

رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان

مریم آذرنیوشان^۱

مریم مشایخ^۲

فاطمه محمدی شیرمحله^۳

چکیده

زمینه: امروزه نوآوری به عنوان چالشی اساسی برای بقا و موفقیت سازمان مطرح است زیرا عملکرد و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان را جهت می‌دهد. عملکرد شغلی فرد برای بقای سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به عنوان مهم‌ترین نتیجه کار مدنظر قرار گرفته شود و رضایت شغلی در بهره‌وری تمام مشاغل اهمیت دارد؛ بنابراین از جمله هدف‌های اصلی سازمان است و سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند. از جمله سازمان‌های مهم، مدارس هستند که در رشد و نمو نسل کشور نقش بسزایی دارند و بیشترین کارآمدی آنها بستگی به معلمانشان دارد. بنابراین مسئولین مرتبط با حوزه آموزشی باید در صدد شناسایی عواملی باشند که عملکرد و رضایت شغلی معلمان را بهبود می‌بخشد.

هدف: هدف این پژوهش، رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان در دبستان‌های استان البرز است.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی و توصیفی پیمایشی است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای که روایی آن به کمک دو معیار *CVR* و *CVI* سنجیده شده بود و همچنین پایایی آن به کمک آلفای کرونباخ بررسی شده بود بین اعضای نمونه آماری، که ۲۰۰ نفر از معلمان ابتدایی دبستان‌های استان البرز بودند، توزیع شد و داده‌های جمع‌آوری شده به کمک نرم افزار *SPSS* و آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، دوربین واتسون، فیشر و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روانشناسی شخصیت، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران m_mashayekh1980@yahoo.com

۲. استادیار گروه روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول) m.mashayekh@kiauo.ac.ir

۳. استادیار گروه روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران m_mhammadi1352@yahoo.com

یافته‌ها: نتایج نشان داد نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. همچنین بررسی‌ها نشان داد نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نیز مؤثر است. نتیجه‌گیری: بنابراین بر طبق این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که به منظور ارتقای رضایت شغلی و عملکرد شغلی در میان معلمان، مدیران به نوآوری سازمانی بیشتر اهمیت داده و نوآوری سازمانی یکی از فعالیت‌های اصلی در مدارس در نظر گرفته شود.

کلید واژه‌ها: نوآوری سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت شغل، استان البرز.

پیشگفتار

منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد چرا که منابع انسانی سازمان، قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد و اصلی‌ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی محسوب می‌شود. بنابراین توجه به نیازهای روحی و جسمی کارکنان، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمانی است و سعی می‌کنند به شکل‌ها و شیوه‌های مختلف مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و طراحی شغل، نسبت به بهبود عملکرد فردی و شغلی کارکنان اقدام نمایند (خردمند، ناظم، ۱۳۸۹).

به طور کلی، عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (پلاتیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). در سازمان‌های آموزشی با توجه به حساسیت و زیربنایی بودن آن، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به طوری که هر ساله عملکرد معلمان بر اساس کاربرگ‌های خاصی مورد سنجش و مقایسه قرار می‌گیرد (چندلر^۲، ۲۰۱۰).

1. Platis
2. Chendler

اغلب دانشمندان مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، مهم‌ترین عوامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین هر تلاشی که اصلاح فرآیند آموزش و پرورش را مدنظر داشته باشد بی‌نیاز از توجه معلمان نخواهد بود (گلدن^۱، ۲۰۰۸). محقق دیگر معتقد است که رفتار، منش و شخصیت معلم است که عمیق‌ترین تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم را بر دانش‌آموزان بر جای می‌گذارد و ارزش‌ها را نهادینه می‌کند. تنها معلم است که می‌تواند با آگاهی هوشیاری و زیرکی حرفه‌ای، ظرفیت‌های دانش‌آموزان را شناسایی و آنان را متبلور سازد. لذا با توجه به اهمیت نوع فعالیت معلمان، توجه به امور تعلیم و تربیت و بویژه عملکرد معلمان بر کسی پوشیده نیست (دوستار و همکاران، ۱۳۹۰). با توجه به اهمیت و ضرورت عملکرد شغلی معلمان، سؤالی که مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان عملکرد معلمان را بهبود بخشید؟ چه عواملی در بهبود عملکرد شغلی معلمان مؤثر است؟

بقاء و کارآمدی نظام‌های آموزشی به دانش و تخصص‌های متنوع، توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی، بویژه معلمان آن‌ها بستگی دارد. هر چه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیش‌تر برخوردار باشند سهم بیش‌تری در ارتقای سطح کارآیی نظام‌ها خواهند داشت.

بقاء و کارآمدی نظام‌های آموزشی به دانش و تخصص‌های متنوع، توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی، بویژه معلمان آن‌ها بستگی دارد؛ هر چه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیش‌تر برخوردار باشند سهم بیش‌تری در ارتقای سطح کارآیی نظام‌ها خواهند داشت که امروز شاهد تدوین اسناد و مدارکی در آموزش و پرورش هستیم که قابلیت نقد و بررسی را دارند نتایج بررسی‌های این اسناد نشان داد که: ۱. چارچوب مفهومی شایستگی معلمان را می‌توان بر اساس مدارک و مستندات مرتبط در پنج مؤلفه دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی تدوین نمود. ۲. میزان توجه به مؤلفه‌های شایستگی در اسناد بالادستی آموزش و پرورش متفاوت است به طوری که

1. Golden

بیشترین تأکید بر مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و کمترین تأکید بر مؤلفه توانایی شده است (محسن دیبایی و همکاران، ۱۳۹۵). یعنی به عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان و در پی آن به نوآوری سازمانی توجه چندانی نشده است.

با اینکه رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمان‌ها مطرح بوده و هست. رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آن چه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (میرزا بیگی و همکاران، ۱۳۸۸). همچنین رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش، به طرز تلقی و یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند باز می‌شود که باعث افزایش کارآیی بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌شود. منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی به آن داشته باشد. نیز رضایت شغلی را حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل تعریف کرده است (غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

همان‌طور که گفته شد رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآیی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که دست اندرکاران آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به آن اهتمام ورزند. اما سؤالی که مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان رضایت شغلی معلمان را بهبود بخشید؟

در پاسخ به دو سؤال فوق؛ یعنی عوامل بهبود بخش عملکرد و رضایت شغلی معلمان، متغیرهای متعددی مطرح شده است.

متغیرهایی نظیر سبک رهبری، کارکردهای منابع انسانی، میزان پاداش و پرداخت و غیره. با این حال، یکی از متغیرهایی که چندان مورد توجه قرار نگرفته است و به نظر می رسد تأثیر مثبتی بر بهبود عملکرد و رضایت داشته باشد مقوله نوآوری سازمانی است. از نظر استیفن پی رابینز، نوآوری، فرآیند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است (جوانمرد و سخابی، ۱۳۸۸). بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نوآوری و خلاقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی هستند (دلال نصیری و همکاران، ۱۳۹۱).

بنابراین به طور خلاصه می توان گفت که نوآوری عبارت است از: معرفی ایده ها، محصولات، خدمات و فعالیت های جدید و سودمند برای جامعه (طالبی، ۱۳۸۵).

سازمان ها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمان، مقابله با فشارهای رقابتی شدید و تغییر تقاضاهای مشتری نام می برند. به واسطه نوآوری، سازمان ها به هدف پاسخ گویی مؤثر به تقاضاهای محیطی و در نتیجه، به حفظ و بهبود عملکرد سازمانی دست می یابند (کاستوپولوس و همکاران^۲، ۲۰۱۱). به زعم محققان (بیکر و سینکولا^۳، ۲۰۰۲) نوآوری یکی از متغیرهای کلیدی در حوزه موفقیت بلند مدت سازمانها با توجه به محیط ها و شرایط رقابتی که در آن قرار گرفته اند است که روز به روز بر اهمیت آن بیشتر تاکید می شود. به همین خاطر است که براون و ایسنهارد (۱۹۹۵) اذعان می کنند که سازمان های نوآور بهتر و سریع تر می توانند به چالش های محیطی پاسخ دهند و خود را با آن منطبق سازند (جیمنز^۴ و همکاران، ۲۰۰۸) و بین نوآوری سازمانی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (چوپانی، ۱۳۹۱). پرورش سرمایه فکری، وابسته به نظام تعلیم و تربیت است. در عصر حاضر، بخش مهمی از فعالیت های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می دهد

-
1. Stephen P. Robbins
 2. Kostopoulos et al
 3. Baker and sinkula
 4. Jimenz

به طوری که یونسکو^۱ در سال ۱۹۹۱، در گزارش جهانی خود اعلام کرده است که: تقریباً از هر پنج انسان، یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می کند. امین یدختی و صالح پور، (۱۳۸۶). در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارد که در شکل، اهداف و کیفیت آن نظام مؤثر است. آموزش و پرورش نهادی است اجتماعی که از زندگی جمعی به وجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از آنها در پیشبرد اهداف آن مؤثر است.

از آن گذشته، اهمیت شناخت صحیح عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی و کوشش در راه ایجاد رضایت شغلی معلمان و اعضاء هیأت علمی واضح تر از آن است که احتیاج به تأکید داشته باشد. یکی از مسائل مهم در نظام آموزشی، پایین بودن یا عدم رضایت شغلی معلمان می باشد. از طبعات پایین بودن رضایت شغلی می توان به کاهش کیفیت آموزش، غیبت از کار، ترک خدمت و... نام برد که این موارد می تواند خلل در امر آموزش به وجود آورد و جامعه فردا و نسل های اثرگذار را با مشکل مواجه سازد (علیچانی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی فاکتوری است که کاملاً بر رفتارهای کاری، تمایل به ادامه فعالیت و نگرش مثبت نسبت به کار مؤثر است که همه اینها به افزایش تعهد سازمانی منجر می شود (مایو و همکاران^۲، ۲۰۰۸). همچنین اگر از بعد سازمانی به قضیه نگاه کنیم رضایت شغلی از شاخص های سنجش میزان برتری سازمان ها نسبت به یکدیگر است که به واسطه آن، میزان وفاداری و تعهد کارکنان باعث می شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره وری و اثربخشی سازمان می شود (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین انجام پژوهش هایی که به بهبود رضایت و عملکرد شغلی معلمان منجر شود

1. Unesco

2. Mau , ellsworth and hawley

در بهبود کیفیت آموزش نقش مؤثری دارد و نتایج مثبت فراوانی برای جامعه به همراه خواهد داشت.

در کشور ما به دلیل کمتر بودن جو رقابتی در میان شرکت های فعال در بازار، کمتر به مسأله نوآوری در ارائه محصولات و خدمات توجه می شود در حالی که در اغلب کشورهای توسعه یافته، نوآوری به عنوان یکی از مزیت های رقابتی و به عنوان پایه به کارگیری استراتژی تمایز مطرح می شود. با این حال در سال های اخیر، نوآوری به عنوان یکی از الزامات و عوامل مؤثر در ایجاد مزیت رقابتی و بهبود کیفیت خدمات مطرح می شود. در واقع باید اذعان داشت که نوآوری و لزوم پرداختن به آن از دیدگاه سازمانی ضرورت جدی دارد. از دیدگاه نوآوری و رقابت پذیری بلند مدت، اهمیت دستیابی به مزیت رقابتی بلند مدت، بسیار بیشتر از هزینه هایی است که سازمان ها مجبور به پرداخت آن خواهند شد و این تنها راه حل برای رقابت در بازارهای به شدت متغیر و غیر قابل پیش بینی است. لافورت^۱ (۲۰۰۹) اذعان دارد که نوآوری جزء کلیدی ترین پارامترهایی است که می باید توسط سازمان ها پیگیری شود بنابراین انجام پژوهش هایی در خصوص توسعه نوآوری در سازمان ها، از اهمیت بالایی برخوردار است.

با این حال، تاکنون مطالعات زیادی در خصوص نقش نوآوری بر رفتار کارکنان، از جمله رضایت و عملکرد شغلی آنها به انجام نرسیده است. در این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سؤال هستیم که «آیا بین نوآوری سازمانی با بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟».

1. Laforet

روش پژوهش

از لحاظ هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی خواهد بود چرا که نتایج آن در دبستان-های استان البرز کاربرد خواهد داشت و طرح پژوهش همبستگی است. جامعه آماری عبارت است از: کلیه معلمان ابتدایی استان البرز. از آنجایی که تعداد دقیق این کارمندان مشخص نیست آن را نامحدود فرض نمودیم (فرض احتیاط). به منظور محاسبه حجم نمونه، از فرمول کوکران با فرض نامحدود بودن جامعه استفاده شد که در این صورت تعداد نمونه برابر با ۱۹۶ به دست می آید. البته به منظور حصول نتایج دقیق تر، حجم نمونه برابر با ۲۰۰ عدد در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری، روش خوشه ای است به این معنا که مدارس ابتدایی مورد نظر از مناطق مختلف استان البرز (جنوب، شرق، غرب، شمال و مرکز) انتخاب شوند. سپس از هر بخش به طور تصادفی نمونه ای انتخاب می شود. ابزار گرد آوری اطلاعات: به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) استفاده شد. به منظور سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه آرمسترانگ و همکاران (۱۹۹۱) استفاده شد. پرسشنامه نوآوری توسط چپمن و همکاران (۲۰۰۳) تدوین شده است.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کالموگراف اسمیرنوف استفاده شد، زیرا از پیش فرض های استفاده از رگرسیون است. نتایج نشان داد که توزیع داده ها در مورد تمامی متغیرهای پژوهش نرمال است چرا که با توجه به نتایج، سطح معناداری برای تمام متغیرها از سطح معناداری ۰/۰۵ بیشتر است. عملکرد شغلی برابر ۰/۲۰۰ و رضایت شغلی برابر با ۰/۰۹۸ است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان، فرض H_0 در مورد این متغیرها رد نمی شود و توزیع این داده ها نرمال است.

جدول ۱. رابطه بین نوآوری سازمانی با رضایت شغلی معلمان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین	دوربین واتسون
نوآوری	رضایت شغلی	۰/۵۲۴	۰/۰۰۱	۰/۲۷۴	۲/۱۹۴

نتایج نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری میان رضایت شغلی و نوآوری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۲۴ است که نشان دهنده رابطه‌ای از نوع قوی است که در سطح ۰/۰۱ معنادار است چرا که سطح کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است. در نتیجه همبستگی بین متغیرها تأیید و تأثیر دو متغیر برهم به روش رگرسیون آزمون می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ۲۷٪ تغییرات متغیر وابسته را می‌توان تحت تأثیر متغیر مستقل دانست. این جا با توجه به مقدار به دست آمده برای آماره دوربین واتسون، با توجه به اینکه ۲/۱۹۴، در بازه مورد نظر قرار دارد لذا می‌توان از آزمون رگرسیون استفاده نمود.

جدول ۲. تجزیه تحلیل ANOVA

سطح معناداری	فیشر	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
۰/۰۰۱	۷۳/۶۴۰	۲۹/۳۵۳	۱	۲۹/۳۵۳
		۰/۳۹۹	۱۹۵	۷۷/۷۲۷
			۱۹۶	۱۰۷/۰۸۰

مقدار آماره فیشر برابر با عدد ۷۳/۶۴۰ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ است در نتیجه می‌توان بیان نمود که مدل رگرسیونی از برازش خوبی برخوردار است. در مرحله بعدی لازم است تا آزمون نماییم که آیا باقی مانده‌ها تابع توزیع نرمال هستند یا خیر؟ برای این که بتوانیم معادله خطی برای این متغیرها ارائه دهیم لازم است تا باقی مانده‌ها نرمال باشند که برای این کار از نمودار زیر استفاده می‌کنیم:

جدول ۳. محاسبه ضرایب و معناداری رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده		T	سطح معناداری
	خطای استاندارد	بتا		
ضریب ثابت	۱/۲۷۵	۰/۳۱۷	۴/۰۱۵	۰/۰۰۱
نوآوری	۰/۷۱۶	۰/۰۸۳	۰/۵۲۴	۰/۰۰۱

در جدول فوق آزمون t برای آزمودن ضریب رگرسیون است و چون سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۱ است نشان می‌دهد که t مربوط به متغیر نوآوری در سطح ۰/۰۱ معنادار است و معادله رگرسیونی در مورد آن صادق است. اکنون می‌توان نتیجه گرفت بین نوآوری سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. بررسی آزمون همبستگی نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین	دوربین واتسون
نوآوری	عملکرد شغلی	۰/۵۰۹	۰/۰۰۱	۰/۲۵۹	۲/۳۰۳

نتایج نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری میان نوآوری سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسن برابر با ۰/۵۰۹ است و نشان دهنده رابطه‌ای از نوع قوی است که در سطح ۰/۰۱ معنادار است چرا که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است. در نتیجه همبستگی بین متغیرها تأیید و تأثیر دو متغیر برهم به روش رگرسیون آزمون می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ۲۶٪ تغییرات متغیر وابسته را می‌توان تحت تأثیر متغیر مستقل دانست.

جدول ۵. تجزیه تحلیل ANOVA

سطح معناداری	فیشر	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
رگرسیون	۶۸/۱۹۲	۲۸/۳۳۱	۱	۲۸/۳۳۱
باقی مانده ها		۰/۴۱۵	۱۹۵	۸۱/۰۱۳
مجموع			۱۹۶	۱۰۹/۳۴۴

مقدار آماره فیشر برابر با عدد ۶۸/۱۹۲ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمده است در نتیجه می توان بیان نمود که مدل رگرسیونی از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۶. محاسبه ضرایب و معناداری رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده		T	سطح معناداری
	خطای استاندارد	بتا		
ضریب ثابت	۰/۳۲۴	۱/۳۳۱	۴/۱۰۵	۰/۰۰۱
نوآوری	۰/۰۸۵	۰/۷۰۳	۸/۲۵۸	۰/۰۰۱

در جدول فوق، آزمون t برای آزمودن ضریب رگرسیون است و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۱ است. نشان می دهد که t مربوط به متغیر نوآوری در سطح ۰/۰۱ معنادار است و معادله رگرسیونی در مورد آن صادق است. اکنون می توان نتیجه گرفت بین نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. با توجه به جدول فوق، ضریب ثابت برابر ۱/۳۳۱ و ضریب رگرسیون برای متغیر نوآوری برابر با ۰/۵۰۹ است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد، بین نوآوری سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. با توجه به آن که ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر $0/524$ به دست آمده است می توان عنوان نمود که رابطه این دو متغیر مستقیم و معنادار است. مستقیم بودن رابطه بین این دو متغیر به دلیل مثبت بودن علامت ضریب همبستگی پیرسون است و معنادار بودن رابطه نیز به این دلیل است که سطح معناداری بین دو متغیر کمتر از $0/01$ به دست آمده است لذا می توان عنوان نمود با بهبود نوآوری سازمانی می توان انتظار بهبود و افزایش رضایت شغلی در بین معلمان را داشت و با کاهش و عدم وجود نوآوری سازمانی می توان به این نتیجه رسید که رضایت شغلی در بین معلمان کاهش خواهد یافت. در واقع، نوآوری سازمانی از چند طریق بر بهبود رضایت شغلی معلمان، مؤثر است. نوآوری سازمانی سبب می شود تا شرایط شغلی کارکنان و معلمان بهبود یابد. در واقع نوآوری شرایطی را فراهم می سازد تا روش ها و فرآیند انجام امور بهبود یابد و این موارد به بهبود شرایط شغلی معلمان منجر می شود و شرایط شغلی، یکی از مهم ترین مؤلفه های رضایت شغلی محسوب می شود. همچنین سیستم پاداش دهی و ارزیابی عملکرد، به واسطه نوآوری سازمانی بهبود می یابد و سیستم های ارزیابی و پاداش دهی نیز از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی محسوب می شوند. نتایج به دست آمده از این فرضیه همسو با نتایج لاهوتی و رودگر نژاد (۱۳۹۴)، دلال نصیری و همکاران (۱۳۹۱)، پوستین دوز (۱۳۸۸)، گلی (۱۳۸۵) و است. نوآوری های سازمانی می تواند تأثیر مستقیم و مثبتی بر روی رضایت شغلی معلمان داشته باشد چرا که نوآوری ها در هر سازمانی همراه با ساده تر شدن و هموارتر شدن انجام وظایف کارکنان همراه است. بنابراین نوآوری های سازمانی می تواند موجب جلب رضایت شغلی معلمان شود. نتایج این پژوهش نشان داد که بین نوآوری سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به آن که ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر $0/509$ به دست آمده است می توان عنوان نمود که رابطه این دو متغیر مستقیم و معنادار است، لذا می توان عنوان نمود با بهبود

نوآوری سازمانی می‌توان انتظار بهبود عملکرد شغلی در بین معلمان را داشت. به طور کلی نوآوری می‌تواند به روش‌ها و رویه‌هایی منجر شود که شرایط انجام امور را تسهیل نماید یا اثربخشی و کارایی این روش‌ها را بهبود بخشد. در واقع نوآوری یعنی یافتن روش‌های جدید و کارآمدتر که بتواند عملکرد فعلی را بهبود بخشد. در همین راستا، نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی می‌تواند مؤلفه‌های شغلی را تحت تأثیر قرار داده و عملکرد شغلی معلمان را ارتقا دهد. همچنین نوآوری یعنی به کارگیری روش‌های جدید تدریس. از این منظر نیز نوآوری می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی معلمان منجر شود. نتایج این پژوهش همسو با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های لاهوتی و رودگرزاد (۱۳۹۴)، پارسا و همکاران (۱۳۹۳)، است.

عملکردهای سازمانی تحت تأثیر نوآوری سازمانی است (پرنگی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸) و نوآوری‌های سازمانی و نوآوری در فن‌آوری باعث بهبود عملکرد افراد می‌شود (آذر^۲، ۲۰۱۷). نوآوری‌های سازمانی بر روی رفتارهای نوآورانه و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (اچ سو^۳ ۲۰۱۷) و بین نوآوری سازمانی و سرمایه‌های شناختی که لازمه نوآوری خدماتی است و بر روی رضایت و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد رابطه وجود دارد (فلاح تفتی^۴، ۲۰۱۶). از آنجایی که مؤلفه‌های روانشناختی افراد از سازمان رضایت و عملکرد شغلی را جهت می‌دهد (شارمو و همکاران، ۲۰۱۰) و از طرفی نوآوری سازمانی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود، پژوهشگران بر آن شدند تا تأثیر نوآوری سازمانی را بر روی عملکرد و رضایت شغلی بررسی کنند، زیرا در این زمینه تا کنون پژوهشی انجام نشده است و بازدهی هر سازمان بستگی به عملکرد و رضایت شغلی آن سازمان دارد و پژوهش‌ها نشان داده است که بین عملکرد شغلی، رفتارهای خلاقانه و تعهدات سازمانی با افزایش فعالیت کارکنان

-
1. Prenge
 2. Azar
 3. Hsu
 4. Fallah tafti

رابطه وجود دارد (جو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸) و از آنجایی که رویکردهای سیاسی اجتماعی بر عملکرد شغلی و خلاقیت کارکنان و نوآوری در سازمان تأثیرگذار است (گراسر^۲ و همکاران، ۲۰۱۸) و در این راستا اسناد بالادستی آموزش و پرورش به منظور افزایش کارآمدی این ارگان تدوین شده است؛ اما در مورد نوآوری سازمانی مطالب چندانی در آن عرضه نشده است با اینکه پژوهش‌ها نشان داده است چنانچه خدمات نوآورانه سازمانی، از جمله یادگیری الکترونیکی جز فرهنگ سازمان‌ها قرار گیرد میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد (لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸) و عواملی چون رهبری تحول‌گرا که در زمره نوآوری فرآیندی است بر رضایت شغلی نیز مؤثر است (آیدوگماس^۴، ۲۰۱۸). رضایت شغلی باعث موفقیت سازمان می‌شود و بر هویت شغلی افراد مؤثر است (چی پونزا^۵ و همکاران، ۲۰۱۷) بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی در زمینه نوآوری خدماتی مثل یادگیری الکترونیکی معلمان و تأثیر آن بر افزایش کارایی و عملکرد آنها پژوهش شود. همچنین به بررسی سبک‌های رهبری مدیران و آموزش سبک رهبری تحول‌گرا پرداخته شود و نتایج آن مد نظر گرفته شود. پیشنهاد می‌شود با برگزاری جلسات بارش فکری برای معلمان از ایده‌های جدید در زمینه تدریس، ارزیابی دانش آموزان، بالا بردن میانگین نمرات کلاس و بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی به روز استفاده شود و در زمینه نوآوری فرآیندی پیشنهاد می‌شود جلسات بارش فکری برای والدین گذاشته شود تا از نظرات آنان برای شیوه‌های مدرن برقراری ارتباط بین اولیا و والدین استفاده شود و نظرات آنها در مورد استفاده از شبکه‌های مجازی و اینترنت در این زمینه اخذ شود. از آنجایی که رضایت شغلی و عملکرد معلمان تحت تأثیر نوآوری سازمانی است لذا پیشنهاد می‌شود در مورد چگونگی افزایش حقوق و مزایای معلمان که از جمله مؤلفه‌های رضایت شغلی است از طریق شرکت‌های

1. joo
2. Grosser
3. li
4. Aydogmus
5. chipunza

دانش بنیان تدابیری اندیشه شود مثلاً در مدارس فنی و حرفه ای دخترانه به شغل‌هایی که نیاز به تحصیلات چندانی ندارد اما از لحاظ اقتصادی درآمدزا هستند مثل برگزاری دوره‌های قالی بافی برای قشرهای بیرون از مدرسه، با حمایت مدارس اقدام شود و در مورد پسران خدمات تکنسینی در نظر گرفته شود. در مدارس مرتبط با علوم تجربی دوره‌های مرتبط با ارائه خدمات بهیاری و ریاضی دوره‌های خدمات کامپیوتری و الکترونیکی برگزار شود و تأثیر آن بر روی رضایت و عملکرد شغلی سنجیده شود.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود از جمله اینکه پژوهشی در زمینه نوآوری سازمانی مدارس ایران انجام نشده بود و در پژوهش‌های خارجی به بررسی رابطه این سه مؤلفه نپرداخته بود، لذا جمع‌آوری اطلاعات و تدوین پیشینه پژوهشی امری دشوار می‌نمود و محافظه کاری پاسخگویان به دلیل بیم از عواقب، قابل کنترل نبود. این پژوهش فقط در بین معلمان انجام شده، بنابراین تعمیم یافته‌ها به صورت قطعی برای دیگر سازمان‌ها امکان پذیر نیست.

سپاسگزاری: این پژوهش بر گرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمامی عزیزانی که ما را در تهیه و اجرای این پژوهش یاری رسانده اند تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

- امین بیدختی، علی اکبر. صالح پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. *دوماهنامه دانشگاه شاهد*. سال چهاردهم. شماره ۲۶. صص ۳۱-۳۸.
- پارسا، شلر. کسرائی، شکوفه. عبدی، رضا. رادمنش، منصور. قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه. *فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال چهاردهم، شماره ۵۴. ۶۱-۸۳.

پوستین دوز، محمدصادق. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد مرودشت. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

چوپانی و همکاران. (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ۲، شماره ۱، ۲۷-۵۹.

خردمند، ابراهیم. ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فراسوی مدیریت. سال سوم. شماره ۱۲. ۱۵۹-۱۸۱.

طالبی، کامبیز (۱۳۸۵). نوآوری تدریجی در مقابل نوآوری رادیکال. فصلنامه فرهنگ مدیریت. سال چهارم، شماره سیزدهم، ۱۱۳-۱۳۰.

علیجانی، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی رضایت شغلی درونی و بیرونی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه علوم رفتاری. سال پنجم. شماره ۷. ۱۰۳-۱۲۲.

غفوریان، هما. قاسمی، ایرج. ابراهیمی، محمد. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی. سال ششم. شماره ۴. ۳۳-۴۵.

دلالت نصیری، سمانه. احمدی، عباداله. برزگر، مجید. (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره دوم. شماره ۳. ۱۶۹-۲۰۴.

دوستار، محمد. کابینی مقدم، سلیمان. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه ای عملکرد معلمان حق التدریس و رسمی در آموزش و پرورش استان گیلان، فصلنامه روانشناسی تربیتی، سال دوم شماره ۳. ۱۳-۲۸.

دیباپی صابر و همکاران (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه های شایستگی حرفه های معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. دو فصلنامه پژوهش های آموزش و یادگیری. دوره ۱۳، شماره ۲. ۱۰۹-۱۲۳.

- گلی، زهرا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت در شرکت آب و فاضلاب شهرستان رشت. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه الزهرا (س). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- لاهورتی اشکوری، طهمورث. رودگر نژاد، فروغ. (۱۳۹۴). نقش تعارض بر عملکرد شغلی با اثر میانجیگری خلاقیت و نوآوری. اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار.
- میرزاییگی، غضنفر. سالمی، صدیقه. سنجری، مهناز. (۱۳۸۸). رضایت شغلی پرستاران ایران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی حیات. دوره پانزدهم. شماره ۱. ۵۴۹-۵۸۹.
- نحیر، بتول. عبادی، عباس. توفیقی، شهرام. کریمی زارچی، علی اکبر. هنرور، حسن. (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. مجله طب نظامی. دوره دوازدهم. شماره ۱. ۲۳-۲۶.

- Aydogmus & etal. (2018). Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*. Volume 24, Issue 1, pp. 81-107.
- Azar, G & etal. (2017). Organizational innovation, technological innovation, and export performance: The effects of innovation radicalness and extensiveness. *Journal of International Business Review*. Volume 26, Issue 2, April 2017, Pages 324-336
- Baker, W.D. and Sinkula, J.M. (2002). "Market orientation and the new product paradox", *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 22, pp. 483-502.
- Chandler, P. (2010). *Teaching disturbed and disturbing student*. (2nd.ed). Austin, Texas. Pro.ed.
- Chipunza & etal. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at South Africa. *Journal of Problems and Perspectives in Management*, Volume 15, Issue 2, 2017
- Fallah Tafti & etal. (2016). The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Innovation among Faculty Members of International University of Yazd, Iran 2015-2016. *International*

Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926

- Golden, N. (2008). *The development of reasoning regarding prosocial behavior*. In N. Eisenberg (Ed.), *The development of prosocial behavior*. New York: Academic Press
- Grosser & etal. (2018). A Sociopolitical Perspective on Employee Innovativeness and Job Performance: The Role of Political Skill and Network Structure. *Journal of organization science*. Volume 29, Issue 4. Pages 547-753
- Hsu, M.A & etal. (2017). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate–Employee Innovative Behavior Relationship. *Journal of creative behavior*. Volume 51, Issue 2. Pages 128-139
- Jimens, J. D., Sanz Valle, R., Hernandez Espillardo, M., (2008). "Fostering Innovation the Role of Market Orientation and Organizational Learning". *European Journal of Innovation Management*, Vol 11, No 3 (2008) pp: 389-412.
- Joo, B & etal. (2018). The Influence of Proactivity on Creative Behavior, Organizational Commitment, and Job Performance: Evidence from a Korean Multinational. *Journal of International Interdisciplinary Business Research*. PP:1-20
- Kostopoulos, K. Papalexandris, A. Papachroni, M. & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, & financial performance, *Journal of Business Research*, Vol. 64, No.12, pp. 1335-1343.
- Laforet S. (2009). effects of size market and strategic orientation on innovation in non-high-tech manufacturing SMEs. *European Journal of Marketing*. 43 (2): 188-212.
- Li, CY & etal. (2018). Enhancing Employee Job satisfaction via E-learning: The Mediating Role of an Organizational Learning Culture. *International Journal of Human–Computer Interaction*. <https://doi.org/10.1080/10447318.2018.1480694>.
- Mau, W. Ellsworth, R. Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*. Vol. 22 No. 1, pp. 48-61.
- Platis, C. Reklitis, P. Zimeras, S. (2015). *Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services*.

International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain.

Pange, C & etal. (2018). How personal and organizational drivers impact on SME international performance: The mediating role of organizational innovation. *International Business Review*, Volume 26, Issue 6, Pages 1114-1123.

Scuotto, V & etal. (2017). Shifting intra- and inter-organizational innovation processes towards digital business: An empirical analysis of SMEs. *Journal of creativity and innovation management*. Volume 26, Issue 3 Pages 247-255.

Shanker, R & etal. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 100, June 2017, Pages 67-77.

Archive of SID

Archive of SID