

بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان‌شناختی با تعدیل‌گری مشاوره مدیریتی در مدیران مدارس شهر خرم‌آباد

سعید فرحبخش^{۱*}، مسلم قبادیان^۲، مریم فرحبخش^۳، کبری یوسفوند^۴

Received: 04/03/2019
Accepted: 22/09/2019

صفحات: ۳۱۰-۲۹۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۱۳
پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۳۱

چکیده

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مدارس شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ (۳۴۷ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و تعداد ۱۸۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها از با استفاده از روش طبقه‌ای متناسب صورت گرفت. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس سه پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسش‌نامه مشاوره مدیریتی (محقق ساخته) صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۵ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 19 مورد تحلیل قرار گرفت و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با بهزیستی روان‌شناختی مدیران مدارس شهر خرم‌آباد رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و نقش تعدیل‌گری متغیر مشاوره مدیریتی در مدل تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان‌شناختی تأیید شد.

کلید واژگان: بهزیستی روان‌شناختی، مشاوره مدیریتی، کیفیت زندگی کاری.

۱. دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

Email: Farahbakhsh.s@lu.ac.ir

نویسنده مسئول:

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، خرم‌آباد، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

مقدمه

برای تمامی افراد سلامت روانی، فیزیکی و اجتماعی اجزای ضروری حیات هستند که کاملاً درهم‌آمیخته و به‌شدت به هم وابسته‌اند. با افزایش آگاهی از چنین ارتباطی، بیش از پیش مشخص می‌شود که سلامت روان و رفاه کلی افراد در جوامع نقش اساسی دارد. در مهر و موم‌های اخیر، گروهی از پژوهشگران حوزه سلامت روانی، با الهام از روانشناسی مثبت‌نگر، رویکرد متفاوتی را برای تبیین و مطالعه این مفهوم برگزیده‌اند. آنان سلامت روانی را معادل کارکرد مثبت روان‌شناختی، تلقی نموده و آن را در قالب اصطلاح «بهزیستی روان‌شناختی» مفهوم‌سازی کرده‌اند (Karademas, 2007). این دیدگاه بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد تأکید می‌کند و معتقد است هدف روانشناسی باید ارتقاء سطح زندگی فرد و بالفعل کردن استعدادها و نهمته‌های وی باشد. بهزیستی روانی، حالت روانی است که از احساس رضایت از روابط نزدیک‌بین فردی در موقعیت‌های مهم شغلی و اجتماعی حاصل می‌گردد و شامل احساس عمومی سلامت هیجانی مانند عزت‌نفس، روابط مثبت با دیگران و پایین بودن اضطراب، افسردگی و رفتارهای اجتنابی می‌باشد. بهزیستی روانی شامل ارزش‌های شناختی افراد از زندگی‌هایشان می‌شود و مردم شرایطشان را به‌طور متفاوت که به انتظاراتشان، ارزش‌هایشان و تجارب قبلیشان وابسته است ارزش‌گذاری می‌کنند (Diener & Lucas, 2000). بیسون معتقد است بهزیستی روان‌شناختی، مفهوم وسیعی است که به شرایط زندگی خوب یا رضایت‌بخش مربوط می‌شود؛ حالتی که با سلامتی، شادی و موفقیت مشخص می‌شود (Basson, 2008). بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان رشد استعدادها و واقعی هر فرد تعریف می‌شود (Vazquez & al, 2009). ریف بهزیستی روان‌شناختی را «تلاش برای کمال در جهت تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی فرد می‌داند». او معتقد است که برخی از جنبه‌های کنش‌وری بهینه، مانند تحقق هدف‌های فرد، متضمن قانونمندی و تلاش بسیار است و این امر حتی ممکن است در تعارض کامل با شادکامی کوتاه مدت باشد (Diener, Oishi & Lucas, 2003). در این دیدگاه بهزیستی روان‌شناختی در تلاش برای ارتقای استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود (Ryff, 1995). مدل ریف از مهم‌ترین مدل‌های حوزه بهزیستی روان‌شناختی است. بر اساس این الگو، بهزیستی روان‌شناختی از شش عامل: پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت به خود)، روابط مثبت با دیگران (برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران و توانایی همدلی)، خودمختاری (احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی)، تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت محیط)، زندگی هدفمند (داشتن هدف در زندگی و معنا دادن به آن) و رشد فردی (احساس رشد مستمر است) تشکیل می‌شود (Ryff & Keyes, 1998؛ Ryff, 1989). به‌طور کلی بهزیستی روان‌شناختی درگیری با چالش‌های هستی‌شناختی و تلاش برای رشد شخصی تعریف می‌شود. در واقع،

بهبودی روانی یا رضایت از زندگی، بزرگ‌ترین آرزو و مهم‌ترین هدف زندگی بشر بوده که بیش از هر عامل دیگری بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این میان عوامل زیادی در شکل‌گیری و تداوم بهبودی روان‌شناختی نقش دارند. برخی عوامل مربوط به شرایط محیط کار، جوسازمانی حاکی از اعتماد متقابل و بانشاط، روابط بین کارکنان و به‌طور کلی کیفیت زندگی در محیط کار و سازمان می‌باشد.

کیفیت زندگی کاری از جمله مباحثی است که مهروموم‌های متمدنی از جوانب مختلف مورد بحث و مطالعه قرار گرفته است. توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری معطوف می‌شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل‌اند. این‌گونه به نظر می‌رسد که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کار معنی‌دارتری هستند. زمانی که کارکنان از تخصص‌های لازم برخوردار باشند، اما ذهن و فکر آنان به دلیل مسائل روحی و روانی و ناراضی‌ت‌های شغلی، درگیر کار نشود، کارایی لازم را نخواهد داشت. عدم خشنودی کارکنان از کیفیت زندگی کاری، مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت و خشنودی کارکنان در تمام سطوح است اما این مسئله پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (Sirgy, 2006). کارکنان می‌خواهند در پیامدهای اقتصادی و غیراقتصادی کارشان تغییراتی به وجود آید (Harvey, 2002). کلید رقابت موفقیت‌آمیز در بازارهای جهانی را در گرو وضعیت منابع انسانی و رهبران کاملاً ماهر می‌داند. لازمه هدایت منابع انسانی، توجه کردن به نیازهای روانی و جسمانی آن‌هاست (Fattah, 1999). کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیع است که به‌منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است (Gordon, 1993). به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری، رضایت کارکنان نسبت به تأمین نیازهای متنوعی از طریق منابع، فعالیت‌ها و جریان بازدهی به‌واسطه مشارکت در محل کار را نشان می‌دهد (Amini, 2019).

کیفیت زندگی کاری بیانگر حالتی از وضعیت اجتماعی سازمان است که به‌طور مؤثری عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر سلامت جسمی و فیزیکی کارکنان و میزان تنش و استرس آن‌ها در زندگی اثر می‌گذارد (Lawler, 1982:13). کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به‌وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که به‌ویژه بر شغلشان و بر محیط کارشان

به‌طور کلی اثر می‌گذارد به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (Dolan & Schuler, 2001:354).

کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به‌ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روان (Camings, 1998). ریچارد والتون تعریف رسمی‌تری از کیفیت زندگی کاری ارائه نموده است: « کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود» (نقل از Morhed & Griffin, 1997). والتون در الگوی خود برای کیفیت زندگی کاری هشت شاخص در نظر گرفته است که عبارت‌اند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط‌های کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی (Mirkamali & narange Sani, 2008). در همین رابطه، کاسیو (Casio, 1998) 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 تحلیل نهایی کیفیت زندگی به‌عنوان تعادلی در تأمین و ارضای نیازهای زیست‌شناختی و انسانی و یکپارچه‌سازی مردم در عرصه‌ها و موقعیت‌های اجتماعی‌شان تعریف می‌شود که با تعیین قواعد تجربی نیازهای بشر مرتبط است (Ghaffari &omid, 2009).

مفهوم روان‌شناختی بهزیستی یکی از محورهای اصلی مشاوره در زمان حاضر است و تحقیقات بسیاری در رابطه با آن انجام شده است. خدمات مشاوره‌ای به شکل مؤثر نقش زیادی در کاهش مشکلات روحی و روانی کارکنان دارد و بستر و زمینه‌های لازم برای توسعه‌یافتگی و پیشرفت سازمان را فراهم می‌کند. انجام اقدامات مشاوره‌ای به کارکنان باری می‌دهد تا از عهده حل دشواری‌ها و مشکلات خود برآیند و در نهایت به بهتر شدن کارکرد سازمانی می‌انجامد. این مشاوره به‌گونه‌ای است که عملکرد رضایت‌بخش همه اعضای سازمان را در بردارد؛ افزایش روابط غیررسمی و تعامل میان وظیفه‌ای و بین سازمانی، انعطاف‌پذیر شدن بیشتر ساختار و ایجاد فرآیندهای متفاوت و جدید، افزایش هم‌افزایی و ... از تجلیات آن است (Lajevardi, 2005). آگاهی مدیران از نقش مشاوره‌ای خود در مدارس و تأثیر فعالیت‌های مشاوره‌ی مدرسه و همچنین، درک این فعالیت و جایگاه آن در مدارس از سوی عوامل آموزشی و پرورشی مدرسه به‌ویژه مدیران، معلمان و دانش‌آموزان بر فعالیت‌های مشاوره مدارس تأثیرگذار است (Ebrahimi, 2018). هدف کلی مشاوره، یاری‌دادن به مدیران و کارکنان است تا قادر باشند در فضای

اعتماد به نفس، تفاهم و توانایی برای کار اثربخش، رشد و پرورش یابند. مشاوره و راهنمایی جزء ذات مدیریت در هر زمان و در هر مکانی است، به گونه‌ای که مشاوره صحیح و مؤثر یک مدیر، می‌تواند بسیاری از سوء تفاهم‌ها را حل کند، همچنین باعث افزایش و بهبود انگیزه‌های شخصی و گسترش و پیشرفت کارهای گروهی شود. مشاوره فرصتی را برای مدیران ایجاد می‌کند تا با کارکنان خویش صحبت کرده و بیشتر از نگرانی‌ها و مشکلاتی که آن‌ها در سازمان با آن روبه‌رو هستند آگاهی یابند.

مفهوم ضمنی سنتی «مشاور» اشاره به برخی از افراد دارد که دارای دانش تخصصی بوده و در هنگام ضرورت، می‌توانند در قبال هزینه‌ای دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند (Margarison, 2003). مشاور فردی فرهیخته و دانشگر است که بنا به ماهیت حرفه‌ای خود تولید فکر و نوآوری می‌کند و با کسب نظریه‌ها و تفکرات جدید، آن‌ها را به صورت اقتضایی و کاربردی، با توجه به مشکلات سازمان‌ها، در خدمت مأموریت و اهداف هر بنگاه قرار می‌دهد (Azarhush, 2001). Cucka (2003) مشاوران موفق را کسانی معرفی می‌کند که مهارت حرفه‌ای زیاد (تجربه و تحصیلات) داشته، علاقه‌مند، برخوردار از قدرت اقتصادی زیاد، برخوردار از مؤلفه‌های ظاهری مانند اهمیت دادن به طرز صحبت کردن، تن صدا، سبک نوشتن، نگاه و احساس درباره خود و ... هستند. (Beer & Nohria, 2003) به نقش مهم مشاوران در مراحل اولیه تغییر سازمان اشاره کرده‌اند و آن‌ها را تأمین‌کنندگان دانش تخصصی و مهارت حرفه‌ای مورد نیاز سازمان بر شمرده‌اند. سازمانی که علاقه‌مند به دگرگونی است، لاجرم دست نیاز به سوی مراکزی دراز خواهد کرد که او را در این راه یاری دهند و به این ترتیب مشاوره مدیریت ضرورت و حقایق می‌یابد. مشاوره مدیریت یک خدمت از جنس راهنمایی و توصیه است که به مشتریان کمک می‌کند تا مسائل مدیریتی و فرصت‌های خود را شناسایی و تحلیل کنند. انجمن بین‌المللی مشاوران مدیریت، مشاوره مدیریت را به این صورت تعریف کرده است: خدمتی که توسط یک فرد یا افراد مستقل و واجد صلاحیت به کسب و کارها، بخش عمومی و سایر بخش‌ها ارائه می‌شود. موضوع این خدمات شناسایی و بررسی مشکلات مرتبط با خط‌مشی، استراتژی، سازمان، اثربخشی، رویه‌ها و روش‌هاست که به ارائه رهنمودهای مناسب و یاری‌رسانی در اجرای این رهنمودها منتهی می‌شود (Heidari & al, 2014).

اصطلاح مشاوره مدیریت را می‌توان نشانگر وجود نوعی مهارت در مدیران دانست. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های علمی، تجربی و شخصیتی می‌شود. امروزه می‌توان حرفه مشاوره مدیریت را در هر نوع و مقیاس سازمانی و در مورد هر نوع مسئله قابل طرح، مورد استفاده قرارداد. مشاوران مدیریت معمولاً از متدولوژی‌ها و چارچوب‌های ویژه‌ای برای شناسایی مشکلات یا ارائه راه‌حل‌های کارا و اثربخش برای انجام فعالیت‌های کسب و کار بهره می‌گیرند. اثربخشی مشاوره مستلزم تحقق

اهداف سازمان و موفقیت مدیران است. پژوهش‌های قابل توجهی در این مورد صورت گرفته است از جمله؛ سات و ریف در مطالعه رابطه بهزیستی و شخصیت به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد بهزیستی روان‌شناختی و روان‌رنجور رابطه منفی و معناداری وجود دارد (Paradise & kernis, 2002). (Rueger et al (2002) 2002) نیز به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری یکی از پیش‌فرض‌ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت و خشنودی شغلی است. در مطالعه‌ای (Brown & Ryan (2003) به بررسی نقش ذهن آگاهی در بهزیستی پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که افزایش ذهن آگاهی با افزایش بهزیستی روان‌شناختی همراه است. در تحقیق خود (Heinonen & Saarimaa (2009) نیز به این نتیجه رسیدند که افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی در سازمان می‌شود. در پژوهشی (Dasjerdi & al (2011) نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی بهزیستی را مطالعه کردند. در پژوهشی (Farahbakhsh & star (2012) با عنوان نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس نتیجه‌گیری کردند که چنانچه کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس افزایش یابد، محیط کاری مطلوب‌تری برای کارکنان فراهم آمده و از این رو سلامت روانی آنان افزایش می‌یابد. قوام و خیر رابطه بین ادراک دانش آموزان از سبک‌رفتاری معلمان با بهزیستی روان‌شناختی در آن‌ها را مطالعه کرد. یافته‌های این مطالعه شواهدی برای اثرگذاری ادراک دانش آموزان از معلمان یا عوامل محیطی بر روی بهزیستی روان‌شناختی دانش آموزان فراهم می‌کند (Qavam and Khaer, 2012).

(Delaware & all (2013) در بررسی رابطه مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی با سلامت عمومی در بین دانش آموزان دبیرستانی به این نتیجه رسیدند که این مؤلفه‌ها سلامت عمومی دانش آموزان دبیرستانی را می‌تواند پیش‌بینی کند. (Bahadori Khosroshahi & al (2014) در تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه تبریز به این نتیجه رسیدند افرادی که سرمایه اجتماعی مطلوب‌تری داشته از بهزیستی روان‌شناختی بالاتری نیز بهره‌مند هستند. در پژوهشی (Sharifi (2015) به پیش‌بینی بهزیستی بر اساس جهت‌گیری زندگی خوش‌بینی پرداخت و به این نتیجه رسید که داشتن جهت‌گیری زندگی و خوش‌بین بودن بر سلامت روان و بهزیستی افراد تأثیر دارد.

لازمه هدایت منابع انسانی، توجه کردن به نیازهای روانی و جسمانی آن‌هاست. مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهد، نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده می‌شود. بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. عدم توجه به کیفیت زندگی کاری مدیران علاوه بر اینکه لطمات جدی به کارمندان می‌زند، می‌تواند به زندگی خصوصی آن‌ها در خارج از محیط کار نیز کشیده شود

و بالعکس مزایای کیفیت زندگی کاری، علاوه بر زندگی کاری، زندگی غیر کاری را هم در برمی گیرد. لذا بایستی محیط و شرایط سازمان را به گونه‌ای برای مدیران فراهم ساخت که در آن‌ها ایجاد انگیزه شود و این منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و در نتیجه افزایش عملکرد آن‌ها شود. بر همین اساس در این پژوهش به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان‌شناختی مدیران مدارس شهر خرم‌آباد پرداخته شده است.

فرضیات:

- کیفیت زندگی کاری با بهزیستی روان‌شناختی رابطه دارد.
- مشاوره مدیریتی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه دارد.
- کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان‌شناختی با میانجیگری مشاوره مدیریتی تأثیر دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، را کلیه مدیران مدارس (ناحیه یک و دو) شهر خرم‌آباد اعم از زن و مرد در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ (۳۴۷ نفر) تشکیل می‌دهد. با توجه به نوع پژوهش و تعداد متغیرهای مورد مطالعه از جامعه مورد مطالعه منطبق با جدول برآورد نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۱ نفر از مدیران مدارس (ابتدایی ۷۶ نفر، متوسطه اول ۳۷ نفر و متوسطه دوم ۶۸ نفر) شهر خرم‌آباد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار سنجش در این تحقیق عبارت است از الف) پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی rif(1995) مشتمل بر ۵۴ گویه که پایایی این پرسش‌نامه $\alpha = .82$ محاسبه شده است ب) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (Walton(1973) مشتمل بر ۳۲ گویه است و پایایی این پرسش‌نامه $\alpha = .91$ گزارش شده است ج) پرسش‌نامه مشاوره مدیریتی محقق ساخته مشتمل بر ۲۹ گویه که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = .95$ محاسبه شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم افزارهای SPSS 19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.

یافته‌ها

مجموع افراد شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۱۸۱ نفر بودند که ۴۵/۳ درصد از آن‌ها مرد و ۵۴/۷ درصد زن بودند. در بررسی سن افراد نمونه میانگین ۴۴/۱۱ و انحراف معیار ۴/۴۸ به دست آمد.

از نظر تحصیلات ۰/۶ درصد دیپلم، ۰/۶ درصد کاردانی، ۷۲/۴ درصد کارشناسی، ۲۴/۹ درصد ارشد و ۱/۷ درصد دارای مدرک دکترا بودند. ۴۸/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان در ناحیه یک و ۵۱/۴ درصد در ناحیه دو بودند. ۴۲ درصد از پاسخ‌دهندگان در مقطع ابتدایی، ۲۰/۴ درصد در مقطع متوسطه اول و ۳۷/۶ درصد در مقطع متوسطه دوم بودند و میانگین سابقه مدیریت در بین نمونه‌ها ۱۰/۸۸ سال برآورد شد.

نرمال بودن داده‌ها

پیش‌فرض نرمال بودن از شاخص‌های برجسته‌ای است که باید پیش از به‌کارگیری آزمون‌های پارامتریک مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به‌وسیله آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، این فرض که توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ آزمون می‌کنیم. بر این اساس، استفاده از این آزمون برای بررسی نرمال بودن متغیرهای این پژوهش در جدول ۱ نشان می‌دهد که چون سطح معناداری به‌دست آمده برای تمام متغیرها بالاتر از $\alpha = 0/05$ است، همگی متغیرها نرمال هستند.

جدول ۱: نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	مقدار آماره توزیع	معناداری	نتیجه
کیفیت زندگی کاری	۰,۶۷۳	۰,۷۵	نرمال است
مشاوره مدیریتی	۰,۷۸۹	۰,۵۶	نرمال است
بهزیستی روان‌شناختی	۱,۳۱	۰,۰۷	نرمال است

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

در محاسبات آماری لازم است که ویژگی‌های کلی داده‌ها تعیین شود. برای این منظور، شاخص مرکزی مانند میانگین (Mean) و شاخص پراکندگی مانند انحراف استاندارد محاسبه می‌گردد. بر این اساس، در جدول ۲ به توصیف شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش حاضر و مؤلفه‌های آنان پرداخته‌ایم. بر اساس آنچه در جدول ۲ دیده می‌شود، میانگین هر یک از متغیرهای موردپژوهش، یعنی کیفیت زندگی کاری، مشاوره مدیریتی و بهزیستی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۱۵/۹۵، ۱۴/۶۰، ۱۲/۱۵ است. همچنین میزان انحراف معیار برای این متغیرها به ترتیب برابر با ۳/۴۳، ۴/۳۲ و ۴/۸۸ می‌باشد. افزون بر این، میانگین و انحراف معیار برای تک‌تک ابعاد هر یک از این متغیرها به‌روشنی نشان داده شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

انحراف معیار	میانگین	نمونه	شاخص‌ها	
۱۹,۰۸	۹۳,۹۰	۱۸۱	کیفیت زندگی کاری	
۴,۴۸	۸,۵۶	۱۸۱	پرداخت منصفانه و کافی	ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری
۳,۹۷	۱۴,۰۷	۱۸۱	شرایط کاری ایمن و سالم	
۲,۷۰	۱۰,۸۷	۱۸۱	توسعه قابلیت‌های انسانی	
۳,۴۶	۱۱,۲۰	۱۸۱	یکپارچگی اجتماعی زندگی کاری	
۳,۲۰	۱۳,۰۲	۱۸۱	امکان امنیت و رشد دائمی	
۲,۵۶	۹,۸۷	۱۸۱	فضای کلی زندگی	
۲,۶۷	۹,۹۴	۱۸۱	قانون‌گرایی	
۱۹,۰۰	۱۱۸,۴۶	۱۸۱	مشاوره مدیریتی	
۳,۴۰	۲۰,۹۷	۱۸۱	برنامه‌های آموزشی	ابعاد متغیر مشاوره مدیریتی
۴,۹۴	۲۸,۳۲	۱۸۱	منابع انسانی	
۳,۷۰	۱۴,۴۱	۱۸۱	امور دانش‌آموزان	
۴,۴۱	۱۹,۸۵	۱۸۱	رابطه مدرسه و اجتماع	
۳,۰۷	۱۵,۸۲	۱۸۱	امور اداری و مالی	
۱,۶۱	۷,۹	۱۸۱	تجهیزات و امکانات	
۲۵,۳۴	۱۷۰,۴۰	۱۸۱	بهبود روان‌شناختی	
۴,۸۳	۳۰,۵۳	۱۸۱	پذیرش خود	ابعاد متغیر بهبود روان‌شناختی
۴,۹۸	۳۰,۴۴	۱۸۱	روابط مثبت با دیگران	
۵,۱۸	۲۹,۸۷	۱۸۱	خودمختاری	
۴,۰۳	۲۴,۴۲	۱۸۱	تسلط بر محیط	
۵,۶۱	۲۸,۹۴	۱۸۱	زندگی هدفمند	
۴,۲۷	۲۶,۲۷	۱۸۱	رشد فردی	

بررسی فرضیه‌ها

در این بخش، با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. به گونه‌ای که در ابتدا برای پاسخ به فرضیه اول و دوم از ضریب همبستگی پیرسون در قالب ماتریس همبستگی استفاده شده و سپس به منظور درک تأثیر کیفیت زندگی کاری و مشاوره مدیریتی بر بهزیستی روان‌شناختی از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بهره گرفته شده است.

فرضیه اول) ابعاد کیفیت زندگی کاری با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی رابطه دارد.

جدول ۳: ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای ابعاد متغیر

متغیرها	پذیرش خود	روابط مثبت با دیگران	خودمختاری	تسلط بر محیط	زندگی هدفمند	رشد فردی	بهزیستی روان‌شناختی
پرداخت منصفانه و کافی	۰,۵۲	۰,۴۵	۰,۴۵	۰,۴۱	۰,۴۷	۰,۳۰	۰,۵۰
شرایط کاری ایمن و سالم	۰,۴۸	۰,۳۵	۰,۴۴	۰,۳۴	۰,۳۳	۰,۵۲	۰,۴۷
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰,۴۶	۰,۳۵	۰,۴۵	۰,۴۳	۰,۲۷	۰,۵۶	۰,۴۷
امکان امنیت و رشد دائمی	۰,۵۰	۰,۴۷	۰,۴۴	۰,۴۸	۰,۴۰	۰,۵۱	۰,۵۳
یکپارچگی اجتماعی زندگی کاری	۰,۴۱	۰,۴۵	۰,۳۹	۰,۴۴	۰,۴۷	۰,۳۵	۰,۴۸
فضای کلی زندگی	۰,۴۳	۰,۳۸	۰,۳۹	۰,۴۴	۰,۴۷	۰,۳۵	۰,۴۶
بعد قانون‌گرایی	۰,۴۴	۰,۳۵	۰,۴۱	۰,۴۲	۰,۴۱	۰,۴۸	۰,۴۸
کیفیت زندگی کاری	۰,۴۸	۰,۴۱	۰,۴۱	۰,۴۶	۰,۴۲	۰,۴۹	۰,۶۹

بر اساس آنچه در جدول ۳ مشاهده می‌کنید، بین تمامی ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری با ابعاد متغیر بهزیستی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین خود متغیر کیفیت

زندگی کاری و متغیر بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری به میزان ۰/۶۹ وجود دارد که نشان از آن دارد که هر چه کیفیت زندگی کاری بالاتر باشد، میزان بهزیستی روان‌شناختی افراد نیز بالاتر است. بر این اساس، فرضیه نخست این پژوهش تأیید می‌گردد. فرضیه دوم) ابعاد متغیر مشاوره مدیریتی با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی رابطه دارد.

جدول ۴: ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای ابعاد متغیر

متغیرها	پذیرش خود	روابط مثبت با دیگران	خودمختاری	تسلط بر محیط	زندگی هدفمند	رشد فردی	بهزیستی روان‌شناختی
برنامه‌های آموزشی	۰,۴۳	۰,۳۹	۰,۳۷	۰,۴۱	۰,۲۱	۰,۶۵	۰,۴۶
منابع انسانی	۰,۴۷	۰,۴۰	۰,۳۹	۰,۴۴	۰,۲۵	۰,۶۲	۰,۴۸
امور دانش-آموزان	۰,۶۲	۰,۵۸	۰,۵۸	۰,۵۱	۰,۵۸	۰,۵۰	۰,۶۴
رابطه مدرسه و اجتماع	۰,۵۲	۰,۴۷	۰,۴۸	۰,۴۹	۰,۴۱	۰,۶۲	۰,۵۶
امور اداری و مالی	۰,۵۱	۰,۴۹	۰,۴۵	۰,۴۹	۰,۳۸	۰,۶۰	۰,۵۶
تجهیزات امکانات	۰,۳۹	۰,۳۷	۰,۳۴	۰,۳۸	۰,۳۱	۰,۴۶	۰,۴۲
مشاوره مدیریتی	۰,۵۰	۰,۴۳	۰,۴۴	۰,۴۷	۰,۲۹	۰,۶۵	۰,۵۲

بر اساس ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده در ماتریس همبستگی در جدول ۴، می‌توان به این نتیجه دست‌یافت که بین تمامی ابعاد متغیر مشاوره مدیریتی با ابعاد متغیر بهزیستی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. افزون بر این، بین خود متغیر مشاوره مدیریتی و متغیر بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری به میزان ۰/۵۲ دیده می‌شود که نشانگر این است که مشاوره مدیریتی رابطه‌ای مستقیم، مثبت و معنادار با بهزیستی روان‌شناختی افراد دارد.

فرضیه سوم) کیفیت زندگی کاری با تعدیل‌گری مشاوره مدیریتی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر دارد.

جدول ۵: خلاصه تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی رفتار شهروندی سازمانی

سطح معنادار ی	تغییر آماری				R ² adjusted	R ²	R	مدل
	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	تغییر F	ΔR ²				
۰/۰۰۱	۱۷۹	۱	۱۶۱/۵۶	-	۰/۴۷	۰/۴۷	۰/۶۸	a _۱
۰/۰۰۱	۱۷۸	۱	۱۴/۴۵۶	۰/۰۴	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۷۲	b _۲

a. کیفیت زندگی کاری
b. کیفیت زندگی کاری، مشاوره مدیریتی و کیفیت زندگی کاری × مشاوره مدیریتی

به منظور آزمودن این فرضیه، با استفاده از آزمون تغییر R² به بررسی متغیر مشاوره مدیریتی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه میان متغیرهای کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان‌شناختی پرداخته شده است. در واقع، می‌خواهیم به این پرسش پاسخ دهیم که آیا مشاوره مدیریتی در رابطه میان این دو متغیر نقش تعدیل‌گر دارد یا خیر؟ در روش رگرسیون سلسله‌مراتبی به منظور بررسی میزان تعدیل‌گری یک متغیر، ابتدا با محاسبه آزمون تغییر R²، میزان تأثیر متغیر اصلی در یک گام (بدون حضور متغیر تعدیل‌گر) بررسی می‌شود و در گام بعدی متغیر تعدیل‌گر وارد مدل رگرسیونی شده و تغییرات بوجود آمده در میزان R² در اثر ورود این متغیر محاسبه می‌شود. در صورتی که در گام دوم میزان R² افزایش یابد، نشان‌گر این است که متغیر وارد شده در گام دوم توانسته است نقش تعدیل‌گری خود را ایفا نماید و رابطه میان متغیر پیش‌بین اصلی را بر متغیر وابسته تعدیل نماید.

همان‌طور که در جدول ۵، مشاهده می‌شود در انجام رگرسیون سلسله‌مراتبی به منظور بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر مشاوره مدیریتی در ارتباط میان دو متغیر کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان‌شناختی، در مدل شماره ۱ (۱^a) که متغیر کیفیت زندگی کاری وارد مدل رگرسیونی شده است، مشاهده می‌شود که متغیر پیش‌بین کیفیت زندگی کاری دارای تأثیری معنادار بر بهزیستی روان‌شناختی است $F(1,179) = 161/560$ و $\text{Sig. } \Delta F = 0/001$. در مدل شماره ۲ (۲^b) مشاهده می‌شود که مشاوره مدیریتی در رابطه میان کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان‌شناختی به گونه‌ای معنادار نقش تعدیل‌گر را بازی کرده و با ورود به مدل باعث افزایش میزان R² به مقدار ۰/۰۴ می‌گردد $F(1,178) = 14/456$ و $\text{Sig. } \Delta F = 0/001$. اگرچه این میزان افزایش

مشاهده شده چندان چشم گیر نیست، ولی معنادار است. به عبارتی، این افزایش در میزان R^2 نشان گر نقش تعدیل گری متغیر مشاوره مدیریتی در مدل تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان شناختی است.

نتیجه گیری

بهزیستی روانی یا رضایت از زندگی، بزرگترین آرزو و مهم ترین هدف زندگی بشر بوده که بیش از هر عامل دیگری بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. در این میان عوامل زیادی در شکل گیری و تداوم بهزیستی روان شناختی نقش دارند. برخی عوامل مربوط به شرایط محیط کار، جوسازمانی حاکی از اعتماد متقابل و بانشاط، روابط بین کارکنان و به طور کلی کیفیت زندگی در محیط کار و سازمان می باشد. هدف بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت و خشنودی کارکنان در تمام سطوح است اما این مسئله پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است. بر اساس یافته های حاصل از این تحقیق بین تمامی ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری با ابعاد متغیر بهزیستی روان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین، بین خود متغیر کیفیت زندگی کاری و متغیر بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنی داری به میزان $0/69$ وجود دارد که نشان از آن دارد که هر چه کیفیت زندگی کاری بالاتر باشد، میزان بهزیستی روان شناختی افراد نیز بالاتر است. بر این اساس، فرضیه نخست این پژوهش تأیید می گردد. بین تمامی ابعاد متغیر مشاوره مدیریتی با ابعاد متغیر بهزیستی روان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد. افزون بر این، بین خود متغیر مشاوره مدیریتی و متغیر بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنی داری به میزان $0/52$ دیده می شود که نشانگر این است که مشاوره مدیریتی رابطه ای مستقیم، مثبت و معنادار با بهزیستی روان شناختی افراد دارد. در انجام رگرسیون سلسله مراتبی به منظور بررسی نقش تعدیل گری متغیر مشاوره مدیریتی در ارتباط میان دو متغیر کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان شناختی، در مدل شماره ۱ (1^a) که متغیر کیفیت زندگی کاری وارد مدل رگرسیونی شده است، مشاهده می شود که متغیر پیش بین کیفیت زندگی کاری دارای تأثیری معنادار بر بهزیستی روان شناختی است $F(1,179)=161/560$ و $\text{Sig. } \Delta F=0/001$. در مدل شماره ۲ (2^b) مشاهده می شود که مشاوره مدیریتی در رابطه میان کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان شناختی به گونه ای معنادار نقش تعدیل گر را بازی کرده و با ورود به مدل باعث افزایش میزان R^2 به مقدار $0/04$ می گردد $F(1,178)=14/456$ و $\text{Sig. } \Delta F=$

به عبارتی، این افزایش در میزان R^2 نشان‌گر نقش تعدیل‌گری متغیر مشاوره مدیریتی در مدل تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان‌شناختی است.

منابع

- Azarhush, F. (2001). The role of management consulting and engineering in development. *Journal of Tadbir. Number 115*. [In Persian].
- Amini, A. (2019). Fitting a Model of Teachers' Job Engagement Based on Perceived Stewardship Behavior and QWL of Principals, *Journal of School Management Research, Volume 7 - Number 2*[In Persian].
- Bahadori Khosroshahi, C., Hashemi Nosrat Abad, T., & Boubapurkhiruddin, J. (2014). The Relationship of Social Capital with Psychological Well-being in the Students of Tabriz University. *Sociological Cognitive Research. Third Year, Issue 2, Successive 6, Autumn 1393. Pages 54-44*. [In Persian].
- Basson, N. (2008). The influence of psychological Factors on the subjective well-being of adolescents. *Unpublished M.A dissertation in University of the Free State*.
- Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change, *Harvard Business Review*, May- June.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). "The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological wellbeing", *Journal of personality and Social psychology, 84*, 822- 848.
- Casio L. (1998). Personal, *human resource and management*. New York: McGraw Hill, 225.
- Camings, T., & Orly, K. (1998). Organization development and transformation. Translation by Abbas Mohammadzadeh, Tehran: Islamic Azad University Scientific Center. [In Persian].
- Cucka, M. (2003). To brand the consultancy or to brand its constituents? *Consulting to Management, Vol. 14, No. 2*.
- Diener, E., & Lucas, R.E. (2000). (Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory). *Journal of Happiness Studies, 1: 41-78*.
- Dasjerdi, R., Farzad, V., & Kadivar, P. (2011). The role of five great factors in predicting psychological well-being. *Journal of Birjand University of Medical Sciences Volume 11, Number 2. 133-126*. [In Persian].
- Delaware, A., Koshki, sh ., & Jalali Farahani, M. (2013). The Relationship between Psychological Well-Being Components and General Health Among High School Students. [In Persian].
- Dolan, Sh., & Schuler, R. (2001). Human Resources and Human Resources Management. Translation by Mohammad Ali Toosi and Mohammad Saeebi, Tehran: *Institute for Management and Planning Education and Research*. [In Persian].

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2003). (Personality, culture, and subjective well-being). *Annual Review of Psychology*, 54: 403-425.
- Ebrahimi, L. (2018). Challenges and obstacles to the expansion of the role of counseling school principles, *Journal of School Management Research, Volume 6, Issue 1 - Spring and Summer*
- Fattah, N. (1999). The relationship between leadership style and organizational environment with the services of educational managers in order to provide a model of educational management. *Economics and Management Magazine. Number 43*. [In Persian].
- Farahbakhsh, S., & Star, A. (2012). "The Role of Quality Work life in Mental Health of school Administrators". Volume 14, Number 55, Pages 20-9. [In Persian].
- Gordon J. R. (1993). "A Diagnostic Approach To Organizational Behavior". 4th Ed. Boston: Allyn and Bacon. Inc.
- Harvey M. G. (2002). "Developing Leaders Rather Than Managers for the Global Marketplace". University of Oklahoma, USA, Available Online 11 November.
- Ghaffari, Gh., & Omid, R. (2009). "Quality of Life, Social Development Index. Tehran: Shiraz". [In Persian].
- Heidari, A.S., Seyed Kalali, N.N., & Heidari, A. (2014). Introduction to the Bhtoric of development in Iran's consulting Industry. *Annual Management Strategic Conference. Tehran. Iran*. [In Persian].
- Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). Better jobsatisfaction through quality of work life –how can telework help?
- Karademas, E.(2007). "Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors". *Personality and Individual Differences*, 43, 277- 287.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D., & Tjam, E. (2002). Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 2(1), 6.
- Lajevardi, A. (2005). Management Consultancy and its Challenges. *Journal of Faculty of Management and Economics, University of Isfahan. Year 17, No. 4. Pages 74-37*. [In Persian].
- Lawler .E.E ,(1982). "Strategies for improving the quality of work life,American Psycologists"
- Margerison, C. J. (1988). *Managerial Consulting Skills*. London: Cower Publishing Co.
- Margarison, Ch. (2003). *Managerial Managerial Skills*, Hassan Danaeefard's Translation, *Center for Management and Management Studies of Iran, Chapter 5. -3-1* (Unpublished)
- Morhed, G., & Griffin, R. D. (1997). *Organizational behavior*. Translation by Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh, Tehran: Pearl Publications. [In Persian].

- Mirkamali, S. M., & Narange Sanie, F. (2008). Investigating the relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members of Tehran and Sharif industrial universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, No. 48, pp. 101-71*. [In Persian].
- Paradise, W.A., & Kernis, H.M. (2002) . Self esteem and psychological well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology. 4, 345 – 361*.
- Qavam, M., & Khayer.M (2012). The Relationship between Students 'Perceptions of Behavioral Teachers' Behavior with Psychological Wellbeing. *Journal of Behavioral Sciences, Vol. 6, No. 3, Pages 270-263*. [In Persian].
- Ryff, C. D., & Keyes, C. M.(1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited, *J Pers Soc Psychol; 69 (4): 719-727*.
- Ryff, C. D.(1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4(4): 99–104*.
- Ryff C.D.(1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57(6): 1069-1081*.
- Sharifi, K., & saeedi, H. R. (2015). Prediction of psychological well-being based on the orientation of life and psychology. *Psychology, Vol. 4, No. 10, Pages 58-41*. [In Persian].
- Sirg, M., Joseph, D. E., Fraty, P. S., & Bond, J. L. (2006). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and Spillover theories. *Social Indicators Research, 55, 247*.
- Vazquez C., Hervas, G., Rahona, J.J., & Gomez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology, 5: 15-27*.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Work Life: What is it?" *Sloan Management Review Journal, Fall, Vol. 15, No. 1, pp. 11-21*.