



بررسی نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری

مرجان جویری سهرابی^۱، صغری افکانه^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

چکیده

مطالعه حاضر با بررسی نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام شد. روش این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش جامعه آماری شامل ۱۰۵ نفر معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن بودند که از این تعداد، ۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی (OHI-S) هوی و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و عملکرد کاری هرسی و بلانچارد (۱۹۹۸) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری 3 Smart PLS و Spss ویرایش ۲۶ استفاده شد. یافته‌های کمی حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اثر غیر مستقیم دارد. همچنین نتایج نشان داد که تمامی مولفه‌های عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری از بعد معناداری در پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

واژگان کلیدی: عملکرد معلمان، آموزش و پرورش، مدارس ابتدائی، اثر بخشی تدریس.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. Edu.sohrabi@gmail.com

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول) safkaneh@gmail.com

مقدمه

می‌گیرد. کیفیت زندگی کاری برنامه‌ی جامع و گسترده است که عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر تحولات یاری می‌رساند. رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش کارکنان را در تمام سطوح است، اما این مسئله‌ای پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (بهمنده، ۲۰۲۰). در حوزه آموزش مشخص شده است که کیفیت زندگی کاری تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر اثربخشی تدریس معلمان دارد (تقوایی، ۱۴۰۰).

آموزش و پرورش، اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است. امروزه در اغلب کشورها، آموزش و پرورش، صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی، بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجا که، بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار هستند. مدارس، در صورتی می‌توانند وظیفه خطیری را که بر دوش آنها است به نحو احسن انجام دهند؛ که سازمان‌های سالم و پویایی باشند. مدارس سالم و پویا، موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق، اثربخشی خود را بالا می‌برند. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن اغلب افرادی پرتلاش و متعهد هستند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری، استعداد و مهارت خود را بیشتر به خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخه‌ی آنرا بهتر به حرکت در می‌آورند (یارمحمدی منفرد و دیگران ۱۳۹۱).

سنجش عملکرد معلمان می‌تواند یکی از فاکتورهای تاثیر گذار بر روند ارتقا علمی کشور باشد. اگر سنجش عملکرد معلمان به درستی صورت گیرد مشکلات علمی کشور به حد اقل می‌رسد و توجه به سرمایه انسانی در بخش آموزشی که یکی از فاکتورهای سرمایه فکری است به رشد و تعالی خدمت دهی در این حوزه کمک شایانی می‌نماید. در عصر حاضر که دامنه علم و دانش روز به زور گسترده‌تر و مفاهیم کاربردی آن بیشتر توسعه میابد. این توسعه علم و دانش بر روی روابط معلم و دانش اثر گذار

امروزه، سازمان‌ها نقش مهمی در حیات جوامع داشته و سلامت آنها تأثیر زیادی بر موفقیت دولت‌ها دارد. از این رو، ارتقای سلامت سازمانی و مبارزه با فساد، از اصلی‌ترین پایه‌های استحکام دولت‌ها محسوب می‌شود. فساد اداری، یکی از مسائلی است که کارآمدی سازمان‌ها را کاهش می‌دهد. در این راستا، برای پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان، سازو کارهایی با عنوان "سلامت سازمانی"، مورد توجه نظریه پردازان در این حوزه قرار گرفته است. در بسیاری از تعریف‌های سلامت، سازمانی سالم تلقی می‌شود که در آن سازوکار نهادینه شده‌ای وجود داشته باشد که علاوه بر اینکه امکان تخطی از قوانین و مقررات موجود را به حداقل برساند و حرکت در چارچوب تعیین شده را در عالی‌ترین شکل آن پاس بدارد، به عملکرد متوازن و هماهنگ واحدهای سازنده بیانجامد (موسوی خامنه و همکاران، ۱۳۹۵).

انگیزه ارتکاب به فساد اداری و دوری از سلامت اداری را باید در قلمرو علوم اخلاق، جامعه شناسی و روانشناسی اجتماعی تحلیل کرد؛ زیرا فساد پدیده‌های وسیع و گسترده است که معلول مجموعه‌ای از شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور است و نمی‌توان آنرا به یک حیطة یا حوزه خاص محدود کرد (حجازی و همکاران، ۱۴۰۰). یک نظام اداری سالم، نظامی است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمات براساس نیاز واقعی مشتری و باتوجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد. دستیابی به چنین وضعیتی در صورتی امکانپذیر است که کلیه عوامل سازمان، در جهت اهداف سازمان حرکت کنند. توجه به شاخص کیفیت زندگی کاری، می‌تواند منشأ بروز رفتار سلامت سازمانی مطلوب، از سوی کارکنان شود (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۱).

بیش از یک دهه از طرح مفهوم کیفیت زندگی کاری می‌گذرد. در طول این مدت، این رویکرد جدید، موضوع بسیاری از تحقیقات علمی کشورهای غربی بوده و با وجود این که مدیران سازمان‌ها به تازگی به آن توجه کرده‌اند، تأثیرات شگرفی در بهبود وضعیت عملکرد و شغلی کارکنان، همچنین کاهش غیبت و تأخیر برجای گذاشته است (تمسا و همکاران، ۲۰۲۰). این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی را در بر

به نظر برخی دیگر از محققان، در یک سازمان سالم، همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای به دست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آن‌ها تضمین می‌گردد (الحمد و همکاران، ۲، ۲۰۲۲). از دیدگاه کیت دیویس^۲ ۳ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و یا آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجود فردی هستند. آنان می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (حجازی و همکاران، ۱۴۰۱).

در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد. در مقابل، کاهش سودمندی و منفعت سازمان، افزایش غیبت کارکنان، فقدان کانال‌های ارتباطی باز، اتخاذ همه‌تصمیمات در سطوح عالی سازمان، فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش در کارکنان، و نادیده‌انگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان به عنوان نشانه‌های فقدان سلامت سازمانی در نظر گرفته می‌شوند (جوانبخت و همکاران، ۱۴۰۱).

کیفیت زندگی کاری:

کیفیت زندگی کاری فرآیندی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری است که اعضای خود را در تمام سطوح قادر می‌سازد تا به طور فعال و کارآمد در شکل‌دهی محیط، روش‌ها و نتایج سازمان مشارکت کنند. کیفیت زندگی کاری فرآیندی مبتنی بر ارزش است که با هدف دستیابی به اهداف دوگانه افزایش اثربخشی سازمان و بهبود کیفیت زندگی در محل کار برای کارکنان انجام می‌شود. کیفیت کار-زندگی عبارتی کلی است که احساسات فرد را در مورد هر بعد کار از جمله پاداش‌ها و

است، خلاقیت معلمان در بخش آموزش می‌تواند خلا موجود در روند آموزشی و کتب آموزشی را پوشش داده و به بهبود آموزش کمک کند. باتوجه به نقش مؤثری که نیروی انسانی در روند توسعه آموزش و پرورش دارد، با تحولات سریعی که در زمینه آموزش و پرورش صورت گرفته است لذا مساله اصلی تحقیق این است که آیا میان عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش:

سلامت سازمانی

مایلز^۱، اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی مدرسه است. او سال ۱۹۵۶ مقاله مفصلی به تعریف و توضیح این مفهوم پرداخت، پس از او صاحب نظران دیگر به پیگیری و تکمیل این مفهوم پرداخته، چارچوب نظری و ابزاری برای سنجش و ارزیابی آن پدید آوردند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). مایلز یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در برهه‌ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروهای آن‌ها را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد، اما علایم دراز مدت در سازمان‌های سالم، مساعد اثربخشی است. مفهوم سلامت سازمانی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی‌های سازمانی می‌باشد که البته مفهوم جدیدی نیست. مایلز می‌گوید: سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصائص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند. به نظر او سلامتی سازمانی به دوام سازمان در محیط خود و سازگار با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود، برای بقاء سازش بیشتر اشاره می‌کند (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۱).

² ALhamd.et.al.

³ Davis

¹ miles

گرفته شده در سایر کشورها و شرح برنامه‌های بهره‌وری آن‌ها برای مطالعه و بررسی تاثیرپذیری توسعه کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گرفت. در قرن بیست و یکم کیفیت زندگی کاری بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است که دلیل این امر تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی است (افخمی، ۱۳۹۹).

در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری به عنوان زمینه بزرگ‌تر برای عوامل مختلف در محیط کار، مانند رضایت شغلی و استرس، ممکن است فرصتی برای مداخلات مقرون‌به‌صرفه‌تر در محل کار ایجاد کند. تعادل بین کار و زندگی ایجاد تعادل بین اولویت‌های شغلی و اهداف خانواده است. اهداف شغلی شامل ترفیع، وضعیت شغلی، درآمد پولی و موارد مشابه است. اهداف خانواده شامل گذراندن وقت بیشتر با اعضای خانواده برای فعالیت‌های معنوی، اوقات فراغت، بهداشت، تحصیل و شغل اعضای خانواده است. این مفهوم شکاف بین کار و خانواده را در روند متعادل کردن خواسته‌های هر دو طرف کاهش می‌دهد. نویسندگان و محققین مختلف مدل‌هایی از کیفیت زندگی کاری ارائه کرده‌اند که شامل طیف وسیعی از عوامل است که بعضاً به دو دسته شامل (۱) «عوامل انگیزشی»^۳ که در صورت وجود می‌تواند تجربه شغلی را مثبت کند و (۲) «عوامل بهداشتی»^۴ که در صورت نبود آنها نارضایتی رخ می‌دهد، طبقه‌بندی می‌شوند. تعدادی مقیاس رتبه‌بندی با هدف اندازه‌گیری کیفیت کلی زندگی کاری یا جنبه‌های خاصی از آن ایجاد شده است که به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند برنامه‌ریزی بهتری برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان داشته باشند (بوسما و همکاران، ۲۰۲۰).

عملکرد شغلی:

عملکرد یک مفهوم چند بعدی است و در سطح بنیادی می‌توان جنبه فرآیندی عملکرد، یعنی تعاملات رفتاری را از یک نتیجه مورد انتظار متمایز کرد. «رفتار» در اینجا بیانگر عملی است که افراد برای انجام یک کار از خود نشان می‌دهند، در حالی که «نتیجه» در مورد پیامد رفتار شغلی فرد بیان می‌کند. ظاهراً در یک محل کار، درگیری رفتاری و پیامد مورد انتظار با یکدیگر مرتبط هستند، اما همپوشانی جامع بین هر دو سازه هنوز مشهود

مزایای اقتصادی، امنیت، شرایط کاری، روابط سازمانی و بین فردی و معنای ذاتی آن در زندگی فرد را پوشش می‌دهد (استفانا و همکاران، ۲۰۲۲).

موفقیت هر سازمان به شدت به نحوه جذب، استخدام، ایجاد انگیزه و حفظ نیروی کار خود بستگی دارد. سازمان‌های امروزی باید انعطاف‌پذیرتر باشند تا بتوانند نیروی کار خود را توسعه دهند و از تعهد کاری آنها بهره ببرند. بنابراین، سازمان‌ها ملزم به اتخاذ استراتژی برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان هستند تا هم اهداف سازمانی و هم نیازهای کارکنان را برآورده کنند. کیفیت زندگی کاری اصطلاحی است که برای توصیف تجربیات مرتبط با شغل یک فرد استفاده می‌شود. این اصطلاح از مفهوم گسترده‌تر کیفیت زندگی مشتق شده است. البته تفاوت قائل شدن بین کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری ممکن است بیش از حد ساده‌انگارانه باشد، زیرا برخی از تحقیقات به این نتیجه رسیده‌اند که کیفیت عملکرد کاری تحت تأثیر کیفیت زندگی و همچنین کیفیت زندگی کاری قرار دارد. با این حال، در بسیاری از مطالعات دیگر نشان داده شده است که توجه خاص به جنبه‌های مربوط به کار کیفیت زندگی از اهمیت بیشتری در عملکرد سازمان‌ها برخوردار است (گرو-بارونا، ۲۰۲۰).

کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه مطرح شد. مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری از دهه ۱۹۵۰ آغاز شد و مراحل متفاوتی را نشان داد. اریک تریست و همکارانش از انستیتو تا ویستوک لندن از پیشروان تحقیقات در زمینه کیفیت زندگی کاری بودند. در آن دهه آنها یک سلسله از مطالعاتی را آغاز کردند که اصل آن به رویکرد تکنیک‌های اجتماعی مربوط به کار سازمان بر می‌گشت. یک نوع آگاهی در زمینه اهمیت آزمودن راه‌های بهتر برای سازماندهی کار به منظور کم کردن تاثیرات منفی بر روی کارکنان. مرحله اول این نهضت تا سال ۱۹۷۴ در ایالات متحده آمریکا گسترش پیدا کرد. تمایل به کیفیت زندگی کاری با طرح سوالاتی چند در مورد اقتصادی به وجود آمد. بعد از سال ۱۹۷۹ این مفهوم به طور موثری به دلیل کاهش رقابت‌پذیری منابع آمریکایی در مقابل رقبای ژاپنی‌شان مورد توجه قرار گرفت. این کاهش منجر به بررسی راه‌های مدیریتی به کار

³ motivator factors

⁴ hygiene factors

⁵ .Bosma.et.al.

¹ . Stefana et al.

² . Guerrero-Barona.

وظیفه رهبری. عملکرد شغلی مورد انتظار شامل برنامه ریزی، سازماندهی و اداره کار روزانه از طریق توانایی فنی، قضاوت تجاری و غیره به عنوان عملکرد فنی-اداری نامیده می شود. عملکرد وظیفه رهبری از طریق تعیین اهداف استراتژیک، رعایت استانداردهای عملکرد لازم، ایجاد انگیزه و هدایت زیردستان برای انجام کار از طریق تشویق، به رسمیت شناختن و انتقادات سازنده مشخص می شود. عملکرد شغلی در چارچوب عملکرد وظیفه به عنوان "اثر بخشی که کارکنان وظایف محوله خود را انجام می دهند، که تحقق چشم انداز سازمان را تحقق می بخشد و در عین حال به سازمان و فرد به طور متناسب پاداش می دهد" تعریف می شود (گالاناکیس و تسیتوری، ۲۰۲۲).

پیشینه پژوهش:

علایی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی به اعتبارسنجی سلامت سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری دبیران متوسطه دوره اول شهر تهران پرداختند. پژوهش حاضر برحسب هدف، بنیادی-کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع استقرایی به شیوه اکتشافی متوالی؛ برحسب روش گردآوری داده ها در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و در بخش کیفی تحلیل مضمون با رویکرد شبکه مضامین بود. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهر تهران سال ۱۴۰۱ طبق ملاک های ورود و خروج در پژوهش بودند. برای تعیین حجم نمونه در بخش کیفی از اشباع نظری استفاده شد و تعداد ۲۰ نفر انتخاب شدند. در بخش کمی، از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه به روش چند مرحله ای انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو روش استفاده شد. روش اسنادی (کتابخانه ای): در این روش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه های اطلاعاتی جمع آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شد و روش میدانی شامل مصاحبه نیمه ساختار یافته و یک پرسشنامه محقق ساخته و یک پرسشنامه استاندارد استفاده شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد که همگی مورد تایید قرار گرفتند. در بخش کمی پژوهش، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. در بخش کمی با توجه به

نیست، زیرا نتیجه مورد انتظار تحت تأثیر عوامل دیگری مانند انگیزه و توانایی های شناختی قرار می گیرد تا جنبه رفتاری (چو، ۲۰۲۳). عملکرد در قالب عملکرد وظیفه شامل رفتارهای صریح شغلی است که شامل مسئولیت های اساسی شغلی است که به عنوان بخشی از شرح شغل تعیین می شود. انجام کار مستلزم توانایی شناختی بیشتری است و در درجه اول از طریق دانش وظیفه (دانش فنی یا اصول لازم برای اطمینان از عملکرد شغلی و داشتن توانایی انجام وظایف متعدد)، مهارت کاری (به کارگیری دانش فنی برای انجام موفقیت آمیز کار بدون نظارت زیاد)، عادات تکلیفی (توانایی ذاتی برای پاسخگویی به مشاغل محول شده که عملکرد را تسهیل می کند یا مانع از آن می شود) تسهیل می شود.

در یک سطح کلی، عملکرد شغلی سهم یک فرد در موفقیت کلی یک سازمان را توصیف می کند. در سطح مشخص تر و قابل اندازه گیری تر، عملکرد شغلی را می توان به عوامل مختلفی تقسیم کرد. بسته به چارچوبی که استفاده می کنید، عوامل متفاوت هستند. با این حال، اجماع گسترده ای در جامعه علمی وجود دارد که عملکرد شغلی شامل دو جزء متقابل است. طبق گفته پوترا و همکاران (۲۰۲۴)، عملکرد شغلی از دو عامل اصلی تشکیل شده است:

عملکرد وظیفه^۳، مسئولیت های اصلی شغلی یک کارمند را توصیف می کند. همچنین به آن "رفتار تجویز شده در نقش" می گویند و در نتایج و نتایج کاری خاص و همچنین کیفیت و کمیت آنها منعکس می شود.

عملکرد متنی یا زمینه ای^۴ فراتر از مسئولیت های رسمی شغلی است. همچنین به عنوان «رفتار فرآیندی اختیاری»، عملکرد زمینه ای در فعالیت هایی مانند مربیگری همکاران، تقویت شبکه های اجتماعی در سازمان و انجام کارهای بیشتر برای سازمان منعکس می شود (پوترا، ۲۰۲۴).

در یک زمینه سازمانی، عملکرد وظیفه یک تفاهم قراردادی بین یک مدیر و یک زیردستان برای انجام یک وظیفه تعیین شده است. عملکرد وظایف محول شده به دو بخش تقسیم می شود: عملکرد فنی-اداری و عملکرد

¹ Cho.

² Putra

³ Task performance

⁴ Contextual performance

⁵ Galanakis & Tsitouri.

این است که کلیه روابط شادی اداری و کیفیت زندگی کاری معنی دار هستند.

سیمبولون^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری و سیستم جبران خدمت بر عملکرد کارکنان دریافتند که هم کیفیت زندگی کاری و هم سیستم جبران خدمت تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارند. بوما و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، تمایل به ترک خدمت و عملکرد شغلی معلمان پرداختند. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار و مثبت با عملکرد شغلی معلمان؛ و رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارد. سانتوس و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان و تاثیر آن بر عملکرد شغلی آنها پرداختند. نتایج این تحقیق که به صورت پیمایشی در بین ۳۲۶ معلم برزیلی انجام شد نشان داد که کیفیت زندگی کاری بالاتر از حد متوسط و پایین تر از حد مطلوب قرار دارد. همچنین رابطه معناداری بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان گزارش شد. آل عمری و ابوشیندی^۲ (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «سلامت سازمانی مدارس دولتی اردن و عمان از دیدگاه معلمان: یک مطالعه بین فرهنگی» پرداختند. این تحقیق یک نمونه از نظرسنجی از ۶۴۹ معلم است. ۳۲۶ معلم اردنی و ۳۲۳ معلم عمانی. نتایج نشان داد مدارس اردن از نظر سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار داشتند، در حالی که سلامت سازمانی برای مدارس عمان در سطح پایین بود.

مگتو و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «عوامل موثر در اجرای سلامت سازمانی: یک بررسی واقع بینانه» پرداختند. نتایج بررسی ها در ۱۷۴ نشریه نشان داد اعتبارسنجی، محرک های سیاست گذاری، رهبری اجرایی و فرهنگ های بهبود کیفیت باعث ارتقای سلامت سازمانی در سازمان می شوند.

هدف کلی از انجام پژوهش بررسی نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان است. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.

سؤال های پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون، مدل سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی)، تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه ای) با استفاده از نرم افزارهای SPSS-v21 و Lisrel-v8 بهره گرفته شد. نتایج نشان دادند که سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه دارد.

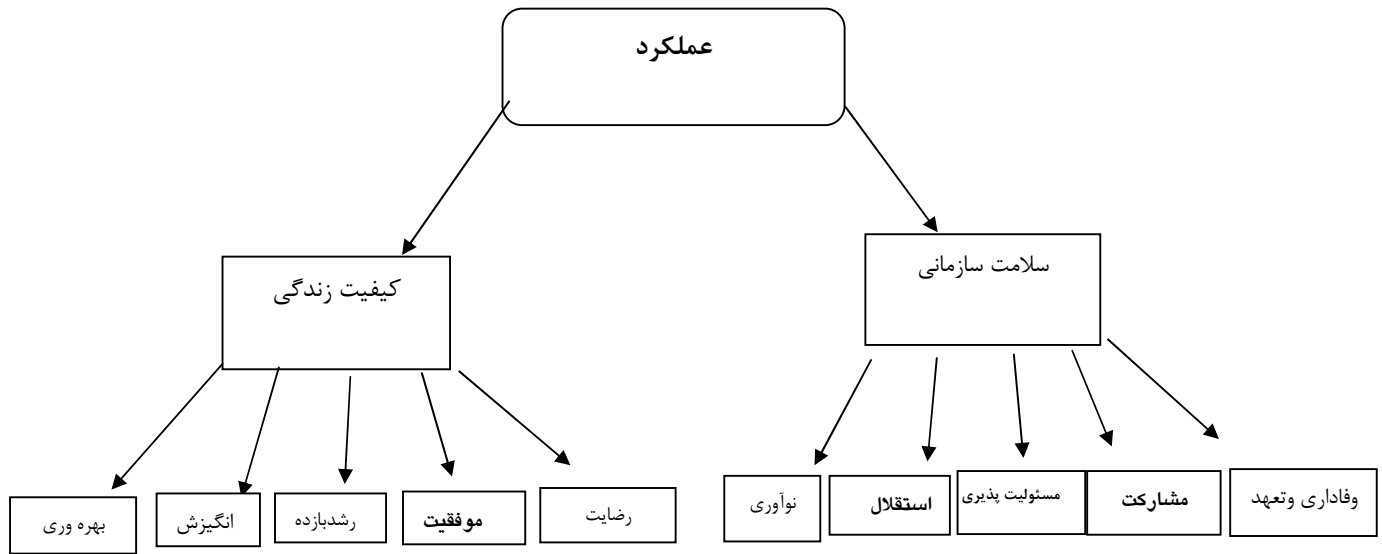
حجازی و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با عنوان پیش بینی سلامت سازمانی مدارس از طریق رهبری تحول آفرین و روحیه کارآفرینی انجام دادند. یافته ها نشان دادند؛ روحیه کارآفرینی و رهبری تحول آفرین به صورت مثبت و معنادار سلامت سازمانی مدارس را پیش بینی می کنند. از میان ابعاد رهبری تحول آفرین بعد ملاحظات فردی به صورت مثبت و معنادار و ویژگی های آرمانی به صورت منفی و معنادار سلامت سازمانی مدارس را تبیین نموده است. غلامپور و همکاران (۱۳۹۸) مطالعه‌ای با عنوان نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام دادند. نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی با میانگین $3/76 \pm 0/47$ ؛ سلامت سازمانی با میانگین $4/65 \pm 0/51$ و اخلاق حرفه‌ای با میانگین $3/63 \pm 0/71$ بالاتر از حد متوسط بود. فرهنگ سازمانی ۱۸ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای و ۳۸ درصد از واریانس سلامت سازمانی معلمان را تبیین می کند؛ همچنین سلامت سازمانی ۱۴ درصد از تغییرات واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می کند.

قلاوندی و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی انجام دادند. نتایج آزمون فرضیات به روش معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است؛ اثر مستقیم سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری مثبت و معنا دار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با میانجیگری سلامت سازمانی مثبت و معنا دار است و اثر کل اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار است. سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداختند. یافته های پژوهش موید

¹ Simbolon

² Al-Omari & Abu-Shindi

³ Meggetto et al



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از ادبیات پژوهش)

احتمالی نمونه ۱۰ درصد به حجم نمونه اضافه و تعداد ۹۷ پرسشنامه توزیع شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 \delta^2}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 \delta^2}{d^2} - 1 \right]} = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{105} \left[\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right]} \approx 86$$

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی (OHI-S) هوی و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و عملکرد کاری هرسی و بلانچارد (۱۹۹۸) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب‌بنظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش-های آماری توصیفی (توصیف فراوانی داده‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تاثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و SMART PLS استفاده شد.

فرضیه‌های پژوهش در قالب ۳ فرضیه می‌باشند که به قرار زیر است:

۱- بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با

عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن رابطه وجود دارد.

۲- بین سلامت سازمانی با عملکرد معلمان مقطع

ابتدایی شهر رودهن رابطه وجود دارد.

۳- بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان

مقطع ابتدایی شهر رودهن رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش:

روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از نظر جمع‌آوری اطلاعات کمی است و از نظر مسیر توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. با توجه به اینکه هدف این پژوهش تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن می‌باشد از این رو در زمره تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد. جامعه آماری عبارت است از "کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن" که تعداد آنها ۱۰۵ نفر می‌باشد (بر اساس آمار ثبت شده در اداره آموزش و پرورش شهر رودهن). با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه تحقیق تعداد ۸۶ نفر در نظر گرفته شده است، برای جلوگیری از افت

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۹۶۰	سلامت سازمانی
۰/۸۸۰	کیفیت زندگی کاری
۰/۹۲۱	عملکرد کاری

یافته‌های پژوهش:

معلمان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ۸ نفر معادل ۹/۳ درصد به معلمان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و کمتر از آن تعلق دارد؛ همچنین تعداد ۲۹ نفر از معلمان شامل ۳۳/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر از آن می باشند. بیشترین فراوانی سابقه خدمت با ۴۲ نفر معادل ۴۸/۸ درصد به معلمان دارای سابقه خدمت بین ۱۰ الی ۲۰ سال و کمترین فراوانی نیز با ۶ نفر معادل ۰/۷ درصد به معلمانی که کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند تعلق دارد؛ همچنین تعداد ۳۸ نفر از معلمان شامل ۴۴/۲ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

بیشترین فراوانی جنسیت شامل ۴۹ نفر معادل ۰/۵۷ درصد مربوط به معلمان زن و کمترین فراوانی با ۳۷ نفر معادل ۰/۴۳ درصد مربوط به معلمان مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر رودهن است. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات معلمان با ۴۹ نفر معادل ۰/۵۷ درصد به

جدول ۱- ویژگی‌های دموگرافیک نمونه

ویژگی	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	زنان	۴۹	۰/۵۷
	مردان	۳۷	۰/۴۳
تحصیلات	فوق دیپلم و کمتر از آن	۸	۹/۳
	لیسانس	۴۹	۰/۵۷
سابقه خدمت	فوق لیسانس و بالاتر از آن	۲۹	۳۳/۷
	کمتر از ۱۰ سال	۶	۰/۷
	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۴۲	۴۸/۸
	بیش از ۲۰ سال	۳۸	۴۴/۲

بزرگتر از ($p > ۰/۰۵$) است. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می توان بیان نمود که متغیر یادشده از مفروضه نرمال بودن برخوردار می باشند، بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک جهت آزمون فرضیات تحقیق استفاده کرد.

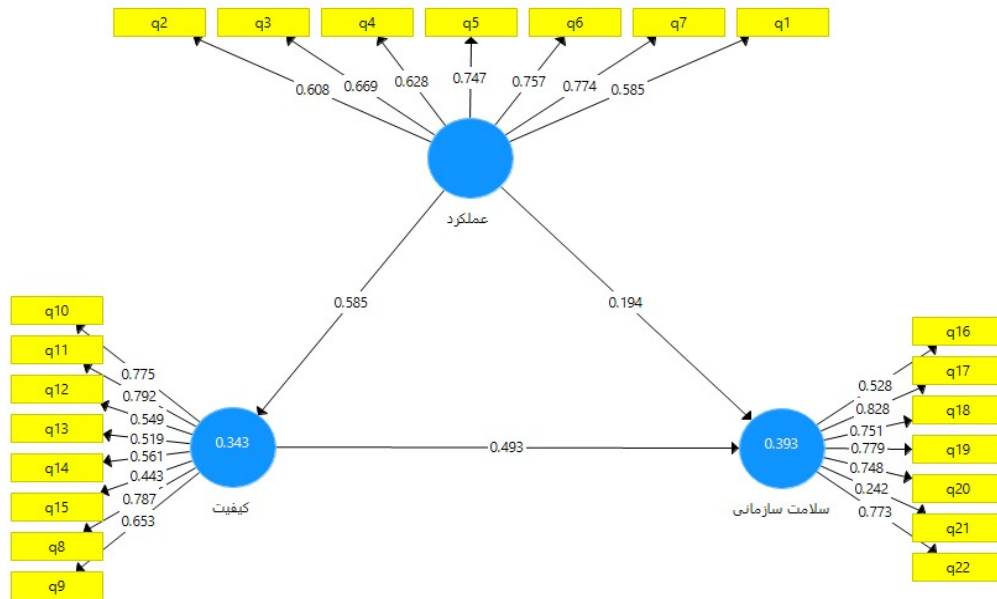
قبل از بررسی سوالات تحقیق، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن داده مورد استفاده شد، نتیجه اجرای این آزمون در جدول زیر بیان شده است. با توجه به نتایج بدست آمده، مشاهده می شود که سطح معناداری آزمون نرمال بودن داده در متغیر یاد شده

جدول ۲- نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

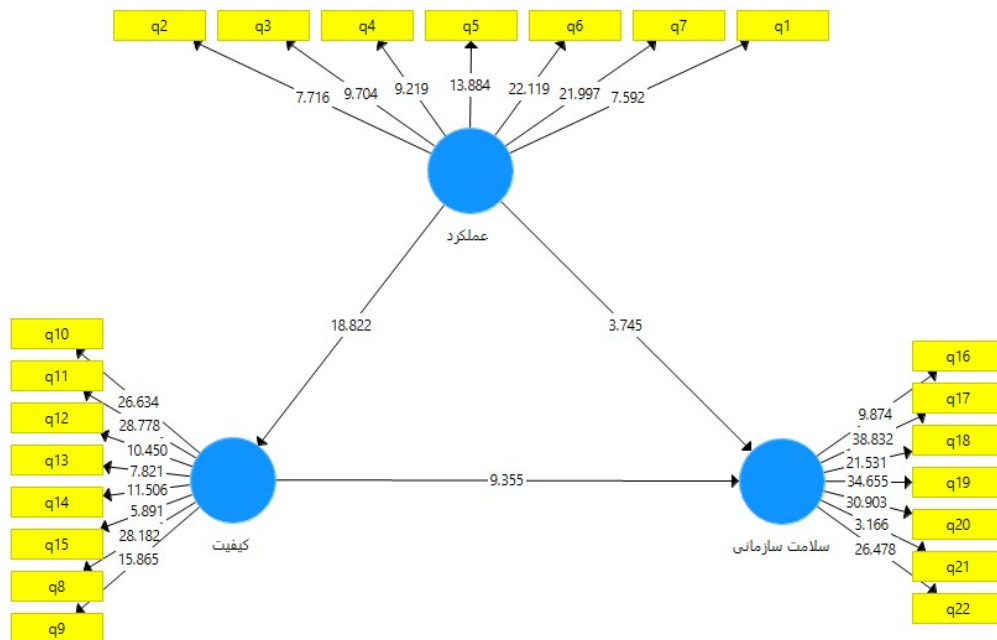
	عملکرد کاری	سلامت سازمانی	کیفیت زندگی کاری
تعداد	۸۶	۸۶	۸۶
میانگین پارامترها	۴/۰۳۴	۳/۸۹۱	۴/۱۴۰
انحراف معیار	۰/۳۵۷	۰/۲۵۶	۰/۵۲۱
کامل بیشترین میزان کران بالا	۰/۰۷۴	۰/۰۶۸	۰/۰۵۳
مثبت تفاوت ها	۰/۰۴۹	۰/۰۴۶	۰/۰۴۵
منفی	-۰/۰۷۴	-۰/۰۶۸	-۰/۰۵۳
مقدار Z کولموگروف - اسمیرنوف	۱/۱۴۷	۱/۰۵۱	۰/۱۵۰
سطح معناداری	۰/۱۴۴	۰/۲۱۹	۰/۰۱۲

یا غیر نرمال بودن متغیرها ندارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری بعضی از متغیرها کمتر از ۵ درصد (غیر نرمال) است و تعداد دیگری بیش تر از ۵ درصد (نرمال) پس باید از نرم افزار اسمارت پی ال اس برای تحلیل استفاده نمود چرا که حساسیتی به نرمال



شکل ۲- ضریب مسیر بین متغیرهای اصلی تحقیق

شکل ۳- آماره t بین متغیرهای اصلی تحقیق

در نتیجه تایید سوالات پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. نتایج این الگوریتم در شکل ۲ نشان داده شده است. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها باید از

در این بخش با استفاده از الگوریتم بوت استرپ به محاسبه آماره T می‌پردازیم. در صورتی که مقدار آماره T از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و

جدول ۳ آمده است. لازم به ذکر است که روابطی که در آن مقدار آماره تی آن‌ها بیش‌تر از ۱/۹۶ باشد؛ تایید می‌شوند و روابطی که مقدار آماره تی آن‌ها کمتر از ۱/۹۶ باشد مورد تایید واقع نمی‌شوند.

الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. شکل ۱ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از سوالات را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، نتایج فرضیات تحقیق بطور کلی در قالب

جدول ۳- مقادیر ضریب مسیرو آماره t متغیرهای تحقیق

وضعیت	آماره t	ضریب مسیرو	علامت اختصاری	متغیر
تایید	۷/۹۵۲	۰/۵۸۵	Q1	توانایی
تایید	۲۱/۹۹۷	۰/۷۷۴	Q2	درک و شناخت شغلی
تایید	۲۲/۱۱۹	۰/۷۵۷	Q3	ارائه بازخورد
تایید	۱۳/۸۸۴	۰/۷۴۷	Q4	حمایت سازمانی
تایید	۹/۲۱۹	۰/۶۲۸	Q5	اعتبار تصمیمات
تایید	۹/۷۰۴	۰/۶۶۹	Q6	انگیزه
تایید	۷/۷۱۶	۰/۶۰۸	Q7	محیط سازمانی
تایید	۹/۸۷۴	۰/۵۲۸	Q8	یگانگی نهادی
تایید	۳۸/۸۳۲	۰/۸۲۸	Q9	نفوذ مدیر
تایید	۲۱/۵۳۱	۰/۷۵۱	Q10	ملاحظه‌گری
تایید	۳۴/۶۵۵	۰/۷۷۹	Q11	ساخت‌دهی
تایید	۳۰/۹۰۳	۰/۷۴۸	Q12	پشتیبانی منابع
تایید	۳/۱۶۶	۰/۳۴۲	Q13	روحیه
تایید	۲۶/۴۷۸	۰/۷۷۳	Q14	تاکید علمی
تایید	۲۶/۶۳۴	۰/۷۷۵	Q15	پرداخت منصفانه
تایید	۲۸/۷۷۸	۰/۷۹۲	Q16	محیط کاری ایمن
تایید	۱۰/۴۵	۰/۵۴۹	Q17	تامین فرصت رشد
تایید	۷/۸۲۱	۰/۵۱۹	Q18	قانونگرایی در سازمان
تایید	۱۱/۵۰۶	۰/۵۶۱	Q19	وابستگی اجتماعی
تایید	۵/۸۹۱	۰/۴۴۳	Q20	فضای کلی زندگی
تایید	۲۸/۸۸۲	۰/۷۸۷	Q21	وحدت و انسجام
تایید	۱۵/۸۶۵	۰/۶۵۳	Q22	توسعه قابلیت‌های انسانی

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول (۴) داده شده است.

جدول ۴- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	عملکرد ← کیفیت	۰/۵۸۵	۱۸/۸۲	تایید
۲	عملکرد ← سلامت سازمانی	۰/۱۹۴	۳/۷۴۵	تایید
۳	سلامت سازمانی ← کیفیت	۰/۴۹۳	۹/۳۵۵	تایید

به منظور بررسی اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از روش بوت اتراپ استفاده شده است.

جدول ۵- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم

سطح معناداری	خطای برآورد	آماره t	مقدار بوت استرپ		اثر غیر مستقیم	مسیر		
			حد بالا	حد پایین		متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	۴/۹۷۰	-۰/۲۴۸	-۰/۱۰۹	-۰/۱۷۴	کیفیت	عملکرد	سلامت سازمانی

به معلمان دارای تحصیلات فوق دیپلم و کمتر از آن اختصاص دارد. بیشترین فراوانی سابقه خدمت در بین معلمان زن با ۲۵ نفر به معلمان دارای سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال و کمترین فراوانی نیز با ۵ نفر به معلمان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال تعلق دارد، همچنین بیشترین فراوانی سابقه خدمت در بین معلمان مرد با ۲۳ نفر به معلمان دارای سابقه خدمت بین ۱۰ الی ۲۰ سال و کمترین فراوانی نیز با ۱ نفر به معلمان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال اختصاص دارد. ۷ بعد عملکرد کاری (توانایی، درک و شناخت شغلی، ارائه بازخورد، حمایت سازمانی، اعتبار تصمیمات، انگیزه و محیط سازمانی) هم گرایش به توزیع نرمال دارند. بیشترین میزان میانگین در بین ابعاد عملکرد کاری با (۴/۲۷) به بعد ارائه بازخورد و کمترین میزان آن نیز با (۳/۱۵) به بعد اعتبار تصمیمات اختصاص دارد. مطالعه حاضر با بررسی نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام شد. روش این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش جامعه آماری شامل ۱۰۵ نفر معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن بودند که از این تعداد، ۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه های استاندارد سلامت سازمانی (OHI-S) هوی و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و عملکرد کاری هرسی و بلانچارد (۱۹۹۸) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری 3 Smart PLS و Spss ویرایش ۲۶ استفاده شد. یافته‌های کمی حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم دارد. همچنین نتایج نشان داد که تمامی مولفه‌های عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی

با توجه به جدول (۵) سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. بدین معنا که سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی عملکرد معلمان اثر غیر مستقیم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی عملکرد معلمان در رابطه میان سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن بود. در قالب یافته‌های توصیفی می‌توان بیان داشت که بیشترین فراوانی جنسیت شامل ۴۹ نفر معادل ۵۷/۰ درصد مربوط به معلمان زن و کمترین فراوانی با ۳۷ نفر معادل ۴۳/۰ درصد مربوط به معلمان مرد دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر رودهن است. بیشترین فراوانی تحصیلات در بین معلمان زن با ۲۹ نفر به معلمان دارای تحصیلات لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ۴ نفر به معلمان دارای تحصیلات فوق دیپلم و کمتر از آن تعلق دارد، همچنین بیشترین فراوانی تحصیلات در بین معلمان مرد با ۲۰ نفر به معلمان مرد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر از آن و کمترین فراوانی نیز با ۴ نفر به معلمان دارای تحصیلات فوق دیپلم و کمتر از آن اختصاص دارد. بیشترین فراوانی سابقه خدمت با ۴۲ نفر معادل ۴۸/۸ درصد به معلمان دارای سابقه خدمت بین ۱۰ الی ۲۰ سال و کمترین فراوانی نیز با ۶ نفر معادل ۷/۰ درصد به معلمان که کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند تعلق دارد؛ همچنین تعداد ۳۸ نفر از معلمان شامل ۴۴/۲ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

بیشترین فراوانی تحصیلات در بین معلمان زن با ۲۹ نفر به معلمان دارای تحصیلات لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ۴ نفر به معلمان دارای تحصیلات فوق دیپلم و کمتر از آن تعلق دارد، همچنین بیشترین فراوانی تحصیلات در بین معلمان مرد با ۲۰ نفر به معلمان مرد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر از آن و کمترین فراوانی نیز با ۴ نفر

پیشنهاد می‌گردد که نهادهای دولتی و غیر دولتی دوره-های خاصی را مبنی بر اهمیت سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری برای معلمان و تاثیر آنها بر عملکرد کاری معلمان برگزار نمایند.

۲- با توجه بر این که در این تحقیق مشخص شد بین مولفه‌های سلامت سازمانی با عملکرد کاری معلمان رابطه وجود دارد پیشنهاد می‌گردد که مدیران به نحوه اشاعه و رویه‌های شکل‌گیری سلامت سازمانی در جهت توسعه عملکرد کاری معلمان توجه نمایند.

۴- با توجه به اینکه در این تحقیق مشخص شد بین مولفه-های کیفیت زندگی با عملکرد کاری رابطه وجود دارد پیشنهاد می‌گردد. به مدیران به مقوله کیفیت زندگی و ابعاد آن همواره در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها توجه نمایند.

و کیفیت زندگی کاری از بعد معناداری در پژوهش مورد تایید قرار گرفتند.

همچنین پس از بررسی رابطه‌ی بین دو متغیر سلامت سازمانی و تاثیری که می‌تواند بر متغیر عملکرد کاری کارکنان داشته باشد و مطرح کردن مبانی نظری و پژوهشی و انجام آزمون‌های آماری معین گردید که سلامت سازمانی به عنوان مولفه‌ای که در سازمان حرف اول را بزند و بسیار تاثیر گذار باشد، در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن به عنوان جزیی از سازمان بزرگی چون آموزش و پرورش می‌تواند متغیری تاثیر گذار بر عملکرد کاری کارکنان رابطه مستقیم و معناداری بر قرار باشد. با توجه به اینکه این تحقیق شاید نقطه‌ای روشن و کوچک برای نمایان شدن رابطه‌های متغیرهای گوناگون بر رفتار کارکنان باشد اما واضح و مبرهن است که رابطه این دو متغیر در سازمانی مثل آموزش و پرورش نیاز به بحث و بررسی و تحقیقات فراوان می‌باشد مولفه‌های سلامت سازمانی خود به تنهایی نیاز به تحقیقات فراوان برای تعیین رابطه‌های عمیق‌شان با متغیر عملکرد کاری دارد. این یافته‌ها با نتیجه تحقیق حجازی و همکاران (۱۴۰۱)، سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵)، مهدوی (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۴۰۰)، آل عمری و ابوشیندی (۲۰۲۰) و الحماد و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

لذا در سازمان آموزش و پرورش رودهن، هرچه کیفیت زندگی کاری افزایش یابد در نتیجه عملکرد معلمان هم افزایش خواهد یافت. کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی، آرامش روانی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می‌کند. بنابراین ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان در همه ابعاد موجب ارتقای عملکرد و سلامت سازمانی می‌گردد. این یافته‌ها با نتیجه تحقیق سیمبولون و همکاران (۲۰۲۳)، بوما و همکاران (۲۰۲۲)، سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۴۰۰)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۶)، ملازهی و پورقاز (۱۳۹۳)، افخمی (۱۳۹۹)، همخوانی دارد.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:
۱- با توجه به اینکه در پژوهش مشخص شد که رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن وجود دارد، لذا

منابع

- افخمی، پویا. (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه بهبود کیفیت زندگی کاری در مربیان شنا. مطالعات روان شناسی ورزشی ۳۴، ۱۲۳-۱۴۴.
- تقوایی یزدی، مریم. (۱۴۰۱). آرایه مدلی مبتنی بر تأثیر برنامه‌های چندرسانه‌ای و یادگیری الکترونیکی بر کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۳(۵۲)، ۱۲۵-۱۵۸.
- جوانبخت، سارا، محمدی، محمد، رضائی فر، حمید. (۱۴۰۱). شایستگی‌های مدیریتی سلامت سازمانی بر مبنای سیاست‌های تحول نظام اداری. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۵(۳)، ۸۹-۹۶.
- حبیبی بنافتی، علیرضا، خطیرپاشا، کیومرث، قلی پور کنعانی، یوسف، باقرزاده، محمدرضا. (۱۴۰۱). ارائه مدل سلامت سازمانی در ادارات دولتی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۷(۲)، ۳۰-۴۳.
- حجازی، اسد، فرج الهی مقدم، حمزه، و کریمی، محمد. (۱۴۰۱). پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس از طریق رهبری تحول آفرین و روحیه کارآفرینی. نظریه و عمل در تربیت معلمان (راهبردهای نوین تربیت معلمان)، ۸(۱۳)، ۱۴۹-۱۷۲.
- حسینی پزوه، محمد، علامه، سید محسن، شاهین، آرش. (۱۴۰۰). طراحی الگوی سلامت سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۳(۱)، ۱۳۵-۱۶۶.
- سید جوادین، سید رضا؛ طهمورث حسنقلی پور و سامان استرکی، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال پنجم، شماره ۲، ۲۴-۱.
- علائی فاطمه، احقر قدسی، فتحی ورنوسفادرانی لیلا. اعتبارسنجی سلامت سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری دبیران متوسطه دوره اول شهر تهران. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۱۴۰۲؛ ۷(۱): ۵۲۰-۵۱۲.
- غلامپور میثم، پورشافعی هادی، واشقانی فراهانی احمد (۱۳۹۸). نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۴(۱): ۷۵-۸۱
- قلانودی، حسن، احمدیان، زکریا. (۱۳۹۶). الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۴)، ۱۴۳-۱۵۸.
- ملازهی، الیاس و عبدالوهاب پورقاز، (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغل کارکنان آموزشی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا. موسوی خامنه، مرضیه؛ حسن عابدی جعفری و محبوبه محمدیان، (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی. دوره ۵، شماره ۲ (پیاپی ۱۸).
- یار محمدی منفرد، سعید؛ سید حسین موسوی و علیرضا یوزباشی، (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی. مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۱، شماره ۱، ص ۵۴-۴۵.
- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Al-Omari, A., & Abu Shindi, Y. (2020). Organizational health of Jordanian and Omani public schools from teachers' viewpoints: A cross cultural study. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 5859-5874.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work-life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 809.
- Bosma, A. L., Ouwkerk, W., Günal, M., Hyseni, A. M., Arents, B. W., Gerbens, L. A.,... & Spuls, P. I. (2021). Work ability and quality of working life in atopic dermatitis patients treated with dupilumab. *The Journal of Dermatology*. 8(4), 216-228
- Cho, I., Hu, B., & Berry, C. M. (2023). A matter of when, not whether: A meta-analysis of modesty bias in East Asian self-ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 291.

- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology, 13*, 1022102.
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 95-112.
- Meggetto, E., Kent, F., Ward, B. and Keleher, H. (2020), "Factors influencing implementation of organizational health literacy: a realist review", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 34 No. 4, pp. 385-407.
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024). Psychological Empowerment And Psychological Well-Being As Job Performance Mediators. *Journal Of Business Management And Economic Development, 2*(01), 127-141.
- Santos, E. C., Espinosa, M. M., & Marcon, S. R. (2020). Quality of life, health and work of elementary school teachers. *Acta Paulista de Enfermagem, 33*.
- Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2023). Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International journal of artificial intelligence research, 6*(1.1).
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., & Tomasoni, G. (2021). Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. *Social Indicators Research, 1-32*.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies, 7*(3), 163-176.
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Aguinis, H., Lang, J. W., & Lievens, F. (2023). Work effort: A conceptual and meta-analytic review. *Journal of management, 49*(1), 125-157.