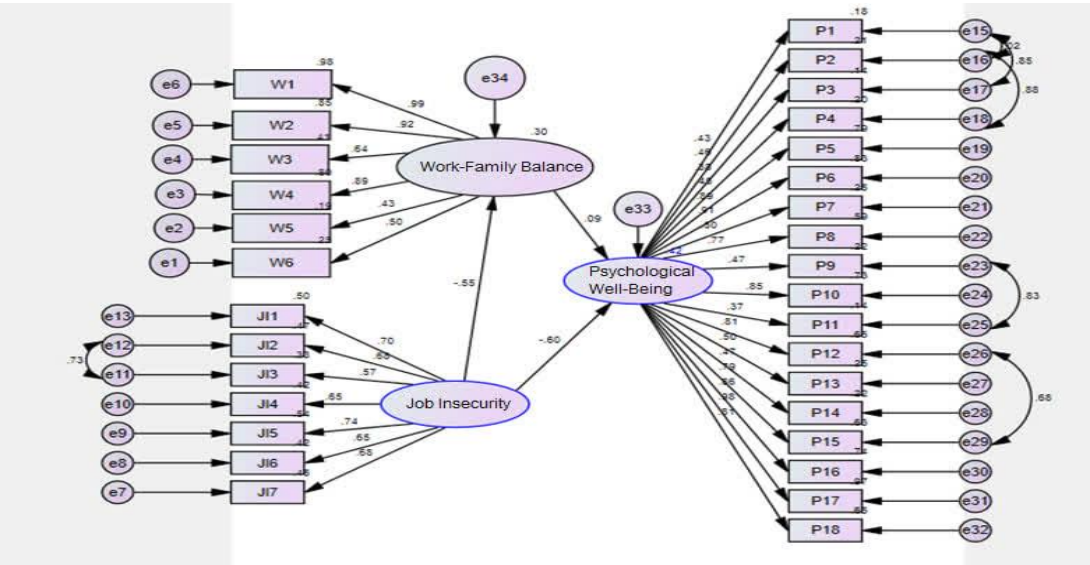

Figure 1. The research model in the standard estimation mode

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از حوزه‌های بسیار مهمی که در بحث آموزش منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته و مطابق با مطالعات سازمانی از عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد، توسعه بهزیستی روان‌شناختی کارکنان از طریق تقویت ایمنی شغلی و رفع نمودن تعارضات ایجاد شده بین حوزه‌های کاری و خانواده است (Prasad & Sreenivas, 2020). لذا در یک دهه اخیر با ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا به‌عنوان مکتب جدیدی از روان‌شناسی، متخصصان رفتار سازمانی به احساسات، مراقبت، رفاه و اعتبار کارکنان سازمان‌های آموزشی توجه بیشتری نموده‌اند (Costa et al., 2021). در این پژوهش رابطه بین عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس با نقش میانجی تعادل کار – خانواده بررسی گردید. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه بین احساس عدم امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس منفی و معنی‌دار است که این نتیجه با نتایج مطالعات انجام شده توسط Abdul Jalil et al. (2023) و Ugwu et al. (2021) هم‌خوانی داشت. Nicokar & Nemati Hashemi (2022) در بررسی رابطه مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان اظهار داشتند که از رویکردهای جدید مدیریت سازمانی که در فرهنگ‌های سازمان‌های امروزی مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل های سنتی مدیریت را برطرف نموده، رویکرد مدیریت امنیت مدار است. بر این اساس، مدیران امنیت مدار با ویژگی‌هایی از قبیل مهارت‌های بین فردی، شوخ‌طبعی، تفویض اختیار و توسعه‌ی امنیت روانی، تسهیل و ساده‌سازی امور با تدارک جو سازمانی مناسب، می توانند بهبود روحیه و در نتیجه احساس امنیت و آرامش را در کارکنان موجب گردند. واضح است که در چنین شرایطی کارکنان در یک فضای کاری پویا و منعطف قرار می‌گیرند که مؤلفه‌های بهزیستی شغل در فردی و شغلی تحقق می‌یابد. Li (2021) معتقد هستند که رابطه تنگاتنگی بین امنیت شغلی معلمان و شاخصه‌های بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها وجود دارد. آن‌ها بیان داشتند که در خصوص فضاهای آموزشی این‌گونه می‌توان اظهار داشت که معلمان زمانی‌که در محیطی که نیازهای عاطفی، حرفه‌ای و اجتماعی آن‌ها برآورده می‌شود، تدریس می‌نمایند بهترین عملکرد خود را ارائه می‌کنند و این امر سبب نتایج مثبتی در عرصه‌های مختلف اجتماعی از جمله ایجاد یک رابطه مثبت بین معلمان و دانش‌آموزان، تعهد و پیگیری مهارت‌های شغلی و ارتقاء عملکرد آموزشی می‌شود. به نظر می‌رسد که این مقوله در خصوص معلمان ورزش حق‌التدریس که ارتباط دائمی با مدارس محیط کار خود ندارند و تا حدی از وابستگی شغلی پایین‌تری برخوردار می‌باشند از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ چرا که هرگونه ادراک معلمان از رویه‌های عدالت توزیعی می‌تواند به‌عنوان یک محرک قوی خود وقفی شغلی عمل کرده و عدم امنیت شغلی را در بین معلمان حق‌التدریس کاهش دهد. در مطالعه‌ای هم‌سو با این تحقیق، Sodagar & Nastiezaie (2021) با تأکید بر ضرورت امنیت شغلی در اثربخشی فضای سازمان‌های آموزشی، بیان داشتند که فضاهای امن شغلی که دربرگیرنده محیط‌های کاری مبتنی بر اعتماد دو سویه و نشاط سازمانی می‌باشند بر روحیه کاری معلمان اثر مثبت و معنی‌داری دارند. در چنین فضای شغلی مدیران به صحبت‌ها و نیازهای معلمان توجه می‌کنند، موجبات انگیزش آن‌ها را فراهم می‌کنند، به حمایت از آن‌ها می‌پردازند و با داشتن ویژگی‌هایی مثل مقبولیت، فراهم کردن فرصت ریسک و قابلیت دسترسی آرامش و امنیت روانی مناسبی برای کارکنان را فراهم می‌کنند. Najafipoor Tabestanagh (2022) عدم امنیت شغلی معلمان را مخرب عملکرد و پیشرفت نظام آموزشی در نظر گرفته و معتقدند که ادراکات معلمان از تنزل موقعیت شغلی و جایگاه معلمان در وهله نخست با ایجاد استرس و رفتارهای غیراخلاقی که متناسب با اهداف آموزشی نمی‌باشد، بسترساز فرسودگی شغلی است. از آن‌جایی که تحقق خواسته‌ها و اهداف سازمانی، تحت‌تأثیر عواملی همچون تعهد، عدالت و اعتماد سازمانی، فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی در سازمان است، در این شرایط معلمان نظام آموزشی را به

شکل سازمان‌های ناکارآمدی می‌بینند که در آن نه تنها منافع عوامل اجرایی در راهبردهای توسعه‌ای سازمان پیش‌بینی نشده است بلکه متغیرهای تنش‌زای روانی تشدید می‌یابد. لذا کاهش کیفت کاری به‌عنوان اولین وجه از تنزل بهزیستی روان‌شناختی معلمان پدیدار می‌گردد که با ادامه این روند غیبت‌های مکرر و ترک سازمان رخ می‌دهد. مرور مطالعات انجام شده در خصوص پیامدهای ناامنی شغلی در منابع انسانی بیانگر آن است که کاهش دلبستگی شغلی و خودوقفی و درگیری شغلی معلمان از علائم بارز عدم امنیت روانی می‌باشد. نتایج پژوهش Heidarilaghab & Talepasand (2021) در بین معلمان نشان داد هرگونه ادراک منفی معلمان از عدالت و برابری، احترام به خود و همکاران، صداقت شخصی و حرفه‌ای و عدم رعایت فرهنگ نهادی که سبب بروز تنزل جایگاه شغلی و عدم امنیت شغلی می‌شود، رفتارهای جبرانی ناکارآمد از سوی معلمان را سبب می‌شود. در این زمان معلمان وجود فشار از داخل و خارج سازمان و وجود قوانین دست و پاگیر، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف در مدارس را با اتخاذ رفتارهای غیراخلاقی ناشی از ناشناخته بودن منابع فشار روانی جبران می‌کنند که این وضعیت شرایط نامطلوبی از کاهش بهزیستی شغلی و خانوادگی را موجب می‌گردد. این موضوع در معلمان ورزش حق‌التدرس از نمود بالاتری برخوردار می‌باشد. ناامنی شغلی خستگی عاطفی را افزایش و میزان رضایت شغلی را کاهش می‌دهد که این امر متعاقباً توانایی معلمان را برای فعال‌کردن فرآیندهای مرتبط با اجتناب از درگیرشدن در رفتارهای غیراخلاقی را مختل خواهد نمود. به‌زعم Sabbaghinia & Rashidpour (2023) احساس عدم امنیت شغلی با بروز چالش‌های اقتصادی، محدودیت نیازهای فیزیولوژیک ایجاد می‌نماید که این موضوع به نوبه خود تنزل‌دهنده بهزیستی روان‌شناختی معلمان می‌باشد. بر اساس نظریه انگیزش نیز، انگیزش شغلی نیرو و حالت روانی است که کارکنان را تشویق می‌کند تا برای انجام فعالیت‌های شغلی تلاش مضاعفی داشته باشند. در همین زمینه، Mardikaningsih et al. (2022) این اثرگذاری را بر مبنای تئوری انگیزش تبیین نمودند. انگیزش درونی افراد از نیازهای روان‌شناختی، رضایت درونی و تحقق پتانسل شخصی فرد نشأت می‌گیرد و به دنبال آن لذت، غرور، افتخار و برآورده‌شدن حس خودکارآمدی افراد حاصل می‌گردد و انگیزش بیرونی از انگیزاننده‌ها و مشوق‌های بیرونی ناشی می‌شود که به‌عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف دیگر عمل می‌کند. بنابراین فراهم کردن زمینه‌های ارتقاء انگیزش شغلی معلمان از طریق حذف عوامل تهدید شغلی، از یک سو بهبود و توسعه عملکرد و تحقق اهداف نظام آموزشی را فراهم نموده و از سوی دیگر با ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی معلمان احساس تعلق و پذیرش الزامات فراشغلی را موجب می‌گردد. از این‌رو، در خصوص ارتباط بین امنیت شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان به مدیران ارشد و سازمان‌های متولی پیشنهاد می‌شود با مد نظر قرار دادن عوامل درونی شامل مضامین سازمان‌دهنده دلبستگی شغلی، باز بودن به تجربه، ویژگی شخصیتی توافق‌جویی، انگیزه پیشرفت، قدر و منزلت اجتماعی معلم، خودکارآمدی، سرسختی روان‌شناختی، طراحی شغل و عوامل انگیزاننده بیرونی شامل مضامین سازمان‌دهنده الزامات شغل، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، جو سازمان، محیط کار و جبران خدمات، بستری مناسب از استقرار فرهنگ بهزیستی روان‌شناختی معلمان را با حمایت سازمانی و اجتماعی معلمان فراهم نمود.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تأیید نقش میانجی تعارض کار - خانواده در ارتباط با رابطه عدم امنیت شغلی با بهزیستی روان‌شناختی معلمان ورزش حق‌التدریس بود که این نتیجه با نتایج تحقیقات Abdul Jalil et al. (2023) و Costa et al (2024) همسو بود. دهستانی و مهدوی Dehestani & Mahdavi (2024) در یک مطالعه همسو با مطالعه حاضر ضمن اشاره به این موضوع که شیوه‌های تعادل کار - زندگی به کارمندان این امکان را می‌دهد تا استقلال خود را در روند هماهنگی و یکپارچه‌سازی جنبه‌های کاری و غیرکاری زندگی خود حفظ کنند،گزارش کردند که هر یک از دو حالت تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار می‌توانند بر پیامدهایی یکدیگر تأثیر بگذارند که میزان تأثیرپذیری آن‌ها از یکدیگر متناسب با شدت جهت‌گیری و نوع تعارض متفاوت خواهد بود. تعارض کار با خانواده مسبب خستگی عاطفی در فضای

شغلی می‌شود که از طریق کاهش امنیت روانی و بهزیستی شغلی کارکنان، تأثیرات منفی بر نتایج سازمانی می‌گذارد و درنتیجه باعث کاهش ابعاد تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد شغلی افراد نسبت به سازمان می‌شود. اما به نظر دانش‌پایه و همکاران (2023) .Daneshpayeh et al. تغییرات اجتماعی صورت گرفته در ماهیت الزامات شغلی پدیدار شده در سازمان‌های نسل سوم، تعارض کار - خانواده را اجتناب‌ناپذیر کرده است. در واقع، بهزیستی روان‌شناختی شغلی معلمان با مؤلفه‌های روان‌شناختی از جمله استرس معلم، خستگی و تحلیل رفتگی، انعطاف‌پذیری هیجانی، انگیزش و تعهد و در چارچوبی گسترده‌تر با سلامت روانی آن‌ها در ارتباط است. لذا روان‌شناسی مثبت‌نگر رویکردی مقابله‌ای در این زمینه است که دانش ذهنی از خودوقفی و دلبستگی شغلی، لذت بردن از زندگی شغلی، داشتن هدف در زندگی، داشتن روابط مثبت کاری، رشد معنوی، پیشرفت شغلی و خودباوری شغلی را در محیط کار ایجاد می‌نماید. لذا بکارگیری مدیران برخوردار از روان‌شناسی مثبت‌نگر می‌تواند رابطه تعارض‌زای کار - خانواده را تا حد چشم‌گیری تعدیل نماید و این رویکرد یک راهبرد کم‌هزینه و قابل اجرا در نظام آموزشی کشور و به‌ویژه آموزش و پرورش در راستای بهزیستی روان‌شناختی و امنیت شغلی منابع انسانی آموزشی می‌باشد. نتایج مطالعه انجام شده توسط Zarei & Kazemipour (2020) نیز مؤید آن بود که تعارض کار - خانواده را با مشکلات متعدد خانوادگی و سازمانی ارتباط تنگاتنگی دارد و عدم وجود تعادل در این زمینه به شکل خشونت خانگی، کاهش بهزیستی، نارضایتی زناشویی ، کاهش رضایت شغلی ، روان‌رنجوری، افزایش کناره‌گیری از کار و همکاران، کاهش کیفیت زندگی کاری و انجام ناکارآمد وظایف شغلی و والدینی را به همراه خواهد داشت که کلیه این موارد از یک سو ناامنی شغلی کارکنان را به دلیل کارآیی پایین و چالش‌های الزامات شغلی ایجاد کرده و از سوی دیگر با ایجاد فشارهای روانی بهزیستی شغلی افراد را در ابعاد عاطفی، شغلی و معنوی کاهش می‌دهد. اما در یک مطالعه متناقض و ناهمسو، زو و لی (2021) Zhou & Li بیان داشتند که هر چند رابطه بین تعارض کار - خانواده و خستگی عاطفی به‌عنوان یکی از شاخصه‌های بهزیستی روان‌شناختی در معلمان ابتدایی و باتجربه پیش‌دبستانی معنادار بود اما تعارض کار - خانواده رابطه معناداری با بهزیستی روان‌شناختی معلمان مبتدی ندارد. به نظر می‌رسد تفاوت در مقطع تحصیلی، ساعات کاری و همچنین تفاوت در ماهیت دروس معلمان از دلایل احتمالی این ناهمسویی باشد. Huo (2022) با اشاره به نظریه روان‌شناسی مثبت‌نگر، در تبیین این موضوع این‌گونه استدلال می‌کند که بهزیستی روان‌شناختی بالا در فضای کاری به احساس انسجام و پیوستگی در زندگی، تعادل عاطفی، ایجاد تعادل مثبت و پویا بین منابع و چالش‌های حرفه‌ای و رضایت کلی از زندگی منجر می‌گردد و از آن‌جایی که احساسات و ویژگی‌های روانی معلمان نقش مهمی در آموزش دارد لذا میزان بالایی از بهزیستی روان‌شناختی معلمان منجر به افزایش کیفیت زندگی شخصی و کاری در آن‌ها می‌گردد.

ارغوان، امینی و علی‌محمدلو (2022) Arghavan et al نیز بر این امر تأکید می‌کنند که تعارض کار - خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقشی بوده که فرد را به طور همزمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگاری ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی درگیر می‌سازد. تعارض کار - خانواده از مهم‌ترین شاخصه‌های بهداشت روانی در فضای کاری قلمداد می‌شود که بر بهره‌وری کارکنان تأثیر چشم‌گیری داشته و در شرایط غیرقابل کنترل پیامدهای مخرب فردی و سازمانی را ایجاد می‌نماید. در یک مطالعه مشابه و همسو Kazemzadeh (2021) اظهار داشت که عدم توانایی معلمان در متناسب‌سازی نیازها و درخواست‌های هر دو حیطه زندگی و تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ایجاد کننده تعارضی آسیب‌رسان می‌باشد. لذا توجه به فرآیندهای غنی‌سازی کار - خانواده در قالب متغیرهای خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان می‌تواند با تقویت رضایت شغلی و رضایت خانوادگی شرایط بهینه‌ای از آرامش روانی در محیط کار را رقم بزند. به‌منظور تحقق این مهم پیشنهاد می‌شود در شرایطی که زمان و مقدار مشارکت و رضایت به گونه شایان توجهی بین نقش‌های کاری و خانوادگی از توزیع عادلانه برخوردار باشد، تعادل کار - زندگی می‌تواند به

افزایش بهزیستی روان‌شناختی منجرگردد. همچنین Tabarsa & Moini (2022) در یک مطالعه مشابه در بین اعضای هیات علمی بیان داشتند که تعادل خوب بین کار و زندگی باعث افزایش رضایت شغلی، بهداشت روانی و کیفیت کلی زندگی فردی شغلی می‌شود. آن‌ها دریافتند در مشاغلی که کارکنان از برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر و زمان کافی برای اوقات فراغت برخوردار باشند، توانایی بیشتری برای کنترل و هماهنگی مسئولیت‌های کاری و زندگی خواهند داشت و سلامت جسمی و روانی آنها حفظ خواهد شد و احساس می‌کنند که مدیران سازمان به رفاه روانی آن‌ها اهمیت می‌دهند و ایمنی روانی آنان در محیط کار افزایش می‌یابد. باتوجه‌به نتایج این پژوهش، در نظر گرفتن مشکلات کاری، نیازها، خواسته‌ها و انتظارات شغلی معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس توسط مدیران مدارس، مشخص نمودن وضعیت شغلی معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس از سوی آموزش و پرورش، رعایت انصاف، برابری و عدم تبعیض در خصوص معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس در مقایسه با معلمان رسمی، ارزیابی انگیزه و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس در طول سال تحصیلی و ایجاد فرصت‌های رشد برابر برای توسعه و پیشرفت شغلی معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس پیشنهاد می‌شود. کوچک بودن جامعه آماری و محدود بودن آن به استان گلستان از جمله محدودیت‌های این پژوهش بودند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققان را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

حمایت مالی

هیچ‌گونه بودجه‌ای برای انجام این مطالعه دریافت نشد.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر کلیه اصول اخلاقی مربوط به آزمودنی‌ها رعایت گردیده است. همچنین محرمانه بودن اطلاعات و اطلاع شرکت‌کنندگان از اهداف پژوهش و مراحل اجرای آن لحاظ گردیده است.

References

Abdul Jalil, N.I., Tan, S.A., Ibharim, N.S., Musa, A.Z., Ang, S.H., & Mangundjaya, W.L. (2023). The relationship between job insecurity and psychological well-being among Malaysian precarious workers: Work–Life balance as a mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 2758-2772. https://doi.org/10.3390/ijerph20032758

Alvarado, C., Castillo-Aguilar, M., Villegas, V., Estrada Goic, C., Harris, K & Núñez-Espinosa, C. (2023). Physical activity, seasonal sensitivity and psychological well-being of people of different age groups living in extreme environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1719-1732. https://doi.org/10.3390/ijerph20031719

Arghavan, M., Amini, A., & Alimohammadlou, M. (2022). Modeling the factors affecting the work-family conflict and its indexes using the comprehensive fuzzy interpretive structural model. *Journal of Public Administration*, 14 (3), 424-478. (Persian) https://doi.org/10.22059/JIPA.2022.342270.3150

Baman, B. (2022). Investigating the relationship between job security and psychological ability of Kashmiri public school teachers. *Psychology and Educational Sciences in the Third Millennium*, 7(3), 454-469.(Persian) https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s1p574

Costa, C. N., Park, N., & Kira, M. (2021). Arm me with: Resources for teacher wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 11(2), 57-79. https://doi.org/10.5502/ijw.v11i2.1365

Costa, V., Alves, M. P., & Cunha, A. I. (2024). Job insecurity and mental health among community workers: the mediating role of work-family conflict. *Community, Work & Family*, 1-19. https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2388546

Daneshpayeh, M., Dortaj, F., Salehi, S., & Drikand, M. (2023). Explaining the model of teachers' psychological well-being based on wisdom mediated by humor styles. *Journal of School Psychology and Institutions*, 12(3), 48-61. (Persian) https://doi.org/10.22098/jsp.2023.10464.5226

Dehestani, M., & Mahdavi, S.A. (2024). The mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and work-family conflicts. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 81-94. (Persian**)** https://doi.org/10.22055/jiops.2024.44061.1357

Fathi, L., & Ghasemi, T. (2022). Qualitative study of career-family role conflict of women teachers in Saveh city. *Iranian Social Development Studies*, 14(4), 21-38. (Persian) https://doi.org/ 10.30495/jisds.2022.68786.11777

Gupta, R., & Bakhshi, A. (2018). Workplace bullying and employee well-being: A moderated mediation model of resilience and perceived victimization. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 96-111. https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1464929

Heidarilaghab, T., & Talepasand, S. (2021). The mediating role of teachers' work engagement in relation to character strengths with burnout. *Educational and Scholastic Studies*, 10(3), 317-341. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.2423494.1400.10.3.13.2

Hosseini, Z., Yarelahi, M., Rahimi, S. F., & Salmani, F. (2023). Investigating the factors related to workfamily conflicts experienced by working women: A systematic review. *Health Scope*, 12(1), e129738. https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129738

Huo, J.(2022). The role of learners' psychological well-being and academic engagement on their grit. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-8. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.848325

Kaabomeir, N., Safari, A., & Naami, A. (2018). The moderating role of stubbornness and collective family efficiency in the relationship between work-family conflict and job success and job well-being. *Industrial and Organizational Psychological Studies*, 5(1), 1-20. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2019.27199.1095

Khabbazi Ravandi, M.R., Shafiabady, A., Asgari, M., & Borjali, A. (2020). Effectiveness of training components of quality of work life on improving the quality of work life of the welfare organization staff. *Journal of Psychological Science*, 19(96), 1569-1580. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.17357462.1399.19.96.13.1

Li, S. (2021). Psychological wellbeing, mindfulness, and immunity of teachers in second or foreign language education: a theoretical review. *Frontiers in Psychology*, 12, 720340. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720340

Mardikaningsih, R., Sinambela, E.A., & Mendrika, V. (2022). The role of work motivation, competency, and professionalism on teacher performance. Ekonomi, Keuangan, *Investasi Dan Syariah*, 4(1), 250-255. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1711

Najafipoor Tabestanagh, A., Karbakhshdavari, M., & Kazemzade, R. (2022). The role of job insecurity and burnout in predicting the immoral behaviors in schools (A case study of teachers and staff in Zanjan). *Journal of Teachers Professional Development*, 7(1), 21-34. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.24765600.1401.7.1.2.2

Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G.A., & Farooqi, S. (2020). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(11/12), 1345-1362. https://doi.org//10.1080/14783363.2018.1482209

Nicokar, A., & Nemati Hashemi, A. (2022). The relationship between safety-oriented leadership components and psychological well-being with job burnout of female teachers in the first middle section of Saveh city. *Educational Leadership and Administration*, 16(3), 93-65. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.27171329.1401.16.3.4.0

Parker, H., & Du Plooy, E. (2021). Team-based games: Catalysts for developing psychological safety, learning and performance. *Journal of Business Research*, 125, 45–51. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.010

Prasad, S.S., & Sreenivas, M. (2020). Role of work life balance on psychological wellbeing of the teaching professionals among Bangalore institutions. *International Journal of Indian Psychology*, 8(2), 1457-1465. https://doi.org/2010.25215/0802.166

Sabbaghinia, A., & Rashidpour, F. (2023). Providing a network of themes of factors affecting teachers' job motivation based on the identification of motivating factors. *Rooyesh-e-Ravanshenasi*, 11(12), 236-218. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.2383353.1401.11.12.20.9

Safai, I., & Goleyj, N. (2022). The effect of organizational bullying on occupational stress with the mediating role of conflict and occupational safety in sports coaches. *Physiology and Management Researches in Sports*, 14(3), 54-39. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.1735.5354.1401.14.3.3.5.677

Sharif, S., Ghafari, A., Salehi, K. (2020). Analyzing the career issues of education teachers. *Quarterly Journal of Teacher Education*, 3(2), 39-68. (Persian) https://doi.org/20.1001.1.26457725.1399.3.2.2.9

Sheikh, M. , Nasiri Razi, R. and chorli, A. (2025). Role of Job Insecurity in Emotional Exhaustion and Deviant Behaviors in the Workplace of Tuition Physical Education Teachers. *Human Resource Management in Sports*, *12*(1), 41-56. (Persian) https://doi.org/10.22044/shm.2024.14421.2638

Sodagar, A., & Nastiezaie, N. (2021). The effect of secure leadership on the workplace happiness with the mediating role of spirituality in the workplace. *Positive Psychology Research*, 7(2), 61-72. (Persian) https://doi.org/10.22108/ppls.2021.127711.2082

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549. https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153

Tabarsa, G.A., & Moini, M. (2022). The effect of work-life balance on employees' psychological safety with the mediating role of organizational optimism. *Improvement and Transformation Management Studies*, 31(103), 31-69. (Persian) https://doi.org/10.22054/jmsd.2021.57901.3848

Ugwu, F.O., Nwaosumba, V.C., Anozie, E.U., Ozurumba, C.K., Ogbonnaya, C.E., Akwara, F.A., & Ibiam, O.E. (2021). Job insecurity and psychological well-being: The moderating roles of self-perceived employability and core self-evaluations. *Journal of Psychology in Africa*, 31(2), 153-158. https://doi.org/10.1080/14330237.2021.1903166

Xia, Y., Schyns, B., & Zhang, L. (2020). Why and when job stressors impact voice behaviour: An ego depletion perspective. *Journal of Business Research*, 109, 200-209. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.053

Zakerfard, M., Nouri, A., Talebi, H., & Samavatyan, H. (2015). The relationship between job autonomy and organizational citizenship behaviors, considering the mediating role of work-family balance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 21-38. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2015.11290

Zarei, S., & Kazemipour A. (2020). Effect of training work-family conflict management on increasing the quality of work life among the female employees of hospital. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 6(4), 34-40. (Persian) https://doi.org/10.52547/johe.6.4.34

Zhou, S., & Li, X. (2021). Does organizational commitment buffer the relation between work-to-family conflict and emotional exhaustion in Chinese preschool teachers? *Early Education and Development,* 33(7), 1256-1269. https://doi.org/10.1080/10409289.2021.1946760