

**Investigating the relationship between school climate and work-life balance of primary education teachers mediating the role of job stress**

Abolfazl Alikhani<sup>1</sup> | Mohsen Shakeri<sup>2</sup> | Mahdieh Estabarghi<sup>3</sup>

**Abstract**

Balancing work and life is one of the main concerns of elementary school teachers; several occupational factors play a role in creating or eliminating this balance; In this regard, the present study was conducted to investigate the relationship between school climate and work-life balance of primary education teachers mediated by the role of job stress. The method of this descriptive research was correlation and more precisely structural equation modeling. The study population was elementary teachers in Yazd in 2020-2021. 317 teachers from the study population (1759) were selected using available sampling method using Morgan and Karjesi table. The research instruments were Pashiardis School climate Questionnaire, Kyriacou & Sutcliffe Stress Questionnaire and Wang & Ko Work-Life Balance Questionnaire. Data analysis was performed using Amos 24 software. Findings showed that the school climate negatively and significantly predicts job stress ( $\beta = -0.42$ ) and positively and significantly predicts work-life balance ( $\beta = 0.54$ ). The results also showed that job stress negatively and significantly predicts work-life balance ( $\beta = -0.42$ ) in primary school teachers. The results of the bootstrap test showed that the job stress variable plays a mediating role in the relationship between school climate and work-life balance. Finally, the study of fitting indices showed that the proposed research model is confirmed through experimental data. Therefore, by improving the various dimensions of the school climate, it is possible to reduce the job stress of teachers and ultimately increase the work-life balance in this segment of society. In this way, it increased job satisfaction and improved job performance.

**Keywords:** School climate, job stress, work-life balance, elementary teachers

14

Vol. 4  
Sumer 2023



Research Paper

Received:  
14 December 2022  
Accepted  
10 January 2023  
P.P: 146-158

Print ISSN: 2717-4484  
Online ISSN: 2717-4492



DOI: 10.22098/ael.2023.11900.1200

<sup>1</sup> Master of Curriculum, Department of Psychology and Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

<sup>2</sup> Corresponding author: Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

<sup>3</sup> Ph.D. Student, Department of Educational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

## بررسی رابطه جو مدرسه و تعادل کار و زندگی معلمان آموزش

### ابتدایی با میانجی‌گری نقش استرس شغلی

ابوالفضل علیخانی<sup>۱</sup> | محسن شاکری<sup>۲\*</sup> | مهدیه استبرقی<sup>۳</sup>

۱۴

سال چهارم  
تابستان ۱۴۰۲



#### مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۱۰/۲۰

صص ۱۵۸-۱۴۶

شاپا چاپی: ۲۷۱۷-۴۴۸۴

الکترونیکی: ۲۷۱۷-۴۴۹۲



#### چکیده

ایجاد تعادل بین کار و زندگی یکی از دغدغه‌های اصلی معلمان دوره ابتدایی می‌باشد؛ عوامل شغلی متعددی در ایجاد یا از بین بردن این تعادل نقش دارند در همین راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جو مدرسه و تعادل کار و زندگی معلمان آموزش ابتدایی با میانجی‌گری نقش استرس شغلی انجام شد. روش این پژوهش توصیفی، همبستگی و به طور دقیق‌تر مدلسازی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش تمامی معلمان ابتدایی شهر یزد در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی ۳۱۷ معلم از جامعه مورد مطالعه (۱۷۵۹) به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری پژوهش، پرسشنامه جو مدرسه پاشیاردیس، پرسشنامه استرس کریاکو و ساتکلیف و پرسشنامه تعادل کار و زندگی وونگ و کو بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Amos 24 انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد جو مدرسه به صورت منفی و معنادار استرس شغلی ( $\beta = -0/42$ ) و به صورت مثبت و معنادار تعادل کار و زندگی ( $\beta = 0/54$ ) را پیش‌بینی می‌کند. نتایج همچنین نشان داد استرس شغلی به صورت منفی و معنادار تعادل کار و زندگی ( $\beta = -0/42$ ) را در معلمان مقطع ابتدایی پیش‌بینی می‌کند. نتایج آزمون بوت استراپ نشان داد که در رابطه بین جو مدرسه و تعادل کار و زندگی، متغیر استرس شغلی نقش میانجی دارد. در نهایت بررسی شاخص‌های برازش نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش از طریق داده‌های تجربی مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین با بهبود بخشیدن به ابعاد مختلف جو مدرسه می‌توان استرس شغلی معلمان را کاهش داد و در نهایت تعادل بین کار و زندگی را در آنان افزایش داد.

واژگان کلیدی: جو مدرسه، استرس شغلی، تعادل کار و زندگی، معلمان ابتدایی

DOI: 10.22098/ael.2023.11900.1200

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

<sup>۲\*</sup> نویسنده مسئول: استادیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکترا، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز،

ایران.

بخش مهمی از سرمایه انسانی، توسعه اجتماعی و اقتصادی هر کشور، نظام آموزش و پرورش آن کشور می‌باشد. توجه به دبیران به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش حساسیت خاصی را می‌طلبد، دبیران در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه‌های تربیتی می‌پردازند و تحقق بخش عمده‌ای از اهداف سازمان در دست آن‌ها قرار دارد (King & Vaiman, 2019).

یکی از مفاهیمی که امروزه در روانشناسی محبوبیت یافته است، مفهوم تعادل کار- زندگی می‌باشد (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019). Kasbuntoro & et al (2020) معتقدند که تعادل کار و زندگی به این معنی است که افراد شاغل از نظر زمان، فشار کاری و حقوق بین کار و زندگی شخصی خود احساس تعادل کنند. در واقع تعادل کار- زندگی به معنای اولویت‌بندی بین کار از یک سو و خانواده از سوی دیگر است به طوری که فرد از این رابطه احساس رضایت داشته باشد (Haralayya, 2021). باید توجه داشت که پرداختن به کار و خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی انسان‌ها درگرو هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد. به ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشترین ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند، پرداختن به نقش‌های متفاوت در سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و ... به دغدغه‌ی اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روانشناسان تبدیل شده است. ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله اینکه مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از تاثیرات تجربه‌های منفی در تمامی نقش‌ها محافظت کرده و حمایت می‌کند (Bighami & et al, 2017). تحقیقات مختلف نشان داده است که عوامل مختلف شغلی و سازمانی وجود دارد که می‌تواند تعادل بین این دو جنبه مهم زندگی را تحت تأثیر قرار دهد از جمله: استرس و فرسودگی شغلی (Kelly & et al, 2020)، رضایت شغلی (Abdirahman, 2018)، تعارضات کار و زندگی (Bell & et al, 2012)، حمایت سازمانی (Medina & Prieto, 2022)، روابط سازمانی (Sheikh, 2022)، جو سازمانی (Pradoto, 2022) و ... .

امروزه با سبک زندگی مدرن، استرس به پدیده‌ای شناخته شده در سراسر جهان تبدیل شده است که می‌تواند بر سلامت افراد و همچنین عملکرد آن‌ها چه شخصی و چه حرفه‌ای تأثیرات مخربی داشته باشد (Madian & et al, 2019). به اعتقاد Lazarus and Folkman (1984) استرس یک موضوع ذهنی است و به رابطه خاص فرد با محیط مخاطره‌آمیز بستگی دارد. استرس در هر سازمانی و صرف نظر از اندازه آن وجود دارد و علت آن می‌تواند وجود یک کار پیش‌بینی نشده باشد (Elsafty & Shafik, 2022). استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند توانایی یا منابع لازم برای مقابله با خواسته‌های شغلی (مانند حجم زیاد کار، تعارضات بین فردی و ...) را نداشته باشد (Adamovic, 2022). در این بین معلمی یکی از مشاغل است که روزانه با مسائل و موضوعات مختلفی (محیط مدرسه و کلاس، نحوه برخورد مدیران و عوامل اجرایی آموزشگاه، توقعات والدین، مشکلات انضباطی، اختلالات رفتاری دانش‌آموزان و ...) روبه‌رو است که می‌تواند فشار روانی قابل

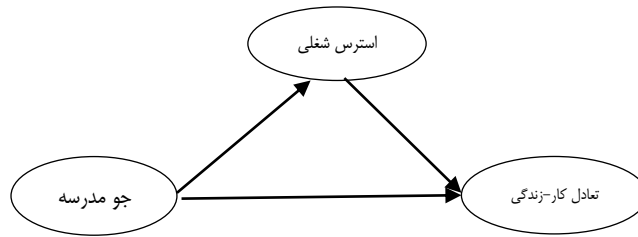


توجهی را به معلمان وارد کند (Hamidi & Shamloo, 2021). باید توجه داشت که استرس شغلی از جمله استرس‌هایی است که اگر بیش از حد باشد، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شود، سلامت وی را به خطر اندازد، اهداف سازمانی را تهدید کند و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر شود (Armoon & Sattari, 2020).

پژوهش (Collie & et al, 2012) و (Hu & et al, 2019) نشان داد یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی در معلمان، جو مدرسه می‌باشد که عبارت است از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های مشترکی که تعامل بین دانش‌آموزان، معلمان و مدیران مدارس را شکل می‌دهد و در عین حال الگوهایی را نیز برای هنجارها و رفتارهای ایده‌آل و مقبول، در سطح مدرسه به وجود می‌آورد (Farahbakhsh & et al, 2019).

جو مدرسه به عنوان ویژگی نسبتاً پایدار مدرسه، به ویژگی و کیفیت فرهنگ مدرسه اشاره دارد. اخیراً روانشناسان و مسئولان آموزش و پرورش به اثرات مهم جو مثبت مدرسه بر دانش‌آموزان و معلمان اشاره کرده‌اند (Wang & et al, 2021). جو مدرسه در حکم ویژگی کیفی مدرسه تعریف شده است و نگرش‌ها، رفتارها و پیشرفت در عملکرد افرادی را که با مدرسه در تماس هستند (معلمان، دانش‌آموزان، مدیر، کادر اجرایی و ...) تحت تأثیر قرار می‌دهد (Esmaeili & et al, 2021). در واقع جو مدرسه منعکس‌کننده ادراکات و تجربه زندگی تعاملی افرادی است که ساختار انسانی مدارس -مدیریت، معلمان، کارکنان، دانش‌آموزان و والدین آن‌ها- را تشکیل می‌دهند (Zysberg & Schwabsky, 2021). جو مدرسه مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی است که محیط مدرسه را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس آور و یا اطمینان بخش، تسهیل‌کننده یا حتی بازدارنده می‌سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر می‌شود. جو مدرسه نامطلوب می‌تواند محیطی مملو از سوء ظن، دشمنی و ناامیدی به وجود آورد و به تبع آن، منشا بروز واکنش‌های منفی در معلمان گردد و از طرف دیگر هرگاه جو مطلوب و شرایط لازم وجود داشته باشد، کارکنان نیز وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان می‌شوند (Zabardast & et al, 2017).

از آنجایی که متولیان آموزشی معتقدند با شیوع بیماری کرونا جو مدرسه به دلیل وقفه در کار تحصیلی، تعطیلی مدارس، لغو فعالیت‌های مرتبط با مدرسه به دلیل ضرورت فاصله‌گذاری اجتماعی و فیزیکی، در سراسر جهان در حال تخریب و ویرانی است، ضرورت دارد در چنین شرایطی جو مدرسه بر معلمان مورد بررسی قرار گیرد (Quansah & et al, 2022). از آنجایی که تعادل کار-زندگی معلمان می‌تواند تأثیر چشمگیری بر پیشرفت تحصیلی و موفقیت دانش‌آموزان داشته باشد، ضروری است که عوامل پیش‌بینی‌کننده تأثیرگذار بر این متغیر مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند تا از این طریق چشم‌انداز روشن‌تری درباره‌ی عوامل زمینه‌ساز تعادل کار و زندگی معلمان به جامعه آموزش و پرورش ارائه شود و متولیان آموزشی بتوانند با ایجاد شرایط مناسب سازمانی، تعادل کار-زندگی را در این قشر از جامعه افزایش دهند. بنابراین با توجه به اهمیت شناسایی عوامل زمینه‌ساز تعادل کار-زندگی، پژوهش حاضر قصد دارد در قالب یک مدل ساختاری (شکل ۱)، به بررسی رابطه بین جو مدرسه و تعادل کار-زندگی با میانجی‌گری استرس شغلی بپردازد.



شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر، یک پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی یا به طور دقیق تر از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مشغول به تحصیل در مدارس ابتدایی شهر یزد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ (شامل ۱۷۵۹ نفر) بود. با عنایت به جدول مورگان و کرجسی، ۳۱۷ معلم مقطع ابتدایی به صورت در دسترس انتخاب و به عنوان گروه نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. به دلیل شیوع ویروس کرونا، پرسشنامه‌ها به صورت فرم الکترونیک در اختیار معلمان قرار داده شد. در نهایت با استفاده از نرم‌افزار Amos 24 مدل پیشنهادی پژوهش مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

**پرسشنامه جو مدرسه:** این پرسشنامه توسط Pashiardis (2000) طراحی شد. پرسشنامه جو مدرسه دارای ۳۰ گویه و چهار مولفه (ارتباط، مشارکت، سازمان و مدیریت و مدرسه محوری) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) ترجمه شد. در پژوهش Pashiardis (2000) روایی محتوایی و سازه پرسشنامه تایید شده و ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است. پژوهش شیرانی، برمکه و بهرامی‌پور (۱۴۰۰) روایی محتوایی و همزمان این پرسشنامه را تایید کرد؛ همچنین پایایی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آوردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

**پرسشنامه استرس شغلی:** این پرسشنامه توسط (Kyriacou & Sutcliffe, 1978) طراحی شد. این مقیاس دارای ۱۰ عبارت است و براساس پاسخ‌هایی که معلم ارائه می‌کند سطح استرس شغلی وی سنجیده می‌شود. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت چهار درجه‌ای (هرگز = ۰، گاهی = ۱، اغلب = ۲ و هر روز = ۳) می‌باشد. نمرات بالاتر نشان دهنده استرس شغلی بیشتر می‌باشد. کریمی و مرادمند (۱۳۹۰) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹ و قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱) پایایی آن را ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

**پرسشنامه تعادل کار و زندگی:** این پرسشنامه توسط (Wang & Ko, 2009) و با هدف ارزیابی درک کارکنان از تعادل بین زندگی و کارشان طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال و شش مولفه زمان کافی فراغت از کار داشتن، حمایت محل کار از تعادل کار زندگی، انعطاف پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی می‌باشد. (Nanvayi & Norouzzadeh, 2021) روایی محتوایی



پرسشنامه را با استفاده از ضریب نسبی روایی محتوایی ۰/۷۸ به دست آوردند که قابل قبول بود. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد.

### یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد اکثر معلمان شرکت‌کننده در پژوهش (۲۰۸ نفر برابر با ۶۵/۶ درصد) بین ۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

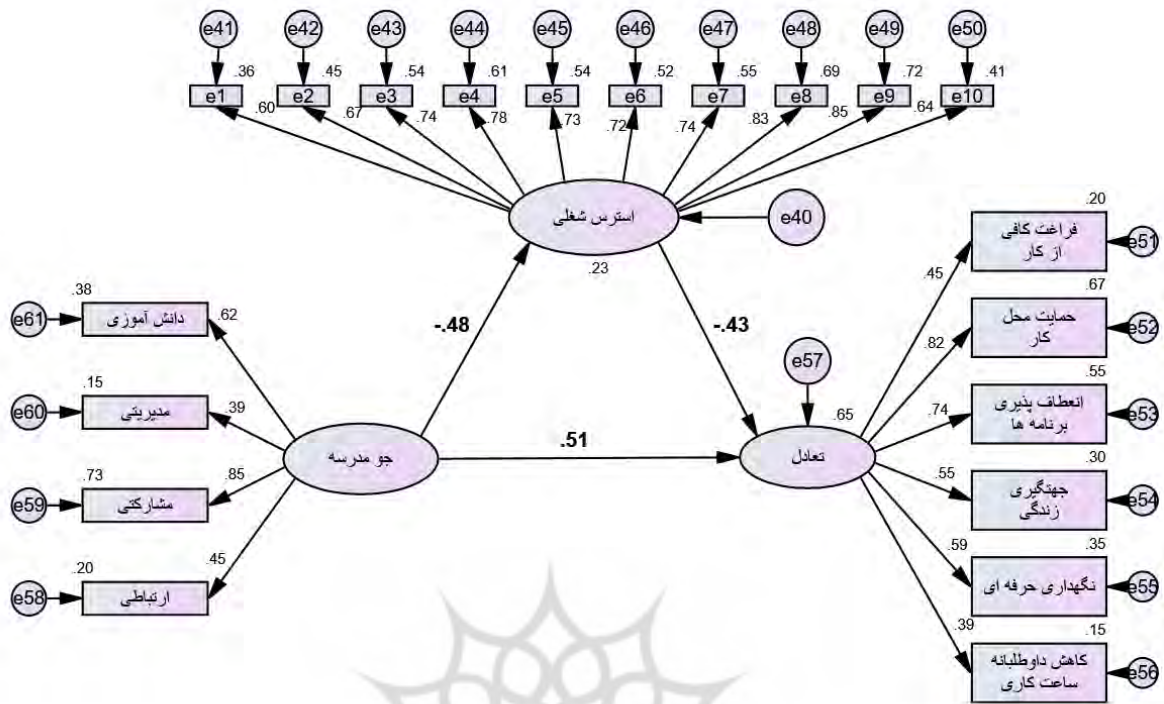
متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
استرس	۱۳/۰۹	۷/۲۴	۱	۳۰
تعادل	۷۵/۸۹	۱۳/۸۷	۳۸	۱۰۴
جو	۹۶/۴۵	۱۱/۲۳	۶۵	۱۲۱

در جدول بالا اطلاعات توصیفی (میانگین و انحراف معیار) مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
۱) استرس شغلی	۱		
۲) تعادل	-۰/۵**	۱	
۳) جو مدرسه	-۰/۳۴**	۰/۳۸**	۱

جدول شماره ۲ نشان داد جو مدرسه با استرس شغلی ( $r = -0/34$ ) رابطه منفی و معنادار و با تعادل کار-زندگی ( $r = 0/38$ ) رابطه مثبت و معناداری در سطح  $P < 0/01$  دارد. همچنین نتایج نشان داد بین تعادل کار زندگی و استرس شغلی نیز رابطه منفی و معناداری ( $r = -0/50$ ) در سطح  $P < 0/01$  وجود دارد. پس از اطمینان از قابل قبول بودن مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش در نرم‌افزار Amos ترسیم شد و مورد بررسی قرار گرفت.



شکل ۲: مدل ساختاری نهایی

جدول شماره ۳- ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مسیرهای مستقیم در مدل ساختاری پژوهش

مسیر	ضرایب غیراستاندارد (B)	ضرایب استاندارد (β)	خطای معیار (S.E)	نسبت بحرانی (C.R)	سطح معناداری (P)
جو مدرسه ← استرس شغلی	-۰/۱۷	-۰/۴۸	۰/۰۳	-۵/۲۵	۰/۰۰۱
استرس شغلی ← تعادل کار-زندگی	-۱/۲۸	-۰/۴۲	۰/۲۵	-۵/۱	۰/۰۰۱
جو مدرسه ← تعادل کار-زندگی	۰/۵۳	۰/۵۱	۰/۱۱	۴/۷۷	۰/۰۰۱

جدول شماره ۳ نشان داد مسیرهای مدل ساختاری پژوهش حاضر معنادار هستند؛ به طوری که مسیر جو مدرسه به استرس شغلی دارای بتای  $-۰/۴۸$ ، مسیر استرس شغلی به تعادل کار-زندگی دارای بتای  $-۰/۴۲$  و مسیر جو مدرسه به تعادل کار زندگی دارای بتای  $۰/۵۱$  می باشد که همگی در سطح کمتر از  $۰/۰۱$  معنادار می باشند.



جهت تعیین معناداری مسیر غیرمستقیم، دستور بوت استراپ در نرم‌افزار AMOS مورد بررسی قرار گرفت.

جدول شماره ۴- نتایج آزمون بوت استراپ برای ضرایب مسیر غیرمستقیم مدل ساختاری

متغیر پیش‌بین	متغیر واسطه	متغیر ملاک	اثر غیرمستقیم	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
جو مدرسه	استرس شغلی	تعادل کار-زندگی	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۲۷	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج آزمون بوت استراپ در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، استرس شغلی نقش واسطه‌ای بین جو مدرسه و تعادل کار-زندگی برقرار کرده است. در نهایت جهت بررسی معناداری مدل پژوهش، شاخص‌های برازش مدل در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۵- شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

GFI	RMSEA	PCFI	CFI	CIMIN/DF
۰/۸۹	۰/۰۷	۰/۷۹	۰/۹۱	۲/۴۲

یافته‌ها نشان داد مدل ساختاری پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین جو مدرسه و تعادل کار-زندگی با میانجی‌گری استرس شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر یزد انجام شد. یافته‌های مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد جو مدرسه تأثیر منفی و معناداری بر میزان استرس شغلی معلمان دارد. این یافته با نتایج پژوهش Zare & et al (2010)، Zarjou & et al (2021) و Lan & et al (2020) همخوانی دارد. در توضیح این یافته می‌توان گفت تحقیقات نشان داده است که جو سالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد و برعکس، جوهای بسته، سبب بی‌اعتمادی و دوری افراد از هم می‌شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می‌کند (Abedikooski & et al, 2021). باید توجه داشت که در مدارس دارای جو مثبت، معلم خود را به عنوان فردی که نقش مهمی در تصمیمات مدرسه و کلاس درس دارد، تصور می‌کند؛ روابط بین معلم، مدیر و کادر آموزشی بسیار مثبت و سازنده می‌باشد؛ مدیر مدرسه ارتباط خوبی با معلمان دارد و در تصمیمات مربوط به مدرسه از معلمان نظرخواهی می‌کند، روحیه همکاری در بین معلمان وجود دارد، تمامی معلمان تلاش می‌کنند تا بهترین آموزش را به



دانش‌آموزان خود ارائه دهند و ...؛ در چنین فضایی معلمان کمتر دچار تنش و نگرانی می‌شوند و هر زمانی هم که احساس وجود مشکل یا تنش کنند به راحتی آن را با سایر همکاران یا کادر آموزشی در میان گذاشته و از راهنمایی دیگران در جهت بهبود شرایط استفاده می‌کند. در نهایت می‌توان گفت زمانی که در یک محیط آموزشی، مدیریت شایسته، ارتباطات سازنده، مشارکت مناسب و توجه به پیشرفت دانش‌آموزان وجود داشته باشد، معلمان استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که جو مدرسه تأثیر مثبت و معناداری بر تعادل کار-زندگی معلمان دارد. این یافته با نتایج پژوهش (Kitratporn & Puncreobutr, 2016) و (Aiswarya & Ramasundaram, 2012) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد جو مدرسه با محقق نمودن اهداف مدرسه، انگیزه بیشتری را برای مشارکت معلمان به وجود خواهد آورد و در نتیجه در زمان کار، معلمان با انگیزه بیشتری به فعالیت پرداخته و در زمان فراغت از کار نیز با آسودگی خاطر به انجام سایر وظایف و کارهای خود می‌پردازند؛ در نتیجه آنان قادر خواهند بود که تعادل مناسبی را بین کار و زندگی خود برقرار کنند.

یافته دیگر نشان داد استرس شغلی تأثیر منفی و معناداری بر تعادل کار-زندگی معلمان مقطع ابتدایی دارد. این یافته با نتایج پژوهش (Ross & Vasantha, 2014) و (Holden & Sunindijo, 2018) همسو می‌باشد. در تبیین رابطه بین استرس شغلی و تعادل کار-زندگی می‌توان گفت زمانی که معلم در محیط کار خود با استرس‌ها و فشارهای زیادی همچون حجم کار زیاد، توقعات بیش از اندازه و غیرواقعی والدین و مدیریت مدرسه، مشکلات یادگیری دانش‌آموزان، عدم رضایت از مقدار حقوق دریافتی و ... روبه‌رو باشد، تعادل کمتری بین کار و زندگی خود تجربه می‌کند و برعکس بین این دو جنبه مهم از زندگی خود تعارض بیشتری را احساس می‌کند؛ چرا که چنین معلمی هنگام بازگشت به خانه نمی‌تواند بدون دغدغه و با آرامش به زندگی شخصی خود رسیدگی کند و حتی در زمانی هم که در خانه و در کنار سایر اعضای خانواده قرار دارد بیشتر در فکر مشکلات محل کار خود می‌باشد. اما در صورتی که معلم استرس شغلی کم، امنیت شغلی بالا و از حمایت محل کار برخوردار باشد، با فراغ بال می‌تواند بین کار و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کند، چنین معلمی در زمان کار با تمام وجود تلاش خود را می‌کند تا در کارش موفق باشد و در خارج از محیط کار تلاش می‌کند تا به عنوان عضوی از خانواده وظایف خود را به خوبی انجام دهد، وی در زمان فراغت به خواسته‌ها و آرزوهای خود نیز توجه می‌کند.

در نهایت یافته‌ها نشان داد بین جو مدرسه و تعادل کار-زندگی معلمان با میانجی‌گری استرس شغلی رابطه معنادار وجود دارد. اگرچه تا کنون تحقیقات متعددی رابطه بین متغیرهای این پژوهش را به طور جداگانه مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما تحقیقی که رابطه این متغیرها را در قالب مدل مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد. در توضیح این یافته می‌توان گفت زمانی که جو مدرسه مناسب و مثبت باشد، همکاری، همیاری، احترام متقابل، مشارکت و ... در مدرسه وجود خواهد داشت، و همه کادر مدرسه در جهت پیشرفت و ارتقاء دانش‌آموزان تلاش خواهند کرد، بنابراین در چنین محیطی تنش و فشار روانی به حداقل می‌رسد و معلمان از سلامت روان بالاتری برخوردار خواهند بود در نهایت چنین افرادی به خوبی می‌توانند بین کار و زندگی خود تعادل را



برقرار کنند. باید توجه داشت که ممکن است چنین افرادی در طول یک روز بیشتر وقت خود را صرف کار کردن کنند و روز دیگر برعکس، اما نکته مهم آن است که آنان از تقسیم زمان خود به این شکل احساس رضایت می‌کنند.

پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی از جمله: منحصر بودن جامعه پژوهش به معلمان مقطع ابتدایی شهر یزد و خودگزارشی بودن ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات روبه‌رو بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابهی در بین معلمان سایر مقاطع تحصیلی انجام شود؛ همچنین از روش‌های کیفی همچون مصاحبه و مشاهده جهت گردآوری اطلاعات استفاده گردد. از آنجایی که یافته‌های پژوهش نشان داد جو مدرسه تاثیرات معناداری بر استرس شغلی و تعادل کار-زندگی معلمان دارد پیشنهاد می‌شود که جهت تغییر نوع جو حاکم بر مدرسه از حالت منفی به جوی مثبت و سازنده، تدابیر آموزشی و مدیریتی مناسبی توسط مدیران مدارس و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش اتخاذ شود.

## References

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12-17.
- Abedikooski, S., Roohafzaei, S., & Shahdousti, H. (2021). Relationship between organizational climate, job stress and job satisfaction in nurses of Covid-19 ward of Imam Khomeini Esfarrayen hospital. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*, 7(2), 34-46. [in Persian]
- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 1-13, 102437.
- Aiswarya, B., & Ramasundaram, G. (2012). A study on interference of work-life conflict between organisational climate and job satisfaction of women employees in the information technology sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351-360.
- Armoon, R., & Sattari, S. (2020). Relationship between Teachers' Time Management Skills and Job Stress in Girls' Schools in Ardabil City. *Teacher Professional Development*, 5(1), 87-102. [in Persian]
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bighami, M., Sarlak, M., Koulivand, P., & Ahmadi, A. (2017). Evaluation of the key factors affect work-life balance of nurses in Tehran. *Shefaye Khatam*, 5(2), 29-39. [in Persian]
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of educational psychology*, 104(4), 1189.
- Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). The Impact of Job Stress on Employee's Performance at one of Private Banks in Egypt during COVID-19 Pandemic. *International Business Research*, 15(2), 24-39.
- Esmaeili, A. R., Malmir, A., & Lanjabi, V. (2021). Investigating the Effect of School Climate on Delinquency and Their Deviant Behaviors in Secondary School Students in Arak District. *Quarterly Journal of Training in Police Sciences*, 9(34), 161-182. [in Persian]

- Farahbakhsh, S., GHobadiyan, M., Farahbakhsh, M., GHanbari, R. (2019). The effect of school climate on students' academic self-efficacy by mediating classroom management style. *Research in Teaching*, 7(3), 242-227. [in Persian]
- Hamidi, F., & Shamloo, M. (2021). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction on teachers job stress and job burnout. *Quartely journal of teacher education*, 4(1), 55-71. . [in Persian]
- Haralayya, B. (2021). Work Life Balance of Employees at Karanja Industries Pvt Ltd, Bidar. *Iconic Research and Engineering Journals*, 4(12), 243-254.
- Holden, S., & Sunindijo, R. Y. (2018). Technology, long work hours, and stress worsen work-life balance in the construction industry. *International Journal of Integrated Engineering*, 10(2).
- Hu, B. Y., Li, Y., Wang, C., Reynolds, B. L., & Wang, S. (2019). The relation between school climate and preschool teacher stress: The mediating role of teachers' self-efficacy. *Journal of Educational Administration*. 57(6), 748-767.
- Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439-451.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work- life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job stress, burnout, work-life balance, well-being, and job satisfaction among pathology residents and fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449-469.
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job stress, burnout, work-life balance, well-being, and job satisfaction among pathology residents and fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449-469.
- King, K. A., & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macrocontingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*.
- Kitratporn, P., & Puncreobutr, V. (2016). Quality of Work Life and Organizational Climate of Schools Located along the Thai-Cambodian Borders. *Journal of Education and Practice*, 7(11), 134-138.
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079.
- Madian, A. A. M., Abdelaziz, M., & Ahmed, H. A. (2019). Level of stress and coping strategies among nursing students at Damanhour University, Egypt. *Am J Nurs Res*, 7(5), 684-96.
- Medina, E., & Prieto, L. (2022). Moderating Effects of Work-Life Balance Programs' Perceived Value on Relationships between Organizational Support and Employee Outcomes. *Journal of Managerial Issues*, 34(1), 61-81.
- Nanvayi, N., & Norouzzadeh, A. (2021). Analysis of the Effect of Effective Organizational Communication on Work-life Balance with the Mediating Role of Occupational Injuries in Sabalan Social Security Hospital in Ardabil. *Journal of healthcare management*, 12(39), 69-78. [in Persian]
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in implementation of work from home. *Work*, (Preprint), 1-11.
- Quansah, F., Hagan Jr, J. E., Ankomah, F., Srem-Sai, M., Frimpong, J. B., Sambah, F., & Schack, T. (2022). Relationship between COVID-19 related knowledge and anxiety among university students: Exploring the moderating roles of school climate and coping strategies. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12.
- Ross, D. S., & Vasantha, S. (2014). A conceptual study on impact of stress on work-life balance. *Sai Om Journal of Commerce & Management*, 1(2), 61-65.
- Sheikh, A. M. (2022). Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*.



- Wang, X., Zhao, F., Yang, J., & Lei, L. (2021). School climate and adolescents' cyberbullying perpetration: A moderated mediation model of moral disengagement and friends' moral identity. *Journal of interpersonal violence*, 36(17-18), NP9601-NP9622.
- Zabardast, M., Gholami, K., Rahimi, M. (2017). The relationship between transformational leadership's principal and organizational climate: teachers' perspectives from girl elementary schools. *Journal of School Administration*, 5(1), 129-150. [in Persian]
- Zare, H., Feizi, A., & Mahbobi, T. (2010). Study of relationship between organizational climate, occupational stress and creativity in administrative personnel (male and female) of the education office in west Azarbayjan. *Journal of Research in Behavioural Sciences*, 8(2), 114-124. [in Persian]
- Zarjou, S., Taleghani, G., & Ahmadbeygi, B. (2021). Investigating the Relationship between Job Stress and the intention to stay with the Moderating Role of Organizational Climate. *Governance and Development*, 2(2), 27-41. [in Persian]
- Zysberg, L., & Schwabsky, N. (2021). School climate, academic self-efficacy and student achievement. *Educational Psychology*, 41(4), 467-482.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

