

رابطه بین انگیزه کاری و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان

سیدعلی حسینی^۱

میثم نجاران^{۲*}

مریم بیانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۰/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف رابطه بین انگیزه کاری و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان صورت گرفته است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. بدین منظور از میان کارکنان تحقیق شامل اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان نمونه ای به حجم ۱۷۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه های استاندارد مدل رضایت شغلی ویسوکي و کروم (۱۹۹۱)، پرسشنامه انگیزش شغلی مدل هرزبرگ (۱۹۹۷)، پرسشنامه مشارکت کارکنان مدل ادوارد لاولر (۲۰۰۵) و پرسشنامه عملکرد کارکنان مدل آپچو مربوط به هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بوده است. نتایج نشان دادند بین انگیزه کاری و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

انگیزه کاری، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان، مشارکت کارکنان.

۱. دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران.
(hseyed398@gmail.com)

۲. دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران. (مسئول مکاتبات):
(najjaran.meisam@gmail.com)

۳. دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران.
(maryam.bayani.un@gmail.com)

مقدمه

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (موسوی، ۱۳۹۷). در علوم اجتماعی برخلاف علوم تجربی نمی‌توان تاثیر یک متغیر را با ثابت نگه داشتن سایر متغیرها بر پدیده‌ای بررسی کرد؛ بنابراین برای بررسی عوامل موثر بر انگیزه کارکنان نیز نمی‌توان به یک یا چند عامل اشاره کرد و لازم است تا در یک بررسی کلی از تمامی جهات مورد ارزیابی دقیق قرار گیرد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷).

برای ایجاد انگیزش، لازم است که نیازها شناسایی و در جهت ارضای آنها تلاش شود. در یک سازمان توجه به دید مشترک و انگیزش در فعالیت‌های درون سازمانی اهمیت بسیار دارد. چالش اصلی یک سازمان ایجاد تعادل میان اهداف کلی و مشخص آن سازمان و ارزش‌های شخصی کارکنان است؛ بنابراین انگیزش محصول مشارکت و نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیتی است که در آن قرار می‌گیرد. در یک بررسی کلی می‌توان گفت: انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد (باباجانی، ۱۴۰۰).

شغل مناسب براساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه و خصوصیات و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می‌گردد و لازم است تفکیک شغلی برپایه توانایی‌های فردی باشد و تقسیم تخصصی کار صورت گیرد. حین به کارگیری مشاغل و مهارت‌های گوناگون نباید از جریان صحیح اطلاعات نیز غافل ماند؛ چرا که به تبادل اطلاعات مفید سازمانی کمک می‌کند. به هنگام سازماندهی مجدد به عنوان حامل انگیزشی مهم در همسو نمودن کارکنان با اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمانی یاری می‌رسانند (غلامی، ۱۳۹۹).

عامل بعدی در ایجاد انگیزه، محرک‌های مادی است. یکی از چالش‌های مهم شرکت‌ها تحول روش‌های پاداش است که مردم را بر می‌انگیزد. هرچه فردی کمتر پول به دست آورد، اهمیت مقدار حقوقش بیشتر می‌شود. هرچه افراد پول بیشتر به دست آورند و بیشتر برای کاری که انجام می‌دهند دلسوزی کنند، اهمیت نسبی پول برایشان کمتر می‌شود و پول جایش را به قوه تشخیص برای نیل به هدف و آزادی عمل می‌دهد. به همان اندازه که رقابت بین افراد با صلاحیت شدیدتر می‌شود. مشوق‌های مادی به تنهایی نمی‌توانند افراد درستکار را جذب کنند (شهبازی، ۱۳۸۷).

برای کسانی که نگرانی مادی ندارند، حس رفاه مهم‌تر از پول است و عواملی که بر رفاه تاثیر می‌گذارند، عبارتند از: ارتباطات انسانی، اعتماد متقابل، حس ارج نهاده شدن و احساس وجود عدالت. به علاوه، فرصت یادگیری مطالب جدید و درک استعداد شخصی به ایجاد حس مثبت در افراد کمک می‌کند. مشوق‌های مثبتی هم که نیازهای معنوی و عاطفی

افراد را ارضا نمایند، موثرتر از انگیزاننده‌های منفی به شکل تهدیدها یا مجازات‌ها هستند (میرشکاری و همکاران، ۱۴۰۰).

سلامتی و نشاط از دیگر عوامل موثر بر ایجاد انگیزه هستند. هنگامی که شخص احساس تندرستی و شادابی کند به آسانی خسته نمی‌شود، کمتر بیمار می‌گردد، فعالیت و کار برای وی شوق‌انگیز و فرح‌بخش می‌شود و با انگیزه و شور و شوق مثبت به کار روی می‌آورد. طبق بررسی‌های به عمل آمده، هزینه تامین تندرستی و شادابی کارکنان به جهت افزایش توان کاری و در نهایت سود شرکت، از هزینه درمان بیماری‌ها و عدم سود ناشی از سستی و رخوت کارکنان بیشتر نخواهد بود (اندام، ۱۳۹۴).

یکی دیگر از مسائل مهم در ترغیب و تشویق کارکنان به ارائه کار بهتر و ایجاد انگیزه در آنان، شیوه‌های ترفیع شغلی و سازمانی است که اغلب بر پایه ارشدیت است. مطالعات نشان می‌دهد ترفیعاتی که بر مبنای ملاحظات غیر از توانایی و لیاقت است، اغلب به نتایجی نادرست می‌انجامد. برای کسانی که به‌ویژه در رده مدیریت هستند، مهم است که از توانایی‌های واقعی خود آگاه باشند و کارهایی را بپذیرند که با آن توانایی‌ها سازگار باشند. این رازی است که اشتغال را دلدیر و خشنودکننده می‌سازد و کارایی فرد را در سازمان افزایش می‌دهد. به عنوان یک کارمند شرکت نیز کامیابی در وظایف شغلی از راه کوشش آگاهانه و با جدیت به دست می‌آید. مهم آن است که در هر مرحله شغلی توانمندی‌ها و شایستگی‌ها به درستی اندازه‌گیری شده و راه‌های پیشرفت آنها بررسی و دنبال شود. در این راه باید قابلیت‌ها از طریق ارزیابی و نتیجه‌گیری افزایش پیدا کند.

به این ترتیب ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان یک شرکت طی دوران کاری ضروری به نظر می‌رسد. منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. از اطلاعاتی که در نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان به دست می‌آید می‌توان در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و انتخاب، آموزش و تربیت کارکنان، تعیین مسیر شغلی، حقوق و مزایا و شناخت استعدادهای بالقوه کارکنان استفاده نمود (کاسکیو و اگیست، ۲۰۰۵). آخرین محرک انگیزه در کارکنان سازمان که مورد بررسی قرار خواهد گرفت فرآیند آموزش است. هدف از آموزش آن است که با افزودن به دانش شغلی فرد یا با آموزش مهارت‌ها و تخصص‌های به خصوص، رفتار و نگرش او در جهت مطلوب یعنی نیل به اهداف سازمانی تغییر کند، برای نیل به اهداف، هر سازمانی باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد. از این رو لازم است افرادی که به استخدام سازمان در می‌آیند، علاوه بر برخورداری از آموزش رسمی و همگانی، به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز دست یابند تا دانش فنی و مهارت‌های لازم را برای انجام شایسته وظایف محوله به دست آورند (کارک و همکاران، ۲۰۰۳). آموزش خواست افراد تازه وارد نیست، بلکه برای کارکنان با سابقه و با تجربه نیز باید بنا به ضرورت، دوره‌هایی ترتیب داد. در واقع تمام کارکنان در طول عمر کاری خود باید به طور مداوم و مستمر آموزش

بینند تا در سمتی که انجام وظیفه می نمایند حداکثر کارایی و بهره‌وری را داشته باشند. یکی از اهداف اولیه در هر دوره آموزشی، ایجاد طرز فکر صحیح نسبت به کار و سازمان است و انتظار می‌رود پس از پایان دوره، بینش و نگرشی در کارکنان به وجود آمده باشد تا رفتار آنها را در جهت مطلوب و همکاری موثر با سازمان تغییر دهد و ذهن آنان طوری شکل گیرد که از اهداف سازمان پشتیبانی نمایند. سهیم شدن در اطلاعات، مشورت با کارکنان، تصمیم‌گیری مشارکتی و خود مدیریتی است (شوشتریان، ۱۳۹۱). در این رویکرد مدیریت کاملاً به کارکنان اعتماد داشته و حق تصمیم‌گیری و انتخاب به همراه مسئولیت را به کارکنان تفویض می‌کند و کارکنان با اختیار و مسوولیت در مورد مسائل تصمیم‌گیری می‌کنند؛ بنابراین و با توجه به نکات فوق سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا بین انگیزه کاری و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان، با نقش میانجی مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه معنادار وجود دارد؟

روش:

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش، جامعه آماری را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان تشکیل می‌دادند که تعداد آنان برابر با ۳۲۳ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۷۵ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده با شیوه قرعه‌کشی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم (۱۹۹۱): پرسشنامه سنجش رضایت شغلی که توسط ویسوکي و کروم در سال ۱۹۹۱ استاندارد شده است، شامل ۳۹ سوال یا گویه است که ۵ شاخص را در بر گرفته که بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده اند. همچنین لازم به ذکر است که سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده اند

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷): پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۴۰ سوال و ۱۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده است.

پرسشنامه مشارکت کارکنان مدل ادوارد لاولر (۲۰۰۵): پرسشنامه استاندارد مشارکت کارکنان برگرفته از مدل مشارکت در تصمیم‌گیری باول و لاولر بوده که شامل ۸ سوال و تک بعدی می باشد و بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده اند.

پرسشنامه عملکرد کارکنان، مدل آچیو مربوط به هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰): متغیر عملکرد کارکنان در تحقیق حاضر براساس مدل آچیو مربوط به هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) شامل ۲۱ سوال می باشد که بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شدند.

نحوه اجرا

برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه ها به صورت کاملاً تصادفی در بین تحقیق ۱۷۵ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان توزیع شد. در این تحقیق ابتدا پرسشنامه و نحوه پرکردن آن برای افراد توزیع داده شد و پس از رفع ابهام، از آنان خواسته شد که نقطه نظرات خود را در پاسخنامه منعکس نمایند.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

با توجه به نوع تحقیق و نوع متغیرها، جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری و بررسی سؤالات پژوهش با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS و Smart PLS3 از آماره های توصیفی و آزمون های استنباطی متناسب با نوع داده ها و متغیرها استفاده خواهد گردید.

داده های جدول ۱، شاخص های توصیفی هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می دهد:

جدول ۱: شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش

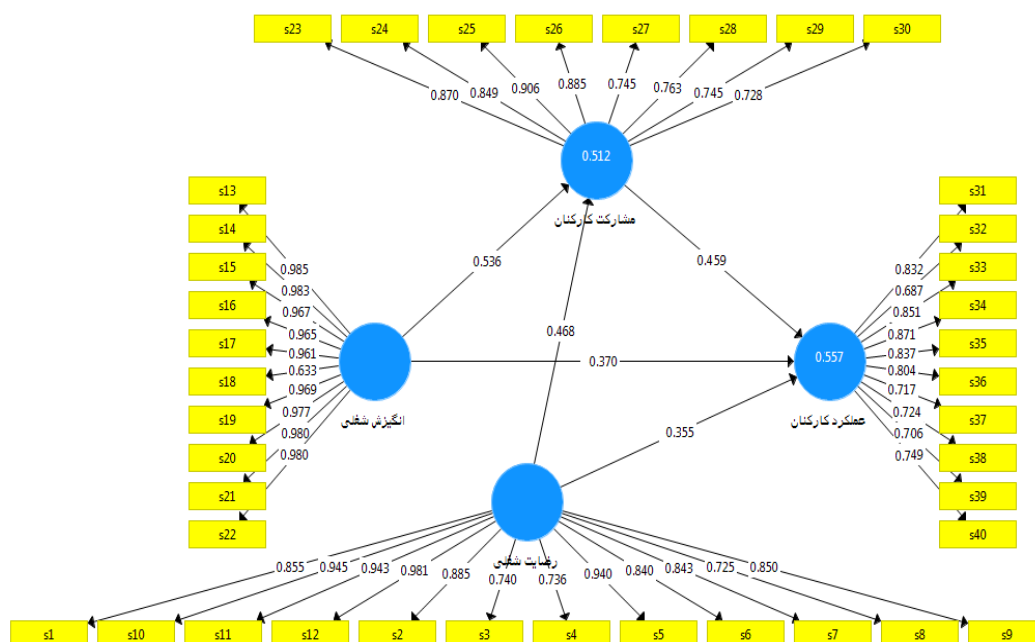
متغیر	تعداد	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
رضایت شغلی	۱۷۵	3.11	3.42	4.00	0.97	1.00	4.92
انگیزش شغلی	۱۷۵	3.22	3.83	4.00	1.05	1.00	5.00
مشارکت کارکنان	۱۷۵	3.23	4.00	4.00	1.13	1.00	5.00
عملکرد کارکنان	۱۷۵	3.18	3.64	4.00	0.85	1.00	5.00

آزمون معیار نیکویی برازش (GOF)

مهم ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص های اشتراکی قابل محاسبه است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می شود.

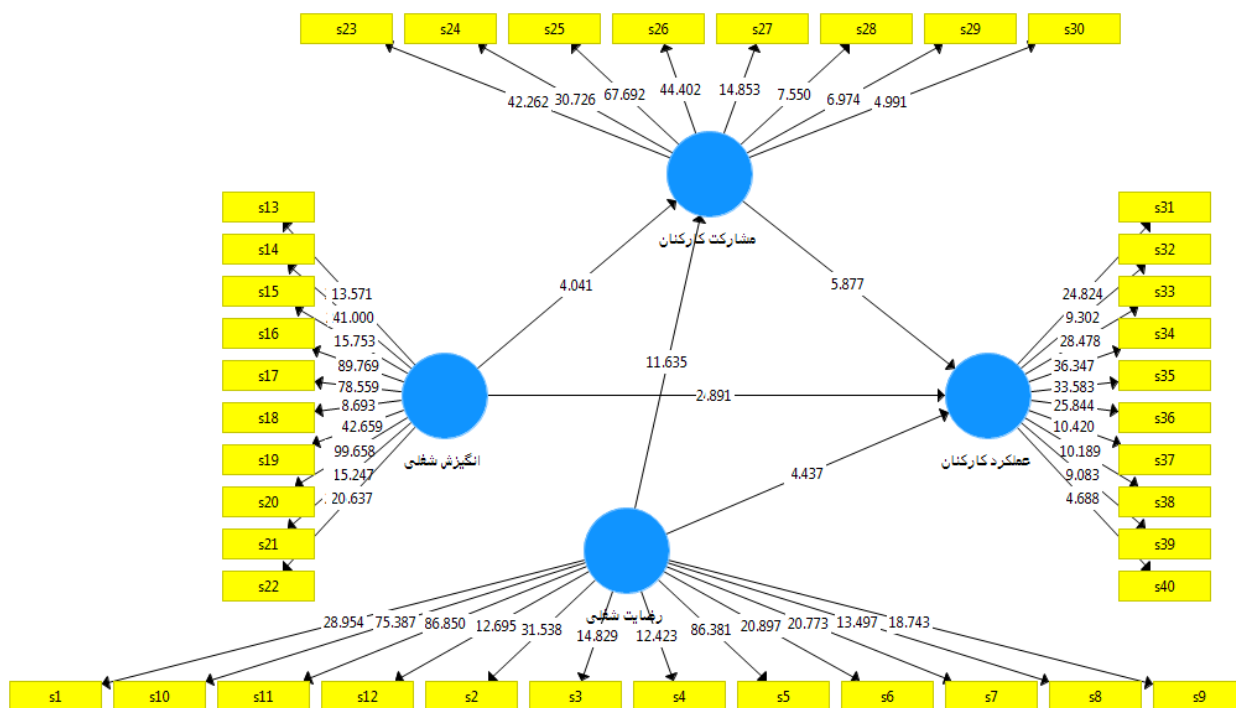
$$GOF = \sqrt{0.544 \times 0.534} = 0.539$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰,۵۳۹، به دست آمد که حاکی از برازش کلی قوی مدل است.



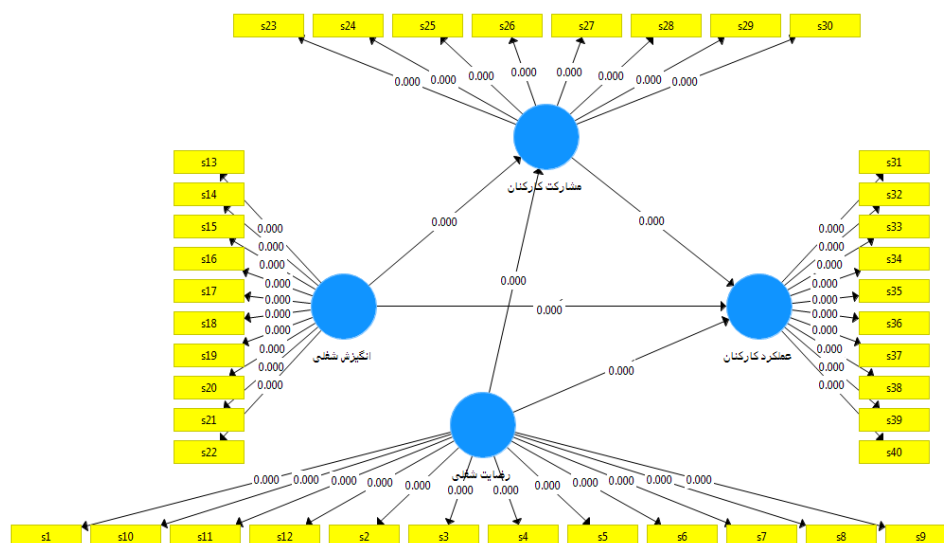
نمودار ۱- ضرایب مسیر مدل تحقیق

نمودار (۱)، ضریب مسیر مدل (بارهای عاملی) تحقیق را نمایش می دهد. تحلیل عاملی تاییدی به واقع بسط تحلیل عاملی معمولی است و یکی از جنبه های مهم معادلات ساختاری است که در آن فرضیه های معینی درباره ساختار بارهای عاملی مورد آزمون قرار می گیرند. با توجه به معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردارند.



نمودار ۲- مقادیر آماره تی مدل تحقیق

نمودار (۲)، آماره تی مدل را نمایش می‌دهد که چنانچه مقدار آماره‌اتی برای مسیری بزرگ‌تر از $1/96$ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای $0/05$ مورد تایید قرار می‌گیرد.



نمودار ۳- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

نمودار ۳ مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری در سطح خطای ۵ درصد نشان می‌دهد. کلیه مسیرها سطح معناداری زیر ۵ درصد بوده و معناداری آن‌ها تایید می‌گردد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این بخش از پژوهش، فرضیه‌های تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره‌تی مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره‌تی برای مسیری بزرگ‌تر از $1/96$ باشد، می‌توان نتیجه گرفت این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای $0/05$ مورد تایید قرار می‌گیرد. جدول شماره ۲، نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد.

جدول ۲- آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	متغیر		ضریب مسیر	آماره t آماره Z	سطح معناداری	نتیجه
	مستقل	وابسته				
۱	انگیزه کاری	عملکرد کارکنان	۰,۳۷۰	۲,۸۹۱	۰,۰۰۰	تأیید
۲	رضایت شغلی	عملکرد کارکنان	۰,۳۵۵	۴,۴۳۷	۰,۰۰۰	تأیید
۳	انگیزه کاری	مشارکت کارکنان	۰,۵۳۶	۴,۰۴۱	۰,۰۰۰	تأیید
۴	رضایت شغلی	مشارکت کارکنان	۰,۴۶۸	۱۱,۶۳۵	۰,۰۰۰	تأیید
۵	مشارکت کارکنان	عملکرد کارکنان	۰,۴۵۹	۵,۸۷۷	۰,۰۰۰	تأیید

فرضیه اول تحقیق: انگیزه کاری با عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارد. ضریب مسیر اثر انگیزه کاری و عملکرد کارکنان ۰,۳۷۰ است. آماره t برای این ضریب نیز ۲,۸۹۱ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده و همچنین علامت مسیر مثبت است. لذا فرضیه اول تحقیق تایید می شود.

فرضیه دوم تحقیق: رضایت شغلی با عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارد. ضریب مسیر اثر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان ۰,۳۵۵ است. آماره t برای این ضریب نیز ۴,۴۳۷ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده و همچنین علامت مسیر مثبت است. لذا فرضیه دوم تحقیق تایید می شود.

فرضیه سوم تحقیق: انگیزه کاری با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارد. ضریب مسیر اثر انگیزه کاری و مشارکت کارکنان ۰,۵۳۶ است. آماره t برای این ضریب نیز ۴,۰۴۱ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده و همچنین علامت مسیر مثبت است. لذا فرضیه سوم تحقیق تایید می شود.

فرضیه چهارم تحقیق: رضایت شغلی با مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارد. ضریب مسیر اثر رضایت شغلی و مشارکت کارکنان ۰,۴۶۸ است. آماره t برای این ضریب نیز ۱۱,۶۳۵ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده و همچنین علامت مسیر مثبت است. لذا فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود.

فرضیه پنجم تحقیق: مشارکت کارکنان با عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارد. ضریب مسیر اثر رضایت شغلی و مشارکت کارکنان ۰,۴۵۹ است. آماره t برای این ضریب نیز ۵,۸۷۷ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده و همچنین علامت مسیر مثبت است. لذا فرضیه پنجم تحقیق تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان زن هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین انگیزه کاری و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان بود. تحقیق حاضر از نظر هدف یکی از تحقیقات کاربردی بوده و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی و توصیفی-همبستگی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد که روایی آن به تایید استاد راهنما و خبرگان صنعت مورد تایید قرار گرفت. جامعه آماری کارکنان تحقیق شامل اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان می باشد که تعداد آنها ۳۲۳ نفر می باشد. با استفاده از فرمول کوکران، نمونه آماری تحقیق ۱۷۵ نفر بود. نمونه گیری نیز به صورت تصادفی ساده انجام شد. با استفاده از نرم افزار Spss و معادلات

ساختاری با Smart PLS صحت فرضیه های تحقیق مورد آزمایش قرار گرفت و نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد بین انگیزه کاری و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه معنادار وجود دارد.

برای ایجاد انگیزه، لازم است که نیازها شناسایی و در جهت ارضای آنها تلاش شود. در یک سازمان توجه به دید مشترک و انگیزش در فعالیتهای درون سازمانی اهمیت بسیار دارد. چالش اصلی یک سازمان ایجاد تعادل میان اهداف کلی و مشخص آن سازمان و ارزشهای شخصی کارکنان است؛ بنابراین انگیزش محصول مشارکت و نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیتی است که در آن قرار می گیرد. در یک بررسی کلی می توان گفت: انگیزه زمانی به وجود می آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد (باباجانی، ۱۴۰۰). از طرفی مشارکت کارکنان در سازمان زمانی اتفاق می افتد که افراد از نقش های حرفه ای خود راضی باشند و نسبت به کاری که انجام می دهند اشتیاق داشته باشند. کارکنان بسیار متعهد تمایل دارند سخت تر کار کنند زیرا به اهداف سازمان اعتقاد دارند و به ارزش های آن اعتماد دارند. مشارکت کارکنان در سازمان می تواند منجر به موفقیت کوتاه مدت و همچنین طولانی مدت سازمان شود، بنابراین می توان بیان داشت انگیزه کاری با عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان رابطه دارد. لذا نتایج حاصل از این فرضیه با مطالعه آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) همسو و سازگار می باشد. بر این اساس فرضیه اول پیشنهاد می شود رهبران برای اینکه بتوانند کارکنان خود را برای انجام کارهای بیشتر تشویق کنند، در ابتدا باید با آنها ارتباط برقرار کنند. این رهبران باید برای تعامل با اعضای تیم و آشنایی با کارمندان وقت بگذارند. در چنین حالتی، کارکنان به احتمال زیاد به سخنان رهبران سازمان گوش می دهند، زیرا می دانند که رهبران به آنچه برایشان مهم است اهمیت می دهند. روحیه شرکت نیز افزایش پیدا می کند، کارکنان در مورد شغل خود هیجان زده می شوند و به این ترتیب سطح مشارکت کارکنان افزایش می یابد و در نتیجه سبب بهبود عملکرد کارکنان می شود. بر اساس نتایج دومین فرضیه پیشنهاد می شود مدیران و مسئولین سازمان از طریق تشویق کارکنان، در نظر گیری سیستم پاداش، توجه و بکارگیری نظرات کارمندان، ارائه اطلاعات و بازخورد مناسب و ارائه آموزش هایی برای بهبود مهارت های کارکنان سبب افزایش مشارکت کارکنان در سازمان گردیده و از این طریق با کسب رضایت شغلی بیشتر آنان تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد کارکنان بگذارند. بر اساس فرضیه سوم تحقیق پیشنهاد می گردد مدیران و مسئولین سازمان با شناسایی اقدامات ارزشمند و قدردانی از آنها، بکارگیری یک مسیر شغلی مناسب را همراه با طرح های رشد برای هر یک کارکنان، تعیین یک چشم انداز و مقصد واضح، ارائه اقداماتی مثل ایجاد محیط خوشایند، داشتن برنامه کاری انعطاف پذیر، ایجاد وقفه برای استراحت و ارائه مزایایی که نیازهای روزانه کارکنان را تأمین می کند سبب افزایش انگیزه کاری کارکنان گردیده و از این طریق تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد کارکنان بگذارند. بر اساس نتایج فرضیه چهارم پیشنهاد می شود مدیران و مسئولین سازمان از طریق بهبود ارتباطات سازمانی توسط داشتن ارتباطات صادقانه و شفاف با کارکنان، آموزش وظایف به شکل درست و مناسب برای کارکنان و استفاده

از برنامه های شخصی سازی شده برای آنها سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان گردیده و از این طریق تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد کارکنان بگذارند. بر اساس فرضیه پنجم تحقیق پیشنهاد می گردد مدیر سازمان، اهمیت بیشتری کارگروهی توسط کارکنان و جلسات بحث های نظری تشکیل دهد. همچنین ترغیب و تشویق کارکنان فعال و زحمتکش و برنامه ریزی برای شادابی و نشاط بیشتر کارکنان. در واقع مدیر سازمان می بایست به کارکنان اداره برای رفتار درست آنها پاداش دهد این کار باعث می شود تا نتایج مثبت بیشتر شود.

منابع و مآخذ

- ابراهیمی، ابوالفضل و جان بزرگ، مسعود. (۱۳۹۹). رابطه مهارت های ارتباطی و رضایت زناشویی. مجله روانشناسی و دین، (۲)، ۴۵۷-۴۵۶.
- اصلانی، خالد. (۱۳۹۸). نقش مهارت های ارتباطی بر کارآیی خانوادگی دانشجویان متأهل. رفاه اجتماعی، ۴(۲۱)، ۵۵-۶۵.
- افجه، سید علی اکبر. (۱۴۰۰). مبانی فلسفی و تئوریهایی رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت
- افشار، زینب. (۱۳۹۹). رابطه میان هوش هیجانی، سلامت روانی و انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی نظامی استان مازندران. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد واحد ساری.
- امیرکبیری، علیرضا. (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات ملک.
- میری، سیما؛ کوهستانی، حسینعلی و اهنچیان، محمد رضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در ادارات کل استان خراسان شمالی در سال ۹۷-۹۶. پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۴(۸۷)، ۷۸-۹۹.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز. (۱۳۹۵) سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ سوم. تهران: موسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۹۸). روش های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: نشر مدیران.
- آزاد، حسین و نجات، حمید. (۱۳۹۸). سلامت روان از دیدگاه الیس. فصلنامه بهداشت روان، ۴(۱)، ۲۳۰-۲۲۲.
- آقای، اصغر؛ ریسسی دهکردی، راضیه و آتش پور، حمید. (۱۳۹۶). رابطه خوش بینی و بدبینی با سلامت روان در افراد بزرگسال شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۹(۳۳)، ۱۱۷-۱۳۰.
- حسن زاده، رمضان، (۱۳۹۲). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: ساوالان.
- حسن شاهی، محمد مهدی. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط میان خوش بینی و راهبردهای مقاله با استرس در دانشجویان دانشگاه. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۱۶(۱۵)، ۸۶-۹۸.
- رابینز، استیفن. (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمان (ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی) جلد اول، تهران: موسسه مطالعات پژوهش های بازرگانی.

- شریفی درآمدی، پرویز و کامکاری، کامبیز. (۱۳۹۸). اصول روانشناسی ارتباط با کودکان. تهران: روان سنجی
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل و جعفری، عبدالله. (۱۴۰۰). تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۸(۱۶)، ۴۴-۶۵.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۴۰۲). مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو حرفه ای، مجموعه مقالات اولین سمینار آموزشی، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی
- شفیع آبادی، عبدالله و خلیج اسدی، شیدیه. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۱(۲)، ۱۱-۲۳.
- صفائی راد، ایراج؛ کریمی، لطف الله؛ شمس، نعمت الله و احمدی طهور، محسن. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بهزیستی معنوی با سلامت روان در دانشجویان. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار، ۵۸(۲۴۰)، ۷۷-۸۹.
- عباس پور، عباس. (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: انتشارات سمت.
- عبدی، سلمان؛ باباپور، خیرالدین و صادری اسکویی، الهه. (۱۳۹۷). رابطه ی ویژگی های شخصیت و سلامت روان شناختی با توجه آگاهانه به حال در دانشجویان. مجله پژوهشی اصول بهداشت روانی، ۱(۴)، ۲۸۸-۲۸۱.
- کاهه، داود و هیودی، طیبه. (۱۴۰۰). رضایت شغلی و سلامت روان. فصلنامه پایش، ۱۱(۳)، ۸۷-۹۹.
- کایوند، فریدون و شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مهارت های ارتباطی بر اضطراب اجتماعی دانش آموزان پسر سال اول متوسطه. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۴۲(۱۱)، ۴۵-۶۶.
- ماوردی، معصومه. (۱۳۹۸). بررسی اثر بخشی آموزش مهارت های ارتباطی بر رضایتمندی زناشویی، مهارت ها و باورهای ارتباطی مردان نابینا و همسران بینایشان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- محمودی، حسین؛ سوری لکی، ابوذر؛ بوالحسنی، معصومه و سپهوند، محمد جعفر. (۱۳۹۹). بررسی رابطه مهارت های ارتباطی و رضایت شغلی پرستاران. دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، ۲۰(۱۰۱)، ۹۱-۱۰۱.
- مرادی، مهناز. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی زناشویی بر رضایت زناشویی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- مرتضوی، سعید و مهربان، حمید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی بین مهارت های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران. پژوهشنامه ی علوم انسانی و اجتماعی، ۴(۱۶)، ۴۱-۵۵.
- منتظری، فاطمه سادات. (۱۳۹۹). میزان رضایتمندی شغلی معلمان زن و عوامل مرتبط با آن در نواحی مرزی استان گلستان در سال تحصیلی ۹۹-۹۸. دانشگاه آزاد واحد ساری: پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزش.
- نوری، نجیب الله. (۱۳۹۷). الگوی نوین از مولفه های خوش بینی نهج البلاغه. ماهنامه معرفت، ۷(۱۳۵)، ۵۳-۷۰.

- نیکخواه، زهرا. (۱۳۹۸). بررسی میزان اثربخشی آموزش گروه‌های مهارت‌های ارتباطی با رویکرد شناختی رفتاری بر رضایتمندی زنان‌شویی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- وایر، دایانا. (۱۴۰۱) روش‌های برقراری ارتباط با دیگران (روانشناسی روابط بین فردی). (ترجمه اسماعیل بیابانگرد و علی نعمتی). تهران: موسسه کتاب مهربان.
- یوسفی، علیرضا؛ براتعلی، مریم و عرفان، عارفه. (۱۳۹۸). ارتباط سلامت روان، اشتغال و تحصیلات دانشگاهی در بین زنان دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۵)، ۳۹-۲۹.
- Andersson, G. (2016). The bene fits of optimism: A mera- analytic reviw of the life orientation test. *Personality and Individual Differnces*, 21(5), 119-125.
- Bagnnegi, N., koohestani, H & Rezaei, K. (2020). Acomparison of the cooperative learning and traditnal learning metnods In thorry closes on nursing dtudentd communicatin skill wtn patiellts at clinical settings. *Asavan school of Nursing, Arak university of Medical scences Arak Islamic pepublic of Iran*, 4(11), 55-68.
- Carver, C & scheier, F. (2016). Attention and self – regulation: A contral Thery Appr roach to Human Benavior. *Now York: spring-verlag*.
- Carver, CS & Gaines, J.G. (2020). Optimism pessimism and postpartum de pression. *Cognitive Tnera py and Research*, 1(4). 449-462.
- Chang, E.C & Sanna, L. (2021). Optimism, pessimism, and positive and Negative Affectivity in middle Aged Adults: A test of a cognitive – Affective Model of psychological Ad justment. *Journal of psynology and of Aging*, 4(12), 524-531.
- Cohway, F & Magai, C. (2020). Optimism and pessimism a spredictors of physical and psycnological health a mong grand motners raising their grand childeh, *Journal of Reseearcnin personality*, 5(42), 1352-1357.
- Cornelius, T. L & Alessi, G. (2017),The effectiveness of communicayion skills Training with married couples: Does the Issue Discussed mattar? *The, family Journal, counseling and the rapy for ciaples and families*, 2(15), 124-132.
- Deveugele. M., Derese, A., De Maesschalck, S., Willems, S., Van Driel, M & De Maeseneer, J. (2015). Teaching communication skills to medical students, a challenge in the curriculum? *Patient Education and Counseling*, 58, 265-270.
- Extremera, N., Duran, A & Rey, L. (2019). The moderating effect of trait Meta – mood and perceived stress on life satisfaction. *Journal of personality and Individual Differences*, in press, Available online, 24(4), 56-70.
- Farber, B.A. (2016). Understanding and treating burnout in a changing culture. *Jclp/ in session: psyhotnerapy in practice*, 56(5), 589-594.
- Freeman, B & Lanning, W. (2018). Amultivariate analysis of the relation ship between social power motivation and personality chara cterics in college students. *Jurnal of collge student develop ment*, 30(6), 522-537.
- Gordy, F & Minakary M. (2019). Relation ship between pady chological health and no rational thaougnts among Benesbty university student. *Journal of pasy chological*, 8(4), 45-67.

- Heihonen, K. (2015). Jarrinen Lusa self-esteem in early and Late adolescence predicts dispositional optimism – pessimism in adulthood: A 1 year longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 3(39), 511-522.
- Iezzoni, L., Ramanab, R & Lee, S. (2016). Teaching medical students about communicating with patients with major mental illness. *J Gen Intern med*, 21(10), 111-125.
- Iksan, Z. H., Zakaria, E., Meerah, T. S. M., Osman, K., Lian, D. K. C., Siti Nur Diyana Mahmud, S. N. D., & Krish, P. (2022). Communication skills among university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59, 71–76.
- Knowles, C., kinchington, F., Erwin, J & peters, B. (2021). A randomized controlled trial of the effectiveness of combining video role play with traditional methods of delivering undergraduate medical education. *Sex Transm Infect*, 77(5), 376-380.
- Kounenou, K., Aikaterini, K & Georgia, Ko. (2021). Nurses Communication Skills: Exploring Their Relationship With Demographic Variables and Job Satisfaction in a Greek Sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(2), 2230-2234.
- Lambert, B.L & Street, R.L. (2016). provider patient communication, Patient centered care and the mangle of practice. *Health communication*, 9(2), 9-27.
- Lee, M., Lee, M & Liao, S. (2019). Relationship Between Mental Health and Job Satisfaction Among Employees in a Medical Center Department of Laboratory Medicine. *Journal of the Formosan Medical Association*, 2(108), 146-154.
- Martin, R.A & Humor, I. (2010). psychological Bulletin, 121(4), 504- 519.
- Peterson, C. (2020), The future of optimism. *Journal of American psychological*, 5(2), 44-55.
- Peterson, C & Seligman, P. (2014) causal explanation as a risk Factor For depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Roter, D. (2016). The effects of a continuing medical education program in interpersonal communication skills on doctor practice and patient satisfaction in Trinidad and Tobago. *Medical Education*, 32(2), 181-199.
- Seema, G. (2022). Emotional intelligence in the classroom. *Advances in Management*, 5, 16-23.
- Snyder, C.R., (2020). The psychology of Hope: You can Get There From Here. New York: Free press.
- Taylor, S.E., & Brown, J.D. (2023), Illusion and well-being: A social psychological perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210.
- Westerop, K. (2022). Building healthy couple relationship: Do communication skills gender, hope, and family types make a difference? Trinity western university Canada.
- Yalcin, B.M & karahan, T.E. (2017) Effects of a couple communication program on marital adjustment. *The American Board of family medicine*, 4(20), 36-44.