



عوامل مؤثر بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان و نقش آن در میزان کاربست روش‌های نوین آموزش و پژوهشی در کلاس درس

مجتبی معظمی*^۱، سعیده رضایی^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>سرمایه‌های انسانی مهمترین دارایی یک سازمان بوده و مدیریت اثربخش آن کلید موفقیت سازمان است. اگر سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به کارکنان سازمان با همدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه‌ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه‌های استراتژیک داشته باشند، دستیابی به موفقیت سازمانی محتمل‌تر است. رضایت شغلی از مواردی است که در دوره حاضر مورد توجه بسیاری از سازمانها و شرکتها قرار گرفته است و وجود این اصل را به عنوان یکی از پایه‌های موفقیت هر مجموعه‌ای می‌دانند. این تحقیق درباره عوامل مؤثر بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان و نقش آن در میزان کاربست روش‌های نوین آموزش و پژوهشی در کلاس درس در شهر جم می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان مدارس شهرستان جم، در رده‌های مختلف می‌باشد و برای تعیین نمونه از جدول مورگان استفاده می‌کنیم. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیکهای آماری و نرم افزار spss استفاده می‌شود. این تحقیق از نوع پیمایشی و کاربردی می‌باشد. روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات به صورت پرسشنامه‌ای می‌باشد. در این تحقیق ابتدا شاخصها شناسایی شدند و فرضیات تحقیق بر اساس این شاخصها تدوین گردید. و در نهایت با استفاده از تکنیکهای آماری تمامی فرضیات مطرح شده به اثبات رسیدند.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۴</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶</p>
رضایت شغلی-انگیزش شغلی- کربست روش‌های نوین آموزش و پژوهشی	کلیدواژه‌ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: m_moazzamiii@yahoo.com

* نویسنده مسئول: مجتبی معظمی

۱- گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد بین الملل کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران

مقدمه

رضایت شغلی عبارتست از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل انجیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (۱)

بیان مساله

انسان یکی از عوامل زیر بنایی در هر سازمان است و رفتار او لازمه یک بررسی دقیق و همه جانبه می‌باشد. رفتار سازمانی هر فرد به شدت تحت تأثیر رضایت شغلی اوست. رضایت شغلی که نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال است باعث بهره‌وری و کارایی فرد شاغل شده و از این رهیافت اهداف سازمانی قابل دستیابی می‌باشد. هر کوششی در جهت چگونگی بهتر اداره کردن انسان‌ها مستلزم کشف نیازهای اساسی، درک انگیزه‌های رفتار افراد و واکنش گروههای مختلف کاری است. برای این منظور سازمان باید از محرک‌هایی استفاده کند که یکی از بهترین آنها جهت افزایش کارایی و اثر بخشی، رضایت شغلی است. (۴) رضایت شغلی (خشنودی شغلی) مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان به وسیله آن به کار خود می‌نگرند. باید بتوان گفت از مهمترین ارکان پایداری و ثبات هر سازمانی رضایت شغلی کارکنان آن است. مدیریت به دنبال رضایت شغلی بالاست. زیرا این پدیده با پیامدهای مثبتی که خواست مدیران است پیوسته است. رضایت شغلی بالا نشان دهنده سازمانی است که به گونه‌ای خوب و صحیح اداره می‌شود و به طور کلی نتیجه‌ای است که از مدیریت رفتاری کار ساز سرچشمه می‌گیرد رضایت شغلی معیاری برای اندازه‌گیری فضای نیروی انسانی پشتیبان در هر سازمان است. (۸) امروز دیگر اعضای یک سازمان به جهت علاقه و استعدادی که در شغل مورد نظر دارند به آن شغل روی نمی‌آورند و حرفه‌ای برایشان پر اهمیت است که دارای درآمد بیشتری باشد و از شغلی رضایت دارند که حقوق بیشتری در آن شغل بگیرند. در هر حال در کشور ما مشکلات اقتصادی آنقدر افراد را تحت فشار قرار داده است که دیگر زیاد به اهداف شغل و سازمان و ارتقاء آن نمی‌اندیشند. اما چون یکی از ارکان بسیار مهم و سازمانی نیروی انسانی می‌باشد بنابراین بالا بردن روحیات کاری و ایجاد رضایت شغلی برای اعضاء از فعالیت‌های بسیار مهم مدیران یک سازمان است که باید در این زمینه اطلاعات کامل داشته و از مسائل و مشکلات کاری که با آنها سروکار دارد آشنا بوده فضای تحت نظارت خود را خوب بشناسد که همه موارد می‌طلبند که تحقیقات جامعی در این زمینه‌ها از سوی پژوهشگران انجام می‌شود. (۵)

اهمیت و ضرورت تحقیق

فرهنگ هر سازمانی با وظایف و نحوه عملکرد مدیریت آن در ارتباط است، معلمی که در شرایط سازمانی نامطلوبی باشد عملاً تصمیمات و دیدگاه‌های مدیریت آن بر عملکرد و کارایی او تأثیر منفی خواهد داشت. در مدرسه‌ای که از معلمان حمایت نشود یا نظام حقوقی آن مناسب نباشد، پاداش و تشویق و شایسته‌سالاری در کار نباشد، رقابت و میل به پیشرفت و نوآوری در آن می‌میرد و به دنبال آن میل به ابداع و به کار بستن روش‌های نوین آموزشی کاهش می‌یابد (۱۴). در سیستم آموزشی‌ای که یک نفر تصمیم‌گیرنده و بقیه عوامل اجرا کننده باشند طوری که هیچ فرد دیگری در تصمیم‌گیری مشارکت نداشته باشد، رضایتمندی شغلی در آن مجموعه به خطر می‌افتد و به دنبال آن ارتباطات سازمانی تحت الشعاع قرار می‌گیرد و نتیجه آن عدم انگیزه کافی معلمان و به تبع آن افت کیفیت تدریس و آسیب دانش‌آموزان خواهد بود. این عوامل ضرورت بررسی رضایت و انگیزه شغلی معلمان را آشکار می‌سازد؛ چرا که اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عوامل و شرایطی است که بر

رضایت شغلی معلمین تاثیر دارد. معلمی که دغدغه‌ی مادی و اقتصادی ندارد، از امکانات رفاهی مناسب برخوردار است رف، در محیط کار دچار تبعیض نمی‌شود، به شان و منزلت حرفه‌ی او توجه می‌شود، در سازمانی با فرهنگ مطلوب کار می‌کند، دغدغه‌ی بیمه و بازنشستگی را ندارد، در جهت بهبود امر تدریس و بالا بردن کیفیت سازمان خود تلاش خود را خواهد کرد (۷)

مبانی نظری

رضایت شغلی چیست، چرا اهمیت دارد و چه نقشی را در زندگی شغلی افراد ایفا می‌نماید؟ در سازمانهای کوچک و بزرگ سطح دستیابی به رضایت شغلی در کارکنان متفاوت است. بسیاری از سازمانهای فعال در جوامع غربی تلاش می‌کنند تا رضایت کارکنان خود را زیر ذره بین برده و میزان آن را ارزیابی نموده و رضایت‌شغلی کارکنان خود را افزایش دهند، "وودمن" معتقد است رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی و یا تجارب شغلی است، مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آنها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارمند، نوع کار، محیط کار، و روابط انسانی کار اشاره نمود. چندان " می‌گوید رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. "شفیع آبادی" معتقد است وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، (۱۸) این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلهش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلهش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. "گتی" اظهار می‌دارد رضایت شغلی گستره‌ای است که در آن محیط کاری تقاضاهای فرد را برآورده می‌کند. از این رو رضایت شغلی را می‌توان به بهترین وجه فرایندی ارزشیابی تعریف کرد که آنچه را فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است بررسی می‌کند. ا (۱۷) ندیشمندان مدیریت، صاحب‌نظران و نویسندگان سرمایه‌های انسانی پیرامون مدیریت امور کارکنان، مدیریت سرمایه‌های انسانی و نیز موضوع رضایت شغلی، طی یک قرن اخیر به تفصیل سخن گفته و پژوهش‌های بسیاری انجام داده‌اند. مدیریت سرمایه‌های انسانی و امور کارکنان از قدمتی به دیرینگی زندگی اجتماعی انسان برخوردار بوده و طی قرون و اعصار متمادی تکامل یافته است. در یک نگاه کلی می‌توان پژوهش‌ها و تحقیقات انجام شده را از نظر تاریخی به شرح جدول زیر نشان داد (۱۰)

جدول ۱- دیدگاه‌های سرمایه‌های انسانی

عامل تأثیر گذار	دوره زمانی	محور نگرش و اقدامها
جنبش رفاه اجتماعی	۱۸۸۰ - ۱۹۲۰	توجه به رفاه نیروی کار، استخدام افرادی به عنوان مسئول امور رفاهی
مدیریت علمی	۱۹۰۰ - ۱۹۲۰	توجه به اصول علمی (روش‌های انجام کار، انتخاب کارکنان، آموزش کارکنان، هماهنگی مدیریت با کارکنان)
روانشناسی صنعتی	۱۹۱۰ - ۱۹۳۰	به‌کارگیری اصول روانشناسی در صنعت و تجارت و آزمونهای روانشناسی
جنگ جهانی اول	۱۹۱۵ - ۱۹۲۰	توجه به ایجاد ادارت کارگزینی و آزمونهای هوش برای جذب نیرو
نهضت روابط انسانی	۱۹۲۰ - ۱۹۳۰	مطالعات هائورن، توجه به عوامل و نیازهای اجتماعی نیروی کار

تصویب قوانین حمایتی دولت در مورد تشکیل اتحادیه‌ها و توسعه روابط صنعتی	۱۹۳۰ - ۱۹۴۰	نهضت کارگری
شکل‌گیری مدیریت امور کارکنان، آزمونهای استخدامی، پژوهش‌های روانشناسی، تدوین برنامه‌های آموزشی و کارآموزی، مزایای غیر نقدی	۱۹۴۰ - ۱۹۵۰	جنگ جهانی دوم
شکل‌گیری مکاتب رفتار سازمانی، توسعه سازمانی، ترکیب علوم زیستی و علوم اجتماعی، نظریه‌های رهبری و انگیزش	۱۹۵۰ - ۱۹۶۰	علوم رفتاری
تدوین و تصویب قوانین و مقررات اداری و استخدامی توسط دولت برای حمایت از نیروی کار	۱۹۶۰ تا کنون	قوانین و مقررات
نگرش سیستمی به مدیریت سرمایه‌های انسانی، حرکت از امور کارکنان به مدیریت سرمایه‌های انسانی	۱۹۷۰ - ۱۹۸۰	نگرش اقتضایی
نگرش استراتژیک به مدیریت سرمایه‌های انسانی	۱۹۸۰ تا کنون	عصر دانش و اطلاعات

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. به تعبیری دیگر رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود. مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که عواملی چون، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، محتوای شغل، محیط بیرونی، ماهیت شغل، صفات و ویژگی‌های فردی و عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی تأثیر گذارند. بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: حقوق و دستمزد، ترفیعات و خط مشی سازمانی. عوامل محیطی کار شامل سبک سرپرستی، گروه‌های کاری و شرایط محیطی می‌گردد. (۱۳)

کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل، که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است و دیگری تنوع کاری است. در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. مواردی مانند سن، ارشدیت و سابقه، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند. همچنین بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. مطالعات نشان داده است که وقتی اعضاء سازمانی از کار رضایت پیدا می‌کنند میزان غیبت و تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد. (۱۵)

فرضیات تحقیق

تأهل و مجرد بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد
سن و جنسیت بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد
میزان دریافت حقوق بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد
امنیت شغلی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد
منزلت اجتماعی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد

مدل تحقیق



شکل (۱) مدل تحقیق

اهداف تحقیق

- عوامل موثر بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان و نقش آن در میزان کاربست روش‌های نوین آموزش و پژوهشی در کلاس درس
- ارائه راهکارهایی در جهت حل مشکلات مربوط به انگیزه شغلی معلمان
- بیان مزایای استفاده از فاکتورهای مربوط به انگیزه شغلی معلمان

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی و پیمایشی است. کاربردی از این لحاظ که تحقیق در یک جامعه ملموس انجام می‌شود. و نتایج به این سازمان‌ها ارائه می‌گردد. و پیمایشی از این لحاظ که خود محقق وارد میدان تحقیق می‌شود و اطلاعات را جمع‌آوری می‌نماید. برای بررسی ابعاد نوع تحقیق از منظر روش تحقیق و هدف، این تحقیق بر اساس دسته‌بندی تحقیقات از نظر اهداف یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و بر اساس روش تحقیق این پژوهش از نظر دسته‌بندی تحقیقات تحقیقی از نوع پیمایشی می‌باشد. زیرا در تحقیق پیمایشی ما با استفاده از پرسشنامه‌ها که ابزار گردآوری اطلاعات ما می‌باشند می‌خواهیم داده‌ها را از سطح کیفی به سطح کمی بیاوریم. و در تحقیق پیمایشی این اعداد و ارقام هستند که متغیر کیفی را به متغیر کمی تبدیل می‌کنند.

روش گردآوری اطلاعات:

روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی می‌باشد، همچنین از مطالعات کتابخانه‌ای نیز استفاده می‌شود.

ابزار گردآوری اطلاعات:

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. که با پخش کردن این پرسشنامه بین جامع آماری داده‌های خود را جمع آوری می‌کنیم.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیکهای آماری و نرم افزار spss استفاده می‌شود

جامعه آماری و نمونه گیری و تعیین حجم نمونه:

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان مدارس شهرستان جم، در رده‌های مختلف می‌باشد و برای تعیین نمونه از جدول مورگان استفاده می‌کنیم. جامعه آماری ما در شرکت ۲۰۰ نفر می‌باشد و نمونه آماری در این تحقیق با توجه به جدول مورگان ۱۳۰ نفر می‌باشد و برای اطمینان ۱۶۰ پرسشنامه را بخش می‌کنیم و ۱۲۰ پرسشنامه برگش خورد و به عنوان جامعه نهایی ما انتخاب گردید.

تجزیه و تحلیل اطلاعات**آزمون کولموگروف-اسمیرنف**

همانگونه که اشاره شد قبل از آزمون فرضیات تحقیق برای انتخاب نوع آماره به منظور آزمون فرضیات، لازم است فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف مورد بررسی قرار گیرد. این آزمون جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرض‌های آماری مربوط به توزیع نرمال به صورت زیر مطرح می‌شود:

H₀: داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H₁: داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال بودند، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر آزمون میانگین یک جامعه، دو جامعه یا چند جامعه و رگرسیون خطی استفاده نمود. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال نبودند از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود. آزمون‌های ناپارامتریک معمولاً در مورد داده‌هایی با فراوانی کم، مورد استفاده قرار می‌گیرند. با توجه به جدول ۲، به دلیل اینکه سطح معناداری متغیرهای تحقیق یعنی شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان و نقش آن در میزان کاربست روش‌های نوین آموزش و پژوهشی در کلاس درس منفی بزرگتر از ۵ صدم است و نیز مقدار آماره کولموگروف-اسمیرنف بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، فرض صفر تأیید و ادعای نرمال بودن توزیع این متغیرها پذیرفته می‌شود.

جدول ۲ نتایج آزمون نرمال بودن

متغیرهای مورد مطالعه	آماره کولموگروف اسمیرنف	سطح معنی داری	فرض نرمال بودن
تأهل و مجرد	۱/۸۹۸	۰/۰۹۰	نرمال است
سن و جنسیت	۰/۹۴۹	۰/۴۸۶	نرمال است
میزان دریافت حقوق	۱/۴۴۵	۰/۲۱۶	نرمال است
امنیت شغلی	۰/۸۱۰	۰/۵۱۹	نرمال است
منزلت اجتماعی	۱/۶۴۱	۰/۱۴۹	نرمال است

- آزمون فرضیه اول

H_0 : تأهل و تجرد بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر ندارد
 H_1 : تأهل و تجرد بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد

جدول ۳ نتیجه آزمون فرضیه اول

نتیجه	آزمون t تک نمونه‌ای					
	مقدار آزمون = ۳					
	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل میانگین		سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	آماره آزمون t	
	حد بالا	حد پایین			متغیر	
تأیید شد	۰/۶۴۹۱	۰/۴۱۹۲	۰/۰۰۰۱	۲۰۴	۲/۱۹۶	تأهل و تجرد

اکنون با توجه به خروجی این آزمون (جدول ۳)، به تحلیل نتایج آن می‌پردازیم. ستون اول از سمت راست، متغیر را نشان می‌دهد. ستون دوم آماره t را نمایش می‌دهد. ستون سوم درجه آزادی را برای متغیر تأهل و تجرد ارائه می‌کند. ستون چهارم معنی داری را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای متغیر تأهل و تجرد فرد کمتر از ۵ صدم است، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین متغیر تأهل و تجرد، اختلاف معنی داری با عدد ۳ دارد. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین این متغیر نشان می‌دهد. با توجه به اینکه حدود بالا و پایین این متغیر مثبت است، میانگین این متغیر از ۳ بیشتر است. در نتیجه با توجه به حدود بالا و پایین سطر آخر این خروجی، می‌توان نتیجه گرفت که تأهل و تجرد بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد بنابراین دلیلی برای تأیید فرضیه H_0 وجود نداشته، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد.

- آزمون فرضیه دوم

H_0 : سن و جنسیت بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر ندارد
 H_1 : سن و جنسیت بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد

جدول ۴ نتیجه آزمون فرضیه دوم

نتیجه	آزمون t تک نمونه‌ای					
	مقدار آزمون = ۳					
	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل میانگین		سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	آماره آزمون t	
	حد بالا	حد پایین			متغیر	
تأیید شد	۰/۶۱۰۵	۰/۳۹۲۴	۰/۰۰۰۱	۲۰۴	۹/۰۶۸	سن و جنسیت

اکنون با توجه به خروجی این آزمون (جدول ۴)، به تحلیل نتایج آن می‌پردازیم. ستون اول از سمت راست، متغیر را نشان می‌دهد. ستون دوم آماره t را نمایش می‌دهد. ستون سوم درجه آزادی را برای متغیر سن و جنسیت ارائه می‌کند. ستون چهارم معنی داری را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای متغیر سن و جنسیت، کمتر از ۵ صدم است، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین متغیر سن و جنسیت، اختلاف معنی داری با عدد ۳ دارد. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین این متغیر نشان می‌دهد. با توجه به اینکه حدود بالا و پایین این متغیر مثبت

است، میانگین این متغیر از ۳ بیشتر است. در نتیجه با توجه به حدود بالا و پایین سطر آخر این خروجی، می‌توان نتیجه گرفت که سن و جنسیت بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد بنابراین دلیلی برای تأیید فرضیه H_0 وجود نداشته، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه سوم

H_0 : میزان دریافت حقوق بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر ندارد
 H_1 : میزان دریافت حقوق بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد

جدول ۵ نتیجه آزمون فرضیه سوم

نتیجه	آزمون t تک نمونه‌ای				
	مقدار آزمون = ۳				
	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل میانگین		سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	آماره آزمون t
حد بالا	حد پایین				
تأیید شد	۰/۸۷۵۹	۰/۶۰۷۰	۰/۰۰۰۱	۲۰۴	۱۰/۸۷۴

اکنون با توجه به خروجی این آزمون (جدول ۵)، به تحلیل نتایج آن می‌پردازیم. ستون اول از سمت راست، متغیر را نشان می‌دهد. ستون دوم آماره t را نمایش می‌دهد. ستون سوم درجه آزادی را برای متغیر میزان دریافت حقوق ارائه می‌کند. ستون چهارم معنی داری را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای متغیر آزمون‌های عملی، کمتر از ۵ صدم است، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین متغیر آزمون‌های عملی، اختلاف معنی داری با عدد ۳ دارد. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین این متغیر نشان می‌دهد. با توجه به اینکه حدود بالا و پایین این متغیر مثبت است، میانگین این متغیر از ۳ بیشتر است. در نتیجه با توجه به حدود بالا و پایین سطر آخر این خروجی، می‌توان نتیجه گرفت که میزان دریافت حقوق بر در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد بنابراین دلیلی برای تأیید فرضیه H_0 وجود نداشته، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه چهارم

H_0 : امنیت شغلی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر ندارد
 H_1 : امنیت شغلی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد

جدول ۶ نتیجه آزمون فرضیه چهارم

نتیجه	تک نمونه‌ای آزمون				
	مقدار آزمون = ۳				
	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل میانگین		سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	آماره آزمون t
حد بالا	حد پایین				
تأیید شد	۰/۵۶۸۸	۰/۳۵۴۱	۰/۰۰۰۱	۲۰۴	۸/۴۷۵

اکنون با توجه به خروجی این آزمون (جدول ۶)، به تحلیل نتایج آن می‌پردازیم. ستون اول از سمت راست، متغیر را نشان می‌دهد. ستون دوم آماره t را نمایش می‌دهد. ستون سوم درجه آزادی را برای متغیر امنیت شغلی ارائه می‌کند. ستون چهارم معنی داری را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای متغیر آزمون‌های امنیت شغلی، کمتر از ۵ صدم است، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین متغیر امنیت شغلی، اختلاف معنی داری با عدد ۳ دارد. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین این متغیر نشان می‌دهد. با توجه به اینکه حدود بالا و پایین این متغیر مثبت است، میانگین این متغیر از ۳ بیشتر است. در نتیجه با توجه به حدود بالا و پایین سطر آخر این خروجی، می‌توان نتیجه گرفت که امنیت شغلی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد بنابراین دلیلی برای تأیید فرضیه H_0 وجود نداشته، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد.

- آزمون فرضیه پنجم

H_0 : منزلت اجتماعی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر ندارد
 H_1 : منزلت اجتماعی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد

جدول ۷ نتیجه آزمون فرضیه پنجم

تک نمونه‌ای آزمون						
۳ = مقدار آزمون						
نتیجه	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل میانگین		سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	آماره t آزمون	متغیر
	حد بالا	حد پایین				
تأیید شد	۰/۸۸۱۳	۰/۶۳۰۹	۰/۰۰۰۱	۲۰۴	۱۱/۹۰۵	منزلت اجتماعی

اکنون با توجه به خروجی این آزمون (جدول ۷)، به تحلیل نتایج آن می‌پردازیم. ستون اول از سمت راست، متغیر را نشان می‌دهد. ستون دوم آماره t را نمایش می‌دهد. ستون سوم درجه آزادی را برای متغیر منزلت اجتماعی ارائه می‌کند. ستون چهارم معنی داری را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای متغیر منزلت اجتماعی، کمتر از ۵ صدم است، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین متغیر منزلت اجتماعی، اختلاف معنی داری با عدد ۳ دارد. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین این متغیر نشان می‌دهد. با توجه به اینکه حدود بالا و پایین این متغیر مثبت است، میانگین این متغیر از ۳ بیشتر است. در نتیجه با توجه به حدود بالا و پایین سطر آخر این خروجی، می‌توان نتیجه گرفت که منزلت اجتماعی در بکار بستن روش‌های نوین آموزشی توسط معلمان تأثیر دارد بنابراین دلیلی برای تأیید فرضیه H_0 وجود نداشته، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد.

پیشنهادات پژوهشی

شرایطی فراهم کنید که نظرات کارکنان شنیده شود؛ مثلاً به‌طور منظم دوره‌های آموزشی ترتیب دهید که در آنها مدیران رده‌بالا و کارکنان رده‌پایین‌تر به تبادل نظر و افکارشان بپردازند. مدت همکاری کارکنان در سازمان‌هایی که به نظرات آنها اهمیت می‌دهند بیشتر است. در مقابل، وقتی کارکنان احساس کنند امکان دسترسی به مدیران را ندارند، از تلاش‌شان می‌کاهند به‌شکلی اثربخش، ارزش‌ها و چشم‌انداز و مأموریت سازمان را برای کارکنان مشخص کنید. این‌گونه، کارکنان حس می‌کنند هدف مشترکی دارند و در نتیجه، دیگر خود را مهره‌ای کوچک در دستگاهی بزرگ نمی‌دانند، بلکه باور دارند مهره‌ای کلیدی برای گروه هستند.

در سازمان‌هایی که ارزش‌ها برای کارکنان روشن نیست، از هر ۱۵۰ نفر فقط ۱ نفر تمام تلاشش را می‌کند. به‌علاوه، کارکنانی که باور دارند ارزش‌های سازمان روشن و قابل‌فهم است ۵۱ درصد بیشتر از کارکنانی تلاش می‌کنند که ارزش‌های سازمان برایشان روشن نیست

بر همکاری کارکنان تأکید کنید تا نشان دهید که همگی یک تیم هستید. در سامانه مدیریت یادگیری شرکت از مطالب جذاب بهره بگیرید. شرایطی فراهم کنید تا کارکنان از هم حمایت کنند و در کنار هم چالش‌ها را پشت سر بگذارند شفافیت اعتمادسازی می‌کند. آگهی هفتگی در سایت شرکت، در گروه سازمانی یا در سامانه مدیریت یادگیری درباره رویدادهای جاری برای کارکنان الهام‌بخش خواهد بود

ارزش‌های سازمانی نیاز به مراقبت دارد و این از رأس هرم شروع می‌شود. رهبران باید به‌روشنی نشان دهند که به اصول و باورهای سازمان اعتقاد دارند. نمایش ویدئویی از سخنان مدیرعامل یا دیگر مدیران ارشد در برنامه‌های آموزشی سودمند است کارکنان برای هم‌سو کردن عملکردشان با ارزشهای سازمان، به دریافت بازخورد به‌طور منظم نیاز دارند. همایش سالانه کارکنان کافی نیست. باید رفتارهای هم‌سو با ارزش‌های سازمان را تشویق و مواردی را که به بهبود نیاز دارند مشخص کنید. با ارائه گزارش‌های منظم، کارها روان‌تر انجام می‌شود

به کارکنان نشان دهید که هریک از آنها ابرقهرمانی برای سازمان‌اند و کارشان نقشی کلیدی در موفقیت و پیشرفت سازمان دارد. کارکنان را با محتوای آموزشی تغذیه کنید تا پس از مدتی همه هم‌سو با یکدیگر در مسیر موفقیت قرار بگیرید به کارکنانی که با فعالیتشان فرهنگ سازمان را به بهترین شکل به نمایش می‌گذارند پاداش دهید. در فرهنگی که تلاش کارکنان را به رسمیت می‌شناسد، ترک شغل کمتر و ماندگاری فرهنگ بیشتر می‌شود.

با خلق چالش فرصتی برای رشد فراهم کنید. این‌گونه کارکنان درمی‌یابند که شما به آنها باور دارید و در نتیجه، وفاداری‌شان به فرهنگ سازمانی بیشتر می‌شود. کارکنان بسیاری - به‌ویژه جوان‌ترها - معتقدند فرصت رشد حرفه‌ای از عناصر مهم در فرهنگ سازمان است. کارکنانی که پیوسته فرصت رشد و توسعه فردی دارند بیشتر مایل به همکاری طولانی‌مدت با سازمان هستند

ماخذ

- ۱- ابلنسکی ن.، (۱۳۹۴)، مهندسی مجدد و مدیریت دگرگون سازی سازمانها، ترجمه منصور
- ۲- اخوان، ع (۱۳۹۷)، سازماندهی و طراحی ساختار سازمانی، رویکردی کاربردی دانشگاه آزاد اسلامی نراق
- ۳- آذر، ع (۱۳۹۸)، شناخت عارضه یابی نظام برنامه و بودجه سازمان تأمین اجتماعی، مؤسسه عالی پژوهش
- ۴- بیک زاده و پور محدی (۱۳۹۹) بررسی رابطه بین رضایت شغلی با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه) فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۱) ۲، صص ۲۷-۵۸.
- ۵- بیک زاده، جعفر؛ و پور محمدی، فریده. (۱۳۹۸). سرمایه فکری در سازمان‌های هزاره سوم. فصلنامه عصرکیفیت ۱۸: ۶۵-۶۸
- ۶- پهلوانیان، حسین. (۱۳۹۳). سرمایه فکری دارایی پنهان برای برتری در رقابت. ماهنامه مهندسی مدیریت ۵(۴۶): ۶۴-۶۷
- تأمین اجتماعی، چاپ اول
- ۷- درینی، روح‌اله (۱۳۹۹). بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی در شهرستان‌های جنوب استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان.
- ۸- دیانتی، م و عرفانی، م.، (۱۳۹۸)، شایستگی مفاهیم و کاربردها، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۹۶، ص ۳
- ۹- رابینز، استیفن (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، جلد اول، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۰- رحمان سرشت، ح.، (۱۳۹۶)، تمرکز و عدم تمرکز سازمانی، تهران انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ اول

- ۱۱-رحیمی، محمدکاظم، زرافشانی، کیومرث، نوری، مجتبی، عباسی‌زاده، صادق ورستمی، فرحناز (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان‌های کرمانشاه و زنجان فصلنامه پژوهش‌های روستایی، ۳(۴)، صص ۲۱۵-۲۴۰.
- ۱۲-رضائی، روح‌اله (۱۳۹۸). بررسی وضعیت سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن در بنگاه‌های تجاریکشاورزیدراستانزنجان. گزارش طرح پژوهشی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان.
- ۱۳-رضائی، روح‌اله، قلی‌فر، احسان، صفا، لیلا و کاظمی، مریم (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد رضایتمندی کارکنان دستگاه‌های دولتی استان زنجان فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۴(۱۴)، صص ۲۷-۴۶.
- ۱۴-رضائی، سمیه (۱۳۹۴). بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی در شرکت عملیات اکتشاف نفت.
- ۱۵-رضائیان، علی (۱۳۹۸). مبانی سازمان و مدیریت، چاپ پنجم، انتشارات سمت.
- ۱۶-زاهدی، شمس‌السادات، سید مهدی الوانی و ابوالحسن فقیهی (۱۳۹۵). فرهنگ جامع مدیریت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی
- ۱۷-زرین سبب، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی کارکنان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۱۸-زرین‌سبب، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. رساله دکتری، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- 19-Abdullah, D. and Sofiana, S. (2019). The relationship between intellectual capital and corporate performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, pp. 537-541.
- 20-Adamides, E. and Karacapilidis, N. (2020). Information technology support for the knowledge and social process of innovation management. *Technovation*, 26, pp. 50- 59.
- 21-Amiri, A., Jandaghi, G. and Ramezan, M. (2019). An investigation to the impact of intellectual capital on organizational innovation. *European Journal of Scientific Research*, 64 (3), pp. 472-477.
- 22-Bossink, B. (2020). Managing drivers of innovation in construction networks. *Journal of Construction Engineering and Management*. 130(3), 337-347.
- 23-Camisón, C. and Villar-López, A. (2021). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of Business Research*, 67, pp. 2891- 2902.
- 24-Chen, J. Z. (2020). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital*, 5 (1), 195-212.
- 25-Cohen, W. and Levinthal, D. (2019). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, pp. 128- 152.
- 26-Crossan, M. and Apaydin, M. (2019). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47 (6), pp. 1154-1191.
- 27- Folsom, J.K, (2020). 'Changing Values in Sex and-717-26:2Family Relations', *American Sociological Review*,
- 28-Gann, D. M., & Salter, A. J. (2018). Innovation in project-based, service- enhanced firms: he construction of complex products and systems. *Research Policy*, 29(7), 955-972.
- 29-Gazor, H.; Kohkan, F.; Kiarazm, A., & Rastegari, H. (2019). Impact of intellectual capital on performance in audit institutes. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(1), 60-72.
- 30-Gazor, (2019). The value creation index. *Journal of Intellectual Capital* 1, 252-262.



Article Info	Abstract
Article type: Research Article	Human capital is the most important asset of an organization and its effective management is the key to the success of the organization. If the policies and procedures related to the employees of the organization are compatible with each other and have a significant contribution in achieving the goals of the organization and strategic plans, the achievement of organizational success is more likely, job satisfaction is one of the things that are the focus of many organizations and companies have been placed and consider the existence of this principle as one of the foundations of the success of any group. This research is about the factors affecting the job satisfaction and motivation of teachers and its effect on the application of new teaching and research methods in the classroom in Jam city. The statistical population of the present research is all managers. The assistants and experts of schools in Jam city are in different categories and we use Morgan's table to determine the sample. In this research, statistical techniques and spss software are used to analyze the data. This research is survey and applied. The method of collecting information is in the field. The data collection tool is a questionnaire. In this research, the indicators were first identified and research hypotheses were developed based on these indicators. Finally, using statistical techniques, all the proposed hypotheses were proven.
Keywords	job satisfaction, job motivation, application of new teaching and research methods

Publisher: Islamic Azad University Qods Branch

Corresponding Author:

Email: m_moazzamiii@yahoo.com