

مقاله‌ی پژوهشی

نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس

خلاصه

مقدمه: کیفیت زندگی کاری دارای اهمیت به‌سزایی است و احتمالاً تأثیرهای روانی و اجتماعی بر کارکنان به جای می‌گذارد. از این رو، هدف اساسی این پژوهش، شناسایی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس شهر خرم‌آباد بود.

روش کار: پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه‌ی تحقیق شامل ۱۳۰ نفر از مدیران مدارس شهر خرم‌آباد بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ انتخاب شده بودند. برای گردآوری داده‌ها از دو فرم پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، تحلیل واریانس یک سویه و با کمک نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت روانی کارکنان همبستگی مستقیم وجود داشت ($P < 0/00001$). هم‌چنین نتایج نشان داد که مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن از نظر کیفیت زندگی کاری ($P < 0/00001$) و نیز سلامت روانی ($P = 0/006$) وضعیت مطلوب‌تری داشتند، اما بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوتی در ارتباط با متغیرهای کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: چنان‌چه کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس افزایش یابد، محیط کاری مطلوب‌تری برای کارکنان فراهم آمده و از این رو سلامت روانی آنان افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، سلامت روانی، مدیران مدارس

سعید فرح‌بخش
دانشیار مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی،
دانشگاه لرستان
آرژینا ستار
مربی و عضو هیات علمی دانشگاه لرستان

*مؤلف مسئول:

ایران، لرستان، خرم‌آباد، منطقه‌ی کمالوند،
دانشگاه لرستان، دانشکده‌ی ادبیات و علوم
انسانی، گروه علوم تربیتی
farahbakhshs@yahoo.com
تلفن: ۰۶۶۱۳۳۱۳۳۷۶
تاریخ وصول: ۹۰/۱۱/۱۷
تاریخ تایید: ۹۱/۴/۲۸

پی‌نوشت:

این مطالعه پس از تایید کمیته‌ی پژوهشی دانشگاه لرستان و بدون حمایت مالی نهاد خاصی انجام شده و با منافع نویسنده ارتباطی نداشته است. از تمام دانشجویان رشته‌ی علوم تربیتی دانشگاه لرستان و هم‌چنین مدیران مدارس شهر خرم‌آباد، تشکر و قدردانی می‌گردد.

Original Article

The role of quality of work life in mental health of school principals

Abstract

Introduction: Quality of work life is important that has a mentally and social effect on employees. The main aim of this research was to investigate relationship of quality of work life and mental health among school principals of Khorramabad city, Lorestan.

Materials and Methods: The current study is a descriptive co relational research. The sample was consisted 130 school principals of Khorramabad city who were selected in 2010-2011 academic year by randomized stratified method. In order to collect the required data regarding research variables, the quality of work life questionnaire and mental health inventory were used. The collected data were analyzed by using Pearson correlation coefficient, t-test and one-way analysis of variance, with SPSS software.

Results: On the basis of findings of the study, there was a positive correlation between quality of work life and mental health ($P<0.000$). Furthermore, results show male principals as compared to female had a better quality of work life ($P<0.000$) as well as mental health ($P<0.006$), but there was no difference among primary, guidance and high school principals according to their quality of work life as well as mental health.

Conclusion: Increasing quality of work life can lead to providing better work environment for employees so that their mental health could be improved.

Keywords: Quality of work life, Mental health, School principals

Saeid Farahbakhsh

Associate professor of educational management, Department of educational sciences, Lorestan University

Azita sattar

Instructor and faculty member of Lorestan University

***Corresponding Author:**

Department of educational sciences, Faculty of literatures and humanities, Lorestan University, Kamalvand Area, Khorramabad, Lorestan, Iran
farahbakhshs@yahoo.com

Tel: +986613313376

Received: Feb. 06, 2012

Accepted: Jul. 18, 2012

Acknowledgement:

This study was approved by the research committee Lorestan University. No grant has supported the present study. The author had no conflict of interest with the result.

Vancouver referencing:

Farahbakhsh S. The role of quality of work life in mental health of school principals. *Journal of Fundamentals of Mental Health* 2012; 14(3): 200-9.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در محیط اجتماعی پیچیده‌ای قرار گرفته‌اند که موفقیت آن‌ها تا حد بسیاری مشروط به عملکرد مدیران در رهبری اثربخش، در ایجاد روابط انسانی رضایت‌بخش و در ایجاد انگیزه در کارکنان از طریق برقراری شرایط مطلوب و بانشاط در محیط کار و در سازمان می‌باشد. بی‌تردید، موفقیت مدارس نیز به همکاری کارکنان با مدیریت در ایجاد روابط بارور و سازنده، وابسته است. روابط بارور و سازنده باعث به وجود آمدن فضایی مطلوب و مناسب می‌شود که در آن کارکنان مدرسه احساس نشاط، طراوت و رضایت خواهند کرد. در همین رابطه دیویس^۱ توصیه می‌کند به جای تغییر ساختار، سعی کنید محیط کاری خود را تغییر دهید، زیرا توجه به روابط انسانی میان کارکنان و توجه به مسائلی چون بهبود ارتباطات و مشارکت، تاثیر انکارناپذیری در تلطیف محیط کار خواهد داشت (۱).

بخش قابل ملاحظه‌ای از اوقات زندگی مدیران آموزشی در مدرسه می‌گذرد، از این رو، کیفیت زندگی کاری آنان دارای اهمیت به‌سزایی است که این امر به نوبه‌ی خود احتمالاً تاثیر روانی و اجتماعی بر آنان به جای می‌گذارد. هنگامی که مدیران به دنبال تامین سلامت روانی زیردستان هستند و آن‌ها را به این سو هدایت می‌کنند، باید مطمئن باشند که محیط روانی مطلوبی برای فعالیت و سازگاری در مدرسه شکل گرفته است. چنین وظیفه‌ی دشواری نیازمند آن است که خود مدیران نیز از سلامت روانی مطلوبی برخوردار باشند تا بتوانند آن را به تمام ارکان سازمان سرایت دهند. سلامت روانی باعث می‌شود مدیران با درک مناسب‌تر از واقعیت‌های سازمانی و متغیرهای محیطی، تصمیم‌های بهتر و مناسب‌تری اتخاذ نمایند. مدیرانی که از سلامت روانی کمتری برخوردارند، نه تنها از مسئولیت‌های خود شانه خالی می‌کنند و موجب کاهش اثربخشی و کارایی^۲ در انجام وظایف می‌شوند، بلکه شاید سرچشمه‌ی بروز پاره‌ای مشکلات رفتاری در کارکنان نیز بشوند. پژوهش‌ها تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد مدیران و کارکنان را مورد

تایید قرار داده‌اند (۲،۳). افزایش کیفیت زندگی کاری برای مدیران و کارکنان مبتنی بر توجه به عوامل متعدد است. تحقیقی نشان داد به کارگیری شاخص‌های کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون^۳ موجب افزایش کیفیت زندگی کارکنان سازمان‌ها می‌گردد (۴). هم‌چنین در پژوهش‌های دیگری بین زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان، رابطه‌ی مستقیم به دست آمده است (۵،۶). در تحقیقی نیز نتیجه گرفته شد که کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توان‌بخشی با دیدگاه آنان از بهداشت و رفاه جسمی و روحی مرتبط بود (۷). هم‌چنین بین حیطه‌های عملکرد فیزیکی از کیفیت زندگی با حیطه‌های اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی همبستگی معنی‌داری وجود دارد. در حیطه‌های سلامت روان، اضطراب در زنان بیشتر از مردان مشاهده شد (۸). به هر حال، سلامت روانی، مدیران را برای انجام وظایف شغلی‌شان آماده می‌سازد. بر عکس، افرادی که سلامت روانی پایینی دارند، بیشتر مستعد ابتلا به بیماری هستند و در نتیجه از فعالیت‌های شغلی خود نیز بیشتر باز خواهند ماند. بنابراین، نتیجه‌ی منطقی آن است که بگوئیم داشتن سلامت روانی برای انجام وظایف مدیریتی بسیار ضروری است. عوامل مختلفی در تامین سلامت روانی در محیط کار، ایفای نقش می‌کنند. برخی عوامل مربوط به شرایط محیط کار، جو سازمانی حاکی از اعتماد متقابل و با نشاط، روابط بین کارکنان و به طور کلی کیفیت زندگی در محیط کار و سازمان می‌باشد.

اگر چه مفهوم کیفیت زندگی کاری^۴ با اندیشه‌های نهضت روابط انسانی در دهه‌ی ۱۹۴۰ میلادی آمیخته است، اما توجه به این واژه به طور جدی برای اولین بار در سال ۱۹۷۲ در خلال کنفرانس بین‌المللی روابط کار مورد توجه قرار گرفت (۹). مطالعه‌ی اجمالی درباره‌ی موضوع کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که محققان در ابتدا به دنبال بهبود روابط کار از طریق توجه به بعد انسانی و اجتماعی سازمان‌ها بودند سپس تمرکز اندیشمندان به نقش آن بر غنی‌سازی شغل، معطوف گشت. پس از آن برنامه‌های کیفیت زندگی کاری بر اشکال گروهی

³Walton⁴Quality of Life Work¹Davis²Effectiveness and Efficiency

اهداف فردی و سازمانی سبب سلامتی جسمی و روانی، وفاداری و بالاخره بالا رفتن اثربخشی و کارآیی سازمانی می‌شود (۱۴).

هم‌چنین می‌توان اظهار داشت که کیفیت زندگی کاری دارای شاخص‌های گوناگونی است که برخی صاحب‌نظران به آن پرداخته‌اند. به زعم والتون برخی شاخص‌ها عبارتند از شرایط ایمن و سالم کاری مانند ساعت کار معقول، سیستم حقوق و دستمزد مناسب، فرصت رشد توانمندی‌ها مانند دسترسی به اطلاعات و استقلال در کار، امکان ترقی و پیشرفت، هماهنگی و انسجام اجتماعی مانند گروه‌های کاری حمایتگر و گشودگی بین فردی، حفظ حقوق شهروندی مانند آزادی بیان و حفظ اطلاعات شخصی، تعادل مناسب بین کار و سایر جنبه‌های زندگی خانوادگی و اجتماعی و در نهایت شغل مناسب اجتماعی مانند اهمیت اجتماعی کار در سازمان، می‌باشد (به نقل از ۱۵). در همین رابطه، کاسیو^۴ نیز معتقد است مشارکت، پیشرفت شغلی، حل تضادها، ارتباطات سازمانی، بهداشت و سلامتی، امنیت شغلی، حقوق مناسب، غرور شغلی، ایمنی و حفاظت صنعتی و هویت سازمانی از جمله شاخص‌های کیفیت زندگی کار افراد در محیط‌های سازمانی می‌باشد. در این تحقیق از میان شاخص‌های مطرح شده درباره‌ی کیفیت زندگی کاری و با توجه به تعاریف ارائه شده در این موضوع، هم‌چنین زمینه‌ی اجتماعی کاربرد این شاخص‌ها در مدیریت مدارس، برخی شاخص‌ها با یکدیگر ترکیب و چهار بعد امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری، نظام مشارکت و فرهنگ سازمانی، تنظیم و به‌عنوان چهارچوب کار قرار می‌گیرد (۱۶).

مفهوم بهداشت روانی نخستین بار در سال ۱۹۰۵ همزمان با آغاز نهضتی با همین نام پدیدار گشت. از بهداشت روانی مانند بسیاری دیگر از واژه‌های حوزه‌ی علوم انسانی، تعریف یکسان و فراگیری در دست نیست. این امر تا حدی از آن جا ناشی می‌شود که هنوز تعریف پذیرفتنی از اصطلاح بهنجاری نشده است به گونه‌ای که پزشکان از منظر دانش پزشکی به آن نگرسته‌اند و بهنجاری یا سالم بودن را نداشتن علائم بیماری تلقی می‌کنند. به عبارتی، آن‌ها سلامت و بیماری را در دو

کار، مشخصات محیط کار موثر بر رضایت‌مندی شغلی^۱، بهره‌وری کارکنان از طریق سیستم پاداش، جریان کار، سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی کار تمرکز یافت. در دهه‌های اخیر ایده‌آل‌های کیفیت زندگی کاری در مورد مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مدیریت مشارکتی و دموکراسی صنعتی جستجو می‌گردد. بر همین اساس از کیفیت زندگی کاری تعاریف مختلف اما کمابیش مشابهی صورت گرفته است. برخی کیفیت زندگی کاری را واکنش کارکنان نسبت به کار به ویژه پیامدهای فردی آن در خشنودی شغلی و سلامت روحی می‌دانند که بر پیامدهای شخصی، تجربه‌ی کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تاکید دارد (۱۰). در همین رابطه، گرینبرگ و بارون^۲ کیفیت زندگی کاری را یکی از فئون بالندگی سازمان می‌دانند که سعی دارد عوامل سه‌گانه‌ی انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را تامین کند، به گونه‌ای که به منظور بهبود کارکرد سازمان از طریق انسانی‌تر و دموکراتیک‌تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، طراحی می‌شود (۱۱). هم‌چنین بر اساس تعریف ارائه شده در فرهنگ جامع مدیریت، کیفیت زندگی کاری شرایطی است که در آن یک کارمند از مزایایی چون سرپرستی خوب، محیط کار مطلوب، حقوق مکفی و عادلانه و شغلی چالش برانگیز و رضایت‌بخش برخوردار باشد (۱۲). نیواستورم^۳ و دیویس نیز معتقدند کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان عبارت از مطلوبیت و عدم مطلوبیت محیط شغلی است (۱۳). میرکمالی هم معتقد است کیفیت زندگی کاری به معنای فرصت دادن به کارکنان برای تصمیم‌گیری درباره‌ی محصولات یا خدمات شغل و یا مکان شغل‌شان که می‌خواهند آن را با اثربخش‌ترین وضعیت ارائه دهند، تعریف می‌کند. وی بیان می‌دارد که چنان چه کار در شرایط روان‌شناختی سالم و با کشش‌ها و همکاری‌های متعادل انجام گیرد منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی و رشد نوعی احساس مثبت نسبت به کار و محیط آن می‌شود. این احساس علاوه بر تامین نیازها و تحقق

¹Job Satisfaction

²Greenberg and Baron

³Newstrom

⁴Casio

روش کار

پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. در این روش، وضعیت فعلی کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس شهر خرم‌آباد مورد بررسی قرار گرفته است. در تحقیق توصیفی محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دستکاری یا کنترل نمی‌کند و صرفاً آنچه را وجود دارد، مطالعه و به توصیف و تشریح آن می‌پردازد.

نمونه‌ی آماری نهایی تحقیق حاضر عبارت از تعداد ۱۳۰ نفر از مدیران مدارس ابتدایی (۳۴ نفر)، راهنمایی (۳۹ نفر) و متوسطه (۵۷ نفر) شهر خرم‌آباد بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب روشی است که افراد جامعه با توجه به صفات درون‌گروهی خود به طبقات مختلفی تقسیم می‌شوند و افراد نمونه به تناسب از بین آنها انتخاب می‌گردند که در این تحقیق مدیران بر حسب موقعیت جغرافیایی و مقطع تحصیلی طبقه‌بندی شده بودند. به منظور برآورد حجم مناسب نمونه‌ی آماری از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. کرجسی و مورگان برای برآورد حجم نمونه متناسب با حجم جامعه که بر اساس فرمول کوکران تنظیم شده بود، جدول برآورد را تهیه نمودند. لذا با استفاده از این جدول و با توجه به حجم جامعه‌ی مدیران (۲۲۳ نفر)، نمونه‌ی آماری انتخاب گردید (۲۰).

قبل از اجرای پرسش‌نامه‌های مورد نظر، مجوزهای لازم برای ورود به مدارس از مسئولین محترم آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد اخذ گردید. از آزمودنی‌ها خواسته شد که از ذکر نام خودداری کرده و به منظور جلب همکاری و حفظ حقوق آنها به آنان اطمینان داده شد که پاسخ‌ها فاش نخواهد شد و نتایج به طور کلی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخگویی به سئوالات تحقیق و با توجه به مقیاس پرسش‌نامه‌ها که فاصله‌ای بود، آزمون‌های استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی مستقل و آزمون تحلیل واریانس یک سویه مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری داده‌های مورد نظر جهت پاسخگویی به

قطب ناهمساز قرار داده‌اند. روان‌پزشکان معتقدند انسان سالم کسی است که در رویارویی با مشکلات مختلف اجتماعی، بتواند در رفتارهای خود تعادلی برقرار کند. روان‌شناسان نیز معتقدند که شاید در شخص، نشانه‌های بیماری روانی وجود نداشته باشد اما این به آن معنی نیست که وی از سلامت روانی کاملی برخوردار است سلامت روانی علاوه بر بدن سالم، نیازمند به محیط و شرایط زندگی سالم نیز هست، به ویژه در سازمان‌ها، نیاز بیشتری به آن به چشم می‌خورد. این که محیط و عوامل مختلف آن، چگونه بر ساختار روانی فرد تاثیر می‌گذارد و فرد با چه شیوه‌ای از پس کشمکش‌ها و تعارض‌های محیطی برمی‌آید، موضوعی است که دانش روان‌شناسی با هر رویکردی که دارد به آن پرداخته است (۱۷).

میننجر^۱ معتقد است سلامت روانی به معنای سازگاری انسان با خود و نیز جهان پیرامون اوست به گونه‌ای که بتواند به بیشترین اثربخشی و شادمانی دست یابد (۱۸). کاپلان^۲ نیز سلامت روانی را شامل سازگاری مداوم با شرایط متغیر می‌داند. وی بر آن است که انسان برخوردار از سلامت روانی، برای ایجاد تعادل میان تقاضاهای درونی و الزامات بیرونی (محیط) کوشش می‌کند (۱۹). به هر حال، امروزه مفهوم سلامت روانی بیش از هر چیز بر سازگاری و مطابقت فرد با محیط تاکید می‌کند و بر آن است تا آدمی را در برقراری و حفظ تعادل درونی با محیط و شرایط بیرونی توانایی بخشد اما نگاهی اجمالی به آن چه گفتیم نشان می‌دهد که عواملی چون توانایی سازش با خود و محیط، آن هم با بیشترین میزان اثربخشی و شادمانی، رویارویی منطقی با واقعیت‌ها و فشارهای زندگی^۳، انعطاف‌پذیری، اعتدال بین تقاضاهای درونی و الزامات بیرونی و توانایی برقراری ارتباط با دیگران همگی از مهم‌ترین ملاک‌های سلامت روانی فرد به شمار می‌آیند.

بر همین اساس در این مقاله به شناسایی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی در مدیران مدارس شهر خرم‌آباد و همچنین رابطه‌ی آنها با برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته‌ایم.

¹Menninger

²Kaplan

³Life stress

پرسش‌نامه‌ی تکمیل شده عودت داده و از این تعداد، ۴ پرسش‌نامه به علت مخدوش بودن کنار گذاشته شدند. بنابراین، تعداد نهایی نمونه‌ی آماری تحقیق، عبارت از ۱۳۰ نفر می‌باشد.

نتایج

تعداد ۱۳۰ نفر از مدیران مدارس شهر خرم‌آباد وارد این تحقیق شدند. از این میان ۶۸ نفر مرد و ۶۲ نفر زن با دامنه‌ی سنی ۳۱ تا ۵۵ سال و میانگین ۴۱ سال بودند. میانگین سابقه‌ی مدیریت آزمودنی‌ها ۵ سال (دامنه‌ی تغییر ۱ تا ۱۵ سال) بود. میزان تحصیلات مدیران مدارس در مقاطع کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد به ترتیب ۱۴، ۱۰۲ و ۱۴ نفر بود. هم‌چنین مدرک تحصیلی تعداد ۱۳ نفر مدیران در رشته‌ی مدیریت آموزشی، ۶۶ نفر در علوم انسانی و ۵۱ نفر در سایر رشته‌ها اخذ شده بود. به منظور آزمون سئوالات تحقیق به ترتیب از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی دو متغیر فاصله‌ای یعنی میزان کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران، آزمون تی برای مقایسه‌ی مدیران زن و مرد و آزمون تحلیل واریانس به منظور مقایسه‌ی مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه استفاده شد. نتایج آن در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- ماتریس ضرایب همبستگی بین سلامت روانی مدیران و کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

متغیر	سلامت روانی مدیران	
	میانگین = ۱۵۶/۱۹	
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۷۳	۸۵/۹۲
امنیت شغلی	۰/۴۹۵	۲۲/۲۰
انعطاف‌پذیری	۰/۶۳۰	۲۰/۶۴
نظام مشارکت	۰/۸۴۹	۲۱/۱۶
فرهنگ سازمانی	۰/۰۴۵	۲۱/۹۱

داده‌های جدول ۱ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران را نشان می‌دهد. نتایج مبین آن است که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران در سطح ۹۹ درصد اطمینان، رابطه‌ی معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد ($t=0/673, P<0/01$). به عبارت دیگر هر قدر میزان کیفیت

سئوالات مطرح شده در پژوهش حاضر از دو فرم پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد:

الف- پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه در سال ۱۳۸۷ توسط خورشیدی به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری مدیران ساخته شد. پرسش‌نامه‌ی مذکور که شامل تعداد ۲۸ سئوال بسته پاسخ که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده بود، کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس را در ابعاد امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری، نظام مشارکت و فرهنگ سازمانی اندازه‌گیری می‌کرد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ی مذکور از روش روایی محتوا استفاده شد. ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید که نشان‌دهنده‌ی پایایی قابل قبول پرسش‌نامه است (۵).

ب- مقیاس سلامت روانی^۱: مقیاس سلامت روانی در سال ۱۹۹۲ توسط کامتو^۲ به منظور تعیین میزان سلامت روانی افراد ساخته شد (۲۱). این ابزار با انجام تغییرات جزئی برای تطبیق آن با شرایط مدیران مدارس در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفت (۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۳). پرسش‌نامه‌ی مذکور حاوی تعداد ۵۰ گویه کوتاه و ساده است که پاسخ‌دهندگان با انتخاب یکی از گزینه‌های همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت و هیچ وقت، وضعیت یا احساس خود را نشان می‌دهند. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه‌ی مذکور از روش روایی محتوا استفاده شد. ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ی مذکور که با استفاده از آلفای کرونباخ توسط محقق محاسبه گردید ۰/۹۲ بود که نشان‌دهنده‌ی پایایی بالای آزمون است. به منظور اجرای پرسش‌نامه، پس از هماهنگی‌های لازم در مورد اجرای پرسش‌نامه‌ها و کسب مجوزهای لازم، پرسشگران که تعدادی از دانشجویان سال چهارم علوم تربیتی آموزش دیده بودند، به واحدهای آموزشی مورد نظر مراجعه و پرسش‌نامه‌ها را اجرا نمودند. اجرای پرسش‌نامه بر روی هر آزمودنی به طور متوسط ۱۵ تا ۲۰ دقیقه طول می‌کشید و طول مدت اجرای پرسش‌نامه‌ها ۵ روز بود. از ۱۴۰ عدد پرسش‌نامه‌ی توزیع شده در بین مدیران، تعداد ۱۳۴

^۱Mental Health Inventory

^۲Kamau

اطمینان با سلامت روانی رابطه دارند اما بین بعد فرهنگ سازمانی ($t=0/045, P>0/05$) از کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت روانی، رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. جدول ۲ نتایج آزمون تی برای مقایسه‌ی مدیران مرد و زن در رابطه با کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی‌شان را نشان می‌دهد.

زندگی مدیران مدارس افزایش یابد، نمرات مربوط به سلامت روانی آنان هم افزایش می‌یابد. نتایج نشان می‌دهند که بیشتر ابعاد کیفیت زندگی کاری مدیران یعنی متغیرهای امنیت شغلی و ($t=0/495, P<0/01$)، انعطاف‌پذیری ($t=0/630, P<0/01$) و نظام مشارکت ($t=0/849, P<0/01$) در سطح ۹۹ درصد

جدول ۲- نتایج آزمون تی برای مقایسه‌ی کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران بر حسب جنسیت

متغیر	مدیران مرد		مدیران زن		سطح معنی‌داری	تی	درجه‌ی آزادی
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
کیفیت زندگی کاری	۸۸/۱۶	۷/۰۵	۸۳/۶۷	۴/۶۱	۰/۰۰۰	۴/۲۹	۱۲۸
امنیت شغلی	۲۳/۳۲	۳/۵۳	۲۱/۰۷	۲/۰۶	۰/۰۰۰	۴/۴۲	۱۲۸
انعطاف‌پذیری	۲۱/۱۰	۲/۰۰	۲۰/۱۸	۱/۷۹	۰/۰۰۶	۲/۷۷	۱۲۸
نظام مشارکت	۲۱/۵۳	۱/۸۵	۲۰/۷۸	۱/۳۰	۰/۰۰۸	۲/۶۸	۱۲۸
فرهنگ سازمانی	۲۲/۲۰	۲/۶۸	۲۱/۶۳	۲/۷۳	۰/۲۳۳	۱/۱۹	۱۲۸
سلامت روانی	۱۵۹/۷۵	۱۶/۹۲	۱۵۲/۶۳	۱۱/۷۲	۰/۰۰۶	۲/۷۸	۱۲۸

همان‌گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه از نظر کیفیت زندگی کاری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F=0/369, P>0/05$). این مسئله در مورد ابعاد کیفیت زندگی کاری یعنی متغیرهای امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری، نظام مشارکت و فرهنگ سازمانی نیز صدق می‌کند. هم‌چنین نتایج مبین آن است که بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه از نظر سلامت روانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($F=0/723, P>0/05$).

بحث

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن یعنی امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری، نظام مشارکت و فرهنگ سازمانی با سلامت روانی مدیران، رابطه‌ی مستقیم دارد. به این معنی که با افزایش کیفیت زندگی کاری مدیران، سلامت روانی آنان نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین نتایج مبین آن بود که مدیران مرد مدارس متوسطه در مقایسه با مدیران زن از وضعیت مطلوب‌تری در رابطه با کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی برخوردار بودند. برخی نتایج نیز حاکی از آن بود که بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه از نظر کیفیت زندگی و سلامت روانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد با توجه به نتایج فوق و هم‌چنین ادبیات مرتبط با موضوع می-

چنان‌چه جدول ۲ نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری مدیران مرد و زن با ۹۹ درصد اطمینان، متفاوت است ($t=4/29, P<0/01$). مقایسه‌ی میانگین کیفیت زندگی کاری مدیران مرد (۸۸/۱۶) و زن (۸۳/۶۷) مبین آن است که مدیران مرد از مدیران زن نمرات بالاتری دارند که نشان‌دهنده‌ی وضعیت مطلوب‌تر آنان نسبت به زنان در این رابطه است. نتایج آزمون تی و میانگین‌های به دست آمده در رابطه با ابعاد زندگی کاری مدیران مرد و زن نیز حاکی از آن است که مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن به طور معنی‌داری از نظر امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری و نظام مشارکت، وضعیت را مطلوب‌تر ارزیابی کرده‌اند اما در رابطه با متغیر فرهنگ سازمانی، تفاوت معنی‌داری بین آنان مشاهده نشد. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهند که بین مدیران مرد و زن از نظر سلامت روانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($t=2/78, P<0/05$).

با نگاهی به میانگین‌های به دست آمده در خصوص سلامت روانی مدیران مرد (۱۵۹/۷۵) و مدیران زن (۱۵۲/۶۳) می‌توان نتیجه گرفت که مدیران مرد از سلامت روانی بالاتری برخوردارند.

جدول ۳ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک سویه به منظور مقایسه‌ی کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه را نشان می‌دهد.

توان نتیجه‌گیری کرد هنگامی که محیط کار سازمان‌ها مبتنی بر روابط انسانی مطلوب باشد، ساختار سازمانی نیز بر مبنای تفویض اختیار لازم به مدیران و کارکنان برای مشارکت در

توان نتیجه‌گیری کرد هنگامی که محیط کار سازمان‌ها مبتنی بر روابط انسانی مطلوب باشد، ساختار سازمانی نیز بر مبنای تفویض اختیار لازم به مدیران و کارکنان برای مشارکت در

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک سویه برای مقایسه‌ی کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران بر حسب مقطع

متغیرها	واریانس	مجموع مجذورات	مجذور میانگین	درجه‌ی آزادی	F	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	بین گروه	۳۰/۰۴	۱۵/۰۲	۲	۰/۳۶۹	۰/۶۹۲
	درون گروه	۵۱۷۱/۱۸	۴۰/۷۱	۱۲۷		
امنیت شغلی	بین گروه	۳۳/۲۶	۱۶/۶۳	۲	۱/۷۵	۰/۱۷۷
	درون گروه	۱۲۰۱/۵۳	۹/۴۶	۱۲۷		
انعطاف‌پذیری	بین گروه	۳/۲۳	۱/۶۱	۲	۰/۴۲۲	۰/۶۵۷
	درون گروه	۴۸۶/۴۸	۳/۸۳	۱۲۷		
نظام مشارکت	بین گروه	۰/۴۵۴	۰/۲۲۷	۲	۰/۰۸۳	۰/۹۲۰
	درون گروه	۳۴۷/۱۵	۲/۷۳	۱۲۷		
فرهنگ سازمانی	بین گروه	۲۵/۹۰	۹۵/۱۲	۲	۱/۷۸	۰/۱۷۳
	درون گروه	۹۲۴/۱۶	۷/۲۷	۱۲۷		
سلامت روانی	بین گروه	۳۲۳/۹۳	۱۶۱/۹۶	۲	۰/۷۲۳	۰/۴۸۷
	درون گروه	۲۸۴۶۲/۲۵	۲۲۴/۱۱	۱۲۷		

تناسب بین انتظارات شغلی مدیران و میزان شایستگی و توانایی‌های آنان صورت گیرد، سلامت روانی مدیران، کمتر در معرض خطر می‌افتد (۲۹).

نتیجه‌گیری

از نقطه نظر سودمندی به منظور افزایش کارآیی و بهره‌وری مدیران و به طور کلی کارکنان مدارس و سازمان‌ها باید شرایطی فراهم آورد تا سلامت روانی آنان افزایش یابد و یکی از متغیرهای مرتبط با این موضوع نیز ایجاد شرایط و زمینه‌های لازم جهت افزایش کیفیت زندگی کاری مدیران و کارکنان است، زیرا آنان تقریباً یک‌سوم از عمر خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. هم‌چنین اگر محیط و شرایط کاری در مدیریت مدرسه دارای انعطاف‌های لازم باشد، سلامت روانی مدیران بهبود می‌یابد. از سوی دیگر هر اندازه نظام مشارکت در مدرسه نهادینه شده و مورد تاکید عملی قرار گیرد، به گونه‌ای که تمامی کارکنان بتوانند مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های مدرسه داشته باشند، مسئولیت‌پذیری مشترک پدید می‌آید که می‌تواند تنش‌های شغلی ناشی از پاسخگویی فردی مدیران را کاهش دهد و به طبع سلامت روانی آنان را افزایش دهد. توجه به نکات ذکر شده در رابطه با مدیران زن مدارس که از سطح

از طرف دیگر، امنیت روانی و شغلی مطلوبی برای تثبیت پست و مقام مدیران فراهم شود تا آنان با طیب خاطر به وظایف مدیریتی خود پردازند و انجام کار نیز دارای انعطاف لازم باشد. در این صورت مدیران احساس نشاط، طراوت و رضایت خواهند نمود و سلامت روانی آنان تا حدود بسیاری تامین خواهد شد. این وضعیت به نوبه‌ی خود موجب افزایش کارآیی مدیران می‌شود (۲۸، ۲، ۳، ۵، ۶-۲۶). از طرف دیگر ورال و کوپر^۱ نشان دادند که پایین بودن وضعیت بهزیستی در محیط‌های کاری، ۵ تا ۱۰ درصد هزینه‌های تولید ناخالص ملی را به خود اختصاص می‌دهد (۲۸). در این زمینه یکی از پژوهش‌ها نیز اذعان داشت که انسجام اجتماعی در محیط کار، تنوع فعالیت‌ها و وظایف مدیران، آزادی عمل در کار، خط مشی‌های سازمان و داشتن امنیت شغلی از مهم‌ترین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری به شمار می‌روند. می‌توان گفت هر اندازه امنیت شغلی مدیران از طریق تثبیت آنان در دوره‌های حداقل چهار ساله، حمایت‌های اجتماعی از طرف مقامات مافوق، ارزشیابی‌های منصفانه از عملکرد مدیران مبتنی بر

¹Worrall and Cooper

آسیب‌پذیری بیشتری برخوردار هستند از اهمیت بیشتری در مقایسه با مدیران مرد برخوردار است. در این پژوهش برخی محدودیت‌های خارج از کنترل محقق، نظیر بی‌انگیزگی و کمبود وقت برخی مدیران جهت تکمیل پرسش‌نامه‌های مورد نظر موجب شد که احتمالاً آنان با دقت و توجه کافی به گویه‌های مورد نظر پاسخ ندهند و این امر تا حدودی ممکن است بر نتایج تحقیق، تاثیر گذاشته باشد.

References

1. Davis K. Human behavior at work. New York: McGraw-Hill; 1986: 142.
2. Kamdideh AR. [A study of the relation between the quality of life work and performance of employees of Water Company]. MA. Dissertation. Tehran: Institute of Research and Education of Management, Energy Ministry, 2001: 100-120. (Persian)
3. Taali H. [A study of impact of quality of life work on productivity of employees of all banks of Iran]. MA. Dissertation. Allameh Tabatabaei University, 1996: 92-112. (Persian)
4. Ghaempanah RA. [A study of the effective factors to improve quality of life work of employees]. MA. Dissertation. Allameh Tabatabaei University, 2001: 96-120. (Persian)
5. Khorshidi S. [A study of the relation between the quality of life work and productivity of school principals in Broujerd]. MA. Dissertation. Islamic Azad University, Branch of Khorramabad, 2008: 128-35. (Persian)
6. Ghasemi M. [A study of impact of quality of life work on productivity of human resources]. MA. Dissertation. Tehran University, College of management, 2000: 78-124. (Persian)
7. Jamshidi A. [A study of the quality of life work of employees of day governmental rehabilitation centers of Tehran province]. MA. Dissertation. University of Welfare Sciences and Rehabilitation, 2000: 70-110. (Persian)
8. Mardani HM, Shahraki VA. [A study of mental health and life style in cancer patients]. Scientific journal of Hamadan University of Medical Sciences 2009: 33-8. (Persian)
9. Gibson JL, In Vancevich JM, Donnelly JH, Konopaske R. Organizations, behavior, structure and processes. 11th ed. New York: McGraw Hill; 2003: 35.
10. Salmani D. [Quality of life work; improving organizational behavior]. Tehran: Faculty of management of Tehran University; 2005: 16. (Persian)
11. Greenberg J, Baron R. Behavior in organizations. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs; 1997: 91.
12. Zahedi S. [Industrial relations]. 6th ed. Tehran: University publication center; 2000: 312. (Persian)
13. Newstrom W, Davis K. Organizational behavior: Human behavior at work. 11th ed. New York: McGraw Hill; 2002: 45.
14. Mirkamali M. [Increasing job satisfaction by making significant of teacher profession]. Management in education quarterly 2004: 37-40. (Persian)
15. Bazzazjazyeri SA. [Making a model for quality of life work]. MA. Dissertation. Tehran: Shahid Beheshti University, College of education sciences and psychology, 2006: 70-84. (Persian)
16. Casio L. Personal, human resource and management. New York: McGraw Hill; 1998: 225.
17. Milanifar B. [Mental health]. Tehran: Ghooms; 2005: 2. (Persian)
18. Menninger KM. The human mind. New York: Knopf; 1945: 32.
19. Kaplan L. Education and mental health. New York: Harper and Row; 1971: 105.
20. Jazayeri H. [A guide to administer scientific method in humanities]. Khorramabad: Shahpourkhast; 2008: 60. (Persian)
21. Kamau CW. Burnout, locus of control and mental health of teachers in Eastern Province of Kenya. Ph.D. Dissertation. Chendigarh Punjab University, College of education, 1992: 70-80.
22. Farahbakhsh S. [A comparative study of mental health of high school principals in Isfahan and Chandigarh (India)]. Fundamentals of mental health 2006; 7: 99-105. (Persian)

23. Salichegeni M. [A study of the relation between creativity and mental health of high school principals of Khorramabad]. MA. Dissertation. Islamic Azad University, Branch of Khorramabad, 2007: 79-90. (Persian)
24. Maruyama S, Kohno K, Morimoto K. [A study of preventive medicine in relation to mental health among middle-management employees (Part 1)--Relationship between lifestyles and working-life satisfaction]. *Nihon Eiseigaku Zasshi* 1994; 49(5): 887-901.
25. Allameh M. [Development of the model of quality of life work of Walton based on Islamic values and its effect on mental health]. MA. Dissertation. University of Tarbiat Moddarres, College of humanities, 1999: 90-110. (Persian)
26. Bazaz Jazayeri A, Pardakhtchi M.H. [Make a model to assess of quality of life work in employees of organizations]. *A quarterly of management sciences of Iran* 2007; 2(5): 123-50. (Persian)
27. Saedi, S, Khalatbari J, Moori Najafabadi N. [Relationship between quality of life work, organizational health and job satisfaction]. *Journal of modern industrial/organizational psychology* 2010; 1(4): 55-62. (Persian)
28. Worrall L, Cooper CL. *The quality of working life: Managers' health and well-being*. Executive report, Chartered Management Institute, 2006: 5.
29. Shahbazi B, Vaezi M, Sanaiepour H. [Relationship between quality of life work and performance of managers of educational department of Isfahan University]. *Public administration* 2009; 1(3): 69-84. (Persian)

