فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره۴۸، دوره هجدهم، سال چهارم، تابستان ۱۴۰۴، صص ۱-۱۹

بررسی رابطه خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر

افسانه حیدری بریدی[۱]، زهرا آسیفی[۲]، شیرین سهرابی[۳]، آزاده سهرابی[٤]

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر در سال ۱٤۰۱ به تعداد ۲۵۰نفر است. که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر مربوط به هر متغیر انجام شد و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از آزمونهای آماری در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس انجام شد. نتایج نشان داد که بین خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری با کارایی مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین مدیران ازلحاظ خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین خود مدیریتی در مدیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد و دو متغیر دیگر شامل کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و میانگین گروه خانم‌ها بزرگ‌تر از میانگین گروه آقایان بود. در ارتباط با تفاوت بین‌بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سطح تحصیلات آنان مشخص شد که واریانس گروه‌های مختلف تحصیلی مدیران در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران باهم برابر هستند و در متغیر خود مدیریتی مدیران برابر نیست و برحسب سطح تحصیلات آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری، کارایی مدیر

[۱] آموزگار مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر (نویسنده مسئول)

[۲] آموزگار مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر

[۳] معاون مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر

[٤] دبیر مقطع ابتدایی اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مقدمه

فلسفه وجودی یک سازمان متکی به منابع انسانی آن می‌باشد. اداره سازمان‌ها بدون وجود منابع انسانی میسر نخواهد بود حتی اگر با پیشرفت فنّاوری ،سازمان‌ها مجهز به فناوری‌های پیشرفته روز گردند. زیرا این انسان است که این فنّاوری‌ها را خلق کرده و اهداف و استراتژی‌های سازمان را تدوین می‌نماید و برای رسیدن به این اهداف تدوین‌شده برنامه‌ها و راه‌حل‌هایی ارائه نموده و تصمیمات لازم را اتخاذ می‌نماید و مسائل و مشکلات سازمان را حل کرده و کارایی و اثربخشی و درنهایت بهره‌وری سازمان را بهبود می‌بخشد. بنابراین سازمان‌ها کاملاً به این نکته پی برده‌اند که باارزش‌ترین منبع برای هر سازمانی نیروی انسانی آن سازمان می‌باشد. سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به‌عنوان یک دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر داشته و بیش‌ازپیش به ارتقاء عملکرد و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت گرایانه از منابع انسانی است(مهدی زاده اشرفی :۱۳۹۸)

بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقاء سطح خود مدیریتی به‌صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان بالأخص سازمان‌های آموزشی و مدارس و کارکنان درآمده است. ازآنجایی‌که بین رویه‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد فلذا حیات مجدد برای کارکنان از طریق ارتقاء کیفیت زندگی کاری کلید موفقیت هر سازمانی محسوب می‌شود (میر سپاسی: ۱۳۹۸)اصطلاح کیفیت زندگی کاری در مهروموم‌های اخیر رواج زیادی یافته است. هرچند توافق کمی در مورد معنای این اصطلاح وجود دارد اما دو برداشت کلی وجود دارد. ویژگی‌های رفتاری زنان و مردان در سیستم اداری ناشی از صفات شخصیتی و محیط کاری آنان می‌باشد از طرفی بهره‌گیری از علوم رفتاری و انسانی به‌منظور هماهنگی هرچه مطلوب‌تر سازمان با محیط متغیر و متحول، در جهت بهسازی سازمان امری انکارناپذیراست و در این میان توجه به مقوله‌ی کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی و برنامه‌های بهبود آن از مهم‌ترین فنون بشمار می‌رود.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

اول اینکه کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایت‌مندی شغلی ،فرصت‌های رشد مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی و میزان پایین بودن حوادث دارد .

دوم اینکه کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن وجود دارد. در این رابطه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است به‌عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود کارایی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ‌سازمانی که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. ازاین‌رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله‌ی مدیریت راهبردی موردتوجه قرار می‌دهد. درواقع کیفیت زندگی کاری نمایان گر نوعی فرهنگ‌سازمانی یا شیوه‌ی مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس خودگردانی و عزت‌نفس می‌کنند. کیفیت زندگی کاری در عکس‌العمل کارکنان نسبت به رضایت شغلی و سلامت روحی آنان تبلور می‌یابد. (رودکی، ۰۳۸۱) ازنظر مورین۲۰۰۳') "کیفیت زندگی کاری مفهومی چندبعدی است که به رضایت کل در زندگی کاری و تعادل بازندگی فرد، احساس تعلق به گروه، احساس ارزشمندی و تعهد اشاره دارد. توجه و تأکید بر کیفیت زندگی کاری، موجب ایجاد رضایت شغلی ،همکاری، همدلی و هماهنگی و همچنین باعث رشد و ارتقای سطح زندگی خانوادگی و توانایی حل‌وفصل مسائل شخصی کارکنان خواهد شد" طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری وزندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد یادگیری آن‌ها را در محیط تقویت می‌کند و به آن‌ها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آن‌ها آسیب می‌رساند). از طرف دیگر کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی سازمان‌هاست .کیفیت زندگی کاری ساختار چندبعدی پویایی است که در حال حاضر مفاهیمی همچون امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت‌های ارتقا و آموزش و مشارکت در تصمیم‌گیری را در برمی‌گیرد .

کارایی عبارت است از انجام درست‌کار و نحوه‌ی استفاده و بهره‌برداری از منابع برای نیل به نتایج .در حقیقت کارایی نسبت ستاده به داده را میگویند که همان مصرف بهینه‌ی منابع می‌باشد. کارایی یک سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است و می‌توان آن را برحسب نسبت مصرف به محصول عوامل محاسبه کرد . بنابراین با توجه به وظیفه خطیر مدیران مقطع ابتدایی مدیران در این مدارس بایستی بدانند که چگونه افراد را برانگیزانند، آن‌ها را هماهنگ کنند و نهایتاً اعمال، ارتباطات بین فردی، خود مدیریتی و بهره‌وری آن‌ها را در درون مدرسه بهبود بخشند و این نکته مهم را که کارکنان پایه اساسی موفقیت یا شکست سازمان‌های آموزشی هستند را مدنظر قرار دهند. ازآنجاکه بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد، ازاین‌رو، حیات دوباره بخشیدن به کارکنان، از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری، افزایش کارایی آن‌ها کلید موفقیت هر سازمان آموزشی بشمار می‌رود (جزایری و پرداختچی۱۴۰۰) عوامل بسیاری را می‌توان بر کارایی مؤثر دانست. این عوامل تحت عنوان عوامل برون‌سازمانی) اقتصادی، جمعیت شناختی، اجتماعی، فرهنگی سیاسی، فناوری و...(و عوامل درون‌سازمانی)نوآوری، شخصیت، خلاقیت، مهارت، کارکنان و معلمان نام‌برده می‌شوند. در مقوله‌ی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

شخصیت، مؤلفه‌های گوناگونی دخالت دارند که می‌توان به عوامل شخصیتی فردی، سازمانی و فرهنگی اشاره نمود. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین متغیرهای خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر است و همچنین سؤال این است که آیا بین متغیرهای خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

دلشاد نوقابی و همکاران (۱٤۰۱) در مقاله‌ای با عنوان اثربخشی آموزش خود مدیریتی مبتنی بر درمان شناختی رفتاری گروهی بر کیفیت زندگی بزرگ‌سالان مبتلابه سندرم متابولیک: یک کارآزمایی بالینی تصادفی بیان کردند که آموزش خود مدیریتی مبتنی بر درمان شناختی رفتاری می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی در بزرگ‌سالان مبتلابه سندرم متابولیک شود.

کیانوش و رضائیان (۱٤۰۱) در مقاله‌ای با عنوان سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان)دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان (بیان کردند که هر چه مدیران دانشگاه‌های مذکور، از سبک رهبری دموکراتیک‌تر استفاده کنند سبب ارتقای کیفیت زندگی کاری بیشتر کارکنان خواهد شد. در ضمن سبک رهبری دموکراتیک بر مؤلفه‌های ارتباطات تیمی، کاهش استرس شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی، کاهش تعارض ، حمایت مدیران، حمایت همکاران، شفافیت نقش و تفویض اختیار تأثیر مثبت داشته و بر دو مؤلفه محیط کار سالم و ایمن و حقوق و مزایا تأثیری نداشته است.

کلهر و همکاران (۱٤۰۰) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر به‌کارگیری مدل خود مدیریتی بر کیفیت زندگی بیماران مبتلابه سرطان پستان بیان کردند که بین کیفیت زندگی بیماران گروه آزمون قبل و بعد از مداخله تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. همچنین بین کیفیت زندگی بیماران گروه آزمون و کنترل بعد از مداخله تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر به نظر می‌رسد به‌کارگیری مدل خود مدیریتی می‌تواند سبب بهبود کیفیت زندگی بیماران مبتلابه سرطان شود؛ ازاین‌رو می‌توان از این مدل به‌عنوان مداخله پرستاری بهینه استفاده کرد

غیاث وندیان و همکاران (۱٤۰۰) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر آموزش خود مدیریتی بر کیفیت زندگی بیماران دیابتی نوع دو بیان کردند که دو گروه ازنظر متغیرهای دموگرافیک با یکدیگر همگن بودند. میانگین نمره کیفیت زندگی قبل از مداخله بین دو گروه تفاوت معنی‌دار نداشت. اما بعد از مداخله، میانگین نمره کیفیت زندگی بین دو گروه تفاوت معنی‌دار پیدا کرد. نتایج مطالعه حاکی از بهبود کیفیت زندگی به دنبال آموزش خود مدیریتی بود. با توجه به نقش مهم آموزش در مدیریت و کنترل بیماری‌های مزمن ازجمله بیماری دیابت، استفاده از این نوع آموزش جهت دستیابی به کیفیت زندگی مطلوب توصیه می‌شود.

شاه حمزه و همکاران (۱٤۰۰) در مقاله‌ای با عنوان ارتباط میان خود مدیریتی و کیفیت زندگی در بیماران مبتلابه صرع مراجعه‌کننده به انجمن صرع ایران بیان کردند که بین خود مدیریتی به‌صورت کلی و مؤلفه‌های مدیریت دارو، مدیریت اطلاعات، مدیریت امنیت، مدیریت تشنج و مدیریت سبک زندگی باکیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری ازلحاظ آماری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد مدیریت تشنج و مدیریت امنیت توانستند ۲۰۰۰ درصد

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

از تغییرات متغیر کیفیت زندگی را پیش‌بینی و تبیین کنند که نشان از تأثیر خود مدیریتی در کیفیت زندگی بیماران مبتلابه صرع می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش به نظر می‌رسد که می‌توان با افزایش خود مدیریتی و ارتقای کیفیت زندگی درروند بهبود و کنترل بیماری بیماران مبتلابه صرع گام‌های مؤثری برداشت.

حاجی و محمود فخه (۱٤۰۰) در مقاله‌ای با عنوان ارتباط حمایت اجتماعی و خود مدیریتی باکیفیت زندگی بیماران مبتلابه صرع بیان کردند که حمایت اجتماعی و مدیریت زندگی باکیفیت زندگی همبستگی مثبت معنی‌داری داشتند و این بدین معناست که با افزایش حمایت اجتماعی و آموزش خود مدیریتی به این بیماران، می‌توان کیفیت زندگی آن‌ها را بالا برد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون هم نشان داد که ۰۸۰۵ درصد از واریانس کیفیت زندگی توسط حمایت دوستان تبیین می‌شد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، ضرورت حمایت درست و به‌جا از سوی جامعه و خانواده احساس می‌شود و همچنین لازم است راهکارهای خود مراقبتی را به آنان آموزش داد تا به‌صورت یک فرد عادی بتوانند در جامعه زندگی کنند و کیفیت زندگی‌شان بالاتر برود.

پیشینه خارجی

داس کوسیم و اسین[۴] (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان یک برنامه خود مدیریتی برای توانایی کار و کیفیت زندگی در پرستاران ۰۵ ساله و بالاتر در یک کارآزمایی تصادفی کنترل‌شده بیان کردند که تفاوت آماری معنی‌داری بین گروه‌ها ازنظر میزان تغییرات در نمرات شاخص توانایی کار در ماه سوم در مقایسه با خط پایه وجود داشت. برنامه خود مدیریتی در افزایش توانایی کاری پرستاران و رفتارهای سالم زندگی آن‌ها مؤثر است و کیفیت زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

دهانپات[۵] و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان راهبردهای خود مدیریتی کارکنان فارغ‌التحصیل برای افزایش مشارکت کاری بیان کردند که پنج موضوعی که در مورد استراتژی‌های خود مدیریتی برای افزایش مشارکت کاری استفاده می‌شود شامل تعیین هدف، خودنمایی، مشاهده خود، پاداش خود و تنبیه خود و شیوه‌های مشارکت در کار می‌باشد. استراتژی‌های خود مدیریتی به حفظ نیروی کار درگیر کمک می‌کند. سازمان‌هایی که از استخدام فارغ‌التحصیلان استفاده می‌کنند تا حد زیادی از یافته‌ها سود خواهند برد. تحقیقات محدودی در مورد موضوع مربوط به کارکنان فارغ‌التحصیل وجود دارد. فارغ‌التحصیلان همچنان در سازمان مرتبط هستند و ازاین‌رو، این مطالعه به نظریه و عمل کمک می‌کند. مدلی با توصیه‌هایی برای فارغ‌التحصیلان و سازمان ارائه می‌شود، که در صورت اجرا، پتانسیل افزایش مشارکت کاری را دارد.

امین الدین[۶] و همکاران (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان اثربخشی مداخلات خود مدیریتی مبتنی بر تلفن‌های هوشمند بر خودکارآمدی ، فعالیت‌های مراقبت از خود، کیفیت زندگی مرتبط با سلامت و نتایج بالینی در بیماران مبتلابه دیابت نوع ۲ بیان کردند که در مقایسه با گروه کنترل ، شرکت‌کنندگان مداخله خود مدیریتی مبتنی بر تلفن‌های هوشمند دریافت کرده‌اند که دارای خودکارآمدی بهتری با اندازه اثر بیشتری هستند.

---

[5] - Dhanpat

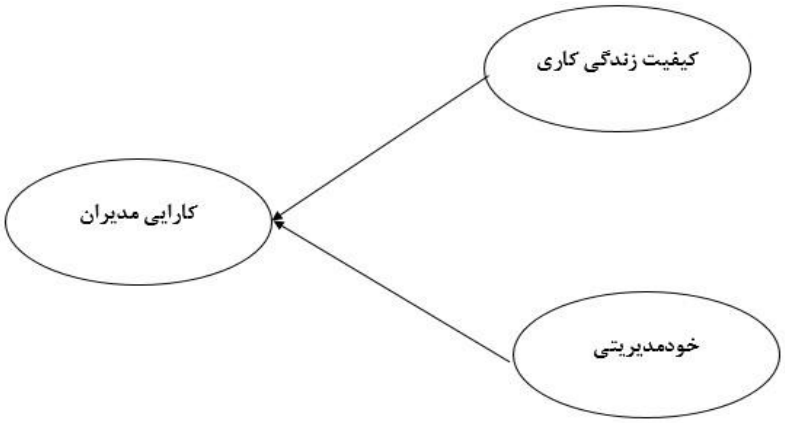
[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

استین (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان برنامه‌ریزی و مدیریت و شایستگی‌های خود مدیریتی مدیران در مشاغل تولیدی بیان کردند که مدیران سطح خوب و بسیار خوبی از برنامه‌ریزی و شایستگی مدیریت را در برمی‌گیرند که شامل جمع‌آوری اطلاعات و حل مشکلات، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی ، مدیریت زمان و همچنین بودجه‌بندی و مهارت‌های مدیریت مالی است. علاوه بر این، بین جمع‌آوری اطلاعات و حل مشکلات مدیران و همچنین برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی صلاحیت‌ها، همچنین بین مدیریت زمان مدیران و بودجه‌بندی و شایستگی‌های مدیریت مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سهم اصلی این مطالعه این است که اگر مدیران از شایستگی‌های شناسایی‌شده و عناصر کلیدی مرتبط آگاهی کافی داشته باشند، می‌توانند عملکرد شخصی و تجاری خود را افزایش دهند. نتیجه اصلی این مطالعه این است که اگر مدیران آگاهی و درک خوبی از شایستگی‌های شناسایی‌شده و عناصر کلیدی مرتبط داشته باشند، می‌توانند از آن‌ها برای افزایش عملکرد شخصی و تجاری خود استفاده کنند

مکدوان و لیندسی (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان تعادل کار وزندگی در پلیس: توسعه چارچوب شایستگی‌های خود مدیریتی بیان کردند که چارچوبی از هشت شایستگی به بهترین نحو با داده‌ها مطابقت دارد. پوشش طیف وسیعی از استراتژی‌ها، ازجمله مدیریت مرزی، مدیریت انعطاف‌پذیری و مدیریت انتظارات خود مدیریتی شامل طیف وسیعی از رفتارها و استراتژی‌های متمرکز بر راه‌حل است که می‌تواند مداخلات آینده متمرکز را آگاه سازد و نشان می‌دهد که چگونه افراد می‌توانند به‌طور مؤثر در مرزها در یک محیط خاص مذاکره کنند .یک رویکرد مبتنی بر شایستگی برای مدیریت خود جدید است و ممکن است چارچوب‌های موجود مانند نظریه مرز را گسترش دهد و عنصر فعال و متمرکز بر راه‌حل رفتارهای مؤثر را برجسته کند.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق حاضر به شرح زیر می‌باشد.



نمودار ۲-۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

یکی از سخت‌ترین و زمان‌برترین مراحل در انجام یک تحقیق، چگونگی شناسایی موضوع و مسئله موردبررسی می‌باشد که در ابتدا باید در ارتباط با یک شیء، یک مانع یا مشکل یا یک موقعیت ابهام دار شک و تردید علمی وجود دارد که این تردیدی نیازمند یک تعیین دقیق و علمی می‌باشد. ازآنجایی‌که این تحقیق دربی دستیابی به ویژگی‌هایی است که محقق در آن ویژگی‌های هیچ‌گونه دخالت و تغییری ایجاد نمی‌کند و هدف اصلی صرفاً توصیف وضعیت موجود در میان مدیران می‌باشد درنتیجه، تحقیق حاضر از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری موردتحقیق

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها یا اشیاء که دارای حداقل یک صف مشترک باشند جامعه آماری مورد پیمایش در این تحقیق و پژوهش ،شامل مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر به تعداد ۲۵۰نفر می‌باشد

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه آماری مجموعه کوچکی از آحاد جامعه آماری است که بیان‌کننده کیفیات اصلی جامع می‌باشند و محقق بامطالعه آن قادر است تا نتیجه را به‌کل جامعه تعمیم دهد.

با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری تحقیق حاضر حدود ۲۵۰ نفر می‌باشد. که با توجه به فرمول کوکران ۱۰۵نفر برای نمونه به روش تصادفی انتخاب‌شده‌اند. ازآنجاکه جمعیت جامعه موردنظر در تحقیق متمرکز بر مدیران بوده و گردآوری داده‌ها مستلزم مسافرت نیست، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در این تحقیق استفاده‌شده است که برای اجرا مناسب و مقرون‌به‌صرفه است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین مدیران ازلحاظ خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سطح تحصیلات آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سابقه خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- بین خود مدیریتی کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سابقه مدیریت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون آماری فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی(بین کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

برای آزمون تأثیر متغیر مستقل) خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری(بر متغیر وابسته)کارایی مدیران (این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده‌شده است).

جدول ٤-١١. واریانس مدل رگرسیونی متغیر کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی با کارایی مدیران

خطای استاندارد	**ضریب تشخیص تعدیل‌شده**	**ضریب تشخیص)R2(**			**R**
۰/۰۰۰	۰/۳۸۲	۰/۳۹۰			۰/۰۲۹
سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	**منبع تغییرات**
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۲۹/۱۹۱	۰۲/۲۰۳	۲	۲۰/۰۸۰	**رگرسیون**
نتیجه آزمون: رد فرضیه H_0			۰/۰۰۰	۹۰	۲۱/۳۸۹	**باقیمانده**
			----	۹۳	۰۰/۸۱۵	**کل**

ازآنجاکه سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده‌شده توسط متغیر X به تغییرات کل ،۰/۳۹۰ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که
حدود ۳۹/۰ درصد تغییرات متغیر وابسته کارایی مدیران) Y(توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین شامل کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی) X_1 و X_2(تبیین می‌گردد.

جدول ٤-١١. ضرایب مدل متغیر وابسته سرمایه اجتماعی بر اساس شاخص هرفیندال- هیرشمن

متغیر	**ضریب**	**مقدار**	**انحراف استاندارد**	**آماره t**	**سطح معنی داری**
ثابت مدل	C	۰/۳۱۰	۰/۰۳۰	۰/۸۵۱	**۰/۳۹۰**
خود مدیریتی	X1	۰/۳۰۵	۰/۰۲۹	۲/۰۱۹	۰/۰۰۹ ***
کیفیت زندگی کاری	X2	۰/۵۰۰	۰/۰۲۹	۰/۲۲۰	۰/۰۰۰ ***

بنابراین رابطه ریاضی بین متغیر استقلال حرفه‌ای و کیفیت زندگی به‌صورت زیر خواهد بود:

$$Y=0.374+0.345X_1+0.544X_2$$

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

با توجه به معادله بالا می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر X_1)خود مدیریتی(و متغیر X_2) کیفیت زندگی کاری (موجب ۰/۵۰۰ واحد افزایش در متغیر کارایی مدیران می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون ازلحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه فرعی اول: بین مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر ازلحاظ خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی تفاوت معنی–داری وجود دارد.

بین مدیران ازلحاظ خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.=H_0 بین مدیران ازلحاظ خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. =H_1 در این بخش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به بررسی ارتباط متغیرهای تحقیق و همبستگی موجود بین آن‌ها پرداخته می‌شود. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق در جدول)۰-۰۲(ارائه‌شده است.

جدول ٤-۱۲. آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی متغیرهای اصلی تحقیق

		خود مدیریتی	کیفیت زندگی کاری	کارایی مدیران
خود مدیریتی	همبستگی پیرسون	۰/۰۰	۰/۵۰۵	۰/۵۲۹
	سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۹۰	۹۰	۹۰
کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰/۵۹۵	۰/۰۰	۰/۵۹۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰
	تعداد	۹۰	۹۰	۹۰
کارایی مدیران	همبستگی پیرسون	۰/۵۲۱	۰/۵۹۰	۰/۰۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
	تعداد	۹۰	۹۰	۹۰

چنانچه در جدول)۰-۰۲(ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری کارایی مدیران به‌عنوان متغیر وابسته در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ آزمون r پیرسون برابر با ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری)۰/۰۵(کوچک‌تر می‌باشد و نیز با توجه به مقدار r محاسبه‌شده که ۰/۵۲۹ و ۰/۵۹۰ می‌باشد و این مقدار از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۹۳ که ۰/۰۳۸ می‌باشد، بزرگ‌تر است ،رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وابسته و متغیر مستقل تحقیق وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

این آزمون، میانگین دو گروه از پاسخ‌گویان را با یکدیگر مقایسه می‌کند. به‌عبارتی‌دیگر در این آزمون، میانگین‌های به‌دست‌آمده از نمونه‌های تصادفی مورد قضاوت قرار می‌گیرد. بدین معنی که از دو جامعه مختلف، نمونه‌هایی اعم از اینکه تعداد نمونه مساوی یا غیرمساوی باشند، به‌طور تصادفی انتخاب کرده و میانگین‌های آن دو جامعه را باهم مقایسه می‌کنیم. این روش بر پایه‌ی توزیع نرمال t بوده و برای نمونه‌های کوچک نیز، زمانی بهترین کاربرد را دارد که داده‌های متغیر مقایسه شونده در گروه‌های مستقل از توزیع نرمال برخوردار باشد. نتیجه خروجی آزمون تی مستقل جدول۰-۰۳(است که این جدول شامل دو سطر است که ابتدا باید درک کند کدام سطر باید برای تفسیر نتایج او استفاده گردد .همان‌طور که مشخص است سطر اول زمانی باید بررسی شود که واریانس‌های دو گروه آقا و خانم باهم برابر هستند و سطر دوم زمانی باید بررسی شود واریانس‌های دو گروه آقا و خانم باهم برابر نیستند. خوب این همان سؤالی است که محقق از خود می‌پرسد که کدام سطر را بخوانم؟ پاسخ به این سؤال را آزمونی به نام آزمون لوین خواهد داد. آزمون لوین آزمونی برای تشخیص برابری و عدم برابری واریانس‌ها است .یعنی فرض آماری آن به‌صورت زیر می‌باشد

: H_0 واریانس‌های دو گروه باهم برابر هستند :H_1 واریانس‌های دو گروه باهم برابر نیستند با توجه به نتایج آزمون لوین مشخص است که سطح معناداری بالاتر از مقدار ۰/۰۵ است یعنی فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود. بنابراین واریانس گروه‌های مستقل آقایان و خانم‌ها و واریانس‌های متغیرهای موردبررسی شامل خود مدیریتی مدیران، کیفیت زندگی کاری مدیران و کارایی مدیران واریانس‌ها باهم برابر هستند. بنابراین در جدول بالا سطر اول هر سازه برای آزمون تی که با پیش‌شرط برابری واریانس‌ها است، بررسی می‌شود. فرضیه مبنی بر اینکه « بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد» درنتیجه فرض آماری به‌صورت زیر تنظیم می‌شود.

$H0: \mu 1 = \mu 2$

$H1: \mu 1 \neq \mu 2$

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، می‌توان دریافت که بر اساس مقدار سطح معنی‌داری که برای متغیر خود مدیریتی کمتر از ۰/۰۵ است در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد و فرض یک تائید می‌شود .یعنی بین خود مدیریتی در مدیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد و دو متغیر دیگر شامل کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. تا اینجای کار تنها تفاوت میانگین در بین دو گروه مدیران آقا و خانم مورد تائید قرارگرفته است و جهت آن یعنی اینکه کدام‌یک دارای میانگین بزرگ‌تری برای این متغیر است، بحثی انجام‌نشده است.

در مورد جهت آن باید بیان کرد که:

- اگر حد بالا و پایین هر دو مثبت باشند در این صورت میانگین گروه اول از میانگین گروه دوم بزرگ‌تر است.
- اگر حد بالا و پایین هر دو منفی باشند در این صورت میانگین گروه دوم از میانگین گروه اول بزرگ‌تر است.
- اگر حد بالا و پایین یکی مثبت و یکی منفی باشند در این صورت میانگین‌های دو گروه باهم تفاوت معناداری ندارد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

در فرضیه بالا حد بالا و پایین برای متغیر خود مدیریتی هر دو منفی می‌باشد بنابراین میانگین گروه دوم یعنی خانم‌ها بزرگ‌تر از میانگین گروه اول یعنی آقایان است و تائید شد که این اختلاف ازنظر آماری معنادار است.

فرضیه فرعی سوم: بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سطح تحصیلات آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. آزمون آنوا یا تحلیل واریانس یک‌طرفه برای آزمون مقایسه میانگین یک متغیر کمی در بین بیش از دو گروه مستقل استفاده می‌شود. در حقیقت این آزمون تعمیم‌یافته همان آزمون تی دو نمونه مستقل است و دارای همان پیش‌فرض‌ها می‌باشد و تنها تفاوت این است که میانگین متغیرهای کمی در بیش از دو گروه مستقل باهم مقایسه می‌شوند.

در ابتدا باید بررسی کنیم که آیا واریانس‌ها در گروه‌ها برابر هستند یا خیر؟) آزمون لوین (و آیا بین گروه‌های مختلف تفاوت وجود دارد یا خیر؟ پاسخ به سؤال اول را آزمونی به نام آزمون لوین به شما خواهد داد. آزمون لوین آزمونی برای تشخیص برابری و عدم برابری واریانس‌ها است .یعنی فرض آماری آن به‌صورت زیر می‌باشد: واریانس‌های دو گروه باهم برابر هستند :H_0 واریانس‌های دو گروه باهم برابر نیستند :H_1

جدول ٤-١٤. نتایج آزمون همگنی واریانس‌ها

			آماره لوین	درجه آزادی ۰	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
خودمدیریتی	مدیران	بر اساس میانگین	۳/۰۰۱	۰	۸۹	۰/۰۰۹
		بر اساس میانه	۳/۲۲۹	۰	۸۹	۰/۰۰۰
		بر اساس میانه با درجه آزادی تنظیم‌شده	۳/۲۲۹	۰	۰۸/۰۹۸	۰/۰۰۱
		بر اساس میانگین کوتاه شده	۳/۵۱۰	۰	۸۹	۰/۰۰۹
		بر اساس میانگین	۲/۰۰۰	۰	۸۹	۰/۰۵۰
		بر اساس میانه	۰/۹۰۰	۰	۸۹	۰/۰۰۱
		بر اساس میانه با درجه آزادی تنظیم‌شده	۰/۹۰۰	۰	۱۱/۲۸۰	۰/۰۰۹

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کیفیت زندگی کاری مدیران	بر اساس میانگین کوتاه شده	۲/۰۰۰	۰	۸۹	۰/۰۵۰
کارایی مدیران	بر اساس میانگین	۰/۰۲۰	۰	۸۹	۰/۲۳۳
	بر اساس میانه	۰/۰۰۰	۰	۸۹	۰/۸۰۸
	بر اساس میانه با درجه آزادی تنظیم‌شده	۰/۰۰۰	۰	۰۰/۰۳۸	۰/۸۰۸
	بر اساس میانگین کوتاه شده	۰/۲۱۰	۰	۸۹	۰/۲۸۱

با توجه به نتایج آزمون لوین مشخص است که سطح معناداری بالاتر از مقدار ۰/۰۵ است یعنی فرض یک رد و فرض صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین واریانس گروه‌های مختلف تحصیلی مدیران در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران باهم برابر هستند و در متغیر خود مدیریتی مدیران برابر نیست .بنابراین باید آزمونه‌ای تعقیبی از بین آزمون‌هایی با پیش‌شرط برابری واریانس‌ها انتخاب گردد.

فرضیه مبنی بر اینکه « بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سطح تحصیلات آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد» درنتیجه فرض آماری به‌صورت زیر تنظیم می‌شود.

$H_0: \mu_1= \mu_2= \mu_3= \mu_4$ حداقل در بین دو گروه میانگین‌ها تفاوت دارد: H۱

جدول ٤-۱۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس)آنوا(برای تحلیل متغیرها در گروه‌های مختلف تحصیلی

سطح معنی‌داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات		
۰/۰۰۰	۰۱/۸۳۱	۰/۲۰۱	۰	۰۱/۰۰۹	بین گروه‌ها	**خود مدیریتی**
		۰/۲۳۹	۸۹	۲۰/۲۹۰	درون گروه‌ها	

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

		کل	۳۸/۳۰۰	۹۳		
کیفیت زندگی کاری مدیران		بین گروه‌ها	۳/۰۰۸	۰	۰/۹۰۲	۲/۳۳۰	۰/۰۰۲
		درون گروه‌ها	۳۰/۱۱۰	۸۹	۰/۳۹۰		
		کل	۳۸/۰۰۹	۹۳			
کارایی مدیران		بین گروه‌ها	۵/۲۸۱	۰	۰/۳۲۲	۲/۰۱۹	۰/۰۹۰
		درون گروه‌ها	۵۰/۵۸۸	۸۹	۰/۰۳۰		
		کل	۰۰/۸۱۵	۹۳			

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، می‌توان دریافت که بر اساس مقدار سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ است در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد و فرض یک تائید می‌شود .یعنی خود مدیریتی، برحسب سطح تحصیلات آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سابقه خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

در ابتدا باید بررسی کنیم که آیا واریانس‌ها در گروه‌ها برابر هستند یا خیر؟) آزمون لوین (و آیا بین گروه‌های مختلف تفاوت وجود دارد یا خیر؟ پاسخ به سؤال اول را آزمونی به نام آزمون لوین به شما خواهد داد. آزمون لوین آزمونی برای تشخیص برابری و عدم برابری واریانس‌ها است .یعنی فرض آماری آن به‌صورت زیر می‌باشد: واریانس‌های دو گروه باهم برابر هستند :H_0 واریانس‌های دو گروه باهم برابر نیستند :H_1

جدول ٤-١٦. نتایج آزمون همگنی واریانس‌ها

			آماره لوین	درجه آزادی ۰	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
خودمدیریتی	مدیران	بر اساس میانگین	۰/۰۳۰	۰	۸۹	۰/۰۰۰
		بر اساس میانه	۵/۱۱۰	۰	۸۹	۰/۰۰۰
		بر اساس میانه با درجه آزادی تنظیم‌شده	۵/۱۱۰	۰	۵۹/۰۰۰	۰/۰۰۰
		بر اساس میانگین کوتاه شده	۰/۳۰۰	۰	۸۹	۰/۰۰۰

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کیفیت زندگی کاری	بر اساس میانگین	۳/۰۸۹	۰	۸۹	۰/۰۰۱
	بر اساس میانه	۲/۰۲۵	۰	۸۹	۰/۰۰۰
	بر اساس میانه با درجه آزادی تنظیم‌شده	۲/۰۲۵	۰	۸۰/۳۳۱	۰/۰۰۰
	بر اساس میانگین کوتاه شده	۳/۲۸۰	۰	۸۹	۰/۰۰۵
کارایی مدیران	بر اساس میانگین	۰/۸۳۳	۰	۸۹	۰/۰۲۹
	بر اساس میانه	۰/۰۵۰	۰	۸۹	۰/۰۲۰
	بر اساس میانه با درجه آزادی تنظیم‌شده	۰/۰۵۰	۰	۵۰/۲۰۵	۰/۰۲۵
	بر اساس میانگین کوتاه شده	۰/۱۱۰	۰	۸۹	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج آزمون لوین مشخص است که سطح معناداری بالاتر از مقدار ۰/۰۵ است یعنی فرض یک رد و فرض صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین واریانس گروه‌های مختلف برحسب سابقه خدمت مدیران در متغیرهای خود مدیریتی مدیران و کیفیت زندگی کاری مدیران باهم برابر هستند و در متغیر کارایی مدیران برابر نیست .بنابراین باید آزمونه‌ای تعقیبی از بین آزمون‌هایی با پیش‌شرط برابری واریانس‌ها انتخاب گردد.

فرضیه مبنی بر اینکه «بین خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سابقه خدمت مدیران آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد» درنتیجه فرض آماری به‌صورت زیر تنظیم می‌شود.

$H_0: \mu_1= \mu_2= \mu_3= \mu_4$

$_1H$: حداقل در بین دو گروه میانگین‌ها تفاوت دارد

جدول ٤-١٩. نتایج آزمون تحلیل واریانس) آنوا (برای تحلیل متغیرها در گروه‌های سابقه خدمت

		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
خود مدیریتی کارکنان	بین گروه‌ها	۰۹/۰۰۱	۰	۰/۱۵۰	۲۰/۸۱۰	۰/۰۰۰
	درون گروه‌ها	۰۹/۳۰۳	۸۹	۰/۲۰۱		
	کل	۳۸/۳۰۰	۹۳			
کیفیت زندگی	بین گروه‌ها	۵/۰۲۹	۰	۰/۳۵۱	۳/۰۰۲	۰/۰۰۸

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کاری مدیران	درون گروه‌ها	۳۲/۹۹۰	۸۹	۰/۳۱۰		
	کل	۳۸/۰۰۹	۹۳			
کارایی مدیران	بین گروه‌ها	۱/۳۳۰	۰	۰/۸۳۰	۲/۹۹۲	۰/۰۲۳
	درون گروه‌ها	۵۰/۵۰۰	۸۹	۰/۰۰۳		
	کل	۰۰/۸۱۵	۹۳			

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، می‌توان دریافت که بر اساس مقدار سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ است در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد و فرض یک تائید می‌شود .یعنی خود مدیریتی، کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سابقه خدمت مدیران آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین خود مدیریتی کیفیت زندگی کاری و کارایی مدیران برحسب سابقه مدیریت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

در ابتدا باید بررسی کنیم که آیا واریانس‌ها در گروه‌ها برابر هستند یا خیر؟) آزمون لوین (و آیا بین گروه‌های مختلف تفاوت وجود دارد یا خیر؟ پاسخ به سؤال اول را آزمونی به نام آزمون لوین به شما خواهد داد. آزمون لوین آزمونی برای تشخیص برابری و عدم برابری واریانس‌ها است .یعنی فرض آماری آن به‌صورت زیر می‌باشد:

واریانس‌های دو گروه باهم برابر هستند :H_0 واریانس‌های دو گروه باهم برابر نیستند :H_1

نتیجه‌گیری فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی با کارایی مدیران مدارس مقطع ابتدایی بوشهر رابطه وجود دارد.

ازآنجاکه سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. نسبت تغییرات توضیح داده‌شده توسط متغیر کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی به تغییرات کل ،۰/۳۹۰ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۳۹/۰ درصد تغییرات متغیر وابسته کارایی مدیران، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین شامل کیفیت زندگی کاری و خود مدیریتی تبیین می‌گردد. همچنین می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر خود مدیریتی و متغیر کیفیت زندگی کاری موجب ۰/۵۰۰ واحد افزایش در متغیر کارایی مدیران می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون ازلحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده در این مطالعه با نتایج مطالعات دلشاد نوقابی و همکاران) که در مقاله‌ای با عنوان اثربخشی آموزش خود مدیریتی مبتنی بر درمان شناختی رفتاری گروهی بر کیفیت زندگی بیان کردند که آموزش خود مدیریتی مبتنی بر درمان شناختی رفتاری می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی می‌شود و همچنین مطالعات داس کوسیم و اسین۲۰۲۰) با عنوان یک برنامه خود مدیریتی برای توانایی کار و کیفیت زندگی که بیان کردند که تفاوت آماری معنی‌داری بین گروه‌ها ازنظر میزان تغییرات در نمرات شاخص توانایی کار در ماه سوم در مقایسه با خط پایه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

وجود داشت. برنامه خود مدیریتی درافزایش توانایی کاری و رفتارهای سالم زندگی آن‌ها مؤثر است و کیفیت زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همخوانی دارد. همچنین مطالعات کیانوش و رضائیان) با عنوان سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان و مطالعات کلهر و همکاران ۱۳۹۹) با عنوان تأثیر به‌کارگیری مدل خود مدیریتی بر کیفیت زندگی که بیان کردند که به‌کارگیری مدل خود مدیریتی می‌تواند سبب بهبود کیفیت زندگی شود تائید کننده نتایج به‌دست‌آمده در مطالعه حاضر می‌باشد. با عنوان بررسی تأثیر آموزش خود مدیریتی بر کیفیت زندگی که بیان کردند که بهبود کیفیت زندگی به دنبال آموزش خود مدیریتی می‌باشد. همچنین مطالعات شاه حمزه و همکاران) با عنوان ارتباط میان خود مدیریتی و کیفیت زندگی بیان کردند که با افزایش خود مدیریتی می‌توان گام‌های مؤثری در بهبود و ارتقای کیفیت زندگی برداشت. همخوانی دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقاتی چون کادریوان و پارامسورای ۲۰۲۲) (و نیرمالا ۲۰۱۸) همسویی دارد. لذا با توجه به ارتباط بین خود مدیریتی و کیفیت زندگی کاری با سطح کارایی آنان، مدیران موظف‌اند در راستای ارتقاء وظیفه‌شناسی، تمامی عوامل مؤثر بر کاهش کیفیت زندگی کاری را در سازمان به حداقل ممکن و یا به‌کلی برطرف نمایند .بی‌شک دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند. بنابراین منابع انسانی باارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند، آن‌ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه‌حل ارائه می‌کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌نمایند. چنین انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمانی باید از ویژگی‌های مدیریتی مناسب برخوردار باشند که یکی از این ویژگی‌های توجه به برنامه‌های کیفیت سیستم کار باکیفیت زندگی کاری است. با توجه به نتایج تحقیقات انجام‌شده و پیشینه‌های تحقیق که در مورد مردان انجام‌شده بوده است و با نتایج تحقیق در مورد متغیرهای موردبررسی همسویی دارد و این نشان‌دهنده‌ی این مطلب می‌باشد که مدیران به‌عنوان مدیران سازمانی در مدارس ابتدایی می‌توانند منصب مدیریتی بیشتری را اشغال نمایند و از کارایی سازمانی بالایی برخوردار باشند.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهند که بین خود مدیریتی مدیران و کیفیت زندگی کاری آنان و همچنین سطح کارایی مدیران در مدارس تحت مدیریت ایشان رابطه معنادار وجود دارد، ضروری به نظر می‌رسد مدیران به این مسئله توجه جدی داشته باشند که اگر می‌خواهند سازمانی آموزشی سالم و مدیریتی موفق بر دیگران داشته باشند باید اول خود را مدیریت نمایند.. لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد.

- به مسئولین توصیه می‌شود معرفه‌ای روحی روانی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر مدیریت مدنظر داشته باشند.
- توجه جدی مدیران به اعتماد سازمانی یکی از نیازمندی‌های هر سازمان می‌باشد که یکی از راهه‌ای ایجاد اعتماد مطلوب خود مدیریتی مدیر خواهد بود.
- ایجاد جو بانشاط و شادی‌آفرین توسط مدیر با رعایت شاخص‌های فیزیکی و جسمی یکی از عوامل مؤثر در پویایی سازمان خواهد بود.
- مدیران در زمینه توسعه و تقویت بیشتر شاخص‌هایی نظیر نیت و عمل خالص، درک فوق حسی ،عبادت و آرامش درونی، ساده زیستی در خود اقدام نمایند.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

- با توجه به اینکه مدیران حوزه آموزشی حائز کمترین میانگین امتیاز خود مدیریتی هستند، پیشنهاد می‌شود به‌طورجدی در این زمینه بررسی و تحقیق صورت پذیرد.
- با توجه به اینکه مدیران حوزه فرهنگی حائز کمترین امتیاز خود مدیریتی در بعد فیزیکی و جسمی هستند در این خصوص تدابیر لازم اتخاذ گردد.

منابع

آراسته، مدیر و بیان شریفی، سقز(۱۳۹۸) میزان شیوع اختلالات روان‌پزشکی در زندانیان زندان مرکزی سنندج، فصلنامه علمی- پژوهشی اصول سلامت روانی، ۰)۲(: ۳۰-۲۸.

ارمغان، اسماعیل، (۱۳۹۰) تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مهندسی صنایع دانشگاه آزاد، واحد تهران جنوب.

اسلامی، سمیرا(۱۳۹۰) بررسی دیدگاه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران در خصوص کیفیت زندگی کاری خود و نقش آن در عملکرد آن‌ها، دانش شناسی)علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات(، شماره ۰۰: ۰-۰۱

اسمیت، هیرم (۱۳۸۰) مدیریت بر خود، هدایت، کمال ،نشر فرا، چاپ سوم

امیرکبیریان، علیرضا(۱۳۸۰) سازمان و مدیریت: بالندگی مدیر، سازمان، رفتار، تهران، نشر هور ،چاپ دوم

ایرانژاد، مهدی(۱۳۸۰) سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم

بالجانی، اسفندیار.، رحیمی، ژاله.، ساسان، اکبر، (۱۳۹۳) تأثیر برنامه‌های خود مدیریتی بر کیفیت زندگی بیماران تحت درمان باهمودیالیز. مجله پرستاری و مامایی، دوره ۰۲، شماره ۹: ۸۰۵-۸۲۰ - بزاز جزایری، احمد.، (۱۳۸۵) تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، پایان‌نامه)دکترای حرفه‌ای(، دانشگاه شهید بهشتی .

پارسا، محمد(۱۳۹۲) روانشناسی یادگیری، تهران، انتشارات سخن، چاپ هفتم

پرداختچی، محمدحسن(۱۳۸۸) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان طی سال تحصیلی ۸۸-۰۳۸۱، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، شماره ۳، ۵۳-۰۰

تدینی، شیوا (۱۳۸۱) رابطه رضایت شغلی و سلامت روان باکیفیت زندگی کاری در پرسنل بهداشت خانواده مرکز بهداشت کرج، پایان‌نامه)کارشناسی ارشد(، دانشگاه پیام نور.

ترابی، معصومه.، جهانی، جعفر.، فولاد چنگ، محبوبه.، مرزوقی، رحمت‌الله(۱۳۸۸) بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و کارایی آن‌ها از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز، مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دوره ۵، شماره ۲: ۱۸-۵۹.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

تعالی، حسین(۱۳۸۰) بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان بانک‌های کشور، پایان‌نامه)کارشناسی ارشد(، دانشگاه علامه طباطبائی.

تقی زاده اکبری، علی(۱۳۸۱) عوامل معنوی و فرهنگ دفاع مقدس، تهران، پژوهشکده تحقیقی اسلام

جزنی، نسرین(۱۳۸۱) مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی، چاپ سوم

جوانوش، زهرا.، مژدکانلو، مریم.، رستاقی، صدیقه.، راد، مصطفی(۱۳۹۱) بررسی تأثیر برنامه خود مدیریتی مبتنی بر مدل پنج آ بر کیفیت زندگی سالمندان مبتلابه سندرم حاد کرونری شهر بجنورد سال ۱۳۹۵. مجله علمی – پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار۰ ۲۵)۰(: ۱۵-۸۲.

حاجی، افسر.، محمودفخه، هیمن(۱۳۹۰) ارتباط حمایت اجتماعی و خود مدیریتی باکیفیت زندگی بیماران مبتلابه صرع، مجله سلامت و مراقبت، دوره ۰۱، شماره ۳: ۲۰۱-۲۰۰

خدایاریان، مهسا (۱۳۸۵) بررسی تأثیر به‌کارگیری برنامه ارتقاء صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران واحد مراقبت‌های ویژه قلبی، پایان‌نامه)کارشناسی ارشد(-دانشگاه تربیت مدرس .

Adediran, O.A, (2011), Using contingency management and selfmanagement in the reduction of conduct disorders of pupils. Journal of Education in DevelopingAreas.(JEDA), 19(1), 1-11.

Aderanti, R. A., & Hassan, T, (2011), Differential effectiveness of cognitive restructuring and self-management in the treatment of adolescents. The Romanian Journal of Psychology, Psychotherapy and Neuroscience, 1(1), 193-217.

Aminuddin, H. B., Jiao, N., Jiang, Y., Hong, J., & Wang, W, (2021), Effectiveness of smartphone-based self-management interventions on self-efficacy, self-care activities, health-related quality of life and clinical outcomes in patients with type 2 diabetes: A systematic review and metaanalysis. International journal of nursing studies, 116, 103286.

Beaudoin, LE, (2003), quality of working life activities: a research agenda' 'professional psychology: research and practice.Vol.11, Issue 3, 484-493.

Censidine, G., Callus, R, (2001), The quality of work life of Australian employees. The development of an index, university of Sydney.

Das Gecim, G. Y., & Esin, M. N, (2021), A self-management program for work ability and quality of life in nurses aged 45 years and over: A randomized controlled trial. International Journal of Nursing Practice, e12963.

Das Gecim, G. Y., & Esin, M. N, (2021), A self-management programme for work ability and quality of life in nurses aged 45 years and over: A randomized controlled trial. International Journal of Nursing Practice, e12963.

Dhanpat, N., Danguru, D. L., Fetile, O., Kekana, K., Nhlabathi, S. F., & Ruiters, E, (2021), Self-management strategies of graduate employees to enhance work engagement. SA Journal of Industrial Psychology, 47(1), 1-.21

Kennedy, A., Rogers, A., Bowen, R., Lee, V., Blakeman, T., Gardner, C., & Chew-Graham, C, (2014), Implementing, embedding and integrating self-management support tools for people with long-term conditions in primary care nursing: a qualitative study. International journal of nursing studies, 51(8), 1103-1113.

Lau, (2002), managing human resource, Boston, mc graw. hill.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

Examining the Relationship between Self-Management and Quality of Work Life with the Effectiveness of Elementary School Principals in Bushehr County

Afsaneh Heydari Baridi[7], Zahra Asifi[8], Shirin Sohrabi[9], Azadeh Sohrabi[10]

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between self-management and quality of work life with the effectiveness of elementary school principals in Bushehr County. The statistical population consists of all elementary school principals in Bushehr County in the year 1401, totaling 250 individuals. Using Cochran's formula, a sample size of 105 individuals was selected. Data collection was conducted using standard and validated questionnaires related to each variable, and data analysis was performed using statistical tests in SPSS software. The results showed a significant relationship between self-management and quality of work life with the effectiveness of the principals. Additionally, there were significant differences among principals regarding self-management, quality of work life, and effectiveness. It was also found that there is a significant difference in self-management between male and female principals, while the two other variables—quality of work life and effectiveness—did not show significant differences, with the average for female principals being higher than that of their male counterparts. Regarding the differences in self-management, quality of work life, and effectiveness based on educational level, it was determined that the variance among different educational groups of principals was equal for the variables of quality of work life and effectiveness, but not for self-management, which showed significant differences based on their educational levels.

Keywords: Management, Self-Management, Quality of Work Life, Effectiveness of Principals.

[7]Corresponding Author: Elementary School Teacher, Education Department of Bushehr County
[8] Elementary School Teacher, Education Department of Bushehr County
[9] Deputy for Elementary Education, Education Department of Bushehr County.
[10] Secondary School Teacher, Education Department of Bushehr County

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]