

Original Research

## The Well-being of English Teachers: The Effect of Stress-increasing Conditions and Stress-reducing Resources in the Work Environment

Elnaz Naderi 

MA, Department of Educational Sciences, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.  
elnaz.naderi7013@gmail.com

Khadijeh Saremi 

MA, Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.  
saremikhadije7@gmail.com

### Abstract

The importance and sensitivity of the issue of teachers' well-being is well known. However, little is known about the impact of workplace conditions on the well-being of English language teachers. The purpose of this study is to investigate the effect of the conditions and resources of the work environment on the well-being of English teachers. Among the statistical population of English language teachers in Mazandaran province, 354 individuals were selected through snowball sampling and answered the working conditions questionnaire (Wood & Ogbonnaya, 2018). Data were analyzed using correlation and multiple regression analyses. The results showed that increasing job security, autonomy and teachers' participation in decision-making improves their well-being. Also, the conflict between teachers' work and life has a destructive effect on teachers' well-being. In addition, the findings showed that appropriate family policies, supportive leadership of principals, and teachers' participation in decision-making can reduce the adverse effects of work-life conflict and work pressure on teachers' well-being. The results indicate that the existence of professional development programs with emphasis on communication skills and more opportunities to participate in decision-making, supportive leadership, higher job security and lower work pressure can be practical solutions to enhance the well-being of English teachers.

### Keywords

teacher well-being  
work pressure  
English language teachers  
job satisfaction

### Article History

Received:  
5 September, 2024  
Revised:  
17 September, 2024  
Accepted:  
28 September, 2024

Cite this article as (APA): Naderi, E., & Saremi, K. (2024). The well-being of English teachers: The effect of stress-increasing conditions and stress-reducing resources in the work environment. *Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(2), 27-42. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.476467.1010>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

## Extended Abstract

**Introduction:** The general concept of well-being means all the various positive and negative evaluations that people make of their life situation and show an emotional reaction to their experiences accordingly (Ostermeier et al., 2023). Well-being in organizations is a pervasive and important issue. Firstly, well-being affects not only the work quality of employees but also their personal and family conditions (Borg, 2006; Zacher & Staudinger, 2018). Second, as numerous researches show, the well-being of members of an organization has a significant and strong link with the type of relationship they have with their managers and leaders (Mercer, 2023; Horwitz, 1996). Third, lack of well-being can potentially have profound negative effects on employees and the organization at the same time. For example, employees who experience poor well-being are more prone to absenteeism or underwork and, as a result, are less productive (Cotton & Hart, 2003; Greenier et al., 2021). These conditions by themselves can impose a lot of financial, psychological and emotional costs on the organization and individuals (Goodman et al., 2018).

In the field of language teaching, there are factors that can exacerbate the stress levels experienced by language teachers. For example, intercultural demands and expectations, low language self-efficacy, high emotional and emotional pressure, and abrasive teaching methods are among them (Gkonou & Miller, 2017; King & Ng, 2018; Nayernia & Babayan, 2019; Sulis et al., 2021). Also, many English language teachers work in the private sector and endure difficult conditions including unstable employment status, lack of a supportive organization or association, and low income (Walsh, 2019; Wieczorek, 2016). All these factors can have a double impact on their well-being (Lewchuk, 2017). For this reason, it is necessary to identify the set of these factors and gain a more detailed insight into how they interact with each other and their impact on teachers' well-being. Therefore, the purpose of the current research is to investigate various factors that English language teachers face in the workplace and have important and meaningful effects, whether positive or negative, on their well-being.

In order to systematically investigate the effect of school pressures and resources on the well-being of English teachers and also the effect of neutralizing resources on work pressures, the following main question is raised: To what extent do the characteristics and working conditions, including pressures and useful resources, explain the well-being of English language teachers in Mazandaran province?

**Method:** The upcoming research was designed and implemented with a quantitative approach. The statistical population of the current study was all English language teachers of the first and second secondary education levels of Mazandaran province. Due to the limited access, the snowball sampling method was used, which finally led to the selection of 416 people. However, considering that a total of 62 participants provided incomplete answers and were removed from the sample after data collection, finally, the sample size was reduced to 354 people. The participants included 160 male and 194 female teachers. 211 of them were teaching in the first secondary level and 143 in the second secondary level. Some of them had a bachelor's degree (118 people) and the rest (236 people) had a master's degree in English language teaching. The age of the participants was between 28 and 53 years, or the average was 38.19 years. The teaching experience of the participants was between 5 and 30 years with an average of 18.18 years. It is worth mentioning that the objectives of information collection and research related to this process were carefully explained in writing to all participants and they were informed and assured that in addition to anonymity and not being required to include names, all information and answers The information obtained from them remains confidential and will not be used anywhere else except for the scientific purposes of this research.

The tool used to collect data was a questionnaire adapted from the WERS2011 survey, which was used in Wood and Ogbonnaya's research (Wood & Ogbonnaya, 2018).

**Findings:** In general, the results of correlation tests showed high levels of job satisfaction and relatively low levels of negative emotions. Almost all the significant relationships between the variables were in line with the expectations based on the literature and research background. Job pressures were positively correlated with negative emotions and negatively correlated with job satisfaction. While inverse relationships were found for job resources except for the relationship between working hours and negative emotions. In addition, the highest averages of teachers in the resource section belonged to job security and the lowest to family policy. As far as pressures are concerned, the results show that relatively high means were obtained for workload and work-life conflict. Therefore, in general, the results show that an increase in pressure leads to an increase in negative emotions and a decrease in job satisfaction, while the opposite of this equation is true for an increase in useful resources. These results are consistent with hypotheses 1 to 4.

Participation in decisions was the most important predictor of job satisfaction. Job security was the second most effective predictor, followed by autonomy. The results also show significant relationships between workload, training, manager support, work-life conflict, long working hours and job satisfaction. Having the support of a supportive manager is the most important predictor. The second most important predictor of work-life conflict followed by workload. The results also showed significant relationships between negative emotions and involvement in decisions and job security. This observation confirms hypotheses 2 and 4. However, the findings show that there is no significant relationship between negative emotions and professional education, use of skills, income, flexibility and availability or use of family policies are absent. Also, the results showed that there is no significant relationship between working hours and negative emotions.

**Discussion and Conclusion:** Moderate significant correlations were observed between management support, autonomy and participation in decisions and job satisfaction, and strong significant correlations between work-life conflict, participation in decisions and management support. Almost, except for the weak positive relationship that was seen between working hours and job satisfaction, all correlations were in the direction of the initial assumptions. This finding means that long working hours do not necessarily lead to a decrease in job satisfaction. One of the possible reasons for this observation could be the high internal motivation of teachers, which was also emphasized in the research of Mercer (Mercer, 2023) and MacIntyre et al. (2019). No significant relationship was found between income level and well-being measures. In this case, it may be possible to point to the strong internal motivation of teachers, which is often related to internal job rewards. In this context, the results of this research confirm the findings of some previous studies, which stated that for teachers, observing the success and progress of their students is an important motivating factor (Cotton & Hart, 2003; Goodman et al., 2018; Kidger et al., 2016).

The results show that the effects of all pressures caused by negative emotions that were included in this research can be compensated with useful and positive resources. The results also stated that some job resources such as job security, professional training, use of skills, income, autonomy and flexibility did not have a strong neutralizing effect. Furthermore, no support was found for the moderating role of resources on job satisfaction. These observations are consistent with the findings of some studies (Bakker & Albrecht, 2018; Ebadijalal & Moradkhani, 2022; Greenier et al., 2021; Gregersen et al., 2021). In sum, based on the results of the present study, it can be stated that some variables have a direct

effect on predicting teachers' well-being, while other variables have secondary importance because they help to moderate the effects of working conditions and resources on teachers' well-being.

---

**Funding:** The author did not receive any funding.


**Conflict of interest:** The author declares that there is no conflict of interest in this article.

**Acknowledgement:** The author thanks the participants for their time and assistance.


---

مقاله پژوهشی

## بهبودی معلمان زبان انگلیسی: تاثیر شرایط افزاینده و منابع کاهنده فشار در محیط کار

الناز نادری 

کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. [elnaz.naderi7013@gmail.com](mailto:elnaz.naderi7013@gmail.com)

خدیجه صارمی 

کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. [saremikhadije7@gmail.com](mailto:saremikhadije7@gmail.com)

### چکیده

اهمیت و حساسیت موضوع بهبودی معلمان اکنون بر کسی پوشیده نیست. با این حال، اطلاعات در مورد تأثیر شرایط محیط کار بر بهبودی معلمان زبان انگلیسی اندک است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر شرایط و منابع محیط کار بر بهبودی این معلمان می‌باشد. از میان جامعه آماری معلمان زبان انگلیسی استان مازندران تعداد ۳۵۴ نفر از طریق نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند و به پرسشنامه شرایط کاری (Wood & Ogbonnaya, 2018) پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون چندگانه با نرم‌افزار SPSS 22 تحلیل شدند. نتایج نشان دادند که افزایش امنیت شغلی، خودمختاری و مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها باعث بهبودی معلمان می‌گردد. همچنین، تعارض میان زندگی شخصی و کاری معلمان تأثیر مخربی بر بهبودی معلمان دارد. به‌علاوه، یافته‌ها نشان دادند که سیاست‌های خانوادگی مناسب، رهبری حمایتی مدیران و مشارکت معلمان در تصمیمات می‌تواند اثرات نامطلوب تعارض کار و زندگی، و فشار کاری را بر بهبودی معلمان کاهش دهد. نتایج حاکی از آن است که وجود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با تأکید بر مهارت‌های ارتباطی و فرصت‌های بیشتر برای مشارکت در تصمیم‌گیری، رهبری حمایتی، امنیت شغلی بیشتر و فشار کاری کمتر می‌تواند راهکارهای عملی برای تقویت بهبودی معلمان زبان انگلیسی باشند.

### واژگان کلیدی

بهبودی معلمان  
فشار کار  
معلمان زبان انگلیسی  
رضایت شغلی

### تاریخچه مقاله

دریافت:  
۱۵ شهریور ۱۴۰۳  
بازنگری:  
۲۷ شهریور ۱۴۰۳  
پذیرش:  
۷ مهر ۱۴۰۳

استناد به این مقاله (APA): نادری، الناز، صارمی، خدیجه (۱۴۰۳). بهبودی معلمان زبان انگلیسی: تاثیر شرایط افزاینده و منابع کاهنده فشار در محیط کار. نوآوری آموزشی، یادگیری و ارزشیابی، ۱(۲)، ۲۷-۴۲. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.476467.1010>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/4.0/>).

مفهوم کلی بهزیستی به معنای همه ارزیابی‌های گوناگون مثبت و منفی است که افراد از وضعیت زندگی خود می‌کنند و بر آن اساس به تجربیاتشان واکنش عاطفی نشان می‌دهند (Ostermeier et al., 2023). بهزیستی در سازمان‌ها یک موضوع فراگیر و با اهمیت در است. نخست اینکه، بهزیستی نه تنها بر کیفیت کاری کارکنان بلکه بر شرایط فردی و خانوادگی آنها نیز تأثیر می‌گذارد (Borg, 2006; Zacher & Staudinger, 2018). دوم، چنان که تحقیقات متعدد نشان می‌دهند، وضعیت بهزیستی اعضای یک سازمان پیوند معنادار و نیرومندی با نوع رابطه آنها با مدیران و رهبرانشان دارد (Mercer, 2023; Horwitz, 1996). سوم، فقدان بهزیستی به‌طور بالقوه می‌تواند همزمان بر کارکنان و سازمان تأثیرات منفی عمیقی داشته باشد. برای مثال، کارکنانی که بهزیستی ناخوشایندی را تجربه می‌کنند، بیشتر مستعد غیبت از کار یا کم‌کاری هستند و در نتیجه، بهره‌وری کمتری دارند (Cotton & Hart, 2003; Greenier et al., 2021). این شرایط به خودی خود می‌تواند هزینه‌های مالی، روانی و عاطفی فراوانی را به سازمان و افراد تحمیل نماید (Goodman et al., 2018).

با ارزش‌ترین و پرهزینه‌ترین بخش یک سیستم آموزشی، افرادی هستند که آموزش می‌دهند. از این روی، حفظ بهزیستی آنها باید هدف اصلی رهبران آموزشی باشد (Gregersen et al., 2021). لذا، با وجود اهمیت بهزیستی در همه حرفه‌ها و مشاغل، شاید بتوان گفت که بهزیستی معلمان در حیات سازمانی نظام آموزش و پرورش یکی از حساس‌ترین زمینه‌هایی است که باید در این حوزه مورد توجه باشد. کار معلمان دارای ابعاد گوناگون است. آنها نه تنها ملزم به تدریس و آموزش هستند، بلکه در فرایند شکل‌گیری و اجرای برنامه درسی، مراقبت از دانش‌آموزان، رسیدگی به نگرانی‌های والدین، و مشارکت در مدرسه دخیل هستند (Bakker & van Wingerden, 2021). این مسئولیت‌های سنگین در کنار حجم کار بالا، شرایط اقتصادی و مالی نامطلوب، منابع و امکانات ناکافی، فرهنگ کاری غیرمولد، روابط اجتماعی ناکارآمد با همکاران، سبک‌های رهبری غیرحمایتی، و تغییرات مداوم محیط کار منجر به بروز موقعیت‌های استرس‌زا می‌شود که می‌تواند بهزیستی روانی معلمان در محل کار را بشدت تحت تأثیر قرار دهد (Mercer & Gregersen, 2020).

در حوزه آموزش زبان، عواملی وجود دارند که می‌توانند سطوح استرس تجربه شده توسط معلمان زبان را تشدید کند. برای نمونه، خواسته‌ها و انتظارات بین فرهنگی، خودکارآمدی زبانی پایین، فشار عاطفی و هیجانی زیاد، و روش‌های تدریس فرساینده از آن جمله هستند (Gkonou & Miller, 2017; King & Ng, 2018; Nayernia & Babayan, 2019; Sulis et al., 2021). همچنین، بسیاری از معلمان زبان انگلیسی در بخش خصوصی فعالیت دارند و شرایط دشواری از جمله وضعیت شغلی ناپایدار، فقدان تشکل یا انجمن حمایت‌کننده، و درآمد پایین را تحمل می‌نمایند (Walsh, 2019; Wiczorek, 2016). همه این عوامل می‌توانند بر بهزیستی آنها تأثیر مضاعفی بر جای بگذارد (Lewchuk, 2017). به همین جهت شناسایی مجموعه این عوامل و کسب بینشی دقیق‌تر از نحوه تعامل آنها با یکدیگر و تأثیر آنها بر بهزیستی معلمان ضرورت دارد. لذا، هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل گوناگونی است که معلمان زبان انگلیسی در محیط کار با آنها مواجه هستند و تأثیرات مهم و معناداری، خواه مثبت و خواه منفی، بر بهزیستی ایشان دارند.

برای بررسی نظام‌مند تأثیر فشارها و منابع مدرسه بر بهزیستی معلمان زبان انگلیسی و نیز، تأثیر خنثی‌سازی منابع بر فشارهای کاری، پرسش اصلی زیر مطرح می‌شود:

ویژگی‌ها و شرایط کاری شامل فشارها و منابع مفید تا چه میزان بهزیستی معلمان زبان انگلیسی استان مازندران را تبیین می‌کند؟  
به‌منظور پاسخ به این سؤال، و با عنایت به ادبیات و پیشینه تحقیق، فرضیه‌های زیر تدوین شده‌اند:

۱. فشارهای کاری با رضایت شغلی رابطه منفی دارد.

۲. فشارهای کاری با عواطف منفی رابطه مثبت دارند.

۳. منابع کاری ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارند.

۴. منابع شغلی با عواطف منفی رابطه منفی دارند.

۵. منابع کاری رابطه بین فشارها، عواطف منفی، و رضایت شغلی را تعدیل می‌کنند.

## ادبیات و پیشینه پژوهش

در این پژوهش از مدل شرایط و منابع کاری موسوم به JD-R به منظور بررسی ارتباط میان بهزیستی معلمان با میزان فشارها و انتظارات موجود از یک سو، و میزان منابع مفیدی که در دسترس ایشان قرار دارد از سوی دیگر، استفاده شده است. این مدل در برخی تحقیقات پیشین هم مورد استفاده واقع شده بود (Hakanen et al., 2006; Ostermeier et al., 2023). فرض اساسی این مدل بر این است که تمام ویژگی‌های مرتبط با بهزیستی را می‌توان به توقعات و فشارها و نیز، منابع شغلی، صرف نظر از ویژگی‌های خاص آن شغل، تقسیم کرد. در جایی که توقعات همان ابعاد فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی شغل به‌شمار می‌روند و نیازمند تلاش یا مهارت‌های شناختی و عاطفی هستند، منابع می‌توانند فرد را در دستیابی به اهداف کاری یاری نمایند و فشارهای شغلی و هزینه‌های دیگر را کاهش دهند. همچنین، منابع در بعضی موارد قابلیت تحریک رشد و توسعه را دارند (Bakker & de Vries, 2021).

فرض دوم این است که ویژگی‌های شغلی می‌توانند دو فرایند روانشناختی متفاوت را برانگیزند. نخست، فرایند اختلالی که در آن انتظارات دائمی منجر به پیدایش عواقب منفی و در نهایت، فرسودگی شغلی می‌شود. دوم، فرایند انگیزشی که در آن وجود منابع مفید منجر به بروز رضایت شغلی، اشتیاق و مشارکت بیشتر می‌گردد (Demerouti et al., 2001). موضوع اصلی این مدل این است که بهزیستی در یک محیط کاری که انتظارات و فشارهای کاری بالا و منابع در دسترس کم باشند، به کمترین میزان خود می‌رسد. پژوهش‌های گذشته منابع و فشارهای گوناگونی را شناسایی کرده‌اند. برای نمونه، خودمختاری و حمایت اجتماعی منابع کلیدی محسوب می‌شوند (Carr & Mellizo, 2013). همچنین، حمایت مدیریتی با بهبود بهزیستی توأم است (Wood & Ogbonnaya, 2018). رضایت از مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و نیز، امنیت شغلی و سطح درآمد هم ارتباط نزدیکی با بهزیستی دارد (Reisel et al., 2014).

بررسی‌ها نشان می‌دهند که حجم و ساعات کار زیاد اثرات ناگواری بر بهزیستی معلمان دارند (Oxford, 2020). در عین حال، بهزیستی تحت تأثیر سیاست‌های خانواده (Ravalier & Walsh, 2017) و فرصت برای بکارگیری مهارت‌های آموخته شده و گسترش و ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای (Costa et al., 2021) تحول مثبت و مناسبی می‌یابد.

یکی از مفروضات مدل شرایط و منابع کاری که کمتر مورد توجه قرار گرفته است، فرضیه خنثی‌سازی است. این فرض بیان می‌کند که منابع زیاد می‌توانند تأثیرات منفی فشارها بر بهزیستی را تا حدی خنثی کند. به‌عنوان مثال، یخ‌خورداری از خودمختاری در اجرای وظایف می‌تواند تأثیر فشار کار را خنثی نماید (Shahabi & Jafari, 2018). لذا، وجود توأم چندین منبع می‌تواند نقش خنثی‌سازی را برای چند برابر فشارهای متعدد شغلی ایفا کنند. بدین ترتیب، این باور قوام یافته است که منابعی مانند خودمختاری و بازخورد عملکرد، تأثیر فشارهای شغلی همچون حجم کاری و بار عاطفی را بر فرسودگی شغلی مهار می‌کنند (Wang & Hall, 2021).

در همین راستا، برخی تحقیقات نشان می‌دهند که وجود یک مدیر حمایت‌کننده و سیاست‌های مناسب خانوادگی می‌تواند اثرات نامطلوب فشار کاری را به طرز چشمگیری کاهش دهد (Bakhtiari et al., 2021; Talbot & Mercer, 2018). وقتی یک مدیر به بهزیستی کار و خانواده اعضای سازمان اهمیت می‌دهد، زیردستانش هم بهتر می‌توانند خواسته‌ها و انتظارات محیط کار و خانواده را مدیریت کنند. این نوع حمایت‌ها به کارکنان توانایی مدیریت مشترک خواسته‌های محیط کار و خانواده را می‌دهد (Alves et al., 2021).

یافته دیگر این است که مشارکت اعضاء در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند اثرات فشار کاری را کاهش دهد (Moradi et al., 2022; Pirhosinloo et al., 2021; Tahami Zarandi et al., 2023).

### بهزیستی معلمان

اکنون با اطمینان زیادی می‌توان گفت که حرفه تدریس یکی از پراسترس‌ترین شغل‌هاست (Bakker & Albrecht, 2018; Benesch, 2017). مطالعات متعددی نشان داده‌اند که فشارهای موجود می‌تواند بهزیستی معلمان را به مخاطره بیندازد، در حالی که منابع مفید بهزیستی را افزایش می‌دهند (Safdari, 2022; Goodman et al., 2018). حجم کاری معلمان با رضایت شغلی ایشان رابطه معکوس دارد و برخورداری از خودمختاری و امکان تبادل نظر و تعامل مؤثر با مدیر همبستگی مثبت با رضایت شغلی دارد (Pirhosinloo et al., 2021). برخی پژوهش‌های حوزه بهزیستی معلم نشان داده‌اند که آنچه بیش از همه بر بهزیستی تأثیر می‌گذارد حجم کاری زیاد است که شامل میزان قابل توجهی از کار اداری، وظایف غیر آموزشی، کلاس‌های پرتعداد و شلوغ و کمبود امکانات می‌باشد (Gregersen et al., 2021; Kidger et al., 2016). علاوه بر این، حجم کار و فشار ناشی از آن می‌تواند باعث تعارض کار و زندگی خانوادگی شود (Tahmasbzadeh Sheykhlar, 2020).

تحقیقات موجود، همچنین، حاکی از اهمیت حمایت مدیریتی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی (Ebadijalal & Moradkhani, 2019; Fathi & Derakhshan, 2022) و افزایش رضایت شغلی در معلمان می‌باشد (Shahabi & Jafari, 2019; Sulis et al., 2021). با نگاهی به پیشینه پژوهش می‌توان دید که تحقیقات بسیار معدودی (Ostermeier et al., 2023) به فرضیه خنثی‌سازی توجه نموده‌اند. نتایج آن مطالعه هم نشان داد که تعدد فشارهای شغلی تنها در صورتی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد که کارکنان منابع مفید اندکی در اختیار داشته باشند. با این حال، این پژوهش بر بهزیستی معلمان در پیوند با سلامت ایشان تمرکز داشت. بنابراین، بررسی فرضیه خنثی‌سازی با توجه به نقش بهزیستی معلمان، اهمیت قابل ملاحظه‌ای دارد.

اکنون نیک دانسته است که بهبود بهزیستی ادراک شده خود به تنهایی یک هدف ارزشمند و مهم است. تأثیر فشارها بر بهزیستی نه تنها فرد را دستخوش نوسانات نامطلوب می‌نماید، بلکه در قالب افت عملکرد، تأثیر مخربی بر مدارس دارد (MacIntyre et al., 2019). حتی گزارش شده است که افزایش فشارها و کمبود منابع به صورت غیرمستقیم بر یادگیری دانش‌آموزان تأثیر منفی دارد (Danesh Payeh et al., 2023). همچنین، این وضعیت ناگوار قصد معلمان برای ترک حرفه و تغییر مسیر شغلی‌شان را تشدید می‌نماید (MacIntyre et al., 2020; Mairitsch et al., 2021; Mercer, 2021, 2023). در مجموع، می‌توان گفت که ترکیب فشار زیاد و منابع محدود هزینه‌های سنگینی بر دوش مدارس و نظام تعلیم و تربیت می‌گذارد. با توجه به اینکه معلمان، در سراسر جهان، بیش از هر زمان دیگری به ترک حرفه و تغییر شغل خود فکر می‌کنند (Ostermeier et al., 2023; Oxford, 2020)، رسیدن به درک و بینشی عمیق‌تر در مورد عواملی که به بهزیستی معلمان کمک می‌کنند، حائز اهمیت فراوان می‌باشد. شناسایی این عوامل به درک بهتر ارتباطات بین بهزیستی معلمان و عملکرد مدارس کمک می‌کند.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کمی طراحی و اجرا شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان زبان انگلیسی مقاطع تحصیلی متوسطه اول و دوم استان مازندران بودند. با توجه به محدودیت دسترسی، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد که در نهایت، به انتخاب ۴۱۶ نفر انجامید. البته، با توجه به اینکه در مجموع ۶۲ نفر از شرکت‌کنندگان پاسخ‌های ناقص ارائه کرده و پس از گردآوری داده‌ها از نمونه حذف شدند، سرانجام، حجم نمونه به تعداد ۳۵۴ نفر کاهش یافت. شرکت‌کنندگان شامل ۱۶۰ معلم مرد و ۱۹۴ معلم زن بودند. تعداد ۲۱۱ نفر از ایشان در مقطع متوسطه اول و ۱۴۳ نفر نیز در مقطع متوسطه دوم تدریس می‌کردند. تعدادی دارای مدرک کارشناسی (۱۱۸ نفر) و بقیه (۲۳۶ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد در رشته آموزش زبان انگلیسی بودند. سن شرکت‌کنندگان بین ۲۸ تا ۵۳ سال یا میانگین ۳۸/۱۹ سال بود. سابقه تدریس نامیردگان نیز بین ۵ تا ۳۰

سال با میانگین ۱۸/۱۸ سال بود. شایان ذکر است که اهداف جمع‌آوری اطلاعات و پژوهش مرتبط با این فرایند به دقت و به صورت مکتوب برای همه شرکت کنندگان تبیین شد و به همه آنها اطلاع و اطمینان داده شد که علاوه بر ناشناس ماندن و عدم الزام به درج نام، همه اطلاعات و پاسخ‌های به دست آمده از ایشان محرمانه باقی مانده و بجز اهداف علمی این تحقیق در هیچ جای دیگری مورد استفاده واقع نخواهد شد.

ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای مقیاس از پیمایش WERS2011 بود که در پژوهش وود و اوگبونایا (Wood & Ogbonnaya, 2018) بکار گرفته شد. این پرسشنامه از زیرمقیاس‌های متعددی تشکیل می‌شد که در جدول ۱ با جزئیات لازم توصیف شده است.

جدول ۱. خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه و اطلاعات مربوط به آنها

عنوان	تعداد گویه‌ها	مقیاس پاسخ‌دهی	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۹	۵ درجه لیکرت	۰/۸۵
عواطف منفی	۶	۵ درجه لیکرت	۰/۹۱
ساعات کار طولانی	۱	عدد	مقیاس تک گویه
حجم کار	۲	۵ درجه لیکرت	۰/۶۰
تعارض کار و زندگی شخصی	۳	۵ درجه لیکرت	۰/۶۱
سیاست خانواده	۱	سه گزینه‌ای	مقیاس تک گویه
پشتیبانی مدیر	۱۳	۵ درجه لیکرت	۰/۸۹
استفاده از مهارت	۱	چند گزینه‌ای	مقیاس تک گویه
آموزش حرفه‌ای	۱	چند گزینه‌ای	مقیاس تک گویه
امنیت شغلی	۱	چند گزینه‌ای	مقیاس تک گویه
خودمختاری	۴	۵ درجه لیکرت	۰/۷۲
درآمد	۱	عدد	مقیاس تک گویه
انعطاف‌پذیری	۱	دو گزینه‌ای	مقیاس تک گویه
مشارکت در تصمیمات	۱	۵ درجه لیکرت	مقیاس تک گویه

## متغیرهای کنترل

امکان دارد تخمین‌های رابطه بین فشارها، منابع و بهزیستی تحت تأثیر طیف وسیعی از ویژگی‌های فردی معلمان باشد که به هر دو متغیر وابسته و مستقل در تجزیه و تحلیل داده‌ها مرتبط هستند. به همین دلیل، باید کنترل‌هایی برای ویژگی‌های مربوط به محل کار و افراد وجود داشته باشد. در آزمون فرضیه‌ها، متغیرهای کنترل با توجه به ادبیات و پیشینه موجود انتخاب شدند که شامل موارد زیر می‌باشند: جنسیت، سن، سابقه، مقطع تدریس، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، وضعیت استخدامی.

## یافته‌های پژوهش

تحلیل‌های همبستگی بین ویژگی‌های شغلی و معیارهای بهزیستی در جدول ۳ خلاصه شده است. به طور کلی نتایج آزمون‌های همبستگی بیانگر سطوح بالایی از رضایت شغلی ( $M=3.78, SD=0.61$ ) و سطوح نسبتاً پایین عواطف منفی ( $M=2.17, SD=0.80$ ) بودند. تقریباً تمام روابط معنادار بین متغیرها در راستای مورد انتظار بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش بودند. فشارهای شغلی با عواطف منفی همبستگی مثبت و با رضایت شغلی رابطه منفی داشتند. در حالی که روابط معکوس برای منابع شغلی بجز رابطه بین ساعات کار و عواطف منفی یافت شد. علاوه بر این، بالاترین میانگین‌های معلمان در بخش منابع، به امنیت شغلی ( $M=3.88, SD=0.82$ ) و کمترین مورد به سیاست خانواده ( $M=2.00, SD=1.40$ ) تعلق داشت. تا جایی که به فشارها مربوط است، نتایج نشان می‌دهد که میانگین‌های نسبتاً بالایی برای حجم کار ( $M=4.42, SD=0.63$ ) تعارض کار و زندگی ( $M=3.56, SD=1.09$ ) به دست

آمده است. بنابراین، به طور کلی نتایج نشان می‌دهند که افزایش فشار منجر به افزایش عواطف منفی و کاهش رضایت شغلی می‌شود، در حالی که برعکس این معادله برای افزایش منابع مفید مصداق دارد. این نتایج با فرضیه‌های ۱ تا ۴ مطابقت دارد.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
رضایت شغلی														
عواطف منفی	۱													
ساعات کار طولانی	۰/۰۶	۱												
حجم کار	۰/۲۰**	۰/۳۸**	۱											
تعارض کار و زندگی شخصی	۰/۲۴**	۰/۴۴**	۰/۳۳**	۱										
سیاست خانواده	۰/۱۳**	۰/۱۲**	۰/۱۱**	۰/۰۵	۱									
پشتیبانی مدیر	۰/۶۵**	۰/۴۷**	۰/۰۱	۰/۱۲**	۰/۱۸**	۱								
استفاده از مهارت	۰/۱۰**	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۴	۱							
آموزش حرفه‌ای	۰/۲۴**	۰/۱۰**	۰/۰۸**	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۲۳**	۰/۰۷**	۱						
امنیت شغلی	۰/۴۸**	۰/۲۳	۰/۱۱**	۰/۰۶	۰/۰۲	۰/۲۹**	۰/۰۵**	۰/۱۳**	۱					
خودمختاری	۰/۵۴**	۰/۳۴**	۰/۰۲	۰/۱۴**	۰/۲۰**	۰/۰۴	۰/۳۶**	۰/۰۱	۰/۲۷**	۱				
درآمد	۰/۰۴	۰/۱۴	۰/۳۱**	۰/۳۱**	۰/۲۲**	۰/۰۷**	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۱۶**	۰/۰۱	۱			
انعطاف‌پذیری	۰/۲۰**	۰/۰۶**	۰/۰۹**	۰/۱۲**	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۲۰**	۰/۰۷**	۰/۱۳**	۰/۱۵**	۰/۳۳**	۱		
مشارکت در تصمیمات	۰/۷۳**	۰/۴۱**	۰/۰۸**	۰/۱۳**	۰/۱۶**	۰/۱۳**	۰/۷۶**	۰/۱۲**	۰/۲۱**	۰/۲۹**	۰/۳۸**	۰/۰۲	۰/۱۷**	۱

\*\*=  $p \leq 0.001$

### ارتباط بین فشارها، منابع و رضایت شغلی

نتایج مربوط به آزمون ارتباط مستقیم بین رضایت شغلی از یک سو، و فشارها و منابع از سوی دیگر، در جدول ۲ نشان داده شده است. برای محاسبه نسبت واریانس در رضایت شغلی معلمان که می‌تواند با استفاده از مقادیر فشارها و منابع تخمین زده شود، یک رگرسیون چندگانه انجام شد. این مدل مقدار قابل توجهی از واریانس را در رضایت شغلی ( $F_{353} = 96.92, p < 0.001$ )، توضیح می‌دهد. مقدار  $R^2$  تعدیل شده نشان داد که  $0.72/2$  از واریانس در رضایت شغلی توضیح داده شده است. متغیرهای کنترل  $0.5/6$  از واریانس را توضیح می‌دهند که نشان می‌دهد  $0.66/6$  از واریانس مدل را می‌توان به فشارها و منابع گوناگون نسبت داد. چنانکه از جدول ۲ برمی‌آید، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی بود ( $\beta = 0.39, p < 0.001$ ). امنیت شغلی دومین پیش‌بینی‌کننده مؤثر بود ( $\beta = 0.23, p < 0.001$ ) و پس از آن خودمختاری ( $\beta = 0.23, p < 0.001$ ) قرار داشت. نتایج همچنین نشان‌دهنده روابط معنادار بین حجم کار ( $\beta = -0.10, p < 0.001$ )، آموزش ( $\beta = 0.08, p < 0.001$ )، پشتیبانی مدیر ( $\beta = 0.20, p < 0.001$ )، تعارض کار و زندگی ( $\beta = -0.05, p < 0.001$ )، ساعات کار طولانی ( $\beta = 0.05, p < 0.001$ ) و رضایت شغلی بود. این یافته‌ها فرضیه‌های ۱ و ۳ را تأیید می‌نمایند. با این حال، نتایج هیچ ارتباط معناداری بین سطح درآمد ( $\beta = 0.004, p < 0.001$ ) و انعطاف‌پذیری ( $\beta = -0.02, p < 0.001$ ) نشان نمی‌دهند.

جدول ۳. رگرسیون فشارها و منابع کاری و پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیر پیش‌بینی کننده	B	$\beta$
ثابت	۱/۳۱	
ساعات کار طولانی	۰/۰۶	۰/۰۵**
حجم کار	-۰/۱۰	-۰/۱۰**
تعارض کار و زندگی شخصی	-۰/۰۳	-۰/۰۵
سیاست خانواده	۰/۰۱	۰/۰۲
پشتیبانی مدیر	۰/۱۵	۰/۲۰**
استفاده از مهارت	۰/۰۱	۰/۰۱
آموزش حرفه‌ای	۰/۰۴	۰/۰۸**
امنیت شغلی	۰/۱۴	۰/۲۳**
خودمختاری	۰/۲۳	۰/۲۳**
درآمد	۰/۰۰	۰/۰۰
انعطاف‌پذیری	-۰/۰۱	-۰/۰۲
مشارکت در تصمیمات	۰/۲۴	۰/۳۹**

\*\*=  $p \leq 0.001$ 

## ارتباط بین فشارها، منابع و عواطف منفی

برای بررسی و تحلیل روابط متغیرها با عواطف منفی، با تکرار فرایند قبلی، یک رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عواطف منفی با استفاده از ویژگی‌های شغلی مختلف اجرا شد که جزئیات آن در جدول ۴ قرار داده شده است. این مدل مقدار زیادی از واریانس موجود در عواطف منفی را توضیح می‌دهد ( $F_{353} = 26.60, p < 0.001$ ). مقدار  $R^2$  تعدیل شده نشان داد که ۴۱٪ از واریانس در متغیرهای وابسته توضیح داده شده است. پس از کنترل متغیرهای کنترل، مدل همچنان معنادار باقی ماند. متغیرهای کنترل ۵٪ از واریانس را توضیح می‌دهند که نشان می‌دهد ویژگی‌های شغلی ۳۵/۹٪ از تغییرات و نوسانات در عواطف منفی را پیش‌بینی می‌نمایند.

نتایج نشانگر آن است که برخورداری از پشتیبانی یک مدیر حامی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده است ( $\beta = 0.24, p < 0.001$ ). دومین پیش‌بینی‌کننده مهم تعارض کار و زندگی ( $\beta = 0.21, p < 0.001$ ) و پس از آن حجم کار ( $\beta = 0.20, p < 0.001$ ) قرار داشتند. نتایج همچنین نشان‌دهنده روابط معنادار بین عواطف منفی و مشارکت در تصمیمات ( $\beta = -0.09, p < 0.001$ ) و امنیت شغلی ( $\beta = -0.18, p < 0.001$ ) بود. این مشاهدات فرضیه‌های ۲ و ۴ را تأیید می‌کند. با این حال، یافته‌ها نشان می‌دهند که هیچ ارتباط معناداری بین عواطف منفی و آموزش حرفه‌ای ( $\beta = -0.05, p = 0.09$ )، استفاده از مهارت‌ها ( $\beta = 0.01, p = 0.80$ )، درآمد ( $\beta = 0.05, p = 0.15$ )، انعطاف‌پذیری ( $\beta = 0.05, p = 0.12$ ) و در دسترس بودن یا استفاده از سیاست‌های خانواده ( $\beta = 0.04, p = 0.146$ ) وجود ندارد. همچنین، نتایج نشان داد که بین ساعات کاری و عواطف منفی نیز رابطه معناداری دیده نمی‌شود ( $\beta = 0.05, p = 0.22$ ).

جدول ۴. رگرسیون فشارها و منابع کاری و پیش‌بینی عواطف منفی

متغیر پیش‌بینی کننده	B	$\beta$
ثابت	۲/۵۲	
ساعات کار طولانی	۰/۰۸	۰/۰۵
حجم کار	۰/۲۶	۰/۲۰**
تعارض کار و زندگی شخصی	۰/۱۶	۰/۲۱**
سیاست خانواده	-۰/۰۲	-۰/۰۴
پشتیبانی مدیر	-۰/۲۳	-۰/۲۴**
استفاده از مهارت	۰/۰۱	۰/۰۱

-۰/۰۵	-۰/۰۳	آموزش حرفه‌ای
-۰/۱۷**	۰/۱۳	امنیت شغلی
۰/۱۰**	-۰/۱۳	خودمختاری
۰/۰۵	۰/۰۲	درآمد
۰/۰۵	۰/۰۳	انعطاف‌پذیری
-۰/۰۹**	۰/۰۷	مشارکت در تصمیمات

\*\*= $p \leq 0.001$

### تعامل متغیرها و فرضیه خنثی‌سازی

یافته‌ها به روشنی نشان می‌دهند که منابع مفید شغلی می‌توانند تأثیر فشارهای کاری بر بهزیستی را کاهش دهند. برای بررسی صحت این فرضیه، یک تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد. در گام نخست، متغیرهای کنترل، فشارها و منابع در مدل رگرسیونی گنجانده شدند. متغیرهای مذکور، برای رضایت شغلی، مقدار قابل توجهی از واریانس موجود را توضیح دادند ( $R^2 = 0.722$ ,  $F_{353} = 89.03$ ,  $p \leq 0.001$ ). همچنین، این متغیرها مقدار قابل توجهی از واریانس عواطف منفی را نیز توضیح دادند ( $R^2 = 0.409$ ,  $F_{353} = 24.47$ ,  $p \leq 0.001$ ). برای جلوگیری از چند خطی شدن که به لحاظ آماری مشکل‌ساز است، متغیرها در مرکز قرار گرفتند و تعامل بین فشارها (تعارض کار و زندگی، حجم کاری و ساعات طولانی) و منابع (حمایت مدیر، استفاده و در دسترس بودن سیاست‌های خانواده، امنیت شغلی، سطح درآمد، مشارکت در تصمیمات، آموزش حرفه‌ای، استفاده از مهارت‌ها، انعطاف‌پذیری و خودمختاری) ایجاد شد. در ادامه، تعامل متمرکز به‌طور جداگانه به مدل رگرسیون اضافه شدند. نتایج نشان داد که هیچ‌یک از تعاملات قابلیت توضیح میزان با اهمیتی از واریانس موجود در رضایت شغلی را نداشتند و به این ترتیب، فرضیه ۵ رد شد. با این وجود، ۴ مورد از ۲۷ مورد تعامل ممکن (۱۵٪) توضیح داده شده است که به نسبت، بخش قابل توجهی از واریانس موجود در عواطف منفی است. نتایجی که در ادامه تشریح شده‌اند، مدل‌هایی هستند که سهم قابل توجهی از واریانس متغیر وابسته را به خود اختصاص دادند.

یک رابطه تعاملی بین تعارض کار و زندگی و سیاست‌های خانواده به مدل رگرسیون اضافه شد که بخش قابل توجهی از واریانس موجود در عواطف منفی را به خود اختصاص داد ( $\Delta$  adjusted  $R^2 = 0.02$ ,  $\Delta F_{353} = 23.85$ ,  $p \leq 0.001$ ,  $b = -0.06$ ,  $t(352) = -2.01$ ,  $p = 0.05$ ). بررسی نمودار تعامل نشان داد که رابطه بین تعارض کار و زندگی و عواطف منفی برای معلمان که عدم دسترسی یا استفاده از سیاست‌های خانواده را گزارش کردند، قوی‌تر از آنهایی است که از سیاست‌های خانواده بیشتر استفاده کردند. به همین ترتیب، عواطف منفی زمانی که تعارض کار و زندگی بالا بود، در بالاترین میزان است. بنابراین، به‌طور کلی، معلمان با سطوح بالای استفاده از سیاست‌های خانواده به سطوح پایین‌تری از عواطف منفی گرایش داشته‌اند. در مقابل، معلمان با تعارض کار و زندگی بالا و استفاده از سیاست‌های خانواده بالاترین میانگین‌ها را در عواطف منفی داشتند.

یک رابطه تعاملی بین حجم کار و مشارکت در تصمیمات به مدل رگرسیون اضافه شد که بخش قابل توجهی از واریانس موجود در عواطف منفی را به خود اختصاص داد ( $\Delta$  adjusted  $R^2 = 0.05$ ,  $\Delta F_{353} = 23.85$ ,  $p \leq 0.001$ ,  $b = -0.076$ ,  $t(352) = -2.83$ ,  $p = 0.01$ ). بررسی نمودار تعاملی نشان داد که رابطه بین حجم کار و عواطف منفی برای معلمان که مشارکت کمتری در فرایند تصمیم‌گیری را گزارش می‌کنند نیرومندتر از کسانی است که مشارکت بالاتری دارند. به همین ترتیب، عواطف منفی زمانی شدید هستند که حجم کار زیاد باشد و سطوح گزارش شده مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها پایین است. در مقابل، معلمان که سطح مشارکت بالایی دارند، سطح پایین‌تری از عواطف منفی را از خود نشان می‌دهند. معلمان که حجم کاری بالا و مشارکت پایین داشته‌اند، بالاترین میانگین‌ها را در عواطف منفی به دست آوردند.

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر بهزیستی معلمان زبان انگلیسی و نقش تعدیل‌کننده منابع شغلی بر تأثیر فشارها بر بهزیستی پرداخته است. از طریق بررسی نظام‌مند فشارها و منابع، می‌توان اثرات ویژگی‌های شغلی را در رضایت شغلی و عواطف منفی پیش‌بینی کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۳۵۴ معلم انجام شد. این مطالعه نشان داد که مدل موسوم به خنثی‌سازی می‌تواند با موفقیت در پیش‌بینی بهزیستی معلمان استفاده شود. علاوه بر این، نتایج نشان داد که منابع می‌توانند اثرات فشار بر عواطف منفی در معلمان را کاهش دهند.

همبستگی‌های معنادار متوسطی میان پشتیبانی مدیریت، خودمختاری و مشارکت در تصمیمات و رضایت شغل، و همبستگی‌های معنادار نیرومندی بین تعارض کار و زندگی، مشارکت در تصمیمات و پشتیبانی مدیریت مشاهده شد. تقریباً، بجز رابطه مثبت ضعیفی که بین ساعات کار و رضایت شغلی دیده شد، همه همبستگی‌ها در جهت مفروضات اولیه قرار داشتند. این یافته بدان معنی است که ساعات کاری طولانی لزوماً منجر به کاهش رضایت شغلی نمی‌شود. یکی از دلایل احتمالی این مشاهده می‌تواند انگیزه درونی بالای معلمان باشد که در پژوهش مرسر (Mercer, 2023) و مکینتایر و همکاران (MacIntyre et al., 2019) نیز مورد تأکید واقع شده بود. هیچ رابطه معناداری بین سطح درآمد و معیارهای بهزیستی یافت نشد. در این مورد هم شاید بتوان به انگیزه درونی و نیرومند معلمان که اغلب با پاداش‌های شغلی درونی مرتبط است، اشاره نمود. در این زمینه هم نتایج این پژوهش مؤید یافته‌های برخی پژوهش‌های پیشین است که ابراز داشتند برای معلمان، مشاهده موفقیت و پیشرفت شاگردان‌شان عامل انگیزه‌بخش مهمی است (Cotton & hart, 2003; Goodman et al., 2018; Kidger et al., 2016).

در خصوص معیارهای فردی بهزیستی، نتایج نشان داد که مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی عبارتند از: مشارکت در تصمیمات، امنیت شغلی، خودمختاری، آموزش حرفه‌ای، مدیریت حمایتی و ساعات طولانی کار. مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با عواطف منفی نیز فقدان حمایت مدیریتی، معضلات تعارض کار و زندگی، عدم مشارکت در تصمیمات مهم و نبود امنیت شغلی هستند. یکی دیگر از یافته‌های قابل توجه این است که بیشتر ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای رضایت شغلی بودند تا عواطف منفی. این پدیده به این معنی است که رضایت شغلی بیشتر از عواطف منفی با ویژگی‌های شغلی مرتبط است. توضیحی احتمالی برای این مسأله می‌تواند در این باشد که نتایج نشان دهنده اثرات تعدیل بین ویژگی‌های شغلی و عواطف منفی اثرات مستقیم را ضعیف می‌کنند. با این وجود، یافته‌ها بیانگر این موضوع می‌باشند که نتیجه‌گیری در مورد اثرات ویژگی‌های شغلی بر بهزیستی معلمان باید بر اساس نوع بهزیستی معلمان درک شود. علاوه بر این، ممکن است عوامل دیگری دلیل عواطف منفی معلمان باشد. تحقیقات قبلی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های محیط کار مانند انصاف و وضوح محیطی نیز بر بهزیستی معلمان تأثیر می‌گذارد (Oxford, 2020; Walsh, 2019; Wieczorek, 2016). اگر این ویژگی‌ها در تحقیق گنجانده شوند، قدرت توضیحی رضایت شغلی و عواطف منفی احتمالاً بیشتر خواهد شد. با این حال، نتایج آشکار نمود که افزایش فشارها با کاهش رضایت شغلی و افزایش عواطف منفی همراه است، در حالی که افزایش منابع با افزایش رضایت شغلی و کاهش عواطف منفی همراه و هماهنگ است.

نتایج تحلیل‌های رگرسیون هم نشان داد که یک مدیر حمایتی همراه با سیاست‌های مناسب خانواده تأثیر تعارض کار و زندگی را کاهش می‌دهد. مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند فشار کاری را جبران کند و سیاست‌های خانواده می‌تواند اثر ساعات کار را کاهش دهد. در این موارد، زمانی که فشارهای شغلی بالا با منابع شغلی کم توأم می‌شود، معلمان بالاترین سطوح عواطف منفی را گزارش می‌نمایند. علاوه بر بررسی تأثیرات منحصر به فرد ویژگی‌های شغلی، اثرات متقابل و تعامل متغیرها با هم نیز به درک تأثیر ویژگی‌های شغلی نامطلوب بر عواطف منفی کمک می‌کند. بنابراین، تعارض کار و زندگی هنگامی که یک مدیر حامی وجود دارد یا زمانی که معلمان از سیاست‌های مناسب خانوادگی استفاده می‌کنند و یا آنها را در دسترس خود دارند، منجر به سطوح بالای عواطف منفی نمی‌شود. علاوه بر این، زمانی که معلمان از میزان مشارکت خود در تصمیم‌گیری‌ها راضی هستند، حجم کاری منجر به سطوح بالای عواطف منفی نمی‌گردد. به‌طور مشابه، در صورت استفاده و یا در دسترس بودن سیاست‌های مناسب

خانواده، ساعات طولانی منجر به سطوح بالای عواطف منفی نمی‌شود. این یافته‌ها و تفاسیر نیز توسط برخی پژوهش‌های دیگر تقویت می‌گردد (Bakhtiari et al., 2021; Costa et al., 2021; Danesh payeh et al., 2023; Talbot & Mercer, 2018).

نتایج نشان می‌دهد که اثرات تمام فشارهای ناشی از عواطف منفی که در این تحقیق گنجانده شده بودند را می‌توان با منابع مفید و مثبت جبران کرد. نتایج همچنین بیان کردند که برخی منابع شغلی مانند امنیت شغلی، آموزش حرفه‌ای، استفاده از مهارت‌ها، درآمد، خودمختاری و انعطاف‌پذیری اثر خنثی‌سازی نیرومندی نداشتند. علاوه بر این، هیچ پشتیبانی برای نقش تعدیل کننده منابع در رضایت شغلی یافت نشد. این مشاهدات با یافته‌های برخی پژوهش‌ها همخوانی دارد (Bakker & Albrecht, 2018; Ebadijalal & Moradkhani, 2022; Greenier et al., 2021; Gregersen et al., 2021). در مجموع، بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان اظهار داشت که برخی از متغیرها تأثیر مستقیمی در پیش‌بینی بهزیستی معلمان دارند، در حالی که متغیرهای دیگر اهمیت ثانویه دارند زیرا به تعدیل اثرات شرایط و منابع کاری بر بهزیستی معلمان کمک می‌کنند.

### پشتیبانی مالی

پژوهشگران هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نکرده‌اند.

### تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ تعارض منافی ندارند.

### References

- Alves, R., Lopes, T., & Precioso, J. (2021). Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: Factors that explain professional well-being. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 203-217.
- Bakhtiari, E., Sabahi, P., Karami, A., & Saffarinia, M. (2021). The effect of perceived organizational justice and organizational norms on teacher's psychological well-being. *Journal of School Psychology and Institutions*, 9(4), 2-19. <https://doi.org/10.32598/JSPI.9.4.1>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A., & De Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation. New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34, 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effect of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20-30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Benesch, S. (2017). *Emotions and English language teaching: Exploring teachers' emotion labor*. Routledge.
- Borg, S. (2006). The distinctive characteristics of foreign language teachers. *Language Teaching Research*, 10, 3-31.
- Carr, M. D., & Mellizo, P. (2013). The relative effect of voice, autonomy, and the wage on satisfaction with work. *International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 1186-1201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.706818>
- Costa, C. N., Park, N., & Kira, M. (2021). Arm me with resources for teacher wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 11(2) 20-37. <https://doi.org/10.5502/ijw.v11i2.1365>
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organizational health research. *Australian Psychologist*, 38, 118-127.
- Danesh Payeh, 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. <https://doi.org/10.22098/jsp.2023.10464.5226> (in Persian)

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/00219010.86.3.499>
- Ebadijalal, M., & Moradkhani, S. (2022). Understanding EFL teachers' wellbeing: An activity theoretic perspective. *Language Teaching Research*, Advance online Publication. <https://doi.org/10.1177/13621688221125558>
- Fathi J., & Derakhshan A. (2019). Teacher self-efficacy and emotional regulation as predictor of teaching stress: An investigation of Iranian English language teachers. *Journal of Teaching English Language*, 13(2), 117-143. <https://doi.org/10.22132/tel.2019.95883>
- Gkonou, C., & Miller, E. R. (2017). Caring and emotional labour: Language teachers' engagement with anxious learners in private language school classrooms. *Language Teaching Research*, 23, 372-387.
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13, 321-332
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Gregersen, T., Mercer, S., & MacIntyre, P. D. (2021). Language teacher perspectives on stress and coping. *Foreign Language Annals*. <https://doi.org/10.1111/flan.12544>
- Gregersen, T., Mercer, S., MacIntyre, P., Talbot, K., & Banga, C. A. (2020). Understanding teacher wellbeing: An ESM study of daily stressors and uplifts. *Language Teaching Research*, <https://doi.org/10.1177/136216882096589>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000-2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Horwitz, E. K. (1996). Even teachers get the blues: Recognizing and alleviating language teachers' feelings of foreign language anxiety. *Foreign Language Annals*, 29(3), 365-372. <https://doi.org/10.1111/j.1944-9720.1996.tb01248.x>
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., ... & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of affective disorders*, 192, 76-82. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jad.2015.11.054>
- King, J., & Ng, K. Y. S. (2018). Teacher emotions and the emotional labour of second language teaching. In Mercer, S., & A. Kostoulas (Eds.), *Language teacher psychology* (pp. 141-157). Multilingual Matters.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28, 402-419.
- MacIntyre, P. D., Gregersen, T., & Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94, 102352. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>
- MacIntyre, P. D., Ross, J., Talbot, K., Mercer, S., Gregersen, T., & Banga, C. A. (2019). Stressors, personality, and wellbeing among language teachers. *System*, 82, 26-38.
- Mairitsch, A., Babic, S., Mercer, S., Jin, J., Sulis, G., & King, J. (2021). Being a student, becoming a teacher: The wellbeing of pre-service language teachers in Austria and the UK. *Teaching and Teacher Education*, 106, 103452. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103452>
- Mercer, S. (2021). An agenda for well-being in ELT: An ecological perspective. *ELT Journal*, 75(1), 14-21. <https://doi.org/10.1093/elt/ccaa062>
- Mercer, S. (2023). The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective. *Language Teaching Research*, 27(5), 1054-1077. <https://doi.org/10.1177/1362168820973510>
- Mercer, S., & Gregersen, T. (2020). *Teacher wellbeing*. Oxford University Press.

- Moradi, R., Maleki, H., Mirzaei, M., Haji Miri Qashmi, S., Bashirnezhad Dastjardi, H. (2022). Predicting teachers' job burnout during Covid-19 pandemic based on the role of resilience and psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 43-60. (in Persian)
- Nayernia, A., & Babayan, Z. (2019). EFL teacher burnout and self-assessed language proficiency: Exploring possible relationships. *Language Testing in Asia*, 9. <https://doi.org/10.1186/s40468-019-0079-6>
- Ostermeier, T. C. J., Koops, W., & Peccei, R. (2023). Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers. *Review of Education*, 11, e3416. <https://doi.org/10.1002/rev3.3416>
- Oxford, R. L. (2020). The well of language teachers' emotional well-being. In C. Gkonou, J. Dewaele, & J. King (Eds.), *The emotional rollercoaster of language teaching* (pp. 247–268). Multilingual Matters.
- Pirhosinloo, S., Farzad, V., Shahriari Ahmadi, M. (2021). Modeling the causal relationships of goal orientations and cognitive appraisals with teachers occupational well-being: The mediating role of cognitive coping strategies and teachers' emotions. *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*, 8(4), 67-84. (in Persian)
- Ravalier, J. M., & Walsh, J. (2017). *Scotland 's Teachers: Working conditions and wellbeing*. Bath Spa University.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Swee-Lim, C., Maloles, C. M., & König, C. (2014). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Safdari, S. (2022). Experiencing Virtual online classes during the pandemic: Foregrounding Iranian EFL teachers' and learners' voices. *International Journal of Research in English Education (IJREE)*, 7(3), 46-57.
- Shahabi, S., Jafari, A. (2019). The role of aggression, depression and psychological well-being of teachers in predicting academic achievement of students: A case of Tabriz city. *Journal of School Psychology*, 8(3), 127-146. <https://doi.org/10.22098/jsp.2019.845> (in Persian)
- Sulis, G., Mercer, S., Mairitsch, A., Babic, S., & Shin, S. (2021). Pre-service language teacher wellbeing as a complex dynamic system. *System*, 103, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.system.2021.102642>
- Tahami Zarandi, L., Haddad Narafshan, M., & Seyfaddini, P. (2023). A comparative study of English as a foreign language teachers' emotion regulation and well-being in Iran and Iraq. *Iranian Journal of Comparative Education*, 6(2), 2446-2466. <https://doi.org/10.22034/IJCE.2022.332985.1402>
- Tahmasbzadeh Sheykhlar, D. (2020). Leader teacher relationship with academic vitality, academic excellence and academic well-being in high school students. *Journal of Modern Psychological Researches*, 15(59), 169-186. (in Persian)
- Talbot, K., & Mercer, S. (2018). Exploring university ESL/EFL teachers' emotional well-being and emotional regulation in the United States, Japan, and Austria. *Chinese Journal of Applied Linguistics*, 41(4), 410-432. <http://dx.doi.org/10.1515/cjal-2018-0031>
- Walsh, P. (2019). Precarity. *ELT Journal*, 73, 459-462.
- Wang, H., & Hall, N. C. (2021). Exploring relations between teacher emotions, coping strategies, and intentions to quit: A longitudinal analysis. *Journal of School Psychology*, 86, 64-77.
- Wieczorek, A. L. (2016). High inhibitions and low self-esteem as factors contributing to foreign language teacher stress. In D. Gabryś-Barker, & D. Gałajda (Eds.), *Positive psychology perspectives on foreign language learning and teaching* (pp. 231-247). Springer.
- Wood, S., & Ogbonnaya, C. (2018). High-involvement management, economic recession, well-being, and organizational performance. *Journal of Management*, 44, 3070-3095. <https://doi.org/10.1177/0149206316659111>
- Zacher, H., & Staudinger, U. M. (2018). Wisdom and wellbeing. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-15). DEF Publishers.