



بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی با نقش واسطه ای رضایت شغلی در بین مدیران مدارس ابتدایی

علی اصغر رضایی^۱، مهدی جوکار^۲، لاله مقتدی^۳
^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی
rezayaliasghar710@gmail.com
۰۹۱۷۴۰۹۹۶۵۰

^۲ استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی
آدرس پست الکترونیک
^۳ استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی
آدرس پست الکترونیک

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی با نقش واسطه ای رضایت شغلی در بین مدیران مدارس ابتدایی بود. روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش های همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش مدیران مدارس ابتدایی در شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۱۸۳ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد ۱۲۰ نفر بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز (۲۰۰۶) استفاده گردید. به منظور آزمون فرضیه ها از روش معادلات ساختاری بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS23 و PLS انجام گرفت. یافته های این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی نقش میانجی دارد. از سوی دیگر مشخص گردید که بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مشخص گردید که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. در نهایت نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، اثربخشی سازمانی، رضایت شغلی



۱- مقدمه

اثربخشی در سازمان های آموزشی یکی از مهمترین مباحثی است که مدت هاست توجه صاحب نظران و مسؤولان سازمان های آموزشی را به خود مشغول داشته است (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۷). مهمترین مسئله در آموزش و پرورش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و افزایش اثربخشی مدرسه هست که ذهن مدیران، معلمان و اولیاء را در جهت ایجاد عوامل و شرایط لازم برای تحقق این هدف به خود مشغول ساخته است. پژوهش های متعددی در زمینه بررسی عوامل مهم در افزایش اثربخشی مدارس انجام شده است که رهبری در مدرسه را مورد توجه قرار داده اند و رهبری و امور مربوط به مدیران مدارس را مهمترین عوامل در این زمینه دانسته اند (شهری و همکاران، ۱۴۰۱).

در بسیاری از پژوهش های صورت گرفته در زمینه اثربخشی، نقش مدیران غیرمستقیم شناخته شده است. نتایج حاکی از اثرگذاری بیشتر برخی عوامل نسبت به عوامل دیگر دارد. گود و بروفی اظهار می کنند که مطالعات اثربخشی مدارس بر اهمیت نقش رهبری تأکید دارند اما تأثیر رفتاری و عملکردی رهبر بر دستاوردهای دانش آموزان محدود است. طبق گفته آنها مسأله اساسی برای مدیر و رهبری آموزشی عبارات است از کشف طرقی که به وسیله آن بتواند با همکاری و تعاون در داخل گروه، امور محوله را انجام داده و اهداف را به پیش براند. همین امر زمینه بررسی و مطالعات راجع به اثربخشی مدارس را فراهم کرد (ادمونز^۱، ۲۰۲۰) لذا مدارس برای رسیدن به اهداف خود نیازمند برقراری یک نظام مدیریتی صحیح و اثربخش می باشند.

عوامل مختلفی ممکن است که با اثربخشی سازمانی در مدارس رابطه داشته باشد. یکی از این عوامل که قصد بررسی رابطه آن با اثربخشی سازمانی است، کیفیت زندگی کاری^۲ می باشد. کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است (شفیعی و عبدی، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن می توانند به احساس مالکیت و تعلق، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس دست یابند (پور^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). یافته های بدست آمده از مطالعات گذشته نشان می دهد اجرای برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و مشارکت آنها در برنامه های نظام پیشنهادها بوده است (نازک تبار، ۱۴۰۰).

بهبود کیفیت زندگی کاری باعث بهبود بهره وری می شود و بهبود بهره وری احساس موفقیت می آفریند (خبازی و همکاران، ۱۴۰۰). آکار^۴ (۲۰۱۸) نشان داد که افزایش کیفیت زندگی کاری باعث کاهش بیزاری از مدرسه و فرسودگی شغلی و بهبود تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان می گردد. همچنین تحقیقات مختلف نشان داده است که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی (کوکمن^۵ و همکاران، ۲۰۱۶: سرواستاوا^۶ و همکاران، ۲۰۱۹: بیوت و چوهان^۷، ۲۰۱۹: دهامیجا^۸ و همکاران، ۲۰۱۹) و توانمندسازی کارکنان (سرواستاوا^۹ و همکاران، ۲۰۱۶: نایاک^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸: ریوشدی^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۹: لوئیس^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۰) رابطه معناداری دارد.

¹Edmonds

²Quality of Work Life

³Poor

⁴Akar

⁵Kocman

⁶Srivastava

⁷Butt & Chohan

⁸Dhamija

⁹Srivastava

¹⁰Nayak

¹¹Rushdy

¹²Louis



از سوی دیگر متفکران مسائل تربیتی و آموزشی بر این باورند که معلمان یکی از بزرگترین عوامل در جریان تعلیم و تربیت هستند و شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را تشکیل می دهند (امانی، ۱۳۹۷). بنابراین لازم است رضایت شغلی^{۱۳} آنان تامین گردد تا با احساس رضایتمندی در فضای دوست داشتنی جهت رشد و شکوفایی استعدادهای این مرز و بوم تلاش مضاعفی نمایند (عابدینی نیا، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی به عنوان میزانی که یک کارمند از شغل یا حرفه خود لذت میبرد تعریف شده است (تاو^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۵). در تعریفی دیگر رضایت شغلی به عنوان یک احساس عمومی که فرد در رابطه با شغل خود دارد، معرفی میگردد (ژاو^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش ها نشان داده که معلمان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می شود (شیگرد و همکاران، ۱۳۹۸).

رضایت شغلی مدیران نه تنها عامل مهمی در اثر بخشی سازمان است، بلکه محیط مدرسه و آموزش را به محیطی خلاق و رشد یابنده تبدیل می نماید و باعث می شود مدیران به خوبی شایستگی های حرفه ای مناسب را کسب کرده و عمل کنند که در نهایت باعث کاهش خستگی مدیران و افزایش پیشرفت و موفقیت دانش آموزان می گردد (فاریند^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۸). اهمیت رضایت شغلی تا حدی زیاد است که ولدمن^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۳) اظهار داشتند که یکی از علت هایی که مدیران خود را زودتر از موعد بازنشسته می کنند، شاید به نوعی عدم رضایت شغلی آنان باشد (ولدمن و همکاران، ۲۰۱۳).

با توجه به مطالب ارائه شده هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی با نقش واسطه ای رضایت شغلی در بین مدیران مدارس ابتدایی می باشد. سوال اصلی که این پژوهش خواهان جواب دهی به آن است عبارتند از اینکه «آیا بین کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی با نقش واسطه ای رضایت شغلی در بین مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟»

۲- روش شناسی

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می گردد. از سوی دیگر، با توجه به نحوه گردآوری داده ها، در زمره پژوهش های توصیفی طبقه بندی می شود. از میان روش های گوناگون پژوهش های توصیفی، روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش های همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران مدارس ابتدایی در شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۱۸۳ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد ۱۲۰ نفر بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده می باشد. بدین صورت که ابتدا از بین مدارس ابتدایی، تعدادی به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه پژوهش بین مدیران این مدارس توزیع گردید.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های زیر استفاده شد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) اولین بار توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سؤال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکویست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سؤالات آن را به ۲۰ سؤال کاهش دادند. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه ای به صورت (خیلی ناراضی ام، ناراضی ام تا حدودی راضی ام، راضی ام و خیلی راضی ام) نمره گذاری می شود و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر است. این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه (رضایت درونی، رضایت بیرونی و رضایت عمومی) می باشد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL):^{۱۸} پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون در سال ۱۹۷۳ توسط والتون تهیه شده و دارای ۳۲ سوال و ۸ زیر مقیاس است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرست رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی

¹³Job Satisfaction

¹⁴Tao

¹⁵Zhou

¹⁶Farinde

¹⁷Voldeman

¹⁸Quality Of Work Life



در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی. برای نمره گذاری از طیف لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شده است (۱- خیلی کم، ۲- کم، ۳- تاحدی، ۴- زیاد، ۵- خیلی زیاد).

پرسشنامه اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز (AGIL) (۲۰۰۶): پرسشنامه اثربخشی سازمانی دارای ۲۸ سوال می باشد و بر اساس مدل پارسونز طراحی و تنظیم شده است و دارای ۴ مولفه و بعد (نوآوری (۶-۱۱-۱۳-۱۵-۱۶-۱۸-۲۱)، تعهد سازمانی (۱-۲-۵-۷-۱۲-۱۴-۱۷)، دبستگی شغلی (۳-۴-۸-۹-۱۰-۲۰-۲۲)؛ سلامت سازمانی (۱۹-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸)) می باشد. طریقه نمره گذاری بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای است که گزینه های آن از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ نمره گذاری شده است بطوریکه نمره ۱ نشان دهنده کمترین میزان اثربخشی سازمانی و نمره ۵ بازگو کننده بیشترین میزان اثربخشی سازمانی می باشد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، آزمون فرضیه ها از روش معادلات ساختاری بهره گرفته شد. همچنین تجزیه و تحلیل این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS23 و PLS انجام گرفت

۳- بحث درباره یافته ها

۳-۱ توصیف متغیرهای اصلی

جدول (۱) مهمترین شاخص های توصیفی از قبیل میانگین، میانه، انحراف معیار و.. متغیرهای پژوهش را بر اساس داده های گردآوری شده و پردازش آن توسط نرم افزار را نشان می دهد.

جدول (۱): مشخصات آماری متغیرهای پژوهش

فراوانی و آماره							متغیر
تعداد	میانگین	میانه	واریانس	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	
۱۲۰	۲۲/۵۸۳	۲۳	۶/۸۸۱	۴۷/۳۵۴	۹	۳۵	نوآوری
۱۲۰	۲۳/۴۵۸	۲۲	۷/۴۵۴	۵۵/۵۶۱	۹	۳۵	تعهد سازمانی
۱۲۰	۲۲/۱۶۷	۲۱	۷/۰۳۰	۴۹/۴۱۷	۹	۳۵	دلبستگی شغلی
۱۲۰	۲۲/۳۲۵	۲۱	۶/۷۱۸	۴۵/۱۲۹	۱۱	۳۵	سلامت سازمانی
۱۲۰	۹۰/۵۳۳	۸۹	۲۶/۸۳۰	۷۱۹/۸۳۱	۳۸	۱۴۰	اثربخشی سازمانی
۱۲۰	۴۱/۵۸۳	۴۴	۶/۷۵۸	۴۵/۶۷۴	۲۰	۵۱	رضایت درونی
۱۲۰	۲۲/۹۷۵	۲۴	۴/۲۶۷	۱۸/۲۰۹	۱۰	۲۸	رضایت بیرونی
۱۲۰	۷/۸۰۰	۸	۱/۳۴۵	۱/۸۰۸	۴	۱۰	رضایت عمومی
۱۲۰	۷۲/۳۵۸	۷۵	۱۱/۴۹۶	۱۳۲/۱۶۵	۳۵	۸۴	رضایت شغلی
۱۲۰	۱۸/۰۹۲	۱۹	۴/۰۶۹	۱۶/۵۵۵	۷	۲۴	پرداخت کافی و منصفانه
۱۲۰	۱۰/۵۰۸	۱۱	۲/۴۷۷	۶/۱۳۴	۵	۱۴	شامل محیط ایمن و بهداشتی
۱۲۰	۱۱/۹۴۲	۱۳	۲/۲۰۱	۴/۸۴۵	۷	۱۴	شامل تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۱۲۰	۲۱/۹۵۸	۲۳	۵/۱۸۱	۲۶/۸۴۷	۷	۲۸	قانونگرایی در سازمان
۱۲۰	۱۱/۳۸۳	۱۲	۲/۱۲۳	۴/۵۰۷	۷	۱۴	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۱۲۰	۱۷/۶۱۷	۱۸	۳/۳۲۸	۱۱/۰۷۹	۹	۲۲	فضای کلی زندگی
۱۲۰	۱۵/۲۱۷	۱۶	۲/۸۹۹	۸/۴۰۶	۷	۱۹	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۱۲۰	۱۰/۸۸۳	۱۱	۲/۲۲۰	۴/۹۲۷	۶	۱۴	توسعه قابلیت های انسانی
۱۲۰	۱۱۷/۶۰۰	۱۲۳	۱۹/۴۴۱	۳۷۷/۹۵۶	۵۵	۱۳۲	کیفیت زندگی کاری (کل)



۲-۳ یافته‌های استنباطی

برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم افزار Smart PLS گزارش داده می‌شوند.

۱-۲-۳ شاخص‌های برازش مدل (اندازه گیری، ساختاری)

۱-۱-۲-۳ پایایی

اگر مقدار این دو معیار (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)) برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۷ (فورنل و لارکر ۱۹۸۱؛ هالند، ۱۹۹۹) شود، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

جدول (۲): مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ردیف	ساختار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	رضایت شغلی	۰/۸۷۹	۰/۹۲۲
۲	کیفیت زندگی کاری	۰/۹۰۵	۰/۹۴۴
۳	اثربخشی سازمانی	۰/۹۶۸	۰/۹۷۷

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، بررسی‌ها نشان می‌دهد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه متغیرها بیش از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۷ است. بنابراین متغیرهای اندازه‌گیری این پژوهش به گونه‌ای مطلوب، پایایی دارند.

۲-۱-۳ روایی همگرا

روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. به بیان ساده تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می‌دهد؛ هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه‌گیری نیز بیشتر است (بارکلی، هیگینز و تامسون، ۱۹۹۵). در این مرحله برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای ابعاد مولفه‌های متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۴-۹) نشان داده شده است: مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ می‌باشد (هولاند، ۱۹۹۹، ۱۰۰).

جدول (۳): میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده (AVE)

ردیف	متغیر	AVE
۱	رضایت شغلی	۰/۷۹۸
۲	کیفیت زندگی کاری	۰/۸۱۳
۳	اثربخشی سازمانی	۰/۹۱۳

همانگونه، که از جدول (۳) مشخص است، تمامی مقادیر AVE که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می‌کند برای سازه‌های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب مؤید این است که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

۲-۱-۲-۳ روایی واگرا

روایی واگرا نشان می‌دهد چقدر سوالات یک عامل با سوالات سایر عوامل تفاوت دارند. این معیار یکی از معیارهای اصلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است و براساس بارهای عاملی مربوط به گویه‌های هر سازه تعیین می‌شود. روایی واگرا بر همبستگی پایین سازه‌های یک متغیر پنهان با یک متغیر غیر مرتبط با آن (از نظر پژوهشگر) اشاره دارد. نخستین روش برای سنجش روایی واگرا بوسیله فورنل و لارکر به سال ۱۹۸۱ ارائه گردید. یکی روش بارهای عاملی متقابل است که میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه را با همبستگی آن‌ها با سازه‌های دیگر مقایسه می‌کند. در ادامه در جدول زیر، روایی واگرا گزارش شده است:

جدول (۴): جدول فورنل-لارکر پس از جایگذاری مقادیر ریشه دوم AVE

کیفیت زندگی کاری	رضایت شغلی	اثربخشی سازمانی
	۰/۸۹۳	۰/۹۵۵
۰/۹۰۲	۰/۱۱۴	۰/۱۱۲
		۰/۱۵۳



همانگونه که از ماتریس بالا مشخص می‌باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرای سازه‌ها می‌باشد.

۳-۲-۱-۴ بار عاملی

در جدول (۵) بار عاملی آماری در سطح یک درصد برای مولفه‌های هر بخش از متغیرهای تحقیق محاسبه شده است. بار عاملی، شدت رابطه میان متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. در تحلیل عاملی تأییدی، سؤال‌هایی که کفایت مناسب را برای تبیین متغیرهای مدل ندارند، پس از شناسایی توسط ضرایب استاندارد شده، حذف می‌شوند؛ به طوری که اگر از ۰/۴ بیشتر باشد (هالند، ۱۹۹۹)، کفایت مناسب سوال‌ها مشخص می‌شود و برازش مدل اندازه گیری را تأیید می‌کند.

جدول (۵): بار عاملی آماری در سطح یک درصد برای مولفه‌های پژوهش

کیفیت زندگی کاری	رضایت شغلی	اثربخشی سازمانی	
		۰/۹۳۶	تعهد سازمانی
۰/۹۲۷			توسعه قابلیت‌های انسانی
		۰/۹۷۷	دلبستگی شغلی
	۰/۹۱۴		رضایت بیرونی
	۰/۸۷۲		رضایت درونی
	۰/۸۹۴		رضایت عمومی
		۰/۹۵۳	سلامت سازمانی
۰/۵۴۸			شامل تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۴۴۵			شامل محیط ایمن و بهداشتی
۰/۶۲۹			فضای کلی زندگی
۰/۶۳۲			قانونگرایی در سازمان
		۰/۹۵۵	نوآوری
۰/۶۷۹			وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۵۷۲			پرداخت کافی و منصفانه
۰/۶۰۰			یکپارچی و انسجام اجتماعی

بر اساس یافته‌های جدول فوق، مشخص گردید که بار عاملی مربوط به هریک از سازه‌های متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت که متغیرهای این پژوهش از بار عاملی قابل قبول برخوردار هستند.

۳-۲-۱-۵ ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان دهنده تأثیری است که هر متغیر برونزا بر متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقادیر R^2 نشان می‌دهد متغیرهای درون‌زا در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش‌بینی کنندگی دارند. شایان ذکر است R^2 فقط برای متغیرهای درون‌زای مدل محاسبه می‌شود.

جدول (۶): ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

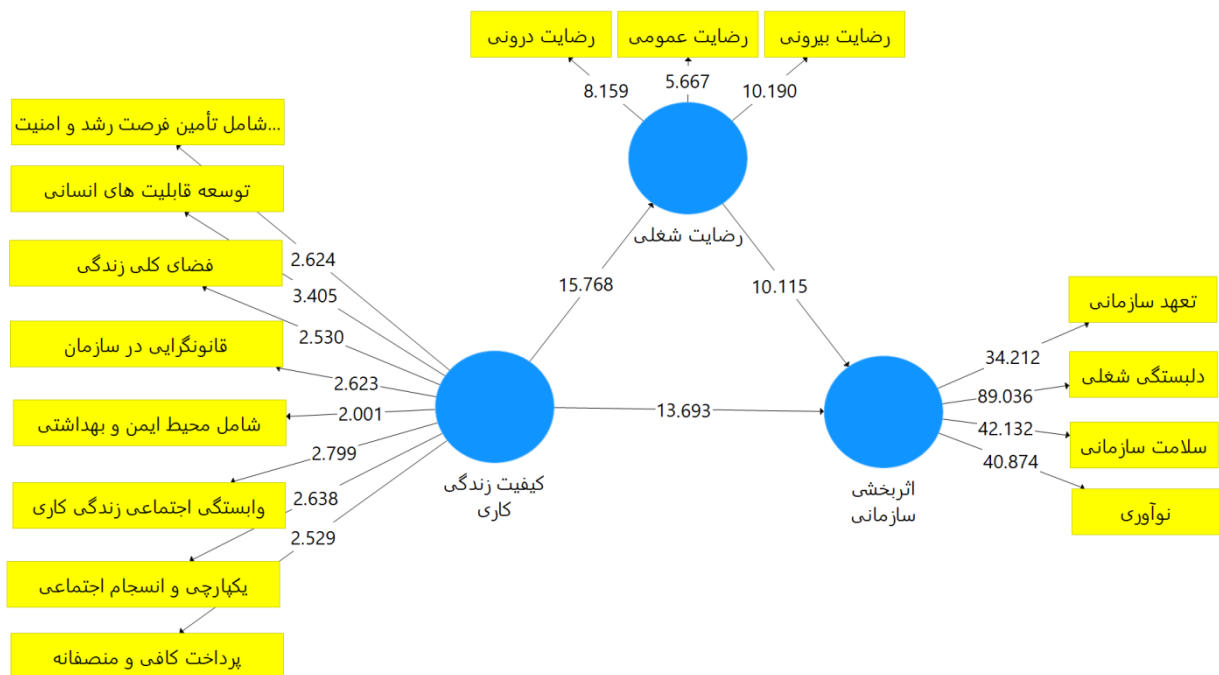
ردیف	متغیر	R^2
۱	رضایت شغلی	۰/۹۴۳
۲	اثربخشی سازمانی	۰/۹۵۲

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، اثربخشی سازمانی به وسیله ۹۵/۲ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل قابل تبیین است. همچنین رضایت شغلی به وسیله ۹۴/۳ درصد از تغییرات متغیرهای مستقل قابل تبیین است.



۲-۳ آزمون فرضیه های پژوهش

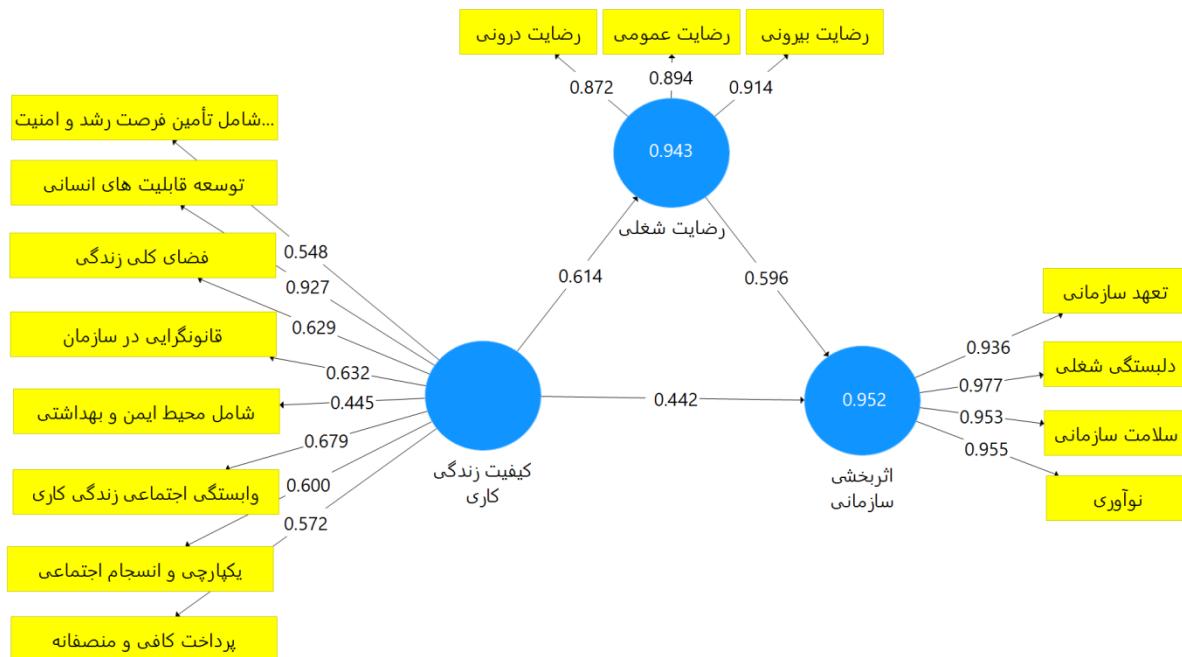
در این مرحله به ارزیابی و تعیین روابط رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی، به کمک روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS در دو حالت اعداد معناداری^{۱۹} (برای بررسی فرضیه ها) و تخمین استاندارد^{۲۰} (برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم)، پرداخته شده است. در این مرحله روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می دهد (شکل ۴-۱). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از ۱/۹۶ و کمتر از ۱/۹۶- باشند، گویای معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه های پژوهش است. سپس در شکل (۴-۲) شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده (ضریب مسیر) مشخص گردیده است. ضریب مسیر نشان دهنده ی شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین ۱- تا ۱+ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی خطی بین دو متغیر پنهان است که این ضریب نشان از همبستگی بین دو متغیر پنهان دارد.



شکل (۱): بررسی مقادیر t برای آزمون فرضیات تحقیق

¹⁹ T-values

²⁰ Standardized Estimation



شکل (۲): بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با ضرایب استاندارد شده

در جدول ادامه بر اساس یافته‌های شکل (۱) و (۲) به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است:

جدول (۷): نتایج آماری فرضیه اصلی

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری ← رضایت شغلی ← اثربخشی سازمانی	۰/۳۶۶	۰/۰۶۳	۳/۲۱۲	۰/۰۰۰۰
کیفیت زندگی کاری ← اثربخشی سازمانی	۰/۴۴۲	۰/۰۳۷	۱۳/۶۹۳	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری ← رضایت شغلی	۰/۶۱۴	۰/۰۸۱	۱۵/۷۶۸	۰/۰۰۰
رضایت شغلی ← اثربخشی سازمانی	۰/۵۹۶	۰/۰۱۱	۱۰/۱۱۵	۰/۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول (۷) مشخص گردید که متغیر کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی با ضریب ۰/۳۶۶ و آماره $t = 3.212$ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ رابطه مثبت و معناداری با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که ۳۶/۶ درصد تغییرات در اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناشی از تأثیرات کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی می‌باشد. از این رو فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها نشان داد که سطح معناداری برای بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی ۰/۰۰۰ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۱۳/۶۹۳) می‌باشد، در نتیجه فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که بین کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۴۴۲ می‌باشد که نشان می‌دهد ۴۴/۲ درصد از تغییرات اثربخشی سازمانی مدیران مدارس، ناشی از کیفیت زندگی کاری آنها می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در کیفیت زندگی کاری، ۰/۴۴۲ واحد اثربخشی سازمانی را تغییر می‌دهد.

یافته‌ها نشان داد که سطح معناداری برای بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی ۰/۰۰۰ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۱۵/۷۶۸) می‌باشد، در نتیجه فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۶۱۴ می‌باشد که نشان می‌دهد ۶۱/۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی مدیران مدارس، ناشی از کیفیت زندگی کاری می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در کیفیت زندگی کاری، ۰/۶۱۴ واحد رضایت شغلی را تغییر می‌دهد.



یافته‌ها نشان داد که سطح معناداری برای بررسی رابطه رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی $0/000$ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۱۰/۱۱۵) می‌باشد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که بین رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/۵۹۶$ می‌باشد که نشان می‌دهد $۵۹/۶$ درصد از تغییرات اثربخشی سازمانی مدیران مدارس، ناشی از رضایت شغلی می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در رضایت شغلی، $۰/۵۹۶$ واحد اثربخشی سازمانی را تغییر می‌دهد.

۳-۵ بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه اصلی نشان داد که متغیر کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی رابطه معناداری با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که $۳۶/۶$ درصد تغییرات در اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی ناشی از تأثیرات کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی می‌باشد. از این رو فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته‌های دهامیجا و همکاران (۲۰۱۹)، بیوت و چوهان (۲۰۱۹)، سریواستاوا و همکاران (۲۰۱۹) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی نقش مهمی ایفا می‌کند. کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از شرایط و عواملی اشاره دارد که محیط کاری را برای مدیران مطلوب و انگیزه‌بخش می‌سازد، از جمله امنیت شغلی، تعادل بین کار و زندگی شخصی، حمایت سازمانی و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای. هنگامی که کیفیت زندگی کاری بهبود می‌یابد، مدیران احساس رضایت بیشتری از شغل خود می‌کنند. این رضایت شغلی، به نوبه خود، باعث افزایش انگیزه، تعهد و عملکرد مدیران در انجام وظایف خود می‌شود. رضایت شغلی به عنوان یک میانجی، تأثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی را تقویت می‌کند؛ به این معنا که مدیرانی که از شغل خود رضایت دارند، احتمالاً با انرژی و تعهد بیشتری به اهداف سازمانی متعهد می‌شوند و کارایی و بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهند. در نتیجه، رضایت شغلی نقش حیاتی در تقویت اثرات مثبت کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی ایفا می‌کند و می‌تواند به عنوان یک عنصر کلیدی در راهبردهای بهبود عملکرد سازمانی مورد توجه قرار گیرد. این میانجی‌گری نه تنها به ارتقاء کیفیت زندگی کاری کمک می‌کند، بلکه در نهایت به ایجاد محیطی پربارتر و مؤثرتر در مدارس ابتدایی منجر می‌شود. یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $۰/۴۴۲$ می‌باشد که نشان می‌دهد $۴۴/۲$ درصد از تغییرات اثربخشی سازمانی مدیران مدارس، ناشی از کیفیت زندگی کاری آنها می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در کیفیت زندگی کاری، $۰/۴۴۲$ واحد اثربخشی سازمانی را تغییر می‌دهد.

یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته‌های نایاک و همکاران (۲۰۱۸)، سریواستاوا و همکاران (۲۰۱۶) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری به جنبه‌های مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعادل کار و زندگی، محیط کاری حمایتی، فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و همچنین بهبود شرایط فیزیکی و روانی در محیط کار اشاره دارد. این عوامل تأثیر مستقیم بر انگیزه، تعهد و رضایت شغلی مدیران دارند. هنگامی که مدیران احساس کنند که در یک محیط کاری مثبت و حمایت‌کننده فعالیت می‌کنند، احتمالاً به افزایش تلاش برای بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت آموزش در مدرسه تمایل بیشتری خواهند داشت. از سوی دیگر، افزایش کیفیت زندگی کاری می‌تواند باعث کاهش استرس و فرسودگی شغلی در مدیران شود و از این طریق به افزایش کارآمدی و بهره‌وری آنان کمک کند. به همین ترتیب، هنگامی که مدیران احساس کنند که سازمان از آنها حمایت می‌کند و برای ارتقای کیفیت زندگی آنها ارزش قائل است، با انگیزه و انرژی بیشتری وظایف خود را انجام داده و به تحقق اهداف سازمانی نزدیک‌تر می‌شوند. بنابراین، بهبود کیفیت زندگی کاری مدیران به عنوان یک استراتژی مؤثر برای ارتقای اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی محسوب می‌شود و این رابطه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه دوم نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $۰/۶۱۴$ می‌باشد که نشان



می‌دهد ۶۱/۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی مدیران مدارس، ناشی از کیفیت زندگی کاری می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در کیفیت زندگی کاری، ۰/۶۱۴ واحد رضایت شغلی را تغییر می‌دهد.

یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با یافته‌های دهامیجا و همکاران (۲۰۱۹)، بیوت و چوهان (۲۰۱۹)، سریواستاوا و همکاران (۲۰۱۹)، بالاسیوندارام و همکاران (۲۰۱۰) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری شامل عواملی نظیر شرایط محیطی مناسب، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، تعادل کار و زندگی، امنیت شغلی و حمایت‌های سازمانی است که به طور مستقیم بر احساس رضایت و انگیزه کاری افراد تأثیر می‌گذارد. هنگامی که مدیران مدارس ابتدایی از کیفیت بالای زندگی کاری برخوردار باشند، احساس ارزشمندی بیشتری در محیط کار خود می‌کنند، که این امر به نوبه خود می‌تواند رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد. رضایت شغلی، که به احساسات مثبت و رضایت‌بخش افراد نسبت به کار خود اشاره دارد، تأثیر مستقیمی بر عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی دارد. مدیرانی که در محیطی با کیفیت کاری بالا فعالیت می‌کنند، با احتمال بیشتری احساس رضایت و خرسندی از شغل خود خواهند داشت، زیرا احساس می‌کنند که در محیطی حمایتی و پایدار مشغول به کار هستند. این رابطه مثبت و معنادار به این معناست که بهبود کیفیت زندگی کاری، به طور مستقیم به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود، و این امر می‌تواند تأثیرات مثبتی بر عملکرد کلی مدرسه و کیفیت آموزشی دانش‌آموزان داشته باشد. در نتیجه، ارتقاء کیفیت زندگی کاری مدیران می‌تواند به عنوان یکی از استراتژی‌های مهم در جهت افزایش رضایت شغلی و در نهایت بهبود عملکرد کلی سیستم آموزشی مورد توجه قرار گیرد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه سوم نشان داد که بین رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر ۰/۵۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد ۵۹/۶ درصد از تغییرات اثربخشی سازمانی مدیران مدارس، ناشی از رضایت شغلی می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در رضایت شغلی، ۰/۵۹۶ واحد اثربخشی سازمانی را تغییر می‌دهد.

یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با کوکمن و همکاران (۲۰۱۶) و حسین پور و قربانی (۱۳۹۴) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد که رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در ایجاد محیطی پویا و مثبت برای آموزش، نقش مهمی در اثربخشی سازمانی این مدارس ایفا می‌کند. رضایت شغلی زمانی حاصل می‌شود که مدیران احساس کنند وظایف و مسئولیت‌هایشان با انتظارات و نیازهایشان همخوانی دارد و از پشتیبانی کافی برخوردار هستند. وقتی مدیران از شغل خود رضایت دارند، با انگیزه و تعهد بیشتری به کار خود می‌پردازند و توانایی‌های مدیریتی و رهبری خود را به بهترین شکل بروز می‌دهند. این رضایت شغلی می‌تواند به طور مستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر بگذارد. مدیرانی که از شغل خود رضایت دارند، با انرژی و انگیزه بیشتری در جهت بهبود فرآیندهای آموزشی، افزایش کیفیت تدریس، ایجاد محیطی حمایتگر برای دانش‌آموزان و معلمان و بهبود ارتباطات درون سازمانی تلاش می‌کنند. این عوامل موجب ارتقای کیفیت آموزش و افزایش بهره‌وری مدرسه می‌شود. از طرف دیگر، اثربخشی سازمانی زمانی به اوج خود می‌رسد که مدیران بتوانند با اتخاذ تصمیمات درست و کارآمد، منابع انسانی و مالی را بهینه‌سازی کرده و در نهایت اهداف سازمانی را به نحو مطلوبی محقق کنند.

برای بهبود نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی، می‌توان برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را برای مدیران طراحی کرد که بر بهبود مهارت‌های مدیریتی و افزایش انگیزه‌های شغلی تمرکز دارند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزشی، مشاوره‌های شغلی، و سیستم‌های پشتیبانی مستمر باشند تا مدیران احساس کنند که شغلشان ارزشمند است و به خوبی حمایت می‌شوند. چنین اقداماتی می‌تواند به ارتقای رضایت شغلی مدیران کمک کند و در نتیجه، اثربخشی سازمانی مدارس را بهبود بخشد.

برای تقویت این رابطه، می‌توان برنامه‌های جامعی را در زمینه بهبود کیفیت زندگی کاری مدیران طراحی و اجرا کرد. این برنامه‌ها ممکن است شامل توازن بهتر بین کار و زندگی شخصی، ارائه تسهیلات و مزایای بیشتر، و بهبود محیط کاری با تمرکز بر کاهش استرس و افزایش حمایت‌های سازمانی باشد. با بهبود کیفیت زندگی کاری، مدیران احساس رضایت و رفاه بیشتری خواهند داشت که به نوبه خود می‌تواند منجر به افزایش اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی شود.



منابع

- اردلان، محمد رضا، قنبری، سیروس، محمدی شاهد، الهام، (۱۳۹۵). رابطه بین عارضه های سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اثر بخشی مدیریت سازمان. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۸)، ۸۳-۱۰۸.
- اسدی خانوکی، امیرصدرا، حاجی زاده، فائزه (۱۴۰۰)، رابطه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی گری رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش جیرفت پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی سال اول بهار ۱۴۰۰ شماره ۳.
- امانی ملاح (۱۳۹۷). ارتباط رضایت شغلی و کیفیت تدریس معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه. رویش روان شناسی. ۱۳۹۷؛ ۷(۱۲): ۲۴۵-۲۴۱
- باقری، قدرت الله، حسنی نژاد، ارش، نیک آیین، مجتبی، خرم، سید محمد. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). چشم انداز مدیریت دولتی، ۵(۱)، ۶۵-۸۶.
- تفرشی، علی. (۱۳۹۸). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی (مطالعه موردی). فصلنامه تعالی مشاوره و روان درمانی، ۸(۲۹)، ۲۸-۳۸.
- تیموریان، ا.، دولتشاه، ز.، و ملکشاهی، م. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر اردبیل. نشریه مطالعات آموزشی مرکز مطالعه و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش. ۷(۲)، ۵۳-۳۳.
- حسین پور، داود، قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. پژوهش های مدیریت راهبردی، ۲۳(۶۵)، ۴۵-۷۵.
- خامه چی، ح.، و رنگریز، ح. (۱۴۰۰). فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روان شناختی کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۱)، ۷۳-۹۵.
- خبازی راوندی، محمدرضا، شفیق آبادی، عبدالله، عسگری، محمد، برجعلی، احمد. (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۳)، ۲۴۵-۲۰۱.
- ذاکریان، س.، و تیموری، غ.، و احمدنژاد، ا.، و عباسی نیا، م.، و رحمانی، ع.، و اصغری، م. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی. ارگونومی، ۱۱(۳)، ۴۶-۳۶.
- رزاقی، مریم، لسانی، مهدی، مطهری نژاد، حسین. (۱۳۹۷). نقش اثربخشی مدرسه در توسعه شایستگی های شهروندی دانش آموزان از دیدگاه معلمان. جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، ۵(۱۱)، ۲۶۱-۲۸۷.
- رستمی، ر.، و محمدی، ع.، و نظری، م.، و ویسمرادی، ا.، و بحرینی، س. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی شهروندان. مدیریت شهری، ۱۴(۴۱)، ۳۰۹-۳۲۲.
- رضائی جندانی، محبوبه، هویدا، رضا، سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روان شناختی و رابطه آن با سرمایه روان شناختی معلمان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۰(۱)، ۶۷-۸۲.
- زوار، تقی، شبان بسیم، فرناز، مهدی زاده، جعفر. (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران. اندیشه های نوین تربیتی، ۱۷(۱)، ۱۶۱-۱۸۲.
- سلامی سیاوش، شهرکی پور حسن، رشیدی ذوالفقار. مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان برخاسته از سند تحول بنیادین. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۱۳۹۹؛ ۴(۲): ۲۹۲-۲۸۱
- سیف پناهی شعبانی، جبار، رضایی، شاهو. (۱۳۹۶). رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۲۳۱-۲۴۳.
- شبرگرد، سودابه، حمیدی، محسن، سیدین، سید مهرداد. (۱۳۹۷). تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با میزان رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی استان های همدان و مرکزی. دانش شناسی، ۱۱(۴۳)، ۱۳-۳۱.
- شفیعی، صابر، عبدی، صادق، (۱۳۹۹). بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی، ماهنامه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۳(۲۹)، ۶۴-۷۶.



شهری آذر، صادقی سیامک، فتاحی مسلم، بساطی خدیجه (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری همنوا و اثربخشی مدرسه با میانجیگری انگیزش شغلی و اشتراک دانش در مدارس مقطع ابتدایی: ارائه یک مدل. دو فصلنامه مطالعات آموزشی نما آجا ۱۹ (۱) ۲۰۰-۹.

عابدی نیا، افشین، (۱۳۹۹). رابطه بین سبک های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی با رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی شهرستان تالش، نشریه رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۱)، ۴۲-۲۹.

کبیری مسعود (۱۴۰۱). مدل سازی عوامل مؤثر بر اثربخشی مدارس ابتدایی شهر تهران با تأکید بر درس ریاضی پایه ششم. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها ۱۴۰۱؛ ۱۱ (۱) ۱۳۶-۱۱۹.

محمدی م.، رشیدی س. (۱۳۹۹). بررسی رابطه آموزش توانمند سازی معلمان مدارس ابتدایی لردگان بر کارآفرینی آموزشی و جامعه پذیری سازمانی آنان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۴۸)، ۹۹-۱۰۵.

معافی مدنی، س.، و خلعتبری، ج. (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی وبا میانجیگری هوش هیجانی. مهندسی فرایندها، ۵(۱۱)، ۴۶-۶۶.

میری، مریم (۱۴۰۰). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در اداره کل رفاه و امور ایثارگران شهرداری تهران، مطالعات مدیریت و کار آفرینی تابستان ۱۴۰۰، دوره هفتم - شماره ۲، ص ۶۱-۹۹.

نازک تبار، حسین. (۱۴۰۰). مطالعه رابطه حمایت اجتماعی با تعارض کار- خانواده نسبت به کیفیت زندگی کاری کارگران (مورد مطالعه: کارگران شاغل در شهرک صنعتی ساری). جامعه شناسی اقتصادی و توسعه، ۱۰(۲)، ۲۰۵-۲۲۶.

نصیری پور امیر اشکان، پاشا حمیدرضا، محمدزاده خلیل علی. رابطه توانمندی روانشناختی کارکنان با میزان بهره وری منابع انسانی معاونت اداری - مالی بیمارستان هاشمی نژاد تهران در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۱. بیمارستان. ۱۳۹۳؛ ۱۳ (۱) ۹۷-۹۱.

نمازی، فاطمه، آریایی، وحید (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری استرس شغلی (مطالعه موردی: بانک مهر اقتصاد استان گیلان)، رویکرد پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۵، صص ۱۳۰-۱۴۳.

- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers . European Journal of Educational Research , 7 (2) , 169-180 . DOI: 10.12973/eu-jer.7.2.169
- Balasundaram, Nimalathasan & Ather, S.M. (2010). Quality of Work life (QoWL) and Job Satisfaction (JS): A Study of Academic Professionals of Private Universities in Bangladesh.
- Butt, S., & Chohan, I.M. (2019). Assessing the Impact of Leadership and Quality of Work Life on Employees Job Satisfaction: Evidence from Jiangsu University. International Journal of Management, Accounting and Economics Vol. 6, No. 9.
- Chandolia, Elisavet, and Sophia Anastasiou. 2020. "Leadership and Conflict Management Style Are Associated with the Effectiveness of School Conflict Management in the Region of Epirus, NW Greece" European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 10, no. 1: 455-468. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010034>
- Dhamija, P., Gupta, S. and Bag, S. (2019), "Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors", Benchmarking: An International Journal, Vol. 26 No. 3, pp. 871-892.
- Edmonds, ByRonald (2020), Characteristics of Effective Schools, The School Achievement of Minority Children.
- Farinde et al, (2018). Searching for satisfaction: Black female teachers' workplace climate and job satisfaction. Urban Education, 53(1), 86-112.
- Kocman, Andreas & Weber, Germain. (2016). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities. 31. 1-22. 10.1111/jar.12319.
- Kramer, M., & Engestrom, R. (2019). Teachers' beliefs as a component of motivational force of professional agency. Learning, Culture and Social Interaction, 21(8), 214-222.



- Louis Gunawan, Kevin (2020) Pengaruh Workplace Empowerment dan Quality of Work Life terhadap Employee Commitment telaah pada Karyawan Fabelio Jakarta. Bachelor Thesis thesis, Universitas Multimedia Nusantara.
- Nayak, T., Sahoo, C.K. and Mohanty, P.K. (2018), "Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector", Journal of Asia Business Studies, Vol. 12 No. 2, pp. 117-136. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2016-0045>
- Poor, H. J., Borgi, M., Borgi, M., & Moslemi, A. (2016). The relationship between spiritual well-being and quality of life and optimism on the staff of Arak University of Medical Sciences. health, spirituality and medical ethics, 3(2), 8-15.
- Rushdy, Fatma & Mahmoud, Safaa & Hafez, Karima & Mahmoud, Thorea. (2019). Nurses empowerment at primary health care centers and its relation with quality of work life. Journal of Nursing Education and Practice. 9. 79. 10.5430/jnep.v9n10p79.
- Srivastava, S., Misra, R., & Madan, P. (2019). 'The Saviors Are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. Journal of Health Management, 21(2), 210–229.
- Srivastava, Shalini & Pathak, Deepti. (2016). Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-organisational commitment relationship: a study on Indian IT sector managers. Int. J. Management Development. 1. 214. 10.1504/IJMD.2016.076551.
- Tang, Y. (2018). What makes rural teachers happy? An investigation on the subjective well-being (SWB) of Chinese rural teachers. International Journal of Educational Development, 62(5), 192-200.
- Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. (2015). Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. International Journal of Nursing Sciences, 2(2), 140-8.
- Veldman et al. (2013). Job satisfaction and teacher–student relationships across the teaching career: Four case studies. Teaching and Teacher Education, 32, 55-65.
- Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020). Chinese preschool teachers' emotional labor and regulation strategies. Teaching and Teacher Education, 92(6), 100-112..
- Zhou H, Han X, Zhang J, Sun J, Hu L, Hu G, et al. (2018). Job Satisfaction and Associated Factors among Medical Staff in Tertiary Public Hospitals: Results from a National Cross-Sectional Survey in China. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(7), 15-28.