

## نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین

دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۹

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲

### عباس قائدامینی هارونی<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران- ایران.

### مهرداد صادقی ده چشمه

استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

### میثم بابایی فارسانی

دانش آموخته دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران.

### غلام رضا مالکی فارسانی

دانش آموخته دکتری مدیریت فرهنگی، و مدرس دانشگاه علمی دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز هرد.

### چکیده:

هدف این پژوهش تعیین میزان نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان فارسان به تعداد ۲۷۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند ابزار پژوهش پرسشنامه استرس شغلی الیوت (۱۹۹۴)، پرسش نامه رضایت شغلی تسوی و همکاران (۱۹۹۲)، پرسشنامه تعارض کار-خانواده زنگ و یان (۲۰۱۳) و پرسش نامه استرس والدین لیو و همکاران (۲۰۱۹) بود که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران و سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگرپایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۸، ۰/۸۹ و ۰/۹۰ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها با روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که استرس شغلی دارای ضریب تاثیر ۰/۶۶- بر رضایت شغلی بود و با توجه به مقدار معنی داری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار است. و استرس شغلی از طریق تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۷- است و همچنین استرس شغلی از طریق استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۳- است.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، رضایت شغلی معلمان، تعارض کار-خانواده، استرس والدین.

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: abbasgheadamini2020@gmail.com

## The role of job stress on job satisfaction of female primary school teachers during the corona pandemic with the mediating test of work-family conflict and parental stress

**Abbas Ghaedamini Harouni<sup>1</sup>**

Ph.D. Student, Cultural Management of Faculty Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Mehrdad Sadeghi de cheshmeh**

Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

**Meysam Babaeefarsani**

PhD in Industrial Management, School of Management, Noor Hedayat University of Shahrekord, Shahrekord, Iran

**Ghulam Reza Maleki Farsani**

PhD in Cultural Management, And lecturer at Herand University of Applied Sciences

Receipt: 2021/07/20

Acceptance: 2021/11/13

### Abstract

The aim of this study was to determine the role of job stress on job satisfaction of female primary school teachers by mediating the work-family conflict and parental stress test. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population of the present study consisted of 270 female primary school teachers in Farsan city. 155 people were selected through Cochran's formula as a sample through cluster random sampling method. Jobs Tsui et al. (1992), Zang and Yan (2013) Work-Family Conflict Questionnaire and Liu et al.'s (2019) Parents' Stress Questionnaire. Factors were examined and confirmed. On the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method of 0.87, 0.88, 0.89 and 0.90, respectively, and the data were analyzed by modeling equations. Structural (SEM) was performed. The results showed that job stress had an impact factor of -0.66 on job satisfaction and due to the significant value less than 0.05 this effect is significant. And job stress through work-family conflict has an effect on job satisfaction and the coefficient of this effect is -0.57 and also job stress through parental stress has an effect on job satisfaction and the coefficient of this effect is -0.53.

**Keywords:** Job Stress, Teacher Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Parental Stress.

<sup>1</sup> Corresponding author: abbasgheadamini2020@gmail.com

## مقدمه

آموزش آنلاین به سلاحي حياتي براي مبارزه با پاندمي کرونا در جهان تبديل شده است. در محيط آموزش آنلاین مستقر در خانه، از معلمان زن دبستانی انتظار می رود که نقش دوگانه معلم و مادر را به طور همزمان متعادل کنند، که این امر ممکن است باعث تضاد کار و خانواده شود. اگرچه مطالعات قبلی عوامل استرس زا، تعارضات بین خانواده و کار و نتایج آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است، اما پژوهش های کمی در مورد کار و تجربه والدین معلمان پیش دبستانی در موارد اضطراری عمده بهداشت عمومی وجود دارد. مطالعه حاضر به بررسی تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی با با نقش میان جی تعارض کار-خانواده و استرس والدین در طول پاندمی کرونا پرداخته است. معلمان زن پیش دبستانی گزارش دادند که پاندمی کرونا باعث افزایش استرس شغلی و استرس والدین شده است. علاوه بر این، استرس شغلی از طریق ارتباط مثبت آن با تعارضات کار به خانواده با رضایت شغلی رابطه منفی داشت. استرس والدین از طریق تعارض خانواده به کار و تعارض کار به خانواده با رضایت شغلی رابطه منفی داشت. این مطالعه به درک بهتری از ارتباط بین استرس شغلی معلمان زن دبستانی، استرس والدین، تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی کمک می کند. ظهور ناگهانی آموزش آنلاین ممکن است معلمان دبستانی را در طول پاندمی کرونا با چالش های حرفه ای روبرو کند. ویروس کرونا ویروس بسیار سریع در سرتاسر جهان گسترش یافته و نگرانی مردم را برانگیخته است (Bao, Sun, 2020). Meng, Shi & Lu (2020). ایران با روبرو شدن با یک فاجعه طبیعی بی سابقه، غیر منتظره و تهدیدآمیز بلافاصله سازوکار پاسخگویی به بحران را آغاز کرد

(Li & Shang, 2020). در زمینه آموزش دبستانی، وزارت آموزش و پرورش اقدام ملی را انجام داد، یعنی کلاس از دبستان به خانه منتقل شد، که مدل سنتی تدریس در کلاس را می شکند و الزامات بالاتری در مورد توانایی معلمان در آموزش آنلاین در خانه دارد. برای حمایت از رشد کودکان خردسال در هنگام شیوع بیماری، معلمان دبستانی نه تنها باید به سرعت با استفاده از فناوری اطلاعات برای انجام فعالیت های آموزشی روزانه سازگار شوند، بلکه باید مطالب آموزشی بی تجربه مانند آمار اطلاعات سلامت کودکان و آموزش همه گیر را نیز انجام دهند. این وظایف به معلمان دبستانی نیاز دارد تا از راه دور و در هر زمان کار کنند، که این امر بار و فشار روانی زیادی را برای معلمان پیش دبستانی ایجاد کرده و ساعات کار آنها را طولانی کرده است. هنگامی که محل کار به خانواده منتقل شد، علاوه بر اضافه بار نقش کاری، معلمان پیش دبستانی نیز ممکن است با استرس نقش خانوادگی روبرو شوند، به ویژه برای معلمان پیش دبستانی دارای فرزند (Xu, 2016)، زنان حرفه ای هنوز هم باید وقت و انرژی بیشتری را برای پرورش کودکان صرف کنند. در طول پاندمی کرونا، مادران تماس مکرر و طولانی تری با فرزندان خود دارند که این امر باعث می شود استرس والدین معلمان دبستانی در قرنطینه در خانه افزایش یابد. نیاز بی وقفه مدیریت فرزندان خردسال دیگران و فرزندان آنها در یک مکان ممکن است تعارض بین کار و خانواده را تشدید کند زیرا این وظیفه طاقت فرسا برای هر دو نقش اساسی است. در مجموع، اضافه بار دوگانه کار و فرزندپروری ممکن است منجر به نقش تعارض در سطح بالای معلمان پیش دبستانی شود. به همین ترتیب، بررسی کار معلمان پیش دبستانی و تجارب والدین می تواند بینش بیشتری در مورد شرایط کار و زندگی معلمان پیش دبستانی در زمینه کار ویژه فراهم کند. آموزش

یک چالش است. تعداد زیادی از مطالعات نشان داده است که معلمان زن با چالش درگیری کار و خانواده روبرو هستند (Erdamar & Demirel, 2014). در طول بحران پاندمی کرونا، استرس شغلی، استرس والدین و کار - خانواده، اختلافات کار و خانواده را آشکارتر می کند. معلمان زن دبستانی با فرزندان گروه خاصی هستند که نقش دوگانه معلم و مادر را بر دوش می کشند. او به عنوان یک معلم پیش دبستانی باید فرزندان خردسال دیگران را (خواسته های شغلی) آموزش دهد. به عنوان یک مادر، او باید خود را با فرزندانشان در خانه همراه کند (خواسته های خانواده). اگر به طور صحیح از این دو زمینه استفاده نشود، عدم تعادل ایجاد می شود و همچنین ممکن است یک سری عواقب منفی به همراه داشته باشد. پژوهش ها نشان می دهد که تعارض کار و خانواده عامل خطر رضایت شغلی است (Buonocore & Russo, 2013). اگرچه پژوهش های موجود بر استرس شغلی، تعارضات بین خانواده و کار و رضایت شغلی متمرکز بوده است (Bakker, ten, Prins & van der, 2011)، پژوهش های کمی در مورد تعارض کار و خانواده معلمان دبستانی و نتایج آن در هنگام اورژانس عمده بهداشت عمومی وجود دارد. رضایت شغلی معلمان یک موضوع مهم در ایران است. این پژوهش نشان می دهد که رضایت شغلی معلمان دبستانی کم است و لازم است تدابیری برای بهبود آن اتخاذ شود (Jiang, Li, Wang & Li, 2019) در زمینه پاندمی کرونا که جهان را فرا گرفته است، رضایت شغلی معلمان چینی ممکن است تحت تأثیر اضافه بار نقش دوگانه و درگیری کار و خانواده باشد که باید بررسی شود.

مطالعه حاضر به دنبال رفع این شکاف با بررسی تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی با نقش میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین در طول پاندمی کرونا است. همچنین، ما در تلاش برای درک روابط بین

دبستانی ابتدایی ترین آموزش است و پایه های محکمی را برای آموزش رسمی ارائه می دهد. از معلمان دبستانی انتظار می رود که احساسات لذت بخش تر و مهارت حرفه ای با کیفیت بالاتر را در طول کار برای پرورش دلبستگی ایمن، شایستگی اجتماعی-عاطفی و رشد شناختی کودکان نشان دهند (Wang, Tsaib, Leec, & Kod, 2020). با این حال، اگر معلمان دبستانی بیش از حد در کار بیش از حد، فشار والدین و درگیری خانواده و کار، و در نتیجه رضایت شغلی کم برخوردار باشند، حفظ شرایط کار به طور کلی مثبت چندان آسان نیست. سطح پایین رضایت شغلی می تواند پیامدهای منفی برای سلامت روانشناختی و جسمی داشته باشد (Faragher, 2005). به طور خاص، می تواند پیامدهای منفی بر کیفیت آموزشی معلمان دبستانی داشته باشد، و در نهایت رشد موفقیت آمیز کودکان را با مشکل روبرو می کند (Klusmann, Richter, 2016). (Lüdtke) مطالعه حاضر ممکن است روشنی برای بهبود رفاه شغلی معلمان دبستانی و حتی نتایج کودکان در طی این اپیدمی فراهم کند. بیماری همه گیر پاندمی کرونا پیش از هر چیز یک بحران بهداشتی است و پس از آن به سرعت در بخش اقتصادی، زندگی اجتماعی و آموزش جهان گسترش یافت (Thu, Ngoc, Hai & Tuan, 2020). در بخش آموزش، ایران پیش دبستانی ها، مدارس و دانشگاه ها را تعطیل کرد و وزارت آموزش و پرورش ابتکار عمل "تعطیل کلاس های بدون تعلیق" را در طول پاندمی کرونا انجام داد. این ابتکار بدان معناست که کودکان و معلمان مجبور به ماندن در خانه می شوند و نحوه یادگیری و آموزش را تغییر می دهند. وقتی مکان آموزشی به خانه منتقل می شود، فرایندهای کار و خانواده در یک فضا قرار دارند، که مرز بین حوزه کار و خانواده را از بین می برد و در نهایت راحت تر به درگیری کار و خانواده منجر می شود. مدت هاست که این مسئله برای زنان در محل کار، مانند معلمان زن، به ویژه معلمان دارای فرزندان،

مربوط به کار متمرکز است و توجه کمی به عوامل استرس زا در زندگی خانوادگی (یعنی استرس والدین) دارد. استرس والدین منبع مهمی در فشارهای خانوادگی به ویژه برای زنان شاغل دارای فرزند است. تعداد محدودی از مطالعات رابطه بین استرس مربوط به تربیت کودک و تعارض بین خانواده و کار را نشان داده است. به عنوان مثال، مطالعه ای بر اساس معلمان نیوزیلند با فرزندان وابسته نشان داد که مشکلات رفتاری کودکان تعارضات خانواده به کار را افزایش می دهد. (Palmer, Rose, Sanders & Randle, 2012). در طول پاندمی کرونا، معلمان دبستانی ممکن است استرس مضاعف در کار و فرزندپروری را تجربه کنند و آنها باید در درازمدت نقش کارکنان و مادران را در خانه متعادل کنند (Limbers, McCollum & Greenwood, 2020). اگرچه بین تعارض کار - خانواده رابطه دو جانبه وجود دارد، اما مطالعات موجود به طور کلی آن را بررسی می کند (Pattusamy & Gopalan, 2020).

تعارض کار - خانواده با پیامدهای منفی بسیاری همراه است، از جمله نتایج مربوط به کار، مربوط به خانواده و سایر حوزه ها (Matthews 2014). در زمینه کاری، رضایت شغلی یک متغیر پیامد بسیار مهم در مدل تعارض کار-خانواده است که توسط فرون ایجاد شده است (Amstad, Meier & Fasel, 2011). رضایت شغلی حالت عاطفی خوشایند یا مثبتی است که کارکنان برای شغل خود دارند (Judge Weiss, Kammeyer & Hulin, 2017). این احساس رضایت برای کاهش قصد گردش معلمان دبستانی و بهبود عملکرد کاری آنها مفید است (Ramsey & Liu, 2008)، که در نهایت برای رشد کودکان مفید است. تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار تا حدودی با رضایت شغلی همراه است. بر اساس بررسی ادبیات، دو دیدگاه در مورد این ارتباطات وجود دارد: روابط بین دامنه در مقابل روابط دامنه منطبق. فرون و

استرس شغلی معلمان دبستانی، استرس والدین، تعارض کار خانوادگی و رضایت شغلی بودیم. نتایج ممکن است شاخص هایی را برای معلمان دبستانی نشان دهد که ممکن است موجبات عدم رضایت و فرسودگی شغلی در حرفه معلمی را فراهم کند. علاوه بر این، این اطلاعات ممکن است به ویژه در بهبود وضعیت معلمان در ایران و سراسر جهان در دوره های خاص بسیار ارزشمند باشد. به عنوان مثال، مدیران آموزش دبستانی می توانند با استفاده از این اطلاعات دوره های آموزشی را به طور هدفمندتری بهبود بخشند. این شیوه ها و سایر روش ها می توانند معلمان دبستانی را به مهارت هایی برای تعادل کار و خانواده مجهز کنند.

تعارض کار و خانواده به کار متفاوت است و ناشی از عوامل استرس زای مختلف است (Mesmer, Jessica & Chockalingam, 2005). به طور خاص تر، تعارض کار به خانواده عمدتاً با استرس مربوط به کار مرتبط است، در حالی که تعارض خانواده به کار عمدتاً با استرس مربوط به خانواده مرتبط است (Bakker, ten, Prins & van der, 2011). در حوزه کار، عوامل مرتبط با کار مانند استرس شغلی و ساعات کار تعارض کار به خانواده را ایجاد می کند (Allen, French, Soner & Shockley, 2020). مطالعات قبلی از روابط مثبت استرس شغلی و تعارض کار به خانواده به شدت حمایت می کرد (Armstrong, Atkin & Wells, 2015). Lambert, Qureshi, Frank, Keena & Hogan, 2017؛ Olaniyan, 2020؛ مطالعه ای بر روی نمونه ای از ۳۳۷ معلم دبستانی چینی همچنین نشان داد که استرس والدین می تواند تعارضات کار - خانواده را افزایش دهد (Wang, & Gu, 2019). برای تعارضات خانواده - کار، استرس مربوط به خانواده متغیر اصلی پیشین است. با این حال، در زمینه شغل معلمی، بیشتر مطالعات بررسی تعارض کار و خانواده معلمان فقط بر تأثیر عوامل استرس زای

همراه باشد و تعارض خانواده به کار نیز ممکن است به رضایت شغلی آسیب برساند. با این حال، مطالعات محدود دو دیدگاه نظری را ترکیب می کند. پژوهشگران ارتباط مستقیم و غیرمستقیم را در بین استرس شغلی، استرس والدین، تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی در نظر گرفته اند. درباره روابط مستقیم، عوامل استرس زای مربوط به کار و غیر کار (مانند استرس والدین) با رضایت شغلی مرتبط هستند (Still & Scanlan, 2019). همانطور که قبلاً اشاره کردیم، مطالعات تجربی نشان داد که استرس شغلی زیاد با رضایت شغلی ارتباط دارد. درک کم از استرس شغلی ممکن است در ارزیابی رضایت شغلی افراد تأثیر مثبت داشته باشد. استرس مربوط به خانواده عامل خطر تجربه حرفه ای بود (Cao, 2020 & et al.). استرس والدین ممکن است ناشی از ارزیابی والدین از مطالبات متنی مرتبط با نقش والدین باشد، مانند منابع شخصی ناکافی برای تأمین خواسته های مراقبت از فرزندان. در حدی که استرس والدین با افسردگی و پریشانی فرد در ارتباط باشد (Rollè & et al., 2017)، احتمالاً با کاهش رضایت شغلی نیز مرتبط است. اگر فشار در نقش والدین به والدین آسیب برساند، والدین ممکن است نتوانند به اندازه آنچه که انرژی و وقت دارند، از نقش کار لذت ببرند.

Rahmati (2020) در پژوهشی با عنوان نقش تعدیل گری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۲۱۰ نفر از کارگران کارخانه اسکانیا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرسختی روان شناختی رابطه مثبت معناداری با رضایت شغلی داشت و استرس شغلی، رابطه منفی و معناداری با رضایت داشت سرسختی روان شناختی، رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی داشت. Golparvar et al (2019) در پژوهشی با عنوان تقویت موفقیت توسط سرمایه روانشناختی از طریق تضعیف استرس شغلی در معلمان زن، که با روش توصیفی از نوع

همکاران (۱۹۹۲) یک رابطه بین حوزه ای را در مدل تعارض بین کار و خانواده خود فرض کردند، و این بدان معنی است که تعارض خانواده به کار عمدتاً بر حوزه کار تأثیر می گذارد. دلیل اصلی این فرضیه این است که تعارض، اگرچه از یک دامنه نشأت می گیرد، اما دامنه دیگری را دچار مشکل می کند. در نتیجه، رفاه مربوط به این حوزه زندگی دیگر رنج می برد. به عنوان مثال، افرادی که درگیری خانواده - کار را تجربه می کنند به دلیل مسئولیت های خانوادگی نمی توانند به اندازه دلخواه خود وقت را برای کار خود بگذرانند. در نتیجه، عملکرد شغلی رنج می برد و باعث می شود نتایج مربوط به کار (به عنوان مثال رضایت شغلی) کاهش یابد. متفاوت از دیدگاه فرون، آمستاد و همکاران (۲۰۱۱) یک "فرضیه تطبیق" را بر اساس متاآنالیز ادبیات موجود ارائه داد، که فرض می کند تأثیر اصلی تعارض کار خانواده و خانواده در حوزه ای است که منازعه از آن ناشی می شود. طبق این فرضیه، تعارض کار به خانواده باید تأثیرات شدیدتری بر نتایج مربوط به کار داشته باشد. منطق این فرض به فرآیندهای ارزیابی، به ویژه اسنادی، اشاره دارد. بر اساس تئوری اسناد، علت درگیری کار به خانواده در کار شخص دیده می شود (Mackey & Martinko, 2019) افراد احتمالاً در مورد علل درگیری کار - خانواده، ویژگی های آنها، پیامدهای آنها، روش های برخورد با آنها و موارد دیگر صحبت خواهند کرد. در حدی که این اتفاق بیفتد، افکار افراد احتمالاً حول اوضاع کار متمرکز شده و کار را مقصر می دانند، که به نوبه خود احساسات منفی را نسبت به شغل تحریک می کند، بنابراین منجر به کاهش رضایت شغلی می شود. در مجموع، واکنشهای عاطفی منفی به احتمال زیاد در اطراف دامنه ای قرار دارند که به عنوان عامل ایجاد مشکل شناخته می شوند، و این بدان معنی است که واکنشهای فشار باید در مورد این دامنه غالب باشند. جالب اینجاست که دو دیدگاه فوق الذکر متناقض نیستند. یعنی تعارض کار به خانواده ممکن است با رضایت شغلی



شغلی بر آمادگی به اعتیاد و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر استرس شغلی مورد تأیید قرار گرفت. اثر مثبت مستقیم تعارض کار-خانواده بر آمادگی به اعتیاد مورد تأیید قرار نگرفت. اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر آمادگی به اعتیاد از طریق استرس شغلی تأیید شد. Riani et al (2015) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماماها بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی زابل با روش توصیفی از نوع همبستگی و با جامعه آماری ۲۸۹ نفر انجام شد به این نتیجه رسیدند که میانگین نمره رضایت زناشویی کارکنان ۱۶۸/۵۲ (رضایت نسبی) محاسبه شد. میانگین نمره تعارض کار-خانواده کارکنان ۳/۲۶ (تعارض متوسط) یافت شد. بین رضایت زناشویی و تعارض کار-خانواده کارکنان ارتباط منفی معنی داری وجود داشت ( $r=-0/11$ ,  $p=0/03$ )؛ به طوری که با افزایش این تعارض، رضایت زناشویی کاهش می یافت. Khademi et al (2012) در پژوهشی با عنوان رابطه صفات شخصیت، حمایت سرپرست، و فشار روانی شغل با خشنودی شغلی و تعارض کار خانواده که با نمونه آماری ۳۸۴ نفر کارکنان شرکت گاز در شهرستان اهواز انتخاب شد و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که فشار روانی شغلی، رابطه میان صفات شخصیت و حمایت سرپرست را با تعارض کار خانواده و خشنودی شغلی، میانجی گری بود. Wang et al (2019) در پژوهشی با عنوان تاثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی در بین کارکنان خدمات: اثرات تعدیل کننده متقابل سطح پاداش و حمایت سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعارض کار-خانواده اثر مثبت معناداری بر فرسودگی عاطفی داشت و حمایت

همبستگی و نمونه آماری ۲۲۱ نفر از معلمان زن مقطع ابتدایی شهر اصفهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه روانشناختی با استرس شغلی رابطه منفی و معنادار، و بین سرمایه روانشناختی و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت و همچنین بین استرس شغلی با موفقیت شغلی رابطه منفی و معنادار به دست آمده بود.

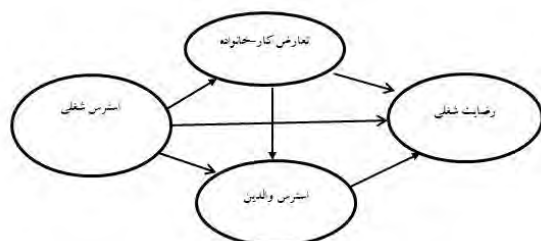
Eisa Morad et al (2017) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعارض کار خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل گر سرمایه روانشناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۵۰۴ نفر از کارکنان شرکت صنعت نفت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم تعارض کار خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار شد و همچنین سرمایه روانشناختی در این رابطه نقش تعدیل گر ایفا می کرد. وجود تعارض کار خانواده در کارکنان باعث ایجاد استرس های شغلی شد، لذا با عنایت به نقش تعدیل گر سرمایه روانشناختی در این رابطه، می توان با ارتقاء این سرمایه در سازمان به کاهش استرس شغلی و ارتقاء سلامت دست یافت. Arizi & Coleini (2017) در پژوهشی با عنوان سبک های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار-خانواده در شرکت پالایشگاه نفت امام خمینی با نمونه ۱۳۷ نفر و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که سبک مقابله ای کارکنان با استرس ها و تنش های شغلی شان، میزان تجربه تعارض کار-خانواده در آنان را تحت تاثیر قرار داد. Bariheh (2016) در پژوهشی با عنوان اثر تعارض کار-خانواده بر آمادگی به اعتیاد: نقش واسطه ای استرس شغلی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۲۹۲ نفر از کارکنان شرکت نفت و گاز آغاچاری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اثر مثبت مستقیم تعارض خانواده-کار و استرس

خانواده و خانواده در کارکنان دانشگاه، که با روش توصیفی از نوع پیمایشی در یک نمونه از ۳۳۲۶ نفر دانشگاه استرالیا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که دو راه وجود داشت که از طریق آن سیاست های مدیریتی می توانست در بهبود کارایی و بهره وری کارکنان موثر باشد: بهبود استقلال کار به طور عمده اثرات مستقیمی داشت، در حالی که کاهش تقاضاهای کاری با کاهش در نتیجه درگیری های کار خانوادگی موثر بود. OZhon (2012) در پژوهشی با عنوان تعارض بین کار و خانواده و اثر تعدیل کننده آن بر رضایت شغلی در زندگی افراد که در هتل چین و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده بود به این نتیجه رسید که تعارض بین کار و خانواده تاثیر تعدیل کننده بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زندگی آن ها داشت. Gang (2009) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تاثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی» در کره جنوبی، انجام داده اند. روش پژوهش بصورت توصیفی پیمایشی بوده است و این فرضیه که تفاوت های جنسیتی در تاثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی نقش دارد یا نه هم بررسی شده است. نتایج نشان داد که تعارض کار-خانواده تاثیر منفی بر روی رضایت شغلی و عملکرد شغلی داشته و همچنین تفاوت جنسیتی هیچ نقشی در تاثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی نداشت. علاوه بر این، تحقیقات قبلی تعارض کار - خانواده را به عنوان واسطه ای بین عوامل استرس زا و نتایج، مانند رضایت شغلی، مستند کرده است. با توجه به اینکه بین تعارض کار و خانواده و رضایت شغلی دو رابطه وجود دارد (یعنی روابط بین حوزه ای و روابط حوزه منطبق)، مطالعات موجود عمدتاً شامل دو جنبه است. از یک سو، پژوهش های قبلی تأثیر حوزه تطابق تعارض کار - خانواده را تأیید کرده است. به عنوان مثال، Robel et al (2018) گزارش داد که تعارض کار به خانواده نقشی غیر مستقیم بین استرس شغلی مرتبط با کار و نتایج شغلی دارد. از طرف دیگر، به

سازمانی تاثیر منفی تعارض کار-خانواده را بر خستگی عاطفی و عملکرد شغلی را کاهش داد. کورا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان مشخصات کار و خانواده و شخصی، اختلافات شغلی و جنسیتی در تعارض خانواده کارکنان دولت ژاپن با روش تحقیق آنها بصورت توصیفی - پیمایشی بود در میان ۳۰۵۳ نفر از کارکنان دولت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ویژگی های کار نقش اساسی در تفاوت های شغلی و همچنین جنسیتی داشت و ویژگی های کار تنش زا در میان کارکنان حرفه ای و فنی و در میان زنان در همه نقش های کاری می بایست برای کاهش تفاوت های شغلی و جنسیتی در ژاپن مورد توجه قرار گرفته شود. Colavegla (2016) در پژوهشی با عنوان تأثیر مداخله تعارض کار خانواده بر رابطه ی استقلال شغلی و رضایت شغلی با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۲۷۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استقلال شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی داشت، در حالی که تعارض کار و خانواده اثر منفی بر رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی داشت. لایو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر تعارضات خانوادگی و خانوادگی بر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی در بین ۵۵۸ کارمند شرکت کوچک و متوسط پکن، شنیانگ و هانگ شونگ انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که حمایت سرپرست درک شده، تاثیر تعارضات خانواده و خانواده بر رضایت شغلی را مد نظر قرار داده بود. هنگامی که حمایت حاکم درک شده کم بود، درگیری های کارگری و خانوادگی منفی رضایت شغلی را پیش بینی می کرد؛ با این حال، زمانی که حمایت حاکم درک شده بالا بود، درگیری های کار و خانواده بر رضایت شغلی تاثیر نمی گذاشت. هلن<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعارض

3 - Koura  
4 - Liu  
5 - Helen





شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه اصلی

استرس شغلی در رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین نقش دارد

### فرضیه ها فرعی

- ۱- استرس شغلی در رضایت شغلی نقش دارد.
- ۲- استرس شغلی از طریق تعارض کار-خانواده در رضایت شغلی نقش دارد.
- ۳- استرس شغلی در تعارض کار-خانواده نقش دارد.
- ۴- استرس شغلی در استرس والدین نقش دارد.
- ۵- استرس شغلی در طریق استرس والدین بر رضایت شغلی نقش دارد.
- ۶- تعارض کار-خانواده در رضایت شغلی نقش دارد.
- ۷- استرس والدین ب در رضایت شغلی نقش دارد.
- ۸- تعارض کار-خانواده در استرس والدین نقش دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گرد آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان فارسان به تعداد ۲۷۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول محاسبه نمونه گیری کوکران تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه از طریق روش

دنبال نظرات فرضیه میان دامنه ای ، تعارض خانواده به کار می تواند استرس والدین و رضایت شغلی را واسطه قرار دهد. این فرض در چندین تحقیق از پشتیبانی تجربی برخوردار شده است. فراتحلیل توسط Ford et al (2007) نشان داد که تعارض خانواده - کار ، علیرغم عدم تأثیر مستقیم استرس خانواده بر رضایت شغلی ، بین فشار روانی و رضایت شغلی نقش غیر مستقیم دارد. همچنین قابل توجه است که مطالعات فوق در زمینه مدیریت متمرکز هستند و تحقیقات تجربی برای حمایت از کاربردی بودن آنها در مورد معلمان ، به ویژه معلمان دبستانی در زمینه همه گیری ، مورد نیاز است. همچنین ، مطالعات قبلی در نظر گرفتن روابط دامنه متقابل و تطبیق دامنه به طور جداگانه متمرکز شده است ، در حالی که مطالعات محدود این دو دیدگاه را ادغام کرده است. با توجه به این که بین تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی دو رابطه وجود دارد (یعنی روابط بین حوزه ای و روابط تطبیق دامنه) ، این مطالعه براساس معلمان دبستانی تحت پاندمی کرونا ، دو دیدگاه ذکر شده در بالا را با هم ترکیب می کند. به طور دقیق تر ، تعارض کار - خانواده ناشی از اضافه کار با رضایت شغلی مرتبط است و تعارض خانواده - کار ناشی از استرس والدین نیز با رضایت شغلی مرتبط است. همانطور که در بالا ذکر شد ، تعارض کار به خانواده و تعارض خانواده - کار متقابل است ، بنابراین ما فرض می کنیم که این دو متغیر در مدل ما به یکدیگر مربوط هستند. برای انطباق مدل توصیف شده توسط Fron et al (1992) ، به شکل ۱ مراجعه کنید. و Amestad et al (2011) و همکاران آنها ، روابط بین دامنه و روابط منطبق با دامنه را ادغام می کنند.

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالنت	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالنت ۲-۱	استرس شغلی	$\chi^2 / df = 0.11, GFI = 1.00,$ AGFI = 1.00, RMSEA = 0.01	برازش مدل مناسب است
سوالنت ۵۶-۲۱	رضایت شغلی	$\chi^2 / df = 0.93,$ GFI = 0.98, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.01	برازش مدل مناسب است
سوالنت ۸-۵۶	تعارض کار-خانواده	$\chi^2 / df = 1.02, GFI = 0.99,$ AGFI = 0.97, RMSEA = 0.05	برازش مدل مناسب است
سوالنت ۹۵-۸۱	استرس والدین	$\chi^2 / df = 0.97, GFI = 0.99,$ AGFI = 0.99, RMSEA = 0.05	برازش مدل مناسب است

نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. شایان ذکر است که تمامی شرکت کنندگان در پژوهش معلمان زن مقطع ابتدایی بودند که متاهل و دارای فرزند بین ۵ تا ۱۲ ساله بودند در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

جدول ۱: ترکیب سوالات پرسشنامه ها

متغیرهای مورد بررسی	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
استرس شغلی	۲۰ سوال	البوت (۱۹۹۴)
رضایت شغلی	۳۶ سوال	تسوی و همکاران (۱۹۹۲)
تعارض کار-خانواده	۲۴ سوال	زنگ و یان (۲۰۱۳)
استرس والدین	۱۵ سوال	لیو و همکاران (۲۰۱۹)

پایایی پرسش نامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می باشد.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
استرس شغلی	۲۰-۱	۰/۸۷
رضایت شغلی	۵۶-۲۱	۰/۸۸
تعارض کار-خانواده	۸-۵۷	۰/۸۹
استرس والدین	۹۵-۸۱	۰/۹۰

### یافته‌های تحقیق

به منظور تحلیل داده های پژوهش، از آمار توصیفی برای تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. در جدول ۳ متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش حاضر استفاده گردید.

جدول ۳. توزیع پاسخ‌گویان برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

وضعیت تاهل	وضعیت استخدام	سن						
		رسد	قراردادی	۶۰-۷۰	۵۰-۶۰	۴۰-۵۰	۳۰-۴۰	۲۰-۳۰
متاهل	مجرد	۶۹	۷۹	۵۹	۴۹	۳۹	۲۹	۱۹
متاهل	مجرد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
فرارو	انی	۷	۳	۳۵	۱۳	۱۳	۱۳	۱۳
در	در	۶۵	۳۵	۷	۳	۳۵	۱۳	۱۳

روایی پرسش نامه ها: الف:روایی محتوا: بدین منظور پژوهشگران پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت و روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری پژوهشگران برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سئوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ب:روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه های بکار رفته از روش تحلیل عاملی تاییدی در پژوهش حاضر استفاده گردید.

نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی به طور کلی به شرح زیر است.

جدول ۵: ضرایب تأثیر استرس شغلی از طریق استرس والدین و تعارض کار-

رضایت شغلی	استرس والدین	تعارض کار- خانواده	استرس شغلی
استرس شغلی			
تعارض کار- خانواده			۰/۵۵
استرس والدین			۰/۵۰
رضایت شغلی	-۰/۴۷	-۰/۵۲	-۰/۶۱

جدول ۶: بررسی معنی داری ضرایب مدل

رضایت شغلی	استرس والدین	تعارض کار- خانواده	استرس شغلی
استرس شغلی			
تعارض کار- خانواده			<۰/۰۰۱
استرس والدین			<۰/۰۰۱
رضایت شغلی	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

جدول ۷: بررسی معنی داری روابط مدل

مقدار	میزان اثر	معناداری
استرس شغلی - رضایت شغلی	-۰/۶۱	<۰/۰۰۱
استرس شغلی - تعارض کار- خانواده- رضایت شغلی	-۰/۵۷	<۰/۰۰۱
استرس شغلی - استرس والدین - رضایت شغلی	-۰/۵۳	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۶ استرس شغلی از طریق تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۴۴ می باشد و از طریق استرس والدین بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۵۵ می باشد همچنین تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی نیز معنادار می باشد که ضریب این تأثیر ۰/۷۷ می باشد

جدول ۸: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

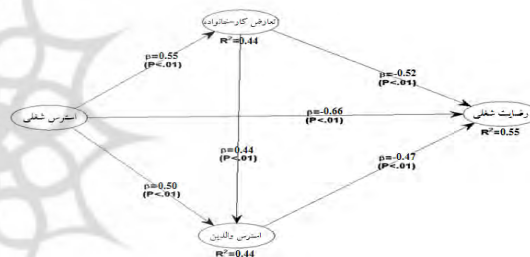
رضایت شغلی	استرس والدین	تعارض کار- خانواده	استرس شغلی
استرس شغلی	-۰/۶۱	۰/۵۳	(۰/۷۹)
تعارض کار- خانواده	-۰/۳۷	(۰/۷۵)	۰/۵۱
استرس والدین	۰/۴۵	(۰/۷۷)	۰/۸۸
رضایت شغلی	(۰/۷۸)	۰/۳۸	۰/۴۰

ردیف	دین	کاردا	کارشنا	ار	دک	مدیر	علوم	علوم	ص
فراوانی	۲۰	۲۰	۵۵	۵۵	۵	۲۰	۱۰۰	۳۰	۵
درصد	۱۳	۱۳	۳۵	۳۵	۴	۱۳	۶۵	۱۸	۴

همان طور که پیش از این مطرح شد فرضیه این

پژوهش به شرح زیر بود:

فرضیه اصلی: استرس شغلی در رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی با با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین نقش دارد



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۴: برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در	۲/۸۸	برآزش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۵۵	برآزش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برآزش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برآزش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برآزش مدل مناسب است
NLBDR	بیش از ۰/۷	۱	برآزش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۳ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر استرس شغلی از طریق استرس والدین و

## فرضیات فرعی:

تاثیر می توان گفت با افزایش استرس شغلی میزان استرس والدین افزایش می یابد و استرس شغلی از طریق استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/03$  است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش استرس شغلی و با میانجی گری استرس والدین میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. و تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/02$  است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش تعارض کار-خانواده میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. و استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/07$  است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش استرس والدین میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. و استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/47$  است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش استرس والدین میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. و همچنین تعارض کار-خانواده بر استرس والدین تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/44$  است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش تعارض کار-خانواده میزان استرس والدین افزایش می یابد.

جدول ۹: آزمون فرضیه های فرعی مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار معناداری	میزان اثر	فرضیه ها
تأیید	$0/035$	$<0/001$	$0/066$	استرس شغلی بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
تأیید	$0/035$	$<0/001$	$0/057$	استرس شغلی از طریق تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
تأیید	$0/038$	$<0/001$	$0/055$	استرس شغلی بر تعارض کار-خانواده تاثیر دارد.
تأیید	$0/038$	$<0/001$	$0/050$	استرس شغلی بر استرس والدین تاثیر دارد.
تأیید	$0/035$	$<0/001$	$0/053$	استرس شغلی از طریق استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
تأیید	$0/034$	$<0/001$	$0/052$	تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
تأیید	$0/034$	$<0/001$	$0/047$	استرس والدین بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
تأیید	$0/035$	$<0/001$	$0/044$	تعارض کار-خانواده بر استرس والدین تاثیر دارد.

با توجه به جدول (۸)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از  $0/05$  بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که استرس شغلی بر رضایت شغلی تاثیر معناداری منفی دارد ضریب این تاثیر  $0/066$  است، می توان گفت با افزایش استرس شغلی میزان رضایت شغلی کاهش می یابد و استرس شغلی از طریق تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/057$  است. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش استرس شغلی و با میانجی گری تعارض کار-خانواده میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. و استرس شغلی بر تعارض کار-خانواده تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/055$  است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر می توان گفت با افزایش استرس شغلی و با میانجی گری تعارض کار-خانواده میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. و استرس شغلی بر استرس والدین تاثیر دارد و ضریب این تاثیر  $0/050$  است. با توجه به مثبت بودن ضریب

## بحث و نتیجه گیری

در جامعه با این حال، برای معلمان زن دبستانی با فرزند، این دوره یک تجربه چالش برانگیز بوده است. آنها باید فرزندان دیگران را از راه دور آموزش دهند و از فرزندان خود در خانه مراقبت کنند. این مطالعه بر روی معلمان زن دبستانی متمرکز است که هنگام شیوع بیماری کار می کنند و فرزندان خود را در خانه بزرگ می کنند. معلمان پیش دبستانی در مطالعه حاضر گزارش کردند که پاندمی کرونا باعث افزایش استرس شغلی و استرس والدین شده است. دو ارتباط غیرمستقیم قابل توجه در استرس شغلی، استرس والدین، تعارض بین کار و خانواده و رضایت شغلی مشاهده شد. به طور خاص، استرس شغلی از طریق ارتباط مثبت آن با تعارض کار به خانواده با رضایت شغلی ارتباط منفی داشت و

دبستانی را با انرژی کم و فرسودگی شغلی زیاد مواجه کند. دلیل احتمالی دیگر این است که پاندمی کرونا ممکن است اضطراب و افسردگی را در کودکان و مادران افزایش دهد، و این ممکن است چالش های والدین را افزایش دهد. کودکان و بزرگسالان از نظر روانی تحت تأثیر همه گیری کرونا قرار دارند (عمران و همکاران، ۲۰۲۰). به عنوان بزرگسالان، معلمان دبستانی، به ویژه معلمان زن دبستانی، ممکن است چالش های روانی را نیز تجربه کنند. یک مطالعه چینی بر روی ۸۸۱۱ معلم نشان داد که شیوع اضطراب برای معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است (لی و همکاران، ۲۰۲۰). وقتی معلمان زن دبستانی مضطرب، نقش مادر را بر عهده می گیرند و از کودکانی که ترس دارند، مراقبت می کنند، ممکن است استرس والدین آنها حتی بیشتر شود. نتایج تجربیات معلمان پیش دبستانی تصویری واضح از وضعیت زندگی حرفه معلمی در شرایط اپیدمی برای ما فراهم می کند. به طور کلی، نتایج نشان داد که استرس شغلی معلمان دبستانی و استرس والدین نسبت به قبل از شیوع کرونا بیشتر بود.

یافته های این مطالعه فرضیه اصلی را تأیید می کند. یعنی در طی همه گیری کرونا، تعارضات کار - خانواده معلمان دبستانی با یکدیگر مرتبط هستند. این فرضیه پیشنهادی با فرون و همکاران سازگار است (۱۹۹۷) دیدگاه یافته ما همچنین از نتایج مطالعات تجربی موجود پشتیبانی می کند (Howang et al, 2004) به عبارت دیگر، در طول کرونا، اگر کار معلم پیش دبستانی در خانواده تداخل ایجاد کند، درگیری به نوبه خود بر منابع موجود در حوزه خانواده تأثیر می گذارد و در نتیجه درگیری خانواده به کار ایجاد می شود. برعکس، این مسیر نیز جواب می دهد. همانطور که فرض شد، متوجه شدیم که استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. این یافته ها از نتایج مطالعات قبلی

استرس والدین از طریق تعارض خانواده - کار با رضایت شغلی رابطه منفی داشت. با انتقال محل کار به خانه، نحوه کار معلمان پیش دبستانی نیز به کار آنلاین تغییر کرده است. در گذشته، آموزش آنلاین فقط یک روش کمکی برای آموزش حضوری بود که در مقیاس وسیعی انجام نمی شد. با این حال، در طول پاندمی کرونا، معلمان دبستانی بیشتر کار خود را به صورت آنلاین انجام می دهند، که برای معلمان دبستانی آشنا نبود. مطالعات در فرهنگ های دیگر نیز نشان داده است که معلمان در استفاده از فن آوری های آموزش آنلاین با مشکل روبرو هستند (King et al, 2020)، که تا حدی از یافته های مطالعه ما پشتیبانی می کند. علاوه بر بستر کاری، عدم آشنایی و افزایش محتوای کار نیز برای حرفه معلمی چالش برانگیز است. همانطور که این مطالعه نشان داد، معلمان دبستانی در این اپیدمی وظایف جدید و ویژه زیادی مانند آمار بهداشتی روزانه و آموزش مربوط به کرونا داشتند. اگرچه این ها محتوای معمول کار قبل از شیوع پاندمی کرونا نبودند، معلمان دبستانی مجبورند این موارد را انجام دهند تا وضعیت سلامت دانش آموزان خود را در طول پاندمی کرونا بررسی کنند. در مورد معلمان دبستانی نیز که از افزایش استرس والدین خبر می دهند، در اینجا دو توضیح ممکن وجود دارد. یکی از دلایل احتمالی این است که ساعات طولانی در خانه به معلمان دبستانی اجازه می دهد تا وقت بیشتری را با فرزندان خود اختصاص دهند که این امر وظایف والدین را افزایش می دهد. تحت پاندمی کرونا، کودکان معلمان پیش دبستانی نیز مجبور می شوند در خانه بمانند و آنها به مراقبت و شرکت روزانه والدین نیاز دارند. به همین ترتیب، معلمان دبستانی احتمالاً ساعات بیشتری از روز را به صورت فعال یا منفعل نسبت به قبل در کنار بچه ها می گذرانند. فرزندپروری طولانی مدت می تواند معلمان

گسترده قبلی قبل از شیوع کرونا مطابقت دارد که نشان داد درگیری کار و خانواده نقش واسطه ای بین استرس شغلی و رضایت شغلی دارد (فورد و همکاران، ۲۰۰۷). به طور خاص، بیش از حد کار بی سابقه تحت کرونا، مانند سوء تعدیل تدریس آنلاین و مشکلات فنی، می تواند معلمان دبستانی را برای نقش های شغلی بی کفایت کند و منابع دیگری را در زمینه های دیگر مانند فرزندپروری به خود اختصاص دهد. در طول کرونا، کار و خانواده در مرز ضعیفی قرار دارند، با نفوذ پذیری و انعطاف پذیری بالا بین دو زمینه (کلارک، ۲۰۰۰) بنابراین، استرس کاری به راحتی در خانواده نفوذ می کند و در نتیجه درگیری کار به خانواده است. خانواده تحت تأثیر فرهنگ کنفوسیوس، سنگ بنای جامعه چین است و چینی ها بیشتر به منافع خانواده اهمیت می دهند (میچایلووا و هاجینگز، ۲۰۱۶) معلمان دبستانی چینی خانواده خود را در اولویت قرار می دهند و برای تحقق منافع خانواده خود تلاش می کنند. با پایبندی به ارزشهای خانواده محوری، معلمان دبستانی ممکن است تعارضات کار به خانواده را ناشی از کار نسبت به خانواده نسبت دهند، وقتی که کار با والدین تداخل کند. سرانجام، معلمان دبستانی ممکن است از کار خود ابراز نارضایتی کنند. نتایج نشان داد که استرس والدین از طریق ارتباط مثبت با تعارض خانواده - کار با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. یعنی تعارض خانواده- کار به عنوان یک میان جیگری بین استرس والدین و رضایت شغلی هستند. در شرایط اپیدمی، معلمان دبستانی به دلیل داشتن وقت و انرژی محدود، در انجام وظایف والدین بی کفایت هستند و استرس والدین بیشتری را تجربه می کنند (ریتمن و همکاران، ۲۰۰۲ اشفورث و همکاران، ۲۰۰۰)، استرس والدین منجر به تمایل معلمان دبستانی به مصادره منابع اختصاص یافته به کار می شود، بنابراین دخالت والدین در کار. انتقال بین دامنه بین کار و خانواده به صورت دو طرفه تلقی می شود: افراد می توانند از کار به خانواده و از

پشتیبانی می کند که بین اضافه کار و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد (Wan, 2010, Cheng & Ren, 2011). شایان ذکر است که این مطالعه با مطالعات قبلی متفاوت است. به خصوص، نمونه های این مطالعه حاضر معلمان زن پیش دبستانی در طی همه گیری کرونا هستند، که از یک زمینه اجتماعی خاص شرکت می کنند. تحت تأثیر اپیدمی، آموزش از راه دور به جریان اصلی فرم آموزش تبدیل شده است، که معلمان دبستانی را مجبور به مواجهه با استرس بی سابقه آموزش آنلاین می کند. بیش از حد کار بر نگرش شغلی معلمان پیش دبستانی تأثیر منفی گذاشت و در نتیجه باعث کاهش رضایت شغلی شد (کلاسن و چیو، ۲۰۱۰؛ شرارز و همکاران، ۲۰۱۴). در همین حال، نتایج همچنین نشان داد که استرس والدین رابطه مستقیمی منفی با رضایت شغلی دارد. اگرچه مطالعات موجود بیشتر بر تأثیر استرس مربوط به کار بر رضایت شغلی متمرکز بوده است، اما برخی دیگر اظهار داشته اند که استرس والدین ممکن است تأثیر منفی بر رضایت شغلی داشته باشد. کلاین و همکاران (۱۹۹۱) معتقدند که وظایف مربوط به خانواده و استرس از یک حوزه خانوادگی به حوزه کار سرازیر می شود، که از نتایج مطالعه حاضر پشتیبانی می کند. مکان والدین و محل کار معلم در حین کار در خانه همپوشانی دارند (ریگلر و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسپینلی و همکاران، ۲۰۲۰) به همین ترتیب، استرس والدین معلمان بیشتر در حوزه کار غوطه ور می شود و باعث کاهش احساس فعالیت فعال معلمان می شود. به عبارت دیگر، مادری که با مبارزات والدین دست و پنجه نرم می کند، تعامل فعالانه با کودکان و همکاران به صورت آنلاین دشوار است. در نهایت می تواند منجر به نارضایتی معلمان پیش دبستانی از شغل خود شود.

همچنین، نتایج نشان داد که اضافه بار کار با رضایت شغلی رابطه منفی دارد که با تعارض کار از خانواده رابطه مثبت دارد. این یافته با تحقیقات



۲- به معلمانی که مشکل نگهداری از فرزندان خردسال، سالمندان و بیماران را به عهده دارند، کمک های مناسب ارائه گردد.

۳- پیشنهاد می گردد در مواجهه معلمان با مشکلات حاد خانوادگی و بحران های اجتماعی، مرخصی استحقاقی اضطراری به تناسب نوع و شدت مشکلات اعطا شود.

۴- به منظور مدیریت زمان تعارض نقش های چند گانه پیشنهاد می گردد دوره های آموزشی مناسبی مانند تعادل کار - خانواده - آموزش مهارت های مانند مدیریت زمان، مدیریت استرس، سبک های حل تعارض و ... برنامه ریزی گردد به نحوی که به معلمان کمک نماید تا با سازماندهی وظایف کار- خانواده و ایجاد تعادل بتوانند خدمات بهتری در هر دو جهت کار - خانواده ارائه نمایند

۶- پیشنهاد می شود که مدیران مدارس در برنامه ریزی نحوه استفاده از معلمان خود مانند ساعات کار هفتگی، بایستی این موضوع مهم را که فعالیت سازمانی افراد باعث اختلال در وظایف خانوادگی نشود (تعارض کار- خانواده)، مد نظر قرار دهند.

۷- تقسیم وظایف میان همسران در خانواده

۸- تشویق فرد در موفقیت های شغلی و هم کاری با فرد در انجام وظایف اش در منزل

۹- حمایت اجتماعی در خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض خانواده با کار مطرح شده است. این امر به ویژه، خود به آموزش خانواده ها و برگزاری دوره های آموزشی نیازمند است.

۱۰- مدیریت زمان در محیط کار و خانواده توسط استادان

### محدودیت های پژوهش

- پژوهش حاضر در بین معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان فارس انجام شده است و از آنجایی که ممکن است با انجام این تحقیق در

خانواده به کار دیگر منتقل شوند (متیوز و همکاران، ۲۰۱۳) بر اساس این تصور، درگیری خانواده به کار بیشتر به درگیری کار به خانواده می رسد. به عبارت دیگر، اگر معلمان پیش دبستانی نتوانند وظایف شغلی خود را در نتیجه فرزندپروری انجام دهند، این وظایف کاری انجام نشده به نوبه خود مانع پیشرفت روان فرزندپروری می شود. در این حالت، رضایت شغلی معلمان پیش دبستانی پس از ورود خانواده به کار، کاهش می یابد. لازم به ذکر است که تعارض کار - خانواده با رضایت شغلی همراه بود، این فرضیه تطبیق را به جای فرضیه دامنه متقابل بین تعارض کار- خانواده و متغیرهای نتیجه حوزه کار پشتیبانی می کند (آمستاد و همکاران، ۲۰۱۱). یعنی تعارض کار- خانواده می تواند روابط قوی تری نسبت به نتایج حوزه های دیگر از همان دامنه داشته باشد. این نتیجه در زمینه فرهنگ چین توضیح منحصر به فردی دارد. معلمان چینی ممکن است وقتی خانواده ها در کارشان تداخل می کنند هنوز از شغل خود راضی باشند. فرهنگ های چینی "جمعی و خانوادگی" است (هافستد و باند، ۱۹۸۸) به همین ترتیب، معلمان ایرانی معتقدند که علایق خانوادگی بالاتر از کار است و کار را راهی برای حمایت از رشد خانواده می دانند. بنابراین، معلمان ایرانی ممکن است وقتی خانواده ها با آنها دخالت می کنند، از شغل خود راضی نباشند. در همان زمان، تحت تأثیر مفهوم تقسیم جنسیتی کار در چین، انتظار می رود زنان مسئولیت های خانواده و فرزندان را بر عهده بگیرند. معلمان زن دبستانی، به عنوان مری و مادر، خانواده را مسئولیت اصلی خود در زندگی می دانند و معلمان نیز وقتی خانواده در کار دخالت می کنند، شکایت می کنند و از کار خود راضی نیستند.

### پیشنهادهات

۱- عدم تفویض وظایف ها و مسئولیت ها بیش از اندازه و در زمان اندک به معلمان



- پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۹ انجام شده است لذا از آنجایی که نتایج این پژوهش ممکن است در طول زمان از نظر نگرش نسبت به استرس شغلی، تعارض کار-خانواده، رضایت شغلی و استرس در بین معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان فارسان تغییر کند در تعمیم نتایج به زمان های دیگر باید احتیاط صورت گیرد.

جامعه آماری دیگری، نتایج متفاوتی به دست آید، لذا تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد.

- متغیرهای زیادی وجود دارند که خارج از کنترل پژوهشگران هستند که از آن جمله می توان به شرایط فرهنگی جامعه و متغیرهای جمعیت شناختی اشاره کرد. لذا ممکن است این متغیرها و به ویژه متغیرهای فرهنگی، نتایج این پژوهش را دچار محدودیت نماید

## References

- Allen, T. D., French, K. A., Soner, D., and Shockley, K. M. (2020). A crossnational meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *J. Appl. psychol.* 105, 539–576.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., and Fasel, U. (2011). A meta-analysis of workfamily conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *J. Occup. Health Psychol.* 16, 151–169.
- Arizi, Hamid Reza Colony, Samin Dokht (1396) Styles of coping with job stress and work-family conflict. *Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry.* 9. (33) 133-155. (Persian)
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., and Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer jobstress, and job satisfaction. *Crim. Justice Behav.* 42,1066–1082.
- Bakker, A. B., ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., and van der Heijden, F. M.M. A. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *J. Vocat. Behav.* 79, 170–180.
- Bao, Y. P., Sun, Y. K., Meng, S. Q., Shi, J., and Lu, L. (2020). 2019-nCoV epidemic: address mental health care to empower society. *Lancet* 395, 37–38.
- Bariha Bariha, Haifa. Naami, Abdul Zahra Zargar, Yadollah. Hashemi, Seyed Esmaeil (2016) The effect of work-family conflict on addiction readiness: The mediating role of job stress, *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3( 2)21-40. (Persian)
- Beham, B., Drobnič, S., and Präg, P. (2011). Work demands and resources and the work–family interface: testing a salience model on German service sectoremployees. *ocat. Behav.* 78, 110–122.
- Buonocore, F., and Russo, M. (2013). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Hum. Resour. Manag. J.* 23, 91–108.
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., and Jiang, Z. (2020). Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: the mediating role of affective organizational commitment. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 1443–1466.
- Erdamar, G., and Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, familywork conflict of the teachers. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 116, 4919–4924.

- Faragher, E. B. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a metaanalysis. *Occup. Environ. Med.* 62, 105-112.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., and Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *J. Appl. Psychol.* 92, 57-80.
- Frone, M. R., Russell, M., and Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *J. Appl. Psychol.* 77, 65-78.
- Golparvar, Mohsen Sadeghi, Reza (1398) Enhancing Success by Psychological Capital by Undermining Job Stress in Female Teachers, *Psychological Research*, 22, (2) 1-20. (Persian)
- Gopalan, N., and Pattusamy, M. (2020). Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 17:5096.
- Gözükara, I. & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 229 (2016) 253 - 266
- Gu, Y., and Wang, R. (2019). Job demands and work-family conflict in preschool teachers: the buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Curr. Psychol.*
- Helen. Anthony H. W. (2014). H, The Relationship of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict to Job Satisfaction. *Int J Community Based Nurs Midwifery*. 2016 Apr; 4(2): 107-118.
- Hyun-Jung C. 2009. An exploratory study on the effect of work-family conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference. *Korean journal of hospitality administration*, 18, 203- 219.
- Isa Murad, Abu al-Qasim. Khalili Sadrabad, Maryam (2017) in a study entitled "Study of the relationship between family work conflict and job stress with the moderating role of psychological capital", *Journal of Counseling and Psychotherapy Culture*, 8, (29) 187-206. (Persian)
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., and Li, H. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate: a Chinese model. *J. Res. Child. Educ.* 33, 257-270.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., and Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: a century of continuity and of change. *J. Appl. Psychol.* 102, 356-374.
- Khadem Dezfuli Zahra, Arshadi Nasrin, Taghipour Azin (2012) The Relationship between Personality Traits, Supervisor Support and Job Stress with Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *Quarterly Journal of Psychological Research*. 15( 2)69-48. (Persian)
- Klusmann, U., Richter, D., and Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: evidence from a large-scale assessment study. *J. Educ. Psychol.* 108, 1193-1203.
- Koura, U., Sekine, M. Yamada, M. & Tatsuse, T. (2017). Work, family, and personal characteristics explain occupational and gender differences in Work family conflict among Japanese civil servants. *Journal of public health*. 153 (2017) 78-90.

- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., and Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: a research note. *Police. Pract. Res.* 18, 37–48.
- Limbers, C. A., McCollum, C., and Greenwood, E. (2020). Physical activity moderates the association between parenting stress and quality of life in working mothers during the COVID-19 pandemic. *Ment. Health Phys. Act.* 19:100358.
- Liu, S. L., and Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teach. Teach. Educ.* 24, 1173–1184.
- Love, K. M., Tatman, A. W., and Chapman, B. P. (2010). Role stress, interrole conflict, and job satisfaction among university employees: the creation and test of a model. *J. Employ. Couns.* 47, 30–37.
- Martinko, M. J., and Mackey, J. D. (2019). Attribution theory: an introduction to the special issue. *J. Organ. Behav.* 40, 523–527.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., and Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: a test of competing theories of longitudinal effects. *J. Appl. Psychol.* 99, 1173–1187.
- Mesmer-Magnus, Jessica R., and Chockalingam Viswesvaran. (2005). "Convergence between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination." *Journal of Vocational Behavior* 67(2):215–232.
- Olaniyan, O. A. (2020). The relationship between practice environment, role overload and job satisfaction of nurses in Canada. (Ph.D Thesis) Minnesota, America: Walden University.
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., and Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teach. Teach. Educ.* 28, 1049–1058.
- Rabbani, Mamasoud Mansouri, Ali Jahani, Younes Shahdadi, Hossein Khamri, Maryam (2015) The relationship between work-family conflict and marital satisfaction in nurses and midwives of hospitals of Zabol University of Medical Sciences. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 20,) 3)49-56. (Persian)
- Rahmati, Parisa. Abdollahi, Abbas (2020) The role of moderating psychological toughness between job stress and job satisfaction. *Journal of Job and Organizational Counseling*, 12, (42) 161-178. (Persian)
- Rollè, L., Prino, L. E., Cristina, S., Laura, V., Erica, N., and Concetta, P., et al. (2017). Parenting stress, mental health, dyadic adjustment: a structural equation model. *Front. Psychol.* 8, 1–10.
- Rubel, M., Kee, D., and Rimi, N. N. (2017). The mediating role of work-family conflict on role stressors and employee turnover intention relationship in labour-oriented organizations. *Glob. Bus. Rev.* 18, 1384–1399.
- Scanlan, J. N., and Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Serv Res.* 19, 62–72.
- Thu, T. P. B., Ngoc, P. N. H., Hai, N. M., and Tuan, L. A. (2020). Effect of the social distancing measures on the spread of COVID-19 in 10 highly infected countries. *Sci. Total Environ.* 742:140430.

Wang I-An., Tsaib, H-Y., Leec,M-H., & Kod, R-C., (2019), 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*,1-22.

Wang, L., Dang, R., Bai, Y., Zhang, S., and Song, C. (2020). Teacher qualifications and development outcomes of preschool children in rural china. *Early Childhood Res. Q.* 53, 355-369.

Xinyuan H ( 2012)Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*,pp 65 22-28.

Xu, Q. (2016). Trend, source and heterogeneity of the change of gender-role attitude in China: a case study of two indicators (in chinese). *Collect. Womens Stud.* 3, 33-43.

Xue, E. Y., Li, J., Li, T. Z., and Shang, W. E. (2020). China's education response to COVID-19: a perspective of policy analysis. *Educ. Philos. Theory.* 4, 1-13.





پښتونستان ښار  
پښتونستان ښار  
پښتونستان ښار