

بررسی رابطه سلامت روان و ارتباطات اثربخش با بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران مقطع ابتدایی

ریابه نجفلو^۱، نقی کمالی*^۲، محمد مجتبی زاده^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۸ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۵/۰۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سلامت روان و ارتباطات اثربخش سازمانی با بهره‌وری از دیدگاه مدیران مقطع ابتدایی بود. پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش، همبستگی است. جامعه آماری، مدیران مقطع ابتدایی ناحیه یک و دو شهر زنجان در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ به تعداد ۴۲۰ نفر بوده است. بر این اساس، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای به حجم ۲۰۱ نفر انتخاب شدند که ۱۰۲ نفر آن زن و ۹۹ نفر مرد بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹)، پرسشنامه ارتباطات اثربخش سوسمان و کرینوس (۱۹۷۹) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بوده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و روش رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ تجزیه و تحلیل شد. نتایج آن نشان داد که بین سلامت روان، ارتباطات اثربخش سازمانی و بهره‌وری مدیران، رابطه وجود دارد. همچنین، سلامت روان و ارتباطات اثربخش توان پیش‌بینی بهره‌وری از دیدگاه مدیران مقطع ابتدایی را دارد.

واژگان کلیدی: ارتباطات اثربخش، بهره‌وری، سلامت روان، مدارس ابتدایی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی

واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. Email: ghaffari886@gmail.com

۲. * استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان،

ایران. Email: Kamali_naghi@yahoo.com

۳. استادیار گروه برنامه‌ریزی علوم اداری و مدیریت، دانشکده علوم انسانی واحد خدابنده، دانشگاه آزاد اسلامی،

خدابنده، ایران. Email: m.mojtabazadeh@yahoo.com

مقدمه

انسان از دیرباز، در اندیشه استفاده مفید و کارا و ثمربخش از توانایی‌ها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی، محدودیت منابع، افزایش جمعیت و فزونی خواسته‌های بشر باعث شده که افزایش بهره‌وری در اولویت قرار گیرد (ابراهیمی‌مهر، ۱۳۷۲). واژه انگلیسی Productivity در لغت به معنای قدرت تولید، بارور و مولد بودن است (خاکی، ۱۳۷۶). بهره‌وری، رابطه بین بازده و داده‌هایی است که صرف تولید بازده می‌شود. به عبارت دیگر، بهره‌وری، نسبت بازده به داده است و مفهومی اساسی است که استفاده کارآمد و اثربخش از منابع را در بر می‌گیرد (کاپایلا و همکاران^۱، ۲۰۱۰). بهره‌وری، یکی از متغیرهای حیاتی برای رقابت موفقیت‌آمیز و بقای سازمان است (اوثین و همکاران^۲، ۲۰۱۱). ارتقای بهره‌وری امری است که باید در همه سطوح اعم از فرد، خانواده، سازمان‌ها و کشور مورد توجه قرار گیرد (طاهری، ۱۳۹۶). بهره‌وری، مهارت در توسعه و بهبود منابع انسانی است (حاج کریمی و پیرایش، ۱۳۸۵). بهره‌وری نیروی انسانی، عامل حیاتی موفقیت و اساس سودآوری هر سازمانی است (کاپایلا و همکاران، ۲۰۱۰). بهره‌وری بیشتر به منابع انسانی وابسته است (آلتین و بهرنز^۳، ۲۰۰۵). منابع و نیروی انسانی به منزله یک مزیت رقابتی منحصر به فرد و سرمایه عمده سازمان به شمار می‌رود (سوانسون^۴، ۱۹۹۹). بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی سازمان‌ها دارد (شپیرا-لیشچینسکی و سماک^۵، ۲۰۱۴).

نیروی انسانی، ارزش راهبردی دارد. توجه به سلامت روان می‌تواند افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان را به دنبال داشته باشد (ایسلی^۶، ۲۰۱۶). عوامل روان‌شناختی در محیط کار موجب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود (تانتاوی و همکاران^۷، ۲۰۰۹). عوامل

1. Käpylä, J., Jääskeläinen, A., & Lönnqvist, A.
2. Oeij, P. R. A., De Looze, M. P., Ten Have, K., Van Rhijn, J. W., & Kuijt-Evers, L. F. M.
3. Althin, R., & Behrenz, L.
4. Swanson, R. A.
5. Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S.
6. Eesley, C.
7. Eltantawy, R. A., Giunipero, L., & Fox, G. L.

روان‌شناختی از قبیل معناداری، شایستگی، رفتارهای نوآورانه و سلامت جسم و روان، بهره‌وری منابع انسانی را پیش‌بینی می‌کند (چانگ و لیو^۱، ۲۰۰۸). سلامت روان، دانش و هنری است که به افراد کمک می‌کند تا حداکثر سازش ممکن با جهان اطراف داشته و راه‌حل‌های مطلوب‌تری را برای حل مشکلاتشان انتخاب کنند (میلانی‌فر، ۱۳۹۲). سازمان بهداشت جهانی، سلامت را به‌صورت بهزیستی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی (محسنی، ۱۳۹۴) و سلامت روان را قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی، حل تضادها و تمایلات شخصی به‌طور منطقی، عادلانه و مناسب (نصیری و همکاران، ۱۳۹۰) تعریف می‌کند. سلامت روان نیروی انسانی در سازمان‌ها، از اولویت بالایی برخوردار است، چراکه نیروی انسانی سالم، باعث پیشرفت جامعه است. نیروی انسانی ناسالم از آفات توسعه پایدار و پویایی سازمانی است. هیچ پدیده‌ای به اندازه سلامت روان نمی‌تواند در فرایند توسعه مؤثر باشد (بیان‌زاده و زمانی‌منفرد، ۱۳۷۸). سلامت روان، تصویر بزرگی از سلامت سازمان است (کهن، ۱۳۹۰). فردی که از سلامت روان بالاتری برخوردار است، از خود-کارآمدی بالاتری نیز برخوردار است. خود-کارآمدی نیز با بهره‌وری منابع انسانی ارتباط دارد. فرد خود-کارآمد، کارها را به‌صورت توانمندانه، ماهرانه، مؤثرتر و کارا تر انجام می‌دهد (بریدینگ^۲، ۲۰۰۸). فرد خود-کارآمد، توانمندی روان‌شناختی بالاتری در خود احساس می‌کند. در نتیجه از سلامت روان بالاتری برخوردار است و انگیزه درونی بالاتری نیز برای بهره‌وری دارد. چراکه، انگیزش درونی باعث ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود (یانگ و اوکی چو^۳، ۲۰۰۹). سلامت روان کارکنان عامل تعیین‌کننده‌ای در افزایش بهره‌وری سرمایه انسانی و ارائه خدمات بهتر و مؤثرتر توسط هر سازمان است (تابلی و همکاران^۴، ۲۰۰۶). بر این اساس، با سلامت افراد است که سلامت

-
1. Chang, L. C., & Liu, C. H.
 2. Breeding, R. R.
 3. Yang, S. B., & Ok Choi, S.
 4. Tabolli, S., Ianni, A., Renzi, C., Di, C. P., & Puddu, P.

سازمان تضمین می‌شود و سازمان سالم است که از بهره‌وری، توانمندی و کارایی برخوردار است (اسوالد و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

روابط نامناسب مدیران با کارکنان زیردست و روابط نامناسب بین فردی و میان فردی در سازمان، می‌توانند مشکلاتی را در راه ارتقای سلامت روان ایجاد کنند (بخشانی و همکاران، ۱۳۷۸)؛ بنابراین، یکی دیگر از عوامل مؤثر در بهره‌وری، ارتباطات اثربخش است. ارتباط به‌منزله^۲ اساسی‌ترین کارکرد مدیریتی، در همه جنبه‌های فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی قابل مشاهده است (میرکمالی، ۱۳۹۳). ارتباطات، به‌صورت یک پدیده متحول، بر همه کنش‌های اجتماعی تأثیرگذار است. در همه زمینه‌ها، شبکه‌های ارتباطی نقش دارند (اشرفی-ریزی و کاظم‌پور، ۱۳۸۶). ارتباط در قالب رفتار انسانی، دربرگیرنده پنج ویژگی اساسی است که عبارت است از: ۱) بین دو یا چند انسان بودن، ۲) فرایندی بودن، ۳) تعاملی بودن، ۴) نمادین بودن، ۵) عمدی بودن (عباس‌پور، ۱۳۹۷). ارتباطات فرایندی است که طی آن افراد از طریق انتقال علائم پیام به ارسال و دریافت معنی مبادرت می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۶). تقریباً سه‌چهارم حیات انسان را ارتباطات در برمی‌گیرد (سرمد، ۱۳۷۲). انسان برای برآورده شدن نیازهای روزمره خود باید ارتباط برقرار کند (محسنیان‌راد، ۱۳۹۶). هرچه مشارکت و ارتباطات در سازمان کمتر باشد، احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر است (پارک^۲، ۲۰۱۱). مشکلات روانی، مانع و بازدارنده ایفای نقش اجتماعی است (توهتس^۳، ۱۹۹۵). ارتباطات و حمایت‌های اجتماعی، رابطه مثبتی با سلامت روان دارد. دانشجویانی که از سطح بالای حمایت اجتماعی برخوردارند، فشارهای روانی کمتری دارند (لی و همکاران^۴، ۲۰۰۴). ارتباطات اثربخش در نقش حمایت اجتماعی و حمایت عاطفی با سلامت روان رابطه مثبت داشته و روی سلامت روان افراد تأثیر مهمی داشته دارد (تامپسون و همکاران^۵، ۲۰۰۲). داشتن ارتباطات اثربخش با دوستان و آشنایان، به‌منزله سرمایه اجتماعی

-
1. Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D.
 2. Park, K.
 3. Thoits, P. A.
 4. Lee, J. S., Koeske, G. F., & Sales, E
 5. Thompson, S., Manderson, L., Woelz-Stirling, N., Cahill, A., & Kelaher, M.

در ارتقای کیفیت سلامت روان مؤثر است (شووریان و شووریان^۱، ۱۹۹۳). ارتباطات اثربخش، ایجاد فضای کار توأم با محبت، فضای فیزیکی مناسب محیط کار، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به کارکنان و دخالت دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان در سلامت روان تأثیرگذار است (کویوما-هونکنن و همکاران^۲، ۲۰۰۴). اگر سازمان‌ها بخواهند بهره‌وری بالایی داشته باشند و از عهده تلاطم‌های فزاینده بازار بین‌المللی کسب و کار قرن بیست و یکم برآیند، وجود ارتباط بین افراد و گروه‌ها ضروری است (فارستر^۳، ۲۰۰۵). برقراری ارتباط اثربخش، در کارآمدترین شیوه، هدف یک مدیر است. ارتباطات اثربخش، به زمان و منابع کم‌تری نیاز دارد (بلایوسی و همکاران^۴، ۲۰۰۶). ارتباطات اثربخش در سازمان، موجبات تعاملات بین فردی و میان فردی، نیل به اهداف سازمانی و حمایت اجتماعی را فراهم ساخته و اصلاح کیفیت حیات شغلی، اثربخشی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی را به ارمغان می‌آورد (محمدزاده و مهره‌ژان، ۱۳۷۵). به دیگر سخن، ارتباطات اثربخش لازمه بهره‌وری است. سازمان‌ها برای حفظ خویش در دنیای متغیر کنونی نیازمند هماهنگی با تغییرات بازار، بهسازی کیفیت محصولات، حفظ تعادل و توازن هستند. این عوامل، متأثر از استعداد، انرژی، عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی است (سوانسون، ۱۹۹۹).

پژوهش‌هایی که در رابطه با ارتباطات اثربخش و رابطه آن با سلامت روان و نیز بهره‌وری در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، بیانگر ارتباط بین سه متغیر پیش گفته است. برای نمونه، شریفی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد، بهبود روابط بین مدیر و کارکنان و نیز نوآوری و خلاقیت موجب ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. جعفری (۱۳۸۵)، در پژوهش خود نشان داد، شش حیطه عمل انسانی، خلاقیت، اصلاح و بهبود مؤثر روش‌ها و فرایندها، بهبود سبک مدیریت، فرهنگ کار و آموزش، بهره‌وری را در سازمان بالا می‌برد.

-
1. Schwirian, K. P., & Schwirian, P. M
 2. Koivumaa-Honkanen, H., Koskenvuo, M., Honkanen, R. J., Viinamäki, H., Heikkilä, K., & Kaprio, J.
 3. Forster, N.
 4. Bloisi, w., Cook, c. w.; Hunsaker, p. L.

عبادی آذر (۱۳۸۴)، در پژوهش خود، پنج عامل حقوق و دستمزد، پاداش‌های مادی و معنوی، ارتقای سطح سلامت روان، امکانات بهداشتی، رفاهی و خدماتی، مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و ارتباطات اثربخش نیروی انسانی را به منزله عوامل مؤثر انگیزی بر ارتقای بهره‌وری شناسایی کرد.

همچنین، آل علی و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، در پژوهش خود نشان دادند، رابطه معناداری بین سطوح مختلف سلامت روانی و بهره‌وری نیروی انسانی افسران پلیس وجود دارد. آنجلیدز و ابراهیم^۲ (۲۰۱۱)، در مطالعه‌ای مبتنی بر مدل فورسیت، نشان دادند، رابطه قوی میان سلامت روان و ایدئولوژی اخلاقی وجود دارد. به علاوه، آستین و همکاران^۳ (۲۰۰۹)، با تمرکز بر سلامت روان و هوش هیجانی رهبران واحدهای آموزشی و صنعتی، به بررسی نمرات هوش هیجانی دو گروه بزرگ از مدیران اجرایی در مقایسه با مردم عادی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد، تفاوت معناداری میان مدیران عالی اجرایی با مردم عادی وجود دارد. مدیران اجرایی سطوح بالایی از همدلی، احترام به خود و دیگران، آزمون واقعیت و حل مسئله را دارا هستند و بهره‌وری در سازمان‌های تحت سرپرستی آن‌ها به مراتب بالاتر است. پژوهشی نیز که توسط اکپرا و وین^۴ (۲۰۰۸)، انجام شد، نشان داد اخلاق کار و سلامت روان بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر دارد. کر و همکاران^۵ (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان دادند سلامت روان بر اثربخشی رهبری تأثیرگذار است. یوسف^۶ (۲۰۰۰)، نیز نشان داد، بین رضایت شغلی، اخلاق کار و تعهد سازمانی با سلامت روان رابطه معنادار وجود دارد.

اجماع کلی در تبیین موضوع بهره‌وری، این است که ارتباطات اثربخش، یکی از عوامل اصلی افزایش بهره‌وری است (جهانگرد و غلامی، ۱۳۸۸). همچنین، براساس نظریه چندعاملی بهره‌وری، در شرایطی امکان دستیابی به بالاترین میزان بهره‌وری امکان‌پذیر است

-
1. Al Ali, Garner, & Magadley
 2. Angelidis, & Ibrahim
 3. Stein, Papadogiannis, Yip, & Sitarenios
 4. Okpara, & Wynn
 5. Kerr, Garvin, Heaton, & Boyle
 6. Yousef

که کارکنان سازمان از سلامت روانی کامل برخوردار باشند و شبکه‌های ارتباطی سازمان، سالم و اثربخش باشد (بابائیان، ۱۳۹۵).

توجه به سلامت روان، ارتباطات اثربخش و بهره‌وری، برای تعالی سازمانی بلندمدت آموزش و پرورش کشور، بسیار حیاتی است. سلامت روان و ارتباطات اثربخش، متغیرهای مهمی هستند که به علت وجود ارتباطات اجتماعی قوی در ایران از اهمیت بالایی برخوردار هستند. از طرف دیگر، با توجه به اینکه بهره‌وری مدیران یک موضوع بسیار مهم برای سیستم‌های آموزش و پرورشی است و نیز با توجه به اینکه ارتباطات اثربخش و سلامت روان می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان تأثیر بسیار بالایی داشته باشد، اهمیت پژوهش را به لحاظ اینکه آموزش و پرورش وظیفه تربیت و پرورش نیروی متخصص آینده کشور را به عهده دارد، دوچندان می‌کند. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، به رغم تلاش‌های انجام گرفته در حوزه بهره‌وری نیروی انسانی، به نظر می‌رسد فعالیت‌های صورت گرفته هنوز هم کافی نیست. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است، آیا بین سلامت روان و ارتباطات اثربخش با بهره‌وری مدیران واحدهای آموزشی و پرورشی مدارس رابطه وجود دارد؟ هدف کلی پژوهش بررسی رابطه سلامت روان و ارتباطات اثربخش با بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر زنجان بود. به منظور نیل به هدف پیش گفته، فرضیه‌های زیر تدوین شد:

- بین سلامت روانی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین ارتباطات اثربخش و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.
- سلامت روانی و ارتباطات اثربخش توان پیش‌بینی بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی را دارد.

روش

پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش، همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش، مدیران مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر زنجان در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ به تعداد آن ۴۲۰ نفر بود. جامعه آماری، مدیران آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر زنجان در سال

تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۴۲۰ نفر بود. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و تعیین حجم نمونه بر اساس جدول کریسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) استفاده شد. بر این اساس، حجم نمونه‌ای برابر با ۲۰۱ نفر انتخاب شد. به منظور رعایت تناسب نمونه با جامعه، تعداد ۱۰۲ نفر، مدیر زن و تعداد ۹۹ نفر، مدیر مرد در قالب نمونه آماری تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ و هیلر^۲ (۱۹۷۹)، پرسشنامه ارتباطات اثربخش سوسمان و کرینوس^۳ (۱۹۹۳) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت^۴ (۱۹۸۰) بود.

ابتدا، در یک بررسی مقدماتی^۵، به منظور برآورد میزان روایی پرسشنامه‌ها و پرسش‌های مطروحه، آن به ۳۰ نفر از صاحب‌نظران، خبرگان، کارشناسان و استادان مسلط به موضوع پژوهش و پرسشنامه ارسال شد. بر اساس دریافت بازخوردها؛ با توجه به نظر خبرگان و استادان، از روایی^۶ پرسشنامه و تطابق موضوع با پرسش‌ها و قابلیت استفاده و به‌جا بودن پرسش‌های مطروحه اطمینان حاصل شد. بر این اساس، مشخص شد پرسش‌های پرسشنامه، قدرت توضیح‌دهی و آزمون متغیرها را دارد. همچنین، بر اساس، پاسخ‌هایی که آن‌ها به پرسشنامه دادند، از طریق ضریب آلفای کرونباخ به محاسبه پایایی^۷ آن پرداخته شد. با توجه به ضرایب پایایی ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۹۵ به دست آمده به ترتیب برای پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ و هیلر، پرسشنامه استاندارد ارتباطات اثربخش سوسمان و کرینوس و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت، اطمینان حاصل شد که می‌توان به خوبی از آن‌ها به منزله یک ابزار اندازه‌گیری مناسب، بهره گرفت. سپس، برای اجرای اصلی پرسشنامه‌ها اقدام شد. پس از اجرای اصلی پرسشنامه، از طریق ضریب آلفای کرونباخ به محاسبه پایایی آن‌ها پرداخته شد. در اجرای اصلی پرسشنامه‌ها، به ترتیب ضرایب پایایی بوده ۰/۹۵، ۰/۹۶

-
1. Krejcie, & Morgan
 2. Goldberg, & Hillier
 3. Sussman, & Kronus
 4. Hersey, & Goldsmith
 5. pilot study
 6. validity
 7. reliability

و ۰/۹۸ به دست آمد. بر این اساس، اطمینان حاصل شد، پرسشنامه‌ها از پایایی بسیار بالایی برخوردارند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. ابتدا، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد. سپس، برای آزمون فرضیه‌های نخست و دوم از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و برای آزمون فرضیه سوم از رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

یکی از پیش فرض‌های استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. با توجه به اینکه برای آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر از آزمون ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است و هر دو آزمون جزء آزمون‌های پارامتریک هستند. لازم است در این پژوهش ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون K-S بهره گرفته شود. در جدول (۱) نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف نشان داده شده است.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۱) و با توجه به اینکه سطح معناداری متغیرهای پژوهش، بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، چنین نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. بر این اساس، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

متغیرهای تحقیق	درجه آزادی	کولموگوروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
سلامت روانی	۲۰۱	۰/۱۰۸	۰/۸۱۲
ارتباطات اثربخش	۲۰۱	۰/۲۱۳	۰/۵۶۵
بهره‌وری نیروی انسانی	۲۰۱	۱/۳۸۸	۰/۰۵۲

فرضیه ۱. بین سلامت روانی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

$$H_A: \rho_{xy} \neq 0$$

جدول ۲. همبستگی متقابل بین متغیر سلامت روان و بهره‌وری

متغیرها	متغیر اول	متغیر دوم	درجات آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)
سلامت روانی	-	۰/۲۷۱	۱۹۹	۰/۱۵
بهره‌وری	۰/۲۷۱	-		

$$P < 0/05$$

با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۲۷۱)، بزرگ‌تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۱۹۹-۲=۱۹۹) و سطح معناداری ۹۵ درصد (۰/۱۳۸) است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود. با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم که بین سلامت روانی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲. بین ارتباطات اثربخش و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.

$$H_0: \rho_{xy} = 0$$

$$H_A: \rho_{xy} \neq 0$$

جدول ۳. همبستگی متقابل بین ارتباطات اثربخش و بهره‌وری

متغیرها	متغیر اول	متغیر دوم	درجات آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)
ارتباطات اثربخش	-	۰/۲۳۹	۱۹۹	۰/۴۸
بهره‌وری	۰/۲۳۹	-		

$$P < 0/05$$

با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۲۳۹)، بزرگ‌تر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۱۹۹-۲=۱۹۹) و سطح معناداری ۹۹ درصد (۰/۱۳۸) است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود. با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم که بین ارتباطات اثربخش و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۳. سلامت روان و ارتباطات اثربخش، توان پیش‌بینی بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی را دارد.

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_A: \beta \neq 0$$

جدول ۴. خلاصه ضریب همبستگی، ضریب تعیین و مجذور متغیر سلامت روان و ارتباط اثربخش با بهره‌وری

متغیرهای پیش‌بین	چندگانه	مجدور ضرایب رابطه چندگانه	مجدور ضرایب رابطه چندگانه تعدیل شده (Adjusted R ²)	خطای مقدار آماره دورین- واتسون	مقدار آماره
	(R)	(R ²)		برآورد	
سلامت روانی و ارتباط اثربخش با بهره‌وری	۰/۶۱۱	۰/۳۷۳	۰/۳۶۶	۵/۷۰	۱/۹۵

جدول ۴، نشان می‌دهد که ۰/۳۷ واریانس مربوط به سلامت روانی و ارتباط اثربخش توسط بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی تبیین می‌شود. همچنین مقدار آماره دورین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است که حاکی از مستقل بودن مشاهدات است. بر این اساس نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که فرض پیش‌بین بودن مشاهدات برقرار است.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون گام‌به‌گام سلامت روان و ارتباط اثربخش بر بهره‌وری

متغیر پیش‌بین	شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P
بهره‌وری	رگرسیون	۴۶۷۷/۶۴	۲	۲۳۳۸/۸	۴/۶۲	۰/۰۱۱
	باقیمانده	۱۰۰۳۰۲	۱۹۸	۵۰۶/۵۸		

نتایج تحلیل رگرسیون در جدول (۵) نشان می‌دهد که F مشاهده شده (۴/۶۲) است. با توجه به اینکه F مشاهده شده (۴/۶۲) با درجات آزادی ۲ و ۱۹۸ و در سطح $\alpha = 0.05$ بزرگ‌تر از F بحرانی جدول (۳/۰۴) است؛ بنابراین، با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم، مدل رگرسیون معنادار است. به دیگر سخن، سلامت روانی و ارتباط اثربخش می‌تواند در یک گام بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی را پیش‌بینی کند.

جدول ۶. خلاصه مشخصه‌های آماری رگرسیون گام به گام سلامت روانی و ارتباط اثربخش بر بهره‌وری

P	t	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده (β)	خطای استاندارد	ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده (B)	
۰/۰۰	۱۶/۰۷		۳/۲۴	۱۴۴/۱۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۵	۲/۸۳	۰/۱۵۹	۰/۱۰۱	۰/۲۵۱	سلامت روانی
۰/۰۰	۶/۵۲	۰/۱۲۵	۰/۰۲۳	۰/۷۰۴	ارتباط اثربخش

جدول ۶ نشان می‌دهد، ارزش بحرانی t در سطح $\alpha=0/05$ و با درجات آزادی ۱۹۸، مساوی با ۱/۹۶ است. با توجه به اینکه، قدر مطلق ضریب استاندارد بتا (Beta) محاسبه شده برای سلامت روان (-۲/۲۸) بزرگ‌تر از عدد فوق است، در نتیجه، فرض صفر رد می‌شود و احتمال اینکه $b=-0/251$ در اثر شانس و تصادف باشد کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، با ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت، ضریب استاندارد بتا (Beta) محاسبه شده، معنادار بوده و قادر به پیش‌بینی بهره‌وری مدیران است. همچنین، با توجه به اینکه، قدر مطلق ضریب استاندارد محاسبه شده بتا برای ارتباط اثربخش (۲/۱۴)، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین، فرض صفر رد می‌شود، احتمال اینکه $b=0/704$ در اثر شانس و تصادف باشد کمتر از ۰/۰۵ است. در مجموع، نتیجه می‌گیریم، ارتباط اثربخش نیز قادر به پیش‌بینی بهره‌وری مدیران است؛ بنابراین، معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$Y=0/251x_1+0/704x_2+144/18$$

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها مجموعه‌ای از عوامل انسانی، تکنولوژی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق مجموعه هدف‌های از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل‌اند. با توجه به اینکه این هدف‌ها و منافع افراد لزوماً بر هم انطباق نداشته، شیوه مواجهه مدیران در ایجاد تعادل، کاهش تعارض و استفاده بهینه از توانایی‌های بالقوه افراد و عناصر حائز اهمیت است. بدون شک درک و بینش مدیر در جایگاه رأس هرم یک سازمان در بهره‌وری مطلوب از توانایی‌های نیروی انسانی و ظرفیت‌های یک سازمان می‌تواند به راهبری

و هدایت این عوامل در راستای تحقق هدف‌های گروه و سازمان منجر شود. بهره‌وری از واژه‌های همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. ساختار سیستم‌های مدیریت سازمان و کنترل مدیریت باید در راستای رسیدن به بهره‌وری مطلوب طراحی شوند (غزنوی و همت‌فر، ۱۳۸۹).

یکی از عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است، نیروی انسانی است. نیروی انسانی نقش مهمی در موفقیت و رسیدن به اهداف در سازمان‌ها دارد. از شاخص‌هایی که باعث برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می‌شود، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد عنوان شده است (بیونسن و دینگزویه^۱، ۲۰۰۸). نیروی انسانی، از حیاتی‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه‌ها و دارایی‌های هر سازمانی به شمار می‌آید. در واقع، نیروی انسانی، موتور مولد و محرک هر سازمان است و اساس هر گونه بهبود، پیشرفت و حرکت در راستای پیشبرد اهداف سازمان را بر عهده دارد؛ بنابراین، تجزیه و تحلیل و بررسی شرایط منابع نیروی انسانی همواره مبحثی مهم محسوب می‌شود. از طرف دیگر، یکی از موارد بسیار مهم و تأثیرگذار در نحوه انجام وظایف و ارائه خدمات توسط منابع نیروی انسانی، وضعیت روحی و روانی کارکنان است. توجه به سلامت روانی کارکنان و پیگیری مستمر این موضوع از جانب مدیران و تصمیم‌گیران سازمان، امری ضروری و حیاتی است؛ بنابراین می‌توان اذعان داشت که بحث پیرامون سلامت روانی کارکنان در هر سازمانی یک مبحث مهم است. از سوی دیگر، در هر سازمانی که به دنبال پیشرفت، بهینه‌سازی، بهبود مستمر و پیشبرد هر چه بیشتر اهداف خود است، بهره‌وری موضوعی بسیار مهم و حائز اهمیت است که مدیران و سرمایه‌گذاران سازمان باید بدان توجه ویژه داشته باشند. سازمانی که به بهره‌وری خود اهمیت می‌دهد و سیاست‌گذاری‌های خود را بر اساس آن تعیین و تبیین می‌کند، می‌تواند مسیر موفقیت و ترقی را با موفقیت طی کند. بدیهی است هر سازمانی که بهره‌وری خود را مورد توجه قرار داده و سعی می‌کند تمام قسمت‌ها، بخش‌ها و زیرمجموعه‌های سازمان با حداکثر بهره‌وری و بازدهی ممکن به فعالیت خود ادامه دهند، می‌تواند یک سازمان موفق و کارآمد تلقی شود

1. Bjørnson, F. O., & Dingsøyr, T.

(ایمانی، ۱۳۹۵). در این پژوهش رابطه بین سلامت روانی و ارتباطات اثربخش با بهره‌وری مدیران مورد مطالعه قرار گرفت.

هم‌سو با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته، فرضیه نخست پژوهش نشان داد که سلامت روان با بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار دارد. این نتیجه، با یافته‌های کهن (۱۳۹۰)، عباس‌پور و بدری (۱۳۹۴)، ایمانی (۱۳۹۵) و سلطانی (۱۳۹۵) هم‌پوشی دارد. تمام پژوهش‌های یادشده، بیان‌گر این حقیقت هستند که بین سلامت روان و بهره‌وری رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین ارتباطات اثربخش و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد. این نتیجه، با یافته‌های عباس‌پور و باروتیان (۱۳۸۹)، حسینی نودهی (۱۳۹۱)، نظری و همکاران (۱۳۹۱)، ذواکتافی (۱۳۹۲)، ایلی و همکاران (۱۳۹۳)، مؤمنی و تسلیمی (۱۳۹۴) و برادران و لیجانی (۱۳۹۵) هم‌پوشی دارد. این پژوهش‌ها، جملگی مبین رابطه معنادار بین ارتباطات اثربخش و بهره‌وری هستند.

فرضیه سوم پژوهش نیز نشان داد، سلامت روان و ارتباطات اثربخش توان پیش‌بینی بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی را دارد. این نتیجه نیز با یافته‌های اسوارت^۱ (۱۹۸۵)، باکل و کریستینسن^۲ (۱۹۹۵)، میرعرب و همکاران (۱۳۹۳)، طباطبائی‌نسب و محمودی (۱۳۹۴) و حمیدی بیناباج و اعراب شیبانی (۱۳۹۵) هم‌پوشی دارد. تمام، این پژوهش‌ها، نشان‌دهنده ارتباط بین سه متغیر سلامت روان، ارتباطات اثربخش و بهره‌وری هستند. همچنین، بر پیش‌بینی‌کنندگی سلامت روان و ارتباطات اثربخش بر بهره‌وری تأکید دارند.

در این پژوهش، با مطالعه اجزا و عناصر پژوهش، سلامت روان، نسبت به رابطه سلامت روان، ارتباطات اثربخش و بهره‌وری، شناخت حاصل شد که می‌تواند یاریگر دست‌اندرکاران آموزش و پرورش باشد؛ ولی باین‌حال، همان‌گونه که کرسول و کرسول^۳ (۲۰۱۷)، بیان داشته است، تمام راهبردهای پژوهشی دارای محدودیت هستند. بدیهی است،

1. Swart
2. Buchele & Christiansen
3. Creswell & Creswell

پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنا نباشد. به ویژه، محدودیت‌ها آن عواملی را شامل می‌شوند که خارج از کنترل پژوهشگر هستند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش عبارت است از: اثرات نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری، گستردگی جامعه آماری، پرهزینه بودن پژوهش، کمبود مطالعات انجام شده و نبود همکاری نمونه آماری. در پژوهش حاضر، ارتباط بین سه متغیر سلامت روان، ارتباطات اثربخش و بهره‌وری شناسایی شد. بدین جهت، بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- مدیران آموزش و پرورش برای انجام وظایف عملیاتی، از ارتباطات غیررسمی در قالب ارتباطات کلامی، ارتباطات چهره به چهره و جلسه‌های گروهی بهره‌گیرند.
- مدیران آموزش و پرورش از نظام پاداش‌دهی مناسب برای بیان نظرها، ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان استفاده کنند.
- مدیران آموزش و پرورش باید به برقراری روابط خوب انسانی توجه خاص کرده و محیطی توأم با آرامش برای کارکنان فراهم کنند. در این راستا، لازم است ساختارهای بلند، رسمی و سلسله‌مراتبی آموزش و پرورش تبدیل به ساختارهای تخت و غیررسمی شود.
- به نیازهای اساسی کارکنان توجه شده و با ایجاد انگیزش در آن‌ها، همکاری، مساعدت و مشارکت کارکنان را در راستای تحقق ارزش‌ها و اهداف آموزش و پرورش جلب شود.
- مدیران آموزش و پرورش در راستای دستیابی به بهره‌وری منابع انسانی باید به سلامت روان کارکنان توجه داشته باشند. تا از طریق سلامت کارکنان، ارتقای سلامت سازمانی تضمین شود. همچنین، با آشنا شدن با سبک‌ها و فنون جدید رهبری، مهارت و توانایی خویش را برای استفاده کارآمد از سلامت سازمانی افزایش دهند.

منابع

- ایلی، خدایار، حیات، علی‌اصغر و یوزباشی، علی‌رضا. (۱۳۹۳). *بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانشگر شرکت ملی نفت ایران*. فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۶(۱۹)، ۱۳۱-۱۶۰.

- اشرفی ریزی، حسن و کاظم پور، زهرا. (۱۳۸۶). *جغرافیای سیاسی اطلاعات (فاصله‌های بی‌فاصله)*. تهران: چاپار.
- ایمانی، علی‌رضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت روانی کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی با میزان بهره‌وری نیروی انسانی. *فصل‌نامه دانش انتظامی مرکزی*، ۶ (۴)، ۶۳-۱۰۰.
- بابائیان، مریم. (۱۳۹۵). بررسی مفهوم بهداشت روانی در محیط کار و عوامل مؤثر بر آن. *تبریز: سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی، دانشگاه تبریز، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.
- بخشانی، نورمحمد، بوالهروی، جعفر و بیان‌زاده، سید اکبر. (۱۳۷۸). ارتقای بهداشت روانی جامعه‌نگر. *فصل‌نامه اندیشه و رفتار*، ۵ (۳)، ۵۳-۶۱.
- برادران، وحید و ولیجانی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور. *پژوهش‌نامه مالیات*، ۲۹ (۷۷)، ۱۶۵-۱۸۴.
- بیان‌زاده، سید اکبر و زمانی‌منفرد، افشین. (۱۳۷۸). بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان یک مجتمع صنعتی. *فصل‌نامه اندیشه و رفتار*، ۴ (۴)، ۱۰-۲۲.
- پرکوپنکو، جوزف. (۱۳۷۲). *مدیریت بهره‌وری*. ترجمه‌ی محمدرضا ابراهیمی مهر. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت روان و بهره‌وری با تأکید بر نقش واسطه‌ای استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *نخستین همایش ملی علوم اسلامی حقوق و مدیریت، قم: دانشگاه جامع علمی کاربردی استانداری قم*.
- شریفی، سحر. جوزی، سیدعلی و رضایان، سحر. (۱۳۹۷). ضرورت ارزیابی وضعیت سلامت روان؛ نگاهی روان‌شناختی به بهره‌وری منابع انسانی. *ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز*، ۱۳۹۷ (۱۵۸)، ۸۴-۸۸.
- جعفری، رمضان‌علی. (۱۳۸۱). *بررسی دیدگاه مدیران بیمارستان‌های دولتی و غیردولتی شهر اصفهان در زمینه عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

جهانگرد، اسفندیار و غلامی، سکینه. (۱۳۸۸). تحلیل اثربخش ارتباطات بر رشد بهره‌وری کل فعالیت‌های اقتصادی ایران. فصل‌نامه اقتصاد و تجارت نوین، ۴ (۱۵ و ۱۶)، ۷۷-۹۹.

حاج کریمی، عباس علی و پیرایش، رضا. (۱۳۸۵). تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر. نشریه فرهنگ مدیریت، ۴ (۱۴)، ۵۷-۸۷.

حسینی نودهی، سیده مریم. (۱۳۹۱). رابطه برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی با بهره‌وری کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.

حمیدی بیناباج، مژگان و اعراب شیبانی، خدیجه. (۱۳۹۵). بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی: شرکت زغال‌سنگ طبس. فصل‌نامه مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۹)، ۱۲۵-۱۴۹.

خاکی، غلامرضا. (۱۳۷۶). آشنایی با مدیریت بهره‌وری. تهران: کانون فرهنگی انتشاراتی سایه نما.

ذواکتافی، محمدمهدی. (۱۳۹۲). تأثیر آموزش ارتباطات اثربخش بر رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارمندان بانک ملت شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

رضائیان، علی. (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
طاهری، شهنام. (۱۳۹۶). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر). تهران: نشرهستان.

طباطبائی‌نسب، سید عباداله و محمودی، اعظم. (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. مجله علمی-پژوهشی ارمغان دانش، ۲۰ (۵)، ۴۴۴-۴۵۲.

عبادی آذر، محمدتقی. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقای بهره‌وری در مدیریت امور اداری دانشگاه تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

عباس پور، عباس. (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: سمت.

عباس پور، عباس و باروتیان، هدی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچ‌یو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸. فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴ (۱۰)، ۷-۳۸.

عباس پور، عباس و بدری، مرتضی. (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴ (۷۹)، ۷۳-۱۰۰. غزنوی، عاطفه و همت‌فر، محمود. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط حساسی عملکرد با بهره‌وری و اثربخشی مدیران. دورود: همایش بررسی راهکارهای ارتقای مباحث حسابداری مدیریت در صنعت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دورود.

کهن، ناهید. (۱۳۹۰). رابطه سلامت روان و تعهد سازمانی با بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

لوتانز، فرد. (۱۳۷۲). رفتار سازمانی. ترجمه غلام‌علی سرمد. تهران: مؤسسه بانکداری ایران. محسنی، منوچهر. (۱۳۹۴). جامعه‌شناسی پزشکی. تهران: طهوری.

محسنیان‌راد، مهدی. (۱۳۹۶). ارتباط‌شناسی. تهران: سروش. محمدزاده، عباس و مهروزان، آرمن. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی (نگرش اقتضایی). تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

مؤمنی، ماندانا و تسلیمی، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی اثربخش با عملکرد سازمانی میان کارکنان اداره کل امور مالیاتی شمیرانات. پنجمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران: شرکت خدمات برتر.

میرعرب، رضا، عزیزی، انوشیروان و مرادی، محمدرضا. (۱۳۹۳). پیش‌بینی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افسران وظیفه نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصل‌نامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱ (۱)، ۴۸-۶۰.

- میرکمالی، محمد. (۱۳۹۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: یسپرون.
- میلانی فر، بهروز. (۱۳۹۲). بهداشت روانی. تهران: قومس.
- نصیری، بهاره، هاشمی فشارکی، مریم السادات، بدوی، فاطمه و بختیاری، آمنه. (۱۳۹۰). امید و رضایت از زندگی و سلامت روان در میان زنان در جمهوری ترکیه. پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۲ (۲)، ۱۳۳-۱۵۵.
- نظری، رسول، احسانی، محمد، اشرف گنجویی، فریده و قاسمی، حمید. (۱۳۹۱). اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۴ (۱۶)، ۱۵۷-۱۷۳.

References

- Al Ali, O. E., Garner, I., & Magadley, W. (2012). An exploration of the relationship between emotional intelligence and job performance in police organizations. *Journal of police and Criminal Psychology*, 27(1), 1-8.
- Althin, R., & Behrenz, L. (2005). Efficiency and productivity of employment offices: evidence from Sweden. *International Journal of Manpower*, 26(2), 196-206.
- Angelidis, J., & Ibrahim, N. A. (2011). The impact of emotional intelligence on the ethical judgment of managers. *Journal of Business Ethics*, 99(1), 111-119.
- Bjørnson, F. O., & Dingsøyr, T. (2008). Knowledge management in software engineering: A systematic review of studied concepts, findings and research methods used. *Information and Software Technology*, 50(11), 1055-1068.
- Bloisi, w., Cook, c. w.; Hunsaker, p. L. (2006). *Management and Organizational Behavior*. New York: MC Grow Hill Higher Education.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding: The effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work locus of control. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(2), 96-106.
- Buchele, R., & Christiansen, J. (1995). Worker rights promote productivity growth. *Challenge*, 38(5), 32-37.
- Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1442-1448.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications
- Eesley, C. (2016). Institutional barriers to growth: Entrepreneurship, human capital and institutional change. *Organization Science*, 27(5), 1290-1306.
- Eltantawy, R. A., Giunipero, L., & Fox, G. L. (2009). A strategic skill based model of supplier integration and its effect on supply management performance. *Industrial marketing management*, 38(8), 925-936.
- Forster, N. (2005). *Maximum performance: A practical guide to leading and managing people at work*. Edward Elgar Publishing.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(1), 139-145.
- Hersey, P., & Goldsmith, H. M. (1980). The ACHIEVE System: A Human-Performance Problem-Solving Model. Trends and Issues in OD: Current Theory and Practice, *Pfeiffer/Jossey-Bass*, 266-74.
- Lee, J. S., Koeske, G. F., & Sales, E. (2004). Social support buffering of acculturative stress: A study of mental health symptoms among Korean international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 28(5), 399-414.
- Käpylä, J., Jääskeläinen, A., & Lönnqvist, A. (2010). Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(7), 607-623.
- Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N., & Boyle, E. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 265-279.
- Koivumaa-Honkanen, H., Koskenvuo, M., Honkanen, R. J., Viinamäki, H., Heikkilä, K., & Kaprio, J. (2004). Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow-up. *Psychological medicine*, 34(2), 221-228.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Oeij, P. R. A., De Looze, M. P., Ten Have, K., Van Rhijn, J. W., & Kuijt-Evers, L. F. M. (2011). Developing the organization's productivity strategy in various sectors of industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(1), 93-109.
- Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and

- their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.
- Stein, S. J., Papadogiannis, P., Yip, J. A., & Sitarenios, G. (2009). Emotional intelligence of leaders: A profile of top executives. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 87-101.
- Swanson, R. A. (1999). HRD theory, real or imagined?. *Human Resource Development International*. 2 (1), 2-5.
- Swart, J. C. (1985). Clerical Workers on Flexitime: A Survey of Three Industries. *Personnel*, 62(4), 40-44.
- Tabolli, S., Ianni, A., Renzi, C., Di, C. P., & Puddu, P. (2006). Job satisfaction, burnout and stress amongst nursing staff: a survey in two hospitals in Rome. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 28(1 Suppl 1), 49-52.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next?. *Journal of health and social behavior*, 53-79.
- Thompson, S., Manderson, L., Woelz-Stirling, N., Cahill, A., & Kelaher, M. (2002). The social and cultural context of the mental health of Filipinas in Queensland. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(5), 681-687.
- Yang, S. B., & Ok Choi, S. (2009). Employee empowerment and team performance: Autonomy, responsibility, information, and creativity. *Team Performance Management: An International Journal*, 15(5/6), 289-301.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel review*, 29(5), 567-592.