

# Model Design and Validation of Managers' Working Life Quality and its Effect on Their Psychological Well-Being

## ARTICLE INFO

### Article Type

Research Article

### Authors

Parvaneh Asgari<sup>1</sup>

Leila Fathi Varnosfaderani<sup>2\*</sup>

Ghodsii Ahghar<sup>3</sup>

### How to cite this article

Parvaneh Asgari, Leila Fathi Varnosfaderani, Ghodsii Ahghar, Model Design and Validation of Managers' Working Life Quality and its Effect on Their Psychological Well-Being, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(2): 762-774.

1. PhD student, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Full Professor, Educational Research and Planning Organization, Studies Institute, Tehran, Iran.

### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: l.fathi70@yahoo.com

### Article History

Received: 2022/06/10

Accepted: 2022/08/17

## ABSTRACT

**Purpose:** The current research was conducted with the aim of designing a model and validating the quality of managers' working life and its effect on their psychological well-being.

**Materials and methods:** The mentioned research is applied in terms of purpose and in terms of cross-sectional time and in terms of the method of collecting mixed (combined) data of an exploratory type, consecutively in two parts: qualitative (through thematic analysis with the foundation's data approach), quantitative (non It was a post-event experiment. The studied community in the qualitative section, including document mining including books, conducted research; The articles from 2000 to 2021 in the field of work quality through scientific databases; Google, Civilica, Irandoc, Noormags, Academic Jihad and participants including professors (men and women) of the university since 1400 were according to the entry and exit criteria in the research. The studied population in the quantitative section was all principals (male and female) of the first and second period of high school in Tehran in 1400 according to the criteria of entry and exit in the research. In the qualitative part, non-probability sampling method of targeted type and snowball sampling was used. Sample size in the quantitative part, according to Cochran's formula, 300 people were selected as sample size and cluster sampling method was used. In order to collect data, the psychological well-being questionnaire of Rif (2010) was used with a reliability coefficient of 0.89. To determine the validity of these questionnaires, content validity was used using the opinions collected, and reliability was calculated using Cronbach's alpha method. The method of data analysis in the qualitative part was theoretical coding and included three stages of open coding, central coding and selective coding. Also, data analysis was done with confirmatory factor analysis tests, sample t-test and structural equations.

**Findings:** The results of the research showed that the dimensions of managers' work life quality included individual factors (25 items), group factors (19 items), organizational factors (26 items), management factors (16 items), and educational factors (6 items).

**Conclusion:** Also, the research results showed that the quality of working life of school principals has a significant effect on their psychological well-being.

**Keywords:** Quality of Working Life, Psychological Well-Being, Managers.

## طراحی الگو و اعتباربخشی کیفیت زندگی کاری

## مدیران و اثر آن بر بهزیستی روان شناختی آنها

پروانه عسگری<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

لیلا فتحی ورنوسفادرانی<sup>۲\*</sup>

استادیار، گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

قدسی احقر<sup>۳</sup>

استادتمام، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی، پژوهشگاه مطالعات، تهران، ایران.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان دادند که ابعاد کیفیت زندگی کاری مدیران شامل، عوامل فردی (۲۵ گویه)، عوامل گروهی (۱۹ گویه)، عوامل سازمانی (۲۶ گویه)، عوامل مدیریت (۱۶ گویه)، عوامل آموزشی (۶ گویه) بود.

نتیجه گیری: همچنین نتایج پژوهش نشان دادند که کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس بر بهزیستی روانشناختی ایشان تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، بهزیستی روانشناختی، مدیران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۶

\* نویسنده مسئول: l.fathi70@yahoo.com

## مقدمه

حیات سازمانی متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح دمیده و آنرا به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. نقش انسان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان دارد. بنابراین منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان هستند. کیفیت زندگی کاری از جمله مسائل مهمی است که با گسترش همه جانبه فناوری و فرایند صنعتی شدن مورد توجه قرار گرفته است (۱). کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که طی آن مدیران سازمان تلاش می‌کنند تا با داشتن نظارت صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت حقوق و مزایای مطلوب و از همه مهم‌تر ایجاد فضای کاری چالشی، مشارکتی و اقناع‌کننده مشارکت، خشنودی عملکرد و اشتیاق کاری مدیران را افزایش دهند (۲). کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و نگهداری نیروی کار لازم است. با بهبود کیفیت زندگی کاری، سطح رضایت نیروی کار، وفاداری و بهره‌وری در سطح فردی و سازمانی افزایش می‌یابد. کارکنان راضی، کارایی دارند، خود را وقف کار می‌کنند و تعهدپذیر هستند. ناتوانی در مدیریت و نظارت بر این موضوعات بر رفتار کارکنان تأثیر زیادی می‌گذارد. محیط کاری که در آن نیازهای کارکنان از قبیل پاداش‌ها، ارتقاء، آموزش و توسعه، برآورده شود، کیفیت زندگی کاری را ارتقا می‌دهد (۳، ۴). پیشگامان نهضت کیفیت زندگی کاری در آمریکا و انگلستان بر بهبود شرایط کاری تأکید داشتند تا هم انتظارات نیروی کار و هم انتظارات سازمان برای بهره‌وری و کیفیت بیشتر برآورده شود. ارتقای کیفیت زندگی کاری باعث افزایش بهره‌وری می‌شود. افزایش بهره‌وری احساس موفقیت می‌آفریند و این احساس باعث انگیزش بیشتر در کار و احساس رضایت می‌شود (۵). بنابراین مفهوم کیفیت زندگی کاری: به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است. این درحالی است که تا اواسط دهه ۱۹۷۰ تمرکز تنها بر طرح کار و بهبود بخشیدن به آن بود (۶).

## چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی الگو و اعتباربخشی کیفیت زندگی کاری مدیران و اثر آن بر بهزیستی روانشناختی آنها انجام پذیرفته است.

مواد و روش‌ها: پژوهش مذکور از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ زمان مقطعی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها آمیخته (ترکیبی) از نوع اکتشافی، متوالی در دو بخش کیفی (از طریق تحلیل مضمون با رویکرد داده‌بنیاد)، کمی (غیر آزمایشی از نوع پس‌رویدادی) بود. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی، شامل سند کاوی شامل کتاب، تحقیقات انجام‌شده؛ مقاله‌ها از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ در زمینه کیفیت کاری از طریق پایگاه‌های علمی؛ Google، Civilica، Noormags، Irandoc، جهاد دانشگاهی و مشارکت‌کنندگان شامل اساتید (زن و مرد) دانشگاه از سال ۱۴۰۰ طبق ملاک‌های ورود و خروج در پژوهش بود. جامعه مورد مطالعه در بخش کمی نیز، کلیه مدیران (زن و مرد) دوره اول و دوم متوسطه شهر تهران سال ۱۴۰۰ طبق ملاک‌های ورود و خروج در پژوهش بودند. در بخش کیفی، از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی از نوع هدفمند و نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. حجم نمونه در بخش کمی، طبق فرمول کوکران، تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه، بهزیستی روانشناختی ریف (۲۰۱۰) با ضریب پایایی ۰٫۸۹، استفاده شد. برای تعیین روایی این پرسشنامه‌ها از روایی محتوا با استفاده از نظرات جمع‌آوری شده استفاده شد و پایایی نیز به روش آلفای کرونباخ، محاسبه شد. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری بود و شامل سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود. همچنین، تحلیل داده‌ها با آزمون‌های تحلیل عاملی تاییدی، آزمون تی تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری انجام پذیرفت.

موقعیت زندگی شان را نامطلوب ارزیابی و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند. اهمیت بهزیستی روانشناختی در گروه مدیران ضروری بوده، بهزیستی روانشناختی متاثر از ماهیت تجارب ذهنی فرد بوده و به جنبه‌های مختلف عملکرد جسمی، روانی و اجتماعی او وابسته است (۱۵). در سال‌های اخیر، رویکرد مثبت نگر به سلامت روانی گسترش فراوان یافته و بر این اساس مفهوم بهزیستی روانشناختی ظهور کرده است که سلامت روانشناختی را بیش از آنکه نداشتن بیماری تلقی کند، داشتن ویژگی‌های مثبت مانند عزت نفس، روابط اجتماعی مناسب و رضایتمندی می‌داند (۱۶). نتایج پژوهش پرداختچی، احمدی، آرزومندی (۱۷) بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری مدیران و تاثیر آن بر بهزیستی روانشناختی مدیران از اهمیت بسزایی برخوردار است. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباط باز و مناسبی برای این مقصود ایجاد و در تصمیم‌هایی که شغل شان به خصوص بر محیط کارشان اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند، در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آنها بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار بر ایشان کاهش می‌یابد.

بنابراین توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از میزان اهمیتی که همگان برای آن قائلند، شمار بسیاری از مدیران از کار خود ناراحت و در پی کاری معنادارتر هستند. مدیران در خواست دارند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان تغییراتی داده شود. اهمیت پاداش‌های غیر اقتصادی در مقایسه با اهمیت پاداش‌های اقتصادی هم اکنون افزایش یافته است، به ویژه در نزد مدیرانی که از آموزش و پرورش بالایی بهره مند هستند. بخشی از رکود بهره وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها ناشی از کاستی‌های زندگی و تغییراتی است که در علاقه مندیها و رجحان‌های مدیران پدید آمده است، مدیران در خواست دارند که در کارشان نظارت و دخالت بیشتر بیابند. هنگامی که با مدیران با احترام رفتار شود و احساس امنیت کنند و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و همچنین آزادی بیان اندیشه و مردم سالاری آنها بالا رود و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر مشارکت کنند، واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد. بر اساس شواهد موجود، این پژوهش کوششی است در پاسخ به سوال: طراحی الگو و اعتبار بخشی کیفیت زندگی کاری مدیران چگونه است؟ بر بهزیستی روانشناختی آنها موثر است؟

#### مواد و روش‌ها

روش این پژوهش بر حسب ماهیت موضوع، اهداف و سوالات پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ زمان مقطعی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها آمیخته (ترکیبی) از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری در بخش کیفی (۱) سند کاوی شامل کتاب، تحقیقات انجام شده؛ مقاله‌ها از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ در زمینه کیفیت کاری از

نتایج پژوهش درک و رضایی<sup>۱</sup> (۷) نشان داد، کیفیت زندگی کاری می‌تواند باعث بالارفتن توان مدیران و رضایتمندی شغلی آنان گردد. اردکانی (۸) در مطالعه خود به این نتیجه رسید، کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین عوامل برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی آنها می‌باشد. نتایج پژوهش مجردزاده کرمانی نشان داد کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان است از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود<sup>۲</sup> "ذهن ما خود جایگاهی است که جهنم را به بهشت و بهشت را به جهنم تبدیل می‌سازد". نتایج پژوهش کاسیو و گراهام<sup>۳</sup> (۹) نشان داد، کیفیت زندگی کاری ادراک مدیران از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار می‌باشد. چویی و بام<sup>۴</sup> (۱۰) با مروری بر ادبیات پژوهش دریافتند که کیفیت زندگی کاری مبین نوعی فلسفه مدیریتی است که شان و منزلت کارکنان را حفظ می‌کند و موجبات تغییر و بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم می‌کند. پورمحمود (۱۱) در پژوهشی به این نتایج دست یافت کیفیت زندگی کاری در سطح پائین و فشار شغلی موجب کاهش بهزیستی روان شناختی و کاهش شادکامی مدیران می‌شود. در سال‌های اخیر گروهی از پژوهشگران حوزه سلامت روانی بخصوص روانشناسی مثبت‌نگر، رویکرد نظری و پژوهشی متفاوتی برای تبیین و مطالعه سلامت روانی بر گزیده‌اند. آنان سلامت و بهزیستی روانشناختی را معادل کارکرد مثبت روان‌شناختی، تلقی و آنرا در قالب اصلاح یاد شده مفهوم سازی کرده‌اند. این گروه نداشتن بیماری را برای احساس سلامت کافی نمی‌دانند بلکه معتقدند که داشتن احساس رضایت از زندگی، پیشرفت بسنده، تعامل کار آمد و موثر با جهان و پیشرفت مثبت از مشخصه‌های فرد سالم است (۱۲).

با بالا رفتن کیفیت زندگی کاری در افراد می‌توان شاهد سلامت جسمی و روحی آنها نیز شد. در واقع، کارکنان با ارتقای سطح زندگی سازمانی خود به بهزیستی روانی خود کمک می‌کنند. بهزیستی روانشناختی<sup>۴</sup> یک ساختار چند وجهی است که تمام جنبه‌های عملکرد انسان سالم و موفق را در چندین حوزه در بر می‌گیرد (۱۳)؛ این بهزیستی با نتایج مثبت متعددی مانند نیازهای روانشناختی، افزایش معنا در زندگی همراه است ولی با رفتارهایی همچون آسیب پذیری روانی، سازگاری روانشناختی رابطه ای منفی دارد. (ارسلان و دورو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد، امروزه اهمیت و توجه به سازه بهزیستی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری در میان مدیران سازمان‌های متعدد رو به افزایش است. هرچه بهزیستی روانشناختی ارتقاء پیدا کند، جوّ سالمی را برای رشد و پرورش افراد تامین تا در آن جوّ به رشد و استقلال برسند (۱۴). بهزیستی روانشناختی مستلزم درک چالش‌های وجودی زندگی است احساس بهزیستی هم دارای مولفه‌های عاطفی و هم مولفه‌های شناختی است. افراد با احساس بهزیستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند. در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و

<sup>4</sup> Psychological well being

<sup>5</sup> Arslan & Duru

<sup>1</sup> Dereke & Rezaei

<sup>2</sup> Cascio & Graham

<sup>3</sup> Choi & Bum

ساخته برگرفته از کدهای مصاحبه نیمه ساختاریافته با اساتید دانشگاه. این پرسشنامه دارای ۹۲ گویه است و شامل عوامل فردی (۲۵ گویه)، عوامل گروهی (۱۹ گویه)، عوامل سازمانی (۲۶ گویه)، عوامل مدیریت (۱۶ گویه)، عوامل آموزشی (۶ گویه) بود. گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. (ب) پرسشنامه بهزیستی روانشناختی ریف (۲۰۱۰) که دارای ۱۸ سوال ۵ گزینه‌ای در ۶ خورده مقیاس خودمختاری (۹، ۱۲، ۱۸)، هدفمندی در زندگی (۵، ۱۴، ۱۶)، پذیرش خود (۲، ۸، ۱۰)، روابط مثبت با دیگران (۱۲، ۱۱، ۳)، تسلط بر محیط (۱، ۴، ۶) و رشد شخصی (۷، ۱۵، ۱۷) می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۵ گزینه (خیلی زیاد نمره ۵، متوسط نمره ۴، کم نمره ۳، ضعیف نمره ۲، خیلی ضعیف و کم نمره ۱) ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ توسط میکائیلی ۰/۸۹ گزارش شده است. روش تحلیل داده‌ها در بخش کمی از تحلیل عاملی تاییدی، آزمون تی تک نمونه ای و معادلات ساختاری استفاده شد.

#### یافته‌ها

برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی با ۲۰ نفر از خبرگان، متخصصین (رشته مدیریت آموزشی، رشته مدیریت آموزش عالی و رشته برنامه ریزی درسی) و افراد آگاه به امر مصاحبه شد. در بخش کمی نیز ۵۹٪ از آزمودنی‌ها مرد و ۴۱٪ زن بودند. ۲۱٪ از آزمودنی‌ها زیر ۴۰ سال، ۴۲٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۷٪ بالای ۵۰ سال بودند. سابقه کار ۸٪ از آزمودنی‌ها بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۲٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۹٪ بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۱٪ بین ۲۰ تا ۳۰ سال بود. در جدول ۱، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیرهای پژوهش نمایش داده شده است. لازم به ذکر است، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرهای زیر به ترتیب ۱ و ۵ می‌باشد.

طریق پایگاه‌های علمی: Google، Civilica، Irandoc، Noormags، جهاد دانشگاهی، (۲) مشارکت کنندگان شامل اساتید (زن و مرد) دانشگاه از سال ۱۴۰۰ طبق ملاک‌های ورود و خروج در پژوهش شامل (ملاک‌های ورود: عضو هیات علمی، رشته مدیریت، مدیریت آموزشی؛ مدیریت آموزشی عالی، مدیریت برنامه ریزی درسی، مدیریت برنامه ریزی آموزشی)، حداقل سه سال سابقه خدمت، دارای مدرک تحصیلی دکتری که در زمینه موضوع پژوهش از تخصص و تجربه کافی برخوردار هستند. ملاک‌های خروج: عدم تمایل و علاقه به شرکت در پژوهش. حجم نمونه مطالعات کیفی در ابتدای پژوهش قابل محاسبه نیست. حجم نمونه به اشباع نظری سوال‌های مورد بررسی بستگی دارد و تا جایی پیش رفت که هیچ کد جدیدی به پژوهش افزوده نشود و پژوهش به اشباع نظری برسد. و از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری بود.

جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه مدیران (زن و مرد) دوره اول و دوم متوسطه شهر تهران سال ۱۴۰۰ طبق ملاک‌های ورود و خروج در پژوهش (ملاک‌های ورود شامل: رشته مدیریت (مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، مدیریت برنامه ریزی درسی، مدیریت برنامه ریزی آموزشی)، دوره متوسطه شهر تهران، سه سال سابقه خدمت، دارای مدرک تحصیلی (لیسانس، فوق لیسانس، دکتری) و ملاک‌های خروج: عدم تمایل و علاقه به شرکت در پژوهش). حجم نمونه در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. ابتدا شهر تهران از لحاظ حوزه جغرافیایی به ۵ حوزه (شمال، جنوب، شرق، غرب، مرکز) تقسیم شد. از هر حوزه جغرافیایی ۳ منطقه آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شد. از هر منطقه آموزشی ۱۰ مدرسه در هر دوره (دوره اول و دوم متوسطه) به صورت تصادفی انتخاب شد. از هر دبیرستان مدیر آن مدرسه به عنوان نمونه منتخب انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد. الف) پرسشنامه محقق

جدول ۱. مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
کیفیت زندگی کاری	عوامل فردی	۳,۲۵	۰,۷۵	۰,۱۱	-۰,۱۵
	عوامل گروهی	۳,۲۶	۰,۷۰	۰,۰۹	۰,۲۳
	عوامل سازمانی	۳,۳۰	۰,۷۱	-۰,۱۶	۰,۴۴
	عوامل مدیریت	۳,۰۹	۰,۷۵	۰,۱۵	۰,۴۱
	عوامل آموزشی	۳,۲۱	۰,۷۶	۰,۰۶	۰,۵۵
بهزیستی روان‌شناختی	خودمختاری	۳,۴۲	۰,۷۹	-۰,۲۴	۰,۲۰
	هدفمند در زندگی	۳,۴۷	۰,۷۴	-۰,۳۷	۰,۵۵
	پذیرش خود	۳,۱۶	۰,۸۶	-۰,۰۷	۰,۰۳
	روابط مثبت با دیگران	۳,۵۵	۰,۷۶	-۰,۴۵	۰,۶۲
	تسلط بر محیط	۳,۲۰	۰,۷۷	-۰,۱۲	۰,۴۰
	رشد شخصی	۳,۷۵	۰,۷۹	-۰,۷۲	۰,۸۸

بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.

اطلاعات جدول ۱ مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همچنین، با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در

جدول ۲. لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته

کد گذاری محوری	کد گذاری باز (شاخص)	کد مصاحبه شونده
عوامل فردی	پویایی در رفتار مدیران دیده می‌شود.	I10, I6, I5, I1, I7
	مدیران شخصا تغییر پذیر هستند.	I13, I14, I15
	شادی در رفتار مدیران پدیدار است.	I12, I5, I14, I2, I11
	چند بعدی بودن از ویژگیهای بارز مدیران مدرسه است.	I11, I7, I3, I10
	واکنش فردی نسبت به مسایل نشان می‌دهند.	I8, I3, I15, I12, I2
	سلامت روحی دارند.	I12, I3, I8, I2
	توانمندی از ویژگیهای بارز مدیران مدرسه است.	I7, I3, I9, I12, I17
	علاقه مندی به شغل در رفتار کاری مدیران مدرسه قابل مشاهده است.	I11, I7, I3, I10
	اخلاق مداری از ویژگیهای مدیران مدرسه است.	I8, I3, I15, I12, I2
	احساس بهبودی دارند.	I12, I3, I8, I2
	حس اشتیاقی به کار دارند.	I7, I3, I9, I12, I17
	امیدواری از ویژگیهای بارز مدیران مدرسه است.	I11, I7, I10, I3,
	مدیر مدرسه در مسایل کاری به نظر می‌رسد توافقات شخصی دارد.	I8, I3, I15, I12, I2
	هیجان کاری از ویژگیهای بارز مدیر مدرسه است.	I12, I3, I14, I8, I2
عوامل گروهی	مدیر مدرسه انگیزش کافی برای ادامه راه را دارد.	I7, I3, I9, I12, I17
	مهارت فردی دارد.	I11, I7, I12 I3, I10
	ریسک پذیری از ویژگیهای بارز مدیر مدرسه است.	I8, I3, I15, I12, I2
	عزت نفس از ویژگیهای بارز مدیر مدرسه است.	I12, I3, I10, I8, I2
	صلاحیت حرفه ای دارد.	I7, I3, I9, I12, I17
	خشنودی از کار داوطلبانه را می‌توان در رفتار مدیر حس کرد.	I11, I7, I15, I3, I10
	شرکت فعالانه در تصمیمات دارد.	I8, I3, I15, I12, I2
	نگرش مثبت نسبت به مسایل پیرامون دارد.	I12, I3, I13, I8, I2
	خلاقیت از ویژگیهای بارز مدیر مدرسه است.	I7, I3, I9, I12, I17
	توافق بین توقعات و امیدواری شخصی و واقعیات زندگی در وی مشاهده می‌شود.	I11, I7, I10, I3, I1
	رضایت از زندگی دارد.	I8, I3, I15, I12, I2
	مدیر مدرسه به یکپارچگی اجتماعی معتقد است.	I3, I4, I11, I5
	مجرای ارتباطی باز در بین مدیر و سایر اعضا وجود دارد.	I12, I8, I3
	فرصت اثرگذاری بر گروه را ایجاد می‌کند.	I10, I9, I1, I18, I11
تشریک مساعی در این مدرسه به وضوح دیده می‌شود.	I6, I8, I10, I17, I4	
مدیر مدرسه مسئولیت اجتماعی خود را به خوبی می‌داند.	I10, I8, I1, I3, I4	
درک متقابل در این مدرسه سرلوحه کارها است.	I3, I1, I5, I14, I16	
مشارکت در این مدرسه مشاهده می‌شود.	I11, I7, I10, I3, I10	
ایجاد ارتباط با دیگران از ویژگیهای اجتماعی بودن مدیریت مدرسه است.	I10, I8, I1, I3, I4	
تشکیل گروههای کاری در این مدرسه دیده می‌شود.	I11, I7, I10, I3, I10	
عزم همگانی در این مدرسه به چشم می‌خورد.	I10, I8, I1, I3, I4	
مسئولیت پذیری در مدیریت نسبت به سایر اعضا وجود دارد.	I3, I1, I5, I14, I16	

I11, I7, I10, I3, I1	دگر ارزیابی توسط مدیریت مدرسه انجام می گردد.	
I4, I2, I8, I15, I9	مدیریت مدرسه از روانشناسی اجتماعی آگاهی دارد.	
I8, I2, I19, I1	گروههای مستقل کاری در این مدرسه مشغول فعالیت هستند.	
I11, I1, I15, I8, I6	ادراک مثبت از کار بین اعضای مدرسه و مدیریت وجود دارد.	
I6, I8, I10, I17, I4	ترکیبهای گروهی متعالی ایجاد می شود.	
I10, I8, I1, I3, I4	فرصت سازی گروهی قابل مشاهده است.	
I4, I2, I8, I15, I9	ایجاد تغییرات بین فرد و گروه وجود دارد.	
I8, I2, I19, I1	روابط درون گروهی و میان گروهی طراحی و حفظ می شوند.	
I6, I1, I13	کوششهای مستمر سازمانی به وضوح دیده می شود.	
I11, I7, I10, I3, I10	درگیر ساختن کارکنان در مسایل سازمانی از ویژگیهای ساسزمان آم و پ است.	
I8, I3, I15, I12, I2	کاهش تمرکز در سازمان آم و پ وجود دارد.	
I4, I2, I8, I15, I9	کاهش رسمیت در ساختار سازمانی در سازمان آم و پ و مدارس وجود دارد.	
I8, I2, I19, I1	کاهش پیچیدگی شغلی در سازمان آم و پ و مدارس وجود دارد.	
I11, I1, I15, I8, I6	مسیر شغلی مدیران مدارس هموار است.	
I6, I8, I10, I17, I4	جلب رضایت مدیریت مدرسه برای آم و پ مهم است	
I10, I8, I1, I3, I4	سیستم ارزیابی عملکرد در سازمان آم و پ و مدارس وجود دارد.	
I6, I9, I3, I5	سیستم تصمیم گیری مشارکتی در سازمان آم و پ و مدارس وجود دارد.	
I4, I2, I8, I15, I9	تجدید ساختار در سازمان آم و پ و مدارس انجام می شود.	
I5, I11, I4, I13	نظام پاداش عادلانه در مدرسه ایجاد می شود.	
I1, I2, I11, I7, I15	وجود ساختار پاسخگو نسبت به نیاز مدیران مدارس وجود دارد.	
I8, I7, I11, I18	دموکراسی سازمانی وجود دارد.	عوامل سازمانی
I4, I2, I8, I15, I9	وظایف مدیریت به شیوه ای مطلوب توزیع شده است.	
I8, I2, I19, I1	توسعه ابعاد ذهنی و عینی سازمانی انجام می گیرد.	
I11, I1, I15, I8, I6	سیستم حقوق و مزایا بر پایه عملکرد است.	
I6, I8, I10, I17, I4	توسعه شغلی در ساختار مدرسه وجود دارد.	
I10, I8, I1, I3, I4	رفاه روز افزون مدیریت و سایر اعضا مطلوب سازمان آم و پ است.	
I4, I2, I8, I15, I9	تقسیم مشاغل انجام شده است.	
I8, I2, I19, I1	شرایط فیزیکی مطلوب فراهم شده است.	
I11, I1, I15, I8, I6	فرصت امنیت و رشد تامین شده است.	
I6, I7, I5, I7	امنیت شغلی برای مدیریت مدرسه وجود دارد.	
I10, I3, I18, I2	امنیت درآمد وجود دارد.	
I7, I5, I1, I7	جدول زمانی کاری دقیق تنظیم می گردد	
I11, I8, I4, I9	چالشی بودن سازمان از نقاط برجسته سازمان آم و پ است.	
I4, I2, I6	تنوع کاری برای مدیران مدارس وجود دارد.	
I6, I9, I3, I5	حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه توسط مدیران ارشد سازمان آم. پ دیده می شود.	
I2, I1, I10, I7	توزیع مناسب منابع بر اساس اعتماد مدیران ارشد انجام می شود.	
I10, I6, I5, I1, I7	حمایت همه جانبه توسط مدیران عالی سازمان آم. پ اعمال می گردد.	
I13, I14, I15	تلاش مدیریت ارشد نسبت به قانونمندی و رعایت مقررات است.	عوامل مدیریت
I12, I5, I14, I2, I11	حفظ و توسعه رفتارهای نوآورانه مدیران مدارس در دستور کار مدیران و برنامه ریزان است.	
I3, I4, I11, I5	استفاده از سبکهای رهبری نوین و متناسب با عصر فناوری اطلاعات دیده می شود.	

I12, I8, I3	تعهد مدیریت نسبت به عملکرد قبالی روئیت است.
I10, I9, I1, I18, I11	تعهد و حساسیت مدیریت ارشد نسبت به ارائه مسئولیت به مدیران مدارس حس می شود.
I6, I8, I10, I17, I4	تلاش مدیریت ارشد سازمان آم. پ برای فراهم کردن امکانات فناورانه جهت استفاده مدیران مدارس دیده می شود.
I10, I8, I1, I3, I4	ارزشیابی مستمر از عملکرد مدیران مدارس متوسطه انجام می گردد.
I6, I8, I10, I17, I4	دانش مدیریت وجود دارد.
I10, I8, I1, I3, I4	بهبود شرایط کاری در دستور کار است.
I3, I1, I5, I14, I16	بر سرعت کار کنترل دقیقی از مدیران بالادستی اعمال می گردد.
I2, I6, I10, I14	تنظیم روابط بین مدیران مدارس و سایر اعضا توسط مدیران ارشد انجام می گردد.
I11, I9, I10, I14, I5	بازخورد مدیران عالی بسیار مهم قلمداد می شود. برعهده مدیران است.
I6, I1, I13	کنترل عوامل سیاسی موثر بر سازمان برعهده مدیران است.
I10, I8, I1, I3, I4	سطح آموزش مدیران مدرسه ارتقا یافته است.
I6, I8, I10, I17, I4	کیفیت خدمات آموزشی همواره حفظ می شود.
I10, I8, I1, I3, I4	سازماندهی آموزش برای تازه واردان که پست مدیریت مدرسه را دریافت کرده اند، اعمال می شود.
I3, I1, I5, I14, I16	برقراری عدالت آموزشی بر اساس جبران خدمت با توجه به صلاحیت مدیران انجام می گردد.
I2, I6, I10, I14	تکنولوژی موثر در آموزش مدیران مدارس دیده می شود.
I10, I8, I1, I3, I4	ارتباط آموزشی با دیگر مدارس و سازمانها وجود دارد.

عوامل آموزشی

ویژگی‌های شناسایی شده فوق، مدل مفهومی نهایی به قرار شکل ۱ است:

نتایج حاصل از تحلیل نشان می‌دهد که از میان ۹۲ شاخص (گویه) موجود، ۵ مقوله اصلی قابل شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود در جدول ۴ نام‌گذاری شده‌اند. بر اساس



شکل ۱. مدل مفهومی نهایی

جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳ قابل مشاهده است.

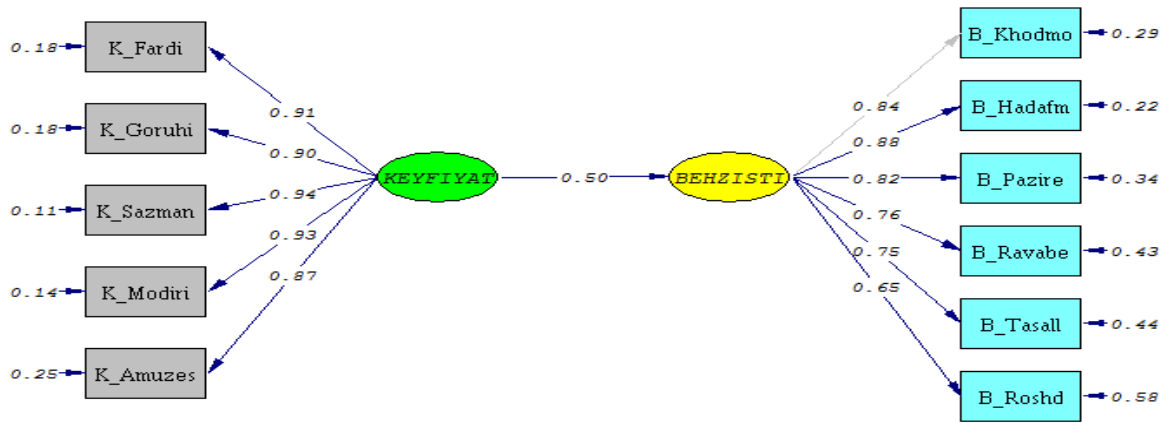
برای بررسی برازش مدل نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۲۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی جهت ارائه مدل نهایی

ردیف	آیتم	سوالات	میانگین	انحراف معیار	t	df	Sig.
۱	تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده تولید شده است؟	۳,۶۸	۱,۲۵۱	۹,۴۵	۲۹	۰,۰۰۰
۲	قابلیت فهم	آیا مفاهیم تشخیص داده می‌شوند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟	۳,۸۴	۱,۲۲۵	۱۱,۹۰	۲۹	۰,۰۰۰
۳		آیا مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند؟	۳,۶۶	۱,۲۳۸	۸,۶۲	۲۹	۰,۰۰۰
۴	قابلیت	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۳,۸	۱,۲۵۷	۱۱,۰۵	۲۹	۰,۰۰۰
۵	تعمیم	آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۳,۷	۱,۱۸۵	۱۰,۲۷	۲۹	۰,۰۰۰
۶	کنترل	آیا یافته‌های نظری با اهمیت به نظر می‌رسند؟	۳,۶۴	۰,۸۸۵	۱۲,۶۴	۲۹	۰,۰۰۰

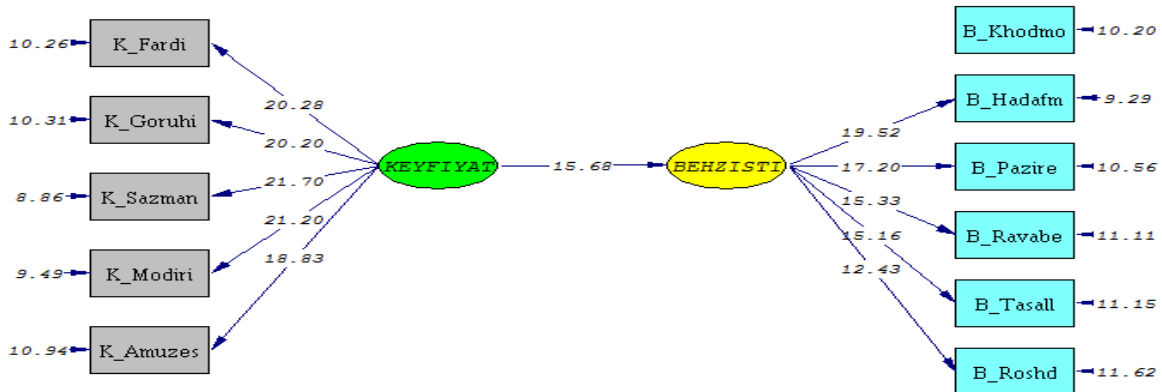
قابلیت تعمیم، آماره  $t$  محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰,۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت تعمیم مدل محسوب می‌شود. ۴. کنترل: در کنترل مدل، آماره  $t$  محاسبه شده (۱۲,۶۴) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جز از مدل (۳,۶۴) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابل کنترل بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات کنترل، آماره  $t$  محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰,۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء کنترل مدل محسوب می‌شود. به منظور بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روانشناختی مدیران، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده می‌شود. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش شکل‌های ۲ و ۳ به دست آمد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد: ۱. تطبیق: در تطبیق، آماره  $t$  محاسبه شده (۹,۴۵) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳,۶۸) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد که تطبیق مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. ۲. قابلیت فهم: در قابلیت فهم بودن مدل، آماره  $t$  محاسبه شده (۱۱,۸۲) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳,۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابلیت فهم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت فهم، آماره  $t$  محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰,۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت فهم مدل محسوب می‌شود. ۳. قابلیت تعمیم: در قابلیت تعمیم بودن مدل، آماره  $t$  محاسبه شده (۱۱,۸۲) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳,۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابلیت تعمیم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات



Chi-Square=103.63, df=43, P-value=0.05221, RMSEA=0.069

شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل (در حالت استاندارد)



Chi-Square=103.63, df=43, P-value=0.05221, RMSEA=0.069

شکل ۳. ضرایب معناداری مدل

اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

با توجه به معیارهای  $\chi^2$ -دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول ۴، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول ۴ دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با

جدول ۴. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۱۰۳,۶۳	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۸۷	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰,۸۹	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۵	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۶۹	کمتر از ۰,۱

در جدول ۴، ضرایب مسیر به همراه مقادیر  $t$  برای سوال فوق آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند.

جدول ۵. ضرایب مسیر و مقادیر  $t$

مسیر	ضریب مسیر	مقدار $t$	وضعیت
کیفیت زندگی کاری $\rightarrow$ بهزیستی روانشناختی	۰,۵۰	۱۵,۶۸	پذیرفته شد

بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری مدیران بر بهزیستی روانشناختی مدیران تاثیر دارد.

### نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگو و اعتباربخشی کیفیت زندگی کاری مدیران و اثر آن بر بهزیستی روان شناختی آنها انجام شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که از میان ۹۲ شاخص (گویه) موجود، ۵ مقوله اصلی قابل شناسایی بود. ابعاد کیفیت زندگی کاری مدیران شامل، عوامل فردی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریت، عوامل آموزشی است. نتایج پژوهش با یافته های پیرا و همکاران (۱۸)، کو (۱۹)، رحیمیان و نجفی (۲۵)، برازنده و همکاران (۲۱)، گیاهی و همکاران (۲۲)، همخوانی دارد. بر اساس مرور مبانی نظری، پیشینه پژوهشی و مصاحبه با خبرگان، الگوی کیفیت زندگی کاری ترسیم گردید. این الگو، نشان دهنده عوامل فردی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل آموزشی است و در قالب الگوی خورشیدی ترسیم شده است که نشان از اهمیت یکسان تمام عوامل شناسایی شده دارد. در این پژوهش نیز به این مهم پرداخته شد و مشخص شد که عوامل متعددی در ارتقای کیفیت در زندگی کاری مدیران مدارس نقش دارند. اولین عامل با نام عوامل فردی عنوان شد، و منظور از آن تمام مولفه‌هایی بود که به ویژگیهای فردی مدیریت وابسته بود. برای نمونه، پویایی که در رفتار مدیران دیده می‌شود یا تغییر پذیری آنها نسبت به شرایط محیطی، که هر چه انعطاف پذیرتر باشند، بهتر می‌توانند با شرایط کاری سازگار شوند و این موضوع خود باعث بالا رفتن رضایت ایشان از وضعیت موجود کاری می‌شود. همچنین، شادی در رفتار مدیران از ویژگیهایی است که هم به خود ایشان و هم به عنوان بازخوردی از رفتار به معلمان و دانش آموزان انتقال می‌یابد و باعث بالارفتن رضایتمندی در بین کادر آموزشی و دانش آموزان می‌شود. چند بعدی بودن مدیران باعث می‌شود تا ایشان مسایل سازمانی را از روشهای مختلف حل و فصل نمایند و به کیفیت زندگی کاری بپردازند و با هر مساله ای به عنوان یک بحران بزرگ برخورد نکنند. این موضوع به واکنش فردی نسبت به مسایل وابسته است و حل مسایل را تسهیل می‌کند. مدیری که از کیفیت زندگی کاری برخوردار است معمولاً دارای سلامت روحی و جسمی است و از هر فرصتی برای توانمندسازی خود استفاده می‌کند. علاقه مندی به شغل و اخلاقی مداری از ویژگیهای بارز این مدیران است و تلاش می‌کنند هم احساس بهبودی داشته باشند و هم این حس را به شکل اشتیاق به کار به دیگران منتقل کنند. با ورود به مدارس متوسطه این ویژگیها را می‌توان به راحتی در مدیر مدرسه مشاهده کرد. اگر با رویی گشاده و پر از حس امیدواری به استقبال ارباب رجوع آید و با همیت حس با دست اندر کاران آموزشی و دانش آموزان برخورد کند، نشان دهنده روحیه امیدواری و داشتن هیجان کاری است. همچنین این موضوع نشان می‌دهد که مدیر مدرسه انگیزش کافی برای ادامه راه را دارد. از دیگر ویژگیهای فردی که در کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس متوسط باید مورد توجه قرار داد، مهارت فردی ایشان و قدرت ریسک پذیری است، چراکه برای پویا

نگه داشتن مدرسه و استفاده از ابزارهای به روز نیاز به ریسک پذیری وجود دارد. البته مدیریت درست و حفظ کیفیت در مدرسه، به صلاحیت حرفه ای مدیریت نیز وابسته است. این صلاحیت حرفه ای مجموعه ای از شایستگیها را در مدیریت مورد توجه قرار می‌دهد مانند صلاحیت شناختی، عاطفی، اجتماعی، اخلاقی و مهارتی و حرفه‌ای که در صورت شایسته بودن در تمام این ارکان، مدیر نه تنها از کیفیت زندگی کاری بالایی برخوردار است بلکه این کیفیت را در مدرسه خود جاری می‌سازد. کار داوطلبانه در چنین مدرسی به عنوان یک ارزش تلقی می‌شود چراکه مدیریت احساس خشنودی از کار داوطلبانه را در رفتار خود نشان می‌دهد و به دیگران القا می‌کند. نشاط از انجام کار داوطلبانه در شرکت فعالانه در تصمیمات و نگرش مثبت نسبت به مسایل پیرامون پدیدار می‌شود. بطور کای مدیری که دارای کیفیت زندگی کاری است بین توقعات و امیدواری شخصی و واقعیات زندگی در خود سازگاری ایجاد کرده است و حس رضایت واقعی از زندگی فردی دارد. اما بررسی کیفیت زندگی مدیران مدارس متوسطه فقط به یکسری ویژگیهای فردی در مدیران خلاصه نمی‌شود، عوامل متعدد دیگری نیز در این عرصه به کمک می‌شتابند. عوامل گروهی از دیگر عوامل شناسایی شده در این پژوهش هستند. این عوامل به رفتار مدیریت در یک گروه اشاره دارد. اعتقاد مدیر مدرسه به یکپارچگی اجتماعی اولین موردی است که در زمینه فعالیتهای گروهی خودنمایی می‌کند، مدیری که در نگرش خود به یکپارچگی اجتماعی معتقد است، تلاش می‌کند تا مجرای ارتباطی بازی در بین خود و سایر اعضا به وجود آورد و به هیچ عنوان فرصت اثرگذاری بر گروه را از دست نمی‌دهد. همچنین، مدیر مدرسه با تشریک مساعی به حل مسایل مدرسه اقدام می‌کند. همکاری و تعاون در مدرسه، به ارتقای کیفیت زندگی کاری برای تمام ارکان مدرسه می‌انجامد و باعث می‌شود ضمن حفظ روحیه فعال بودن، مسئولیت اجتماعی به خوبی تقسیم گردد و درک متقابل بین اعضای مدرسه به وجود بیاید که سرانجامش با مشارکت همه جانبه همراه خواهد بود، مشارکت بین مدیریت مدرسه با معلمان و دانش آموزان. برای مشارکت طلبی مدیریت، به ایجاد ارتباط با دیگران می‌پردازد و با تشکیل گروههای کاری در مدرسه، یک عزم همگانی برای حرکت به وضع مطلوب آماده می‌شود. از شاخص‌های دیگر گروهی که در کیفیت زندگی کاری مدیران نقش دارد، میزان مسئولیت پذیری ایشان در مدیریت نسبت به سایر اعضا است که زمینه لازم برای خودارزیابی و دگر ارزیابی را در ایشان تقویت می‌کند و باعث می‌شود تا مدیر اعضای مدرسه خود را به خوبی ارزیابی کند ضمن اینکه جریان ارزیابی را به عنوان ارزشیابی و نه مچ گیری در مدرسه به جریان می‌اندازد. آگاهی مدیریت مدرسه از روانشناسی اجتماعی و گروههای مستقل کاری، باعث می‌شود تا ادراک مثبت از کار بین اعضای مدرسه و مدیریت شکل بگیرد و ترکیبهای گروهی متعالی ایجاد شود. ایجاد این ترکیب ها هم به معلمان و هم به دانش آموزان می‌آموزد که فرصت سازی گروهی در کنار تشکیل گروه‌های مختلف به وجود می‌آید که باید مورد توجه جدی قرار گیرند. ایجاد تغییرات بین فرد و گروه و حفظ روابط درون گروهی و میان گروهی از دیگر مصداقهای

عوامل گروهی در مدیران مدارس متوسطه است. این کار باعث ارتقای کیفیت زندگی کاری در ایشان می‌گردد.

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری مدیران بر بهزیستی روانشناختی مدیران تاثیر دارد. در این خصوص، گیلومر (۲۳)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استفاده از موضوعات نوآورانه و کاربردی می‌تواند به بهزیستی دانشجویان در دانشگاه کمک کند. در این پژوهش به نقش ارزشیابی به عنوان عاملی در تعیین بهزیستی نیز اشاره شده است. کولرمولینا و همکاران، در پژوهشی نشان دادند که توجه به کیفیت زندگی کاری و ایجاد تعادل بین زندگی و کار در مدیران زن بر بهزیستی ایشان تاثیر می‌گذارد. رستمی و همکاران، در پژوهشی نشان دادند که مدل مفهومی اولیه از برازش مناسبی برخوردار بوده و تاثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی معنادار بوده و تاثیر غیرمستقیم آن نیز از طریق توانمندسازی روانشناختی شهروندان تایید شد. کیفیت زندگی کاری که احساس سازمانی مدیر را بیان می‌کند در کلیه سطوح عملکرد مدیران مدارس متوسطه تاثیرگذار است. همچنین سهم مهمی در رضایت از سایر ابعاد زندگی نظیر محل کار، تفریح و سلامت فرد دارد. بنابراین در این پژوهش، به این موضوع پرداخته شد و ابعاد کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس متوسطه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دادند که ابعاد کیفیت زندگی کاری مدیران شامل، عوامل فردی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریت، عوامل آموزشی است. همچنین، نتایج نشان دادند که با ارتقای کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس، خودکارآمدی و بهزیستی روانشناختی نیز حاصل می‌شود. در مجموع، مفهوم کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس در تمام ابعاد آن در زمینه کارایی و اثربخشی مدارس و برای دستیابی به نتایج مطلوب، وضع شده است. در واقع، زمانی که از کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس متوسطه صحبت می‌شود، به برنامه‌هایی اشاره می‌شود که با هدف ایجاد تغییر در مدرسه و مدیریت آن به اجرا در می‌آیند. کیفیت زندگی کاری به مثابه هر می‌است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود؛ در نتیجه محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. از اینرو، کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس، در پژوهش حاضر با عوامل متعدد فردی، گروهی، سازمانی، مدیریتی و آموزشی مورد شناسایی قرار گرفته است و به این مهم اشاره شده است که کیفیت زندگی کاری موضوعی چند بعدی است در ابتدا باید از خود مدیر آغاز کرد، ویژگیهای شخصیتی مدیریت مدرسه مانند، پویا بودن، تغییر پذیری، انعطاف پذیری، شادی، نشاط سازمانی، ریسک پذیری، سلامت روحی و روانی، هیجانی بود و .. از این دسته اند. اما تنها ویژگی‌های فردی مدیران مدارس نیست که کیفیت زندگی کاری را برای ایشان به ارمان می‌آورد. بلکه، عوامل دیگری مانند سازگاری اجتماعی، همکاری، تشریک مساعی، ارزیابی دیگران، ارتباط اجتماعی، ایجاد مشارکت و .. به عنوان عوامل گروهی شناسایی شدند که کیفیت زندگی کاری در مدیران مدارس را بالا می‌برند. همچنین به عوامل سازمانی در این پژوهش اشاره شد

و مولفه‌های مرتبط با ساختار مانند کاهش رسمیت و پیچیدگی، کاهش تمرکز، جلب رضایت مدیریت مدارس، ایجاد نظام پاداش و دستمزد مبتنی بر عملکرد و وجود ساختار پاسخگو که باعث ارتقای مسئولیت پذیری در مدیران مدارس می‌شود، گزارش شدند. همچنین ایجاد امنیت شغلی و فراهم کردن رفاه از دیگر عوامل سازمانی است که در کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس نقش اساسی دارد. در این پژوهش به عوامل مدیریتی که به مدیریت کلان سازمان آموزش و پرورش باز می‌گردد نیز اشاره شد. تعهد مدیران ارشد، دانشی که نسبت به ارتقای کیفیت زندگی کاری دارند و همچنین اعمال سازوکارهای نوآورانه مرتبط با ارتقای رفاه حال مدیران مدارس به عنوان مهم ترین شاخصهای مدیریتی شناسایی شدند. در مورد عوامل آموزشی نیز، باید به ارتقای سطح آموزش مدیران مدارس که به شکل ضمن خدمت ارائه می‌شود و ایجاد عدالت آموزشی برای تمام مدیران مدارس در تمام مناطق اشاره کرد که نقش مهمی در ارتقای کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس دارند. همچنین ارائه امکانات آموزشی مبتنی بر فناوری‌های نوین برای مدیران مدارس، از شاخصهای آموزشی است که به بهبود کیفیت زندگی کاری در ایشان می‌انجامد. در پژوهش حاضر با توجه به این عوامل شناسایی شده، مدل مفهومی ترسیم شد. این مدل به شکل خورشیدی ترسیم گردید و نشان دهنده میزان اهمیت یکسان برای هر یک از عوامل است. همچنین در پژوهش حاضر به تاثیرگذاری کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس بر بهزیستی روانشناختی ایشان پرداخته شد و نتایج نشان دادند که کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس بر بهزیستی روانشناختی آنها تاثیر معناداری دارد. این موضوع نشان می‌دهد که ارتقای رضایتمندی و کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس، با رفتار خودآغازگری و پذیرش مسئولیت، همراه است و این شاخصها یکی از پیامدهای کیفیت زندگی کاری در مدیران است. همچنین این مدیران، به دنبال رفع موانع پیش رو در جهت گسترش اقدامات و تلاشهای متنوع هستند تا به پویایی محیطی دست پیدا کنند. از طرف دیگر، کیفیت زندگی کاری در مدیران مدارس باعث بهزیستی روانشناختی در ایشان می‌شود، بدین معنا که در ابتدا باعث داشتن نگرش مثبت مدیران به خود و زندگی گذشته خویش می‌شود. چراکه اگر مدیران در ارزشیابی، استعدادها، توانایی‌ها و فعالیت‌های خود در کل احساس رضایت کنند و در رجوع به گذشته خود احساس خشنودی کنند، کارکرد روانی مطلوبی خواهند داشت. برقراری ارتباط موثر با همکاران و دانش آموزان و همچنین، داشتن استقلال و قدرت تنظیم رفتار، توانایی فرد برای مدیریت زندگی و مقتضیات آن، دارا بودن اهمیت دراز مدت و کوتاه مدت در زندگی و معنادار شمردن آن، داشتن رشد شخصی پیوسته و مستمر از شاخصهای بهزیستی روانشناختی است که با حفظ کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس حاصل می‌شود.

این پژوهش محدود به مقطع متوسطه می‌باشد و سایر مقاطع تحصیلی را در بر نمی‌گیرد. این پژوهش تنها مدیران زن و مرد مقاطع متوسطه در تهران را مورد مطالعه قرار داده است. در نتیجه، تعمیم پذیری پژوهش حاضر تنها به مدیران مقاطع متوسطه در تهران است. متغیرهای مزاحمی همچون آموزش ضمن خدمت مدیران،

areas of Kenya: case study of the impact of livestock market information in Garissa and Isiolo districts (Doctoral dissertation, University of Nairobi).

7. Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 175-188

8. Ardakani, Saeed and Marosti, Zahra. (2014). Investigating the relationship between occupational and non-occupational variables with the quality of work life of librarians in Yazd province. *Journal of Information Research and Public Libraries*, 21(11), 82-63.

9. Cascio, W. F., & Graham, B. Z. (2016). New strategic role for HR: Leading the employer-branding process. *Organization Management Journal*, 13(4), 182-192

10. Choi, C., & Bum, C. H. (2019). Physical leisure activity and work for quality of life in the elderly. *Journal of Physical Education and Sport*, 19(2), 1230-1235

11. Pourmahmoud, Hossein. (2016). Relationships between psychological well-being and happiness and perceived job stress among primary school teachers. *Exceptional Education Quarterly*, 1(4), 39-51.

12. Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 277-287

13. Oades, L. G., Jarden, A., Hou, H., Ozturk, C., Williams, P., R Slep, G., & Huang, L. (2021). Wellbeing Literacy: A Capability Model for Wellbeing Science and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 719.

14. Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and

عوامل اقتصادی، فرهنگی و جو موجود در سازمان آموزش و پرورش در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته است و ممکن است نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار داده باشد. در این پژوهش از روش تحلیل مضمون با رویکرد داده بنیاد در بخش کیفی و روش غیر آزمایشی از نوع پس رویدادی در بخش کمی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری مدیران بر بهزیستی روانشناختی مدیران تاثیر دارد. بر این اساس، پیشنهاد می شود: شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی که موجب بهبود بهزیستی و شادکامی مدیران می‌شود، یکی از اهداف غایی روانشناسی مثبت نگر است. از این رو پیشنهاد می شود با ارائه سازوکارهای نوآورانه رضایت مندی مدیران از زندگی کاری افزایش یابد. پیشنهاد می شود سلامت روحی مدیران مدارس مورد ارزیابی قرار گیرد و دلایل احتمالی فرسودگی شغلی مشخص شوند. با ایجاد انگیزه‌های مالی و تسهیلاتی به مدیران مدارس در برقراری عدالت و ارتقای بهزیستی روانی ایشان گام برداشته شود.

## References

1. Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) Volume*, 2.
2. Soleimani, Nader. (2013). Dimensions of academic staff members' working life in the mirror of research, *New Approach Quarterly in Education*, 4 (3), 171-192.
3. Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*.
4. Warhurst, C., & Knox, A. (2022). Manifesto for a new quality of working life. *human relations*, 75(2), 304-321
5. Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*
6. Komen, K. M. (2010). Economic analysis of the factors that influence the beef cattle marketing behavior in pastoral

22. Herbal, Mehrzad; Babaei, Mansour and Mohammadian, Mansour. (1400). Investigating the impact of quality of life on employee performance: a case study of employees of a military university. *Journal of Military Medicine*, 23(7), 626-618
23. Gilmour, A. (2021). Embedding well-being in our curriculum... my teaching starts in one week
- relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267
15. Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J. A., & Furness, T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviors of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International journal of mental health nursing*, 29(1), 56-68
16. Mikaili, Farzaneh. (1389). Investigating the factor structure of RIF psychological well-being scale among Urmia students. *Tabriz University Psychology*, 5 (1), 18-22.
17. Pardachi, Mohammad Hassan and Ghahrani, Mehdi. (1388). *Quality of working life*. First edition, Tehran: Be Avran Publications.
18. Perera, W. K. A. M., & Jayarathna, R. M. G. S. (2022). Impact of Work-life Balance on Employees' Performance; Special Reference to ABC Advertising Company in Sri Lanka. *Research and Review: Human Resource and Labor Management*, 1-17.
19. Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193
20. Rahimian, Hamid and Najafi, Ali. (2014). Investigating the relationship between the quality of work life and the performance of middle managers of National Gas Company of Iran. *Productivity Management*, 9(35), 8-110.
21. Barazandeh, Amin, Samavatian, Hossein and Abedi, Mohammadreza. (2017). Identifying indicators affecting the quality of working life of production employees: a qualitative research based on the phenomenological method. *Knowledge and Research in User Psychology*, 19 (4), 13-26.