The Comparison of the Effectiveness of Cognitive Self-Regulation Training and Information Technology Training on Job Satisfaction of the Ministry of Culture and Islamic Guidance of Iran Employees

Shahin Mohammadi Javid: PhD student, division of educational sciences and psychology, department of psychology, Islamic Azad university, central Tehran branch, Tehran, Iran. sh.yase56@yahoo.com

Mansoureh Shahriari Ahmadi*: Assistant professor, division of educational sciences and psychology, department of psychology, Islamic Azad university, central Tehran branch, Tehran, Iran. mansure_shahriari@yahoo.com

Mozhgan Sepahmansour: Associate professor, division of educational sciences and psychology, department of psychology, Islamic Azad university, central Tehran branch, Tehran, Iran. drsepahmansour@yahoo.com

Abstract

Introduction: This research aimed to compare the extent of effectiveness of cognitive self-regulation and information technology training on the job satisfaction of the Ministry of Culture and Islamic Guidance of Iran employees.

Methods: The statistical population consisted of all of the Ministry of Culture and Islamic Guidance of Iran employees, which were one thousand fifty staffs in Tehran according to the statistics office of this ministry in 2017-2018. Given the Quasi-experimental nature of the research, sixty employees randomly chose and matched based on the criteria of age, gender, and working background, then they were assigned into three groups, twenty persons for each. The first group was trained information technology, the second group was trained cognitive self-regulation, while the control group had received no training. The job descriptive index developed by Smith, Kendall, and Hulin1969 were applied to all groups. For data analysis, correlated t-test and covariance analyses were used and analyzed by SPSS 22.

Results: The findings suggested that the difference between the experimental groups and the control group is at the level of 0.001 significant. Both educational methods for information technology and cognitive self-regulation training caused job satisfaction enhanced, while no significant difference was observed between the experimental groups. $P>0.05$

Conclusions: The results suggest that both pieces of training have had the same effect on job satisfaction, so it is recommended to all organizations authorities to take one of the approaches into account.

Keywords

Job Satisfaction

Information Technology

Cognitive Self-Regulation

*Corresponding Author

Study Type: Original
Received: 24 Nov 2018
Accepted: 24 May 2019

Please cite this article as follows: Shahriari Ahmadi M, Sepahmansour M, and Mohammadi Javid S. The comparison of the effectiveness of cognitive self-regulation training and information technology training on job satisfaction of the ministry of culture and islamic guidance of Iran rmployees. Quarterly journal of social work. 2018; 7 (4); 39-48

[Downloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

مقایسه اثربخشی آموزش خود تنظیمی شناختی و آموزش فناوری اطلاعات بر رضایت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

شهین محمدی جاوید: دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. sh.yase56@yahoo.com

منصوره شهریاری احمدی*: استادیار و عضو هیات علمی گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. mansure_shahriari@yahoo.com

مژگان سپاه منصور: دانشیار و عضو هیات علمی گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. drsepahmansour@yahoo.com

واژگان کلیدی

رضایت شغلی

فناوری اطلاعات

خود تنظیمی شناختی

چکیده

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر مقایسه میزان اثربخشی آموزش خود تنظیمی شناختی و آموزش فناوری اطلاعات بر رضایت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی بود.

روش: جامعه‌آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی بود که بر اساس اطلاعات دفتر آمار وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تعداد آنان در شهر تهران در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۶ هزار و پنجاه نفر بود. باتوجه به نیمه‌آزمایشی بودن تحقیق، تعداد شصت نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند و پس از همتاسازی براساس ملاک‌های سن، جنس، سابقه کار در سه گروه بیست نفری جایگزین شدند. به گروه اول آموزش فناوری اطلاعات و به گروه دوم آموزش خود تنظیمی شناختی داده شد. گروه کنترل، آموزشی دریافت نکرد. گروه‌های آزمایشی و کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین۱۹۶۹ پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تی همبسته و تحلیل کواریانس استفاده شد. داده‌ها به وسیله نرم افزار تحلیل آماریSPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج: نتایج نشان داد که تفاوت بین گروه‌های آزمایشی با گروه کنترل در سطح یک هزارم معنادار است. بدین معنا که هر دو روش آموزشی فناوری اطلاعات و خودتنظیمی شناختی باعث افزایش رضایت شغلی در کارکنان شده‌اند. همچنین بین گروه‌های آزمایشی تفاوت معناداری مشاهده نشد. $P>0/05$

بحث و نتیجه‌گیری: هر دو آموزش بر گروه‌های آزمایش اثر بخشی یکسان و موثری بر رضایت شغلی کارمندان داشتند. بنابراین به مسئولین توصیه می‌شود که یکی از این رویکردها را در سازمان خود مدنظر قرار دهند.

* نویسنده مسئول

نوع مطالعه: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۳

نحوه استناد به مقاله: منصوره شهریاری احمدی، . مقایسه اثربخشی آموزش خود تنظیمی شناختی و آموزش فناوری اطلاعات بر رضایت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۳۹۷؛ ۷ (٤): ۳۹-٤۸

[Downloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

مقدمه

امروزه مسـئله کیفیت آموزش و اثربخشی نظام‌های آموزشی از مهمترین دغدغه‌های نظام‌های آموزشی و دست اندرکاران و تصمیم سـازان امر توسـعه از جمله روانشناسان تربیتی در هر کشوری می‌باشـد. اهمیت آموزش و یادگیری به‌عنوان یک مزیت رقابتی بر همگان محرز و آشکار شده است. امروزه آموزش سازمانی نه فقط وظیفه یا اقدامی جانبی و فرعی، بلکه در زمره حسـاس و اثر بخشترین فعالیت‌های سازمانی به‌شمار می‌آید. آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت، عملکرد و حل مشکلات مورد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن از جمله مشکلات کلیدی و بحرانی هر سازمانی است. درحال حاضر موفقیت سازمان‌ها به‌طور مستقیم به استفاده موثر از آموزش منابع انسانی بستگی دارد.(۱)

اصطـلاح فناوری اطلاعات برای توصیف فناوری‌هایی به‌کار می‌رود که ما را در ضبط، ذخیره سـازی، پرادزش، بازیابی، انتقال و دریافت اطلاعات یاری می‌کند. این اصطلاح، فناوری‌هایی مانند رایانه، انتقال از طریق دورنگار، ارتباط از راه دور، تلفن، ماشین حساب، چاپ و حکاکی را نیز در بر می‌گیرد.(۲) فناوری اطلاعات را می‌توان به‌عنوان انقلابی در تامین اهداف و رفع نیازهای انسـان برشمرد. فناوری اطلاعات می‌تواند به‌عنوان یک ابزار در جهت ارتقای کیفیت و کارایی آموزش مورد استفاده قرار گیرد، این فناوری موجب پیدایش بسیاری از محیط‌های آموزشی جدید، فعال و فراگیر شده است. ابزارهایی که به واسطه این فناوری به‌وجود آمده سبب شده روش‌های جدیدآموزشی پیش روی مدیران و مجریان برنامه‌های آموزشی قرار گیرد تا آنجایی که مراکز آموزشی به منازل آمده و به تدریج الگوهای سنتی آموزشی به آموزش مجازی بدل شده است.(۳)

در همین راستا و به‌منظور ترویج آموزش در میان افراد، ابزاری چون خود تنظیمی شناختی مطرح شده است. خود تنظیمی شـناختی درواقع همان تلاش‌های فعالانه‌ای است که افراد به‌طور فراشـناختی، انگیزشی و رفتاری در فعالیت‌های آموزشی از خود نشـان می‌دهند. همچنین آموزش خود تنظیمی را نوعی از آموزش که در آن افراد تلاش‌های خود را برای فراگیری دانش و مهارت بدون تکیه به معلم و دیگران، شـخصا شـروع کرده و جهت می‌بخشند تعریف می‌کنند.(٤) منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آن‌ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه حل ارائه می‌دهند و درنهایت مسـائل و مشکلات سـازمان را حل می‌کنند، بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی سازمانی را معنا می‌دهند. بـا این وصف از آنجایی که منابع انسـانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به‌عنوان کارمند، کارگر و یا مدیر و سرپرسـت در محیط سـازمانی می‌گذرانند، طبیعی اسـت که توجه به آن‌ها از اهمیت وافری برخوردار باشد.(۱) آموزش خود تنظیمی، راهبردهای شناختی و فراشناختی را در بر می‌گیرد. راهبردهای شناختی به راهبردهایی که افراد برای آموزش به خاطرسپاری، یادآوری و درک مطلب از آن‌ها اسـتفاده می‌کنند، اشـاره دارد. این راهبردها هم برای تکالیف سـاده و حفظ کردنی، و هم برای تکالیف پیچیده‌تر که به درک و فهم نیازمندند، کاربرد دارد. راهبردهای فراشناختی، مجموعه فرایندهای برنامه‌ریزی، بازبینی و اصلاح فعالیت‌های شناختی است.(۵)

صفـات و خصوصیـات کار با رضایت شـغلی ارتباط دارد. به احتمال زیاد، اساسـی‌ترین صفت آن اسـت که کار برای فردجالب ومعنی‌دار باشـد. طبق نظریه هالند تناسب بین شـخصیت فرد وشغل موجب افزایش رضایت شغلی فرد می‌گردد، اگر افراد از نظر شـخصیت متناسـب با شغل یا حرفه خود باشند در انجام وظایف خود از استعداد و توانایی لازم برخوردارند به همین سبب در آن موفقترند.(٦)

توجه به حرفه و انتخاب شـغلی در زندگی آدمی سـابقه‌ای بس طولانی دارد. اشـتغال برای ادامه زندگی و بقایای پایداری جامعه ضروری است. حیات هر فردی به وسیله کار کردن تامین می‌شود و میزان خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شـاغلین آن بستگی دارد. در مورد نیاز آدمی به شـغل در زندگی، نظرات متعددی توسط صاحب نظران ارائه گردیده است که هر کدام بر اسـاس تصور خاصی که از انسـان، فلسفه زندگی، خواسته‌هایشـان و اینکه آدمی چرا کار می‌کند، داشتند به اظهار نظر پرداخته‌اند و اینجاست که رضایت شغلی معنا پیدا می‌کند. رضایت شغلی به‌عنوان عاملی که در موفقیت شغلـی، تاثیر بسزایی دارد باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود. روشینی(۷) تعریفی منسجم وقابل درک از رضایت شـغلی را ارائه داده اسـت. او رضایت شغلی را یک حالت احسـاس مطبوع یا مثبت می‌داند که از ارزیابی شغل شخص یا تجزیه شغل او منتج می‌شود. او معتقد است رضایت شغلی بستگی به خواسته‌ها و ارزش‌های کارمندان دارد، تعداد مشخصی نیاز و ارزش خاص وجود ندارد ولی مجموعه وسیعی از ارزش‌ها می‌تواند در رضایت شغلی موثر باشد.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

به‌طور خاص، رضایت شغلی مربوط به‌عملکرد کارکنان، برداشت یا غیبت کارکنان، فداکاری، عدم علاقه، فرسودگی شغلی، سلامت، رفاه کارکنان و رضایت عمومی آن‌ها است.(۸، ۹و۱۰)

همچنین، میزان رضایت شغلی فرد با میزان نیازهای او مرتبط می‌باشد. بنابراین شغلی که می‌تواند نیازمندی‌های فرد را برآورده سازد مورد رضایت وی خواهد شد. یا به عبارتی دیگر ارضای قویترین نیازها دریک شغل رضایت بیشتری رابرای شاغل ایجاد می‌کند. شافر تعدادی از این نیازمندی‌ها را چنین نام می‌برد: شناخت و تحسین، عواطف و روابط متقابل، مهارت و پیشرفت، رفاه اجتماعی، ارزش‌های اخلاقی و... (۱۰) در پژوهش‌های داخلی و خارجی به متغیر رضایت شغلی پرداخته شده است ولی در هیچ کدام از پژوهش‌ها تاثیر روش‌های آموزشی بر این متغیر با یکدیگر مقایسه نشده است.

ایمانی(۱۱) پژوهشی تحت عنوان "تبیین رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان" ارائه داده است که هدف آن تبیین رابطه خود تنظیمی با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی کارمندان بوده است. نتایج این پژوهش نشان داد، بین خود تنظیمی با جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد خود تنظیمی قادر به پیش‌بینی جو سازمانی و رضایت شغلی می‌باشند.

نتایج پژوهش زارعی متین و یوسف زاده(۱۲) تحت عنوان "تبیین شاخص‌های مهارت ارتباطی مدیران و نقش آن در رضایت شغلی کارکنان" نشان داد بین شاخص‌های مهارت ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در پژوهش شن و تانگ(۱۳) تحت عنوان "چگونه آموزش، کیفیت خدمات را بهبود می‌بخشد؟ با تاکید بر نقش انتقال آموزش و رضایت شغلی" داده‌ها از دویست و سی کارمند و ناظران آن‌ها جمع‌آوری و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که آموزش غیرمستقیم بر کیفیت خدمات مشتری از طریق میانجیگری انتقال آموزش و رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. علاوه بر این، آموزش به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر انتقال آموزش از طریق میانجیگری رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد، که به نوبه خود بخشی از ارتباط بین انتقال آموزش و کیفیت خدمات به مشتری است.

نتایج پژوهش کیفی ساهیتو و وایسانن(۱٤) تحت عنوان "تاثیر مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رضایت شغلی معلمان" نشان داد مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات که شامل تخصص در استفاده از برنامه‌های ویندوز، تخصص در استفاده از اقدامات امنیتی، تخصص در استفاده از ابزار سخت افزار، تخصص در استفاده از اینترنت، تخصص در ایجاد حساب‌ها، تخصص در نصب نرم افزار، و تخصص در استفاده از نرم افزار می‌باشد؛ در رضایت شغلی معلمان تاثیر دارند. روشینی(۷) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که خود تنظیمی شناختی در ایجاد رضایت شغلی اساتید تاثیر دارد. تسای(۱۵) در پژوهشی روی مدیران و کارکنان هتل‌های جهانگردی آمریکا نشان داد که آن دسته از کارکنان هتل‌هایی که مدیران آن‌ها به نیازهای آن‌ها بیشتر توجه نشان می‌دادند و آن‌ها را مورد تشویق قرار می‌دادند، رضایت بالایی را از شغل خود گزارش دادند.

نتایج پژوهش کلینز(۱٦) نشان داد بین خود تنظیمی شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

به‌طور کلی موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی وابسته به آموزش‌های مناسب و تلاش و کوشش کارکنان آن سازمان می‌باشد. در این پژوهش سعی شده تا تاثیر روش‌های آموزش فناوری اطلاعات و آموزش خود تنظیمی شناختی بر رضایت شغلی کارکنان بررسی شود و میزان اثر بخشی این دو روش بر رضایت شغلی مقایسه شود.

لذا هدف از اجرای این پژوهش پاسخ به این سوال است: آیا بین اثربخشی آموزش فناوری اطلاعات و خود تنظیمی شناختی بر رضایت شغلی کارکنان تفاوت وجود دارد؟

روش

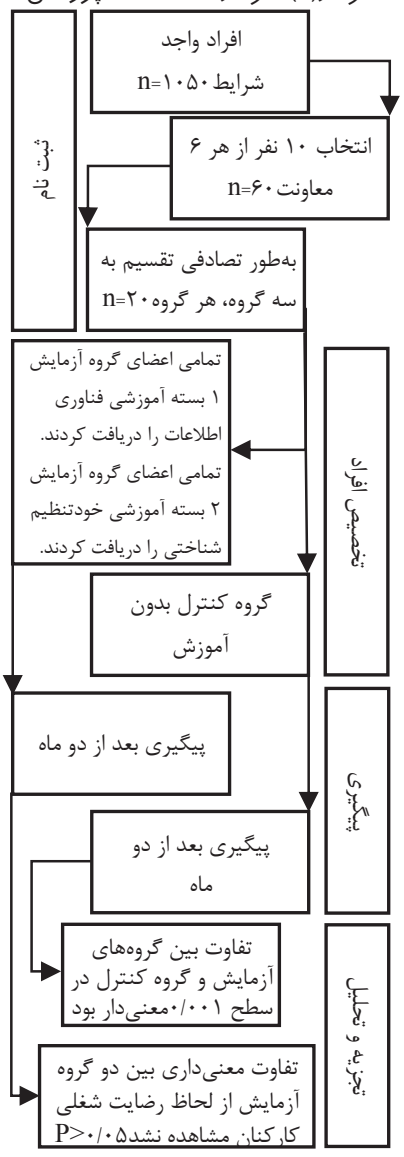
این پژوهش نیمه‌آزمایشی وکاربردی است که با هدف مقایسه میزان تاثیر دو روش آموزش فناوری اطلاعات و آموزش خود تنظیمی شناختی بر رضایت شغلی کارمندان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی اجرا گردید.

جامعه‌آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی بود که براساس اطلاعات دفتر آمار وزارت

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

فرهنگ ارشاد اسلامی در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۶ تعداد آنان در شهر تهران هزار و پنجاه نفر بود. بـا توجه به اینکه طبق تشـکیلات، وزارتخانه دارای شـش معاونت می باشد برای انتخاب نمونـه از هـر معاونت ده نفـر و در مجموع شصت نفر به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و پـس از همتاسـازی براسـاس ملاک‌های سـن، جنس، سـابقه کار و نگذراندن دوره فناوری اطلاعات در سـه گروه بیست نفری جایگزین شـدند. پـس از انتخاب تصادفی، تمامی آزمودنی‌ها به پرسشـنامه مشـخصات فردی پاسـخ دادند. سـپس با در نظر گرفتن

نمودار(۱) نمودار CONSORT پژوهش



مشـخصات فردی،آزمودنی‌هـا در دو گـروه آزمایشـی و یک گروه کنترل از طریق همتاسـازی جایگزین شدند. برای همه افراد حاضر در پژوهش پیش‌آزمون اجرا شـد و افراد نمونه به پرسشـنامه رضایت شغلی پاسـخ دادند. پس از آن برنامه آموزشی فناوری اطلاعات طبق پروتکل مصوب سـازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در هفده جلسه گروهی سه ساعته برای گروه آزمایشـی اول مطابق جدول شماره یک، آموزش خود تنظیمی شـناختی بر اسـاس پروتکل آموزشـی مطرح در مقالات پژوهشـی،(٤) در ده جلسه گروهی یک ساعته مطابق جدول شماره دو برای گروه آزمایشـی دوم اجرا شـد و برای گروه کنترل هیچ برنامه‌ای انجام نگردید. با توجه به اینکه مدیران با توجه به شـرایط وحجم کاری گاهی از حضور کارکنان در سـاعات مقرر خوداری می‌کردند کلاس‌ها در دو نوبـت زمانی متفاوت برگزار گردید. کمبود امکانات فنی در بین آزمودنی‌ها به‌عنوان متغیر مداخله‌گر در نظر گرفته شـد و طی هماهنگی بـا دفتر پشـتیبانی و خدمات فنی وزارت فرهنگ و ارشـاد اسـلامی و مرکز فناوری اطلاعات و رسـانه‌های دیجیتال یکسان‌سازی در استفاده از امکانات انجام شـد. بعد از اتمام دوره‌های آموزشی پس‌آزمون اجرا شد. در این مرحله نیز همه افراد حاضر در پژوهش به پرسشنامه رضایت شـغلی پاسخ دادند. ابزار این پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کنـدال و هیولیـن(۱۷) بود که در ادامه به معرفی آن پرداخته می‌شـود. نمودار کانسـرت مربوط به مراحل تحقیق در نمودار شـماره یک ارائه شده است.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی که گاها پرسشنامه خشنودی شغلی نیز نامیده می‌شود در اصل یک شاخص توصیفی شغل است اما برای سنجش رضایت شغلی نیز به‌کار می‌رود. این پرسشنامه در سال ۱۹٦۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین ساخته شد و در بیش از هزار موسسه و شرکت برجسته استفاده می‌شود. پرسشنامه رضایت شغلیJDI شش جنبه از کار و رضایت شغلی را می‌سنجد. این شش جنبه عبارتند از ماهیت کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقاء، حقوق، همکاران و شرایط محیط کار. این پرسشـنامه دارای فرم‌های مختلفی اسـت که گاهی به‌صورت بلی-خیر و گاهی به‌صورت طیف لیکرت نمره‌گذاری شده است. تنها کافی اسـت که در هر زیرمقیاس نمـرات ماده‌ها را جمع نمایید تا نمره آن زیرمقیاس به‌دسـت آیـد. همچنین پرسشـنامه دارای یک نمره کل نیز هسـت که با جمع‌بندی نمرات تمام سـوالات به‌دست می‌آید.(۱۷) در ایران نسخه‌های متعددی از این پرسشنامه وجود دارد که گاها سبب سـردرگمی پژوهشگران شده است. همچنین قابل ذکر است که در فرم ایرانی این پرسشنامه که توسط بهروزی و همکاران(۱۸) تهیه شده است، تغییراتی در نمره‌گذاری آن ایجاد شده است. همچنین آلفای کرونباخ و

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

جدول(۲) پروتکل آموزشی خودتنظیمی شناختی

جلسه/ هدف/ شرح/ هر جلسه ۶۰ دقیقه
۱/ خود ارزیابی/ انتظار می‌رود که کارمندان برداشت صحیحی از معنا و مفهوم خود ارزیابی دریافت کنند و علاوه بر شناخت نقاط قوت و ضعف خود از طریق تمرکز و محاسبه رفتارهای گذشته خویش و مقایسه آن با سطوح قابل انتظار بتوانند اقداماتی برای بهبود عملکرد خویش داشته باشند.
۲/ هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی/ آشنایی کارمندان با و یژگیهای یک هدف گذاری خوب (روشن، واضح، مقید به زمان، قابل اندازه گیری و در قالب جملات مثبت ...)
۳/ تمرکز و تعمق بر هدف/ آشنایی با افزایش راندمان کارهای روزانه هدف از طریق تنظیم فعالیت‌ها تمرکز به اهداف در الویت و احتراز از انحراف از مسیر.
۴/ جستجوی اطلاعات/ آشنایی کارمندان با شیوه‌های مختلف خلاصه برداری و یاداشت برداری از وقایع روزمره زندگی.
۵/ بررسی رفتار و تقویت و تعدیل آن در محیط کار/ آشنایی کارمندان به اینکه چطور برای موفقیت‌ها و شکست‌های خود پاداش و تنبیه قرار داده و تصویر سازی ذهنی کنند.
۶/ سامان دهی محیط/ آشنایی کارمندان با چگونگی جلوگیری از بی نظمی و بهم ریختگی، تجزیه و تحلیل موقعیت فعلی خویش و همچنین تسلط بر محیط خارجی و منابع قابل دسترسی.
۷/ خود کارآمدی/ افزایش توانایی کارمندان جهت مقابله با مسائل چالش برانگیز، تعهد نسبت به فعالیت‌ها و علا یق خود و چیره شدن بر احساس ناامیدی و یاس.
۸/ شیوه‌های صحیح تفکر/ ارائه راهکاره‌های مقابله با افکار غیر منطقی و جایگزینی افکار منطقی.
۹/ کمک از اطرفیان/ آشنایی کارمندان با بهره‌گیری از شیوه‌های هم افزایی که به رضایت شغلی آن‌ها کمک می‌کند.
۱۰/ مدیریت زمان/ آشنایی کارمندان با الویت بندی امور زندگی، بهبود زمان و مدت بهره برداری از وقت.

اعتبار ملاکی این پرسشنامه، در نمره شاخص کلی رضایت شغلی به‌ترتیب، چهل و یک صدم و هفتصد و پنجاه صدم به‌دست آمده است.(۱۸) طبق پروتکل مذکور زمان هر جلسه آموزشی فناوری اطلاعات سه ساعت بوده است. بدین منظور مهارت‌هایICDL، کار با سیستم‌های اتوماسیون اداری، سامانه‌های ملی و دستگاهی شامل هفت جلسه و در مجموع بیست و یک ساعت آموزش را در برگرفت. مدیریت سیستم‌های اطلاعات، مدیریت فرایندهای سازمانی، آشنایی

جدول(۱) پروتکل آموزشی فناوری اطلاعات

جلسات/ اهداف جلسه/ شرح جلسه/ مدت هر جلسه(ساعت)
۱الی۷/ مهارت‌های حرفه‌ای و اداری کار با رایانه/ مهارت‌های ICDL، آشنایی کار با سیستم‌های اتوماسیون اداری، سامانه‌های ملی و دستگاهی/۲۱
۸الی۱۰/ مدیریت ابزار و اطلاعات سازمانی/ مدیریت سیستم‌های اطلاعات، مدیریت فرایندهای سازمانی و آشنایی با مدیریت دانش/۹
۱۱الی۱۴/ مفاهیم و کلیات دولت الکترونیک/ آشنایی با دولت الکترونیک و مباحث کلیدی، آشنایی با مدل‌های توسعه دولت الکترونیکی، آشنایی با نقشه راه دولت الکترونیک ج.ا.ا و کاربردها و نوآوری ها /۱۲
۱۵الی۱۷/ شبکه و امنیت اطلاعات در سازمان‌ها/ آشنایی با فضای سایبری، انواع تهدیدهای سایبری، آشنایی با پلیس فتا امنیت، حفاظت و نگهداری اطلاعات و فناوری های احراز هویت/۹

با مدیریت دانش شامل سه جلسه و در مجموع نه ساعت آموزش را در برگرفت. مفاهیم و کلیات آشنایی با فضای سایبری و انواع تهدیدهای سایبری، آشنایی با پلیس فتا، امنیت، حفاظت و نگهداری اطلاعات و فناوری‌های احراز هویت، کاربردها و نوآوری‌ها شامل چهار جلسه و در مجموع دوازده ساعت آموزش را در برگرفت. آشنایی با فضای سایبری، انواع تهدیدهای سایبری، آشنایی با پلیس فتا، امنیت، حفاظت و نگهداری اطلاعات و فناوری‌های احراز هویت در شبکه و امنیت اطلاعات در سازمان‌ها شامل سه جلسه و در مجموع نه ساعت آموزش را در برگرفت. در مجموع پروتکل فناوری اطلاعات هفده جلسه سه ساعته معادل پنجاه و یک ساعت آموزش بوده است.

یافته ها

جدول(۵) مقایسه رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه کنترل

متغیر	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
ماهیت شغل	پیش‌آزمون	۵۳/۲۰	۸/۰۹	۳۵	۷۰
	پس‌آزمون	۵۵/۵۶	۹/۳۳	۳۸	۷۴
سرپرست	پیش‌آزمون	۳۵/۱۵	۷/۴۷	۲۷	۵۳
	پس‌آزمون	۳۷/۲۰	۷/۱۱	۲۸	۵۱
همکاران	پیش‌آزمون	۲۹/۸۰	۵/۵۹	۲۱	۴۸
	پس‌آزمون	۳۱/۱۰	۵/۹۳	۲۳	۴۸
ترفیعات	پیش‌آزمون	۱۴/۵۵	۴/۰۰	۷	۲۱
	پس‌آزمون	۱۵/۸۵	۳/۷۵	۸	۲۴
حقوق	پیش‌آزمون	۱۷/۰۵	۵/۰۹	۱۰	۳۱
	پس‌آزمون	۱۹/۰۰	۴/۳۶	۱۳	۲۹
شرایط محیط کار	پیش‌آزمون	۱۷/۵۰	۴/۴۸	۹	۲۷
	پس‌آزمون	۱۷/۶۵	۴/۴۸	۱۱	۲۷
رضایت شغلی(کل)	پیش‌آزمون	۱۶۷/۲۵	۲۱/۷۶	۱۴۳	۲۲۱
	پس‌آزمون	۱۷۷/۳۵	۲۵/۶۷	۱۴۶	۲۳۶

جدول(٤) مقایسه رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایشی (آموزش خود تنظیمی شناختی)

متغیر	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
ماهیت شغل	پیش‌آزمون	۵۴/۲۵	۷/۹۳	۳۵	۷۰
	پس‌آزمون	۷۴/۳۰	۸/۸۴	۴۷	۸۸
سرپرست	پیش‌آزمون	۳۷/۴۰	۱۰/۹۷	۲۷	۷۴
	پس‌آزمون	۴۷/۶۵	۸/۲۷	۲۹	۶۸
همکاران	پیش‌آزمون	۲۹/۹۰	۵/۷۳	۲۱	۴۸
	پس‌آزمون	۳۹/۵۵	۵/۰۲	۲۹	۵۳
ترفیعات	پیش‌آزمون	۱۴/۹۵	۳/۸۴	۷	۲۱
	پس‌آزمون	۲۲/۳۰	۳/۰۱	۱۷	۲۹
حقوق	پیش‌آزمون	۱۷/۳۵	۵/۲۹	۱۰	۳۱
	پس‌آزمون	۲۴/۶۵	۳/۱۳	۱۷	۳۰
شرایط محیط کار	پیش‌آزمون	۱۷/۵۵	۴/۴۸	۹	۲۷
	پس‌آزمون	۲۴/۰۵	۳/۲۰	۱۹	۳۰
رضایت شغلی(کل)	پیش‌آزمون	۱۷۱/۴۰	۲۲/۳۶	۱۴۳	۲۲۱
	پس‌آزمون	۲۳۲/۵۰	۲۴/۹۱	۱۵۹	۲۸۹

جدول(۳) مقایسه رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایشی۱ (تحت آموزش فناوری اطلاعات)

متغیر	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
ماهیت شغل	پیش‌آزمون	۵۱/۳۵	۷/۸۶	۳۷	۶۷
	پس‌آزمون	۶۹/۱۵	۱۱/۹۵	۴۸	۱۰۰
سرپرست	پیش‌آزمون	۳۶/۵۵	۹/۲۳	۲۵	۶۰
	پس‌آزمون	۴۶/۱۵	۸/۹۱	۲۶	۷۴
همکاران	پیش‌آزمون	۲۷/۰۰	۴/۴۴	۱۷	۳۸
	پس‌آزمون	۳۵/۸۰	۶/۰۷	۲۴	۵۱
ترفیعات	پیش‌آزمون	۱۵/۸۰	۳/۸۷	۷	۱۹
	پس‌آزمون	۲۰/۵۰	۳/۳۹	۱۴	۲۷
حقوق	پیش‌آزمون	۱۸/۸۰	۳/۹۹	۱۱	۲۶
	پس‌آزمون	۲۵/۱۵	۳/۶۶	۱۵	۳۲
شرایط محیط کار	پیش‌آزمون	۱۵/۸۵	۳/۸۴	۱۱	۲۷
	پس‌آزمون	۲۱/۴۰	۴/۹۵	۱۰	۳۱
رضایت شغلی(کل)	پیش‌آزمون	۱۶۵/۳۵	۲۲/۷۳	۱۲۸	۲۱۸
	پس‌آزمون	۲۱۸/۱۵	۳۱/۰۰	۱۵۲	۲۸۸

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

جدول(۶) مقایسه مولفه‌های رضایت شغلی گروه آزمایشی فناوری اطلاعات، گروه آزمایش خودتنظیم شناختی و گروه کنترل (آزمونt)

خرده مقیاس‌ها	گروه	t	p-value
ماهیت شغل	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۵/۸۳۱	۰/۰۰۰
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۹/۵۹۶	۰/۰۰۰
	کنترل	-۲/۰۰۵	۰/۰۵۹
سرپرست	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۳/۳۵۶	۰/۰۰۳
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۳/۵۲۷	۰/۰۰۲
	کنترل	-۱/۵۳۴	۰/۱۴۲
همکاران	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۴/۷۳۷	۰/۰۰۰
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۷/۰۹۰	۰/۰۰۰
	کنترل	-۱/۸۶۷	۰/۰۷۷
ترفیعات	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۴/۳۵۷	۰/۰۰۰
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۸/۰۰۳	۰/۰۰۰
	کنترل	-۱/۶۱۵	۰/۱۲۳
حقوق	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۵/۵۰۰	۰/۰۰۰
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۵/۴۶۴	۰/۰۰۰
	کنترل	-۱/۸۹۸	۰/۰۷۳
شرایط محیط کار	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۳/۷۳۱	۰/۰۰۰
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۵/۱۶۰	۰/۰۰۰
	کنترل	-۰/۳۸۲	۰/۷۰۹
رضایت شغلی (کل)	آزمایشی فناوری اطلاعات	-۶/۱۳۹	۰/۰۰۰
	آزمایشی خودتنظیمی شناختی	-۹/۹۹۸	۰/۰۰۰
	کنترل	-۱/۸۳۹	۰/۰۸۲

جدول(۷) نتایج تحلیل کواریانس بررسی رضایت شغلی در گروه‌های آزمایشی و کنترل

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورها	نسبت F	p-value	مجذور اتا
پیش‌آزمون	۲۸۸۳/۵۵۷	۱	۲۸۸۳/۵۵۷	۳/۶۱۷	۰/۶۲	۰/۰۶۱
گروه‌ها	۳۱۷۶۷/۵۶۱	۲	۱۵۸۷۳/۷۴۱	۲۲/۲۳۲	۰/۰۰۱	۰/۴۴۳
خطا	۳۹۹۹۶/۵۴۳	۵۶	۷۱۴/۲۲۴			

جدول(۸) مقایسه گروه‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی بنفرونی

مقایسه گروه‌ها	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	p-value
گروه آزمایشی اطلاعات و فناوری با گروه آزمایشی خود تنظیمی شناختی	-۱۲/۵۲۳	۸/۵۰۶	۰/۴۴۰
گروه آزمایشی‌خودتنظیمی شناختی با گروه کنترل	۵۳/۸۹۷	۸/۴۷۷	۰/۰۰۰
گروه آزمایشی اطلاعات و فناوری با گروه کنترل	-۴۱/۳۷۴	۸/۴۵۷	۰/۰۰۰

میانگین سن گروه آزمایش تحت آموزش فناوری اطلاعات برابر با ۴۳/۱۶ با انحراف معیار۹/۸۲، گروه آزمایش تحت آموزش خودتنظیمی شناختی برابر با۴۲/۹۵ با انحراف معیار۸/۸۴ و گروه کنترل برابر با۳۷/۵۰ با انحراف معیار۷/۶۵ بوده است. میانگین سن کلیه افراد حاضر در پژوهش ۴۱/۱۷ سال با انحراف معیار ۹/۰۴ برآوردگردید. همچنین۳۸/۳٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۳۳/۳٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. میانگین سابقه کار گروه آزمایش تحت آموزش فناوری اطلاعات برابر با ۱۵/۳۵ با انحراف معیار ۷/۵۲، گروه آزمایش تحت آموزش خودتنظیمی شناختی برابر با۱۸/۵۰ با انحراف معیار۸/۴۸ و گروه کنترل برابر با۱۲/۳۵ با انحراف معیار۸/۱۵ بوده است. میانگین سابقه کار افراد نمونه نیز۱۵/۴۰ سال با انحراف معیار۸/۳۱ بود.

همان‌طور که جدول شماره سه نشان می دهد، میانگین رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن در گروه تحت آموزش فناوری اطلاعات، در پس‌آزمون بیشتر از پیش‌آزمون است. مطابق با نتایج مندرج در جدول شماره چهار، میانگین رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن در گروه تحت آموزش خود تنظیمی شناختی در پس‌آزمون افزایش یافته است. مطابق با نتایج مندرج در جدول شماره پنج، میانگین رضایت شغلی کارکنان در گروه کنترل در پس‌آزمون بیشتر شده است.

در تحلیل استنباطی داده‌ها، مفروضه‌های آزمون‌های پارامتریک مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف(P>۰/۰۵) نشان داد، توزیع نمرات خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در پیش‌آزمون نرمال می‌باشد.نتایج بررسی مفروضه همگنی رگرسیون نشان داد تعامل معنادار نمی باشد(p >۰/۰۵) لذا این مفروضه برقرار است. در بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها، این مفروضه نیر تائید گردید (p>۰/۰۵).

در بررسی تفاوت بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون رضایت شغلی گروه‌های آزمایشی و کنترل از آزمون تی همبسته استفاده شد. همان‌طور که جدول شماره شش نشان می دهد تفاوت میانگین‌ها در تمامی خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایشی تحت آموزش فناوری اطلاعات در سطح(P<۰/۰۱) معنادار است و نمرات خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در پس‌آزمون بیشتر شده است. بدین معناست که آموزش فناوری اطلاعات، رضایت شغلی را افزایش داده است. همچنین، تفاوت میانگین‌ها در تمامی خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایشی تحت آموزش خود تنظیمی شناختی در سطح(P<۰/۰۱) معناداراست و نمرات خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در پس‌آزمون بیشتر شده است. بدین معناست که آموزش خود تنظیمی شناختی، رضایت شغلی افراد را افزایش داده است. تفاوت میانگین‌ها در خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه کنترل(P>۰/۰۵) معنادار نمی‌باشد.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

پس از تعدیل نمرات پیش‌آزمون، اثر معنی‌دار عامل، بین آزمودنی‌های گروه وجود داشت. نتایج تحلیل کواریانس نشان داد تفاوت بین گروه‌ها در سطح یک هزارم معنادار است. برای پی‌بردن به اینکه تفاوت بین کدام گروه‌ها معنادار است از آزمون تعقیبی بنفرونی استفاده شد.

جدول شماره هشت نشان داد تفاوت بین گروه‌های آزمایشی با گروه کنترل در سطح یک هزارم معنادار است و بین گروه‌های آزمایشی تفاوت معناداری وجود ندارد. بدین معنا که اثربخشی هر دو روش آموزش فناوری اطلاعات و آموزش خود تنظیمی شناختی بر میزان رضایت شغلی کارکنان مشابه بوده و بین دو روش اختلاف معناداری وجود ندارد. در نهایت هر دو گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل وضعیت بهتری در رضایت شغلی داشتند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون تی نشان داد،تفاوت نمرات رضایت شغلی هر دو گروه آزمایشی تحت آموزش اطلاعات فناوری و خود تنظیمی شناختی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون معنادار است. بدین معنا که هر دو روش آموزشی اثر بخش بوده و بر میزان رضایت شغلی افزوده‌اند. برای بررسی اینکه بین گروه‌ها چه تفاوتی وجود دارد از روش تحلیل کواریانس استفاده شد. نتایج این تحلیل نشان داد تفاوت بین گروه‌ها در سطح یک هزارم معنادار است. نتایج آزمون تعقیبی بنفرونی نیز نشان داد تفاوت بین گروه‌های آزمایشی با گروه کنترل در سطح یک هزارم معنادار است. اما بین گروه‌های آزمایشی تفاوت معناداری وجود ندارد. بدین معنا که اثر بخشی هر دو روش آموزش فناوری اطلاعات و آموزش خود تنظیمی شناختی بر میزان رضایت شغلی کارکنان مشابه بوده است.

میانگین تعدیل شده نمره رضایت شغلی، نشان داد گروه آزمایش تحت آموزش خود تنظیمی شناختی در مقایسه با گروه آزمایش تحت آموزش فناوری اطلاعات دارای رضایت شغلی بیشتری بودند، اما این تفاوت معنادار نمی‌باشد. دو گروه آزمایشی نسبت به گروه کنترل وضعیت بهتری در رضایت شغلی داشتند. همچنین میزان اندازه اثر نشان می دهد،چهل و چهار درصد از واریانس نمرات کل باقیمانده، مربوط به عضویت گروهی یا تاثیر مداخله می‌باشد.

همسو با پژوهش حاضر، نتایج پژوهش‌های واکولا و همکاران۲۰۱۲، کالینز۲۰۰۷ و جهرمی وهمکاران۲۰۱۹ نشان دادند، بین خود تنظیمی شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.(۱۰،۱۶و۱۹) نتایج پژوهش ساهیتو و همکاران۲۰۱۷ نشان داد که آموزش به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر انتقال آموزش از طریق میانجیگری رضایت شغلی تاثیر می گذارد ، که به نوبه خود بخشی از ارتباط بین انتقال آموزش و کیفیت خدمات به مشتری است.(۱٤) نتایج پژوهش سای۲۰۰۸ نشان داد مهارت‌های فناوری اطلاعات در رضایت شغلی معلمان تاثیر دارد.(۱٤) روشینی۲۰۱۲ در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که خودتنظیمی شناختی در ایجاد رضایت شغلی استادان تاثیر دارد.(۷) نتایج پژوهش‌های پیشین همراستا با نتیجه پژوهش حاضر بیان می‌کنند که هر دو روش آموزش فناوری اطلاعات و خود تنظیمی شناختی در رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها اثرگذار هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، به آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت، عملکرد و حل مشکلات نگریسته می‌شود و فقدان آن از جمله مشکلات کلیدی و بحرانی هر سازمانی است.(۱) به‌طور کلی موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی وابسته به آموزش‌های مناسب وتلاش و کوشش کارکنان آن سازمان می‌باشد و این تلاش و کوشش زمانی به حد کمال خواهد رسید که کارکنان از شغل خود خشنود و راضی باشند.(۱۵)

فناوری اطلاعات به‌عنوان یک رویکرد نوین، در نقش مکمل نظام آموزشی، بهبود کیفیت تدریس، تنوع بخشیدن به شیوه‌های تدریس، فراهم ساختن آموزش مستمر وخودکار، کوتاه نمودن زمان آموزش، کوتاه کردن دوره تحصیل، توجه به استعدادهای فردی، انفرادی کردن آموزش و مقابله با مشکلات آموزش جمعی عمل می‌کند.(۲۰) اطلاعات، مهمترین فاکتور تولید در فرآیند شکل‌گیری جامعه اطلاعاتی است. کشورهایی که قادر به انطباق با تغییرات سریع در جهان و مجهز به‌ویژگی‌های برگرفته از شرایط محیطی جدید هستند و نیز از قابلیت دسترسی، تولید و استفاده از اطلاعات نوین برخوردارند، موفقیت‌های شایانی را به‌ویژه در قرن بیست و یکم به خود اختصاص داده‌اند. شعارهای کامپیوتر برای همه، اینترنت برای همه و دولت الکترونیک در حال حاضر، توجه بسیاری از نهادهای علاقه‌مند به تبدیل شدن به یک جامعه اطلاعاتی را به خود معطوف ساخته است.(۲و۳)

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

خود تنظیمی شناختی تلاش‌های فعالانه‌ای است که افراد به‌طور فراشناختی، انگیزشی و رفتاری در فعالیت‌های آموزشی از خود نشان می‌دهند. همچنین آموزش خود تنظیمی را نوعی از آموزش که در آن افراد تلاش‌های خود را برای فراگیری دانش و مهارت بدون تکیه به معلم و دیگران،شخصا شروع کرده و جهت می‌بخشند، تعریف می‌کنند.(٤)

علی رغم اینکه این دو روش آموزشی ماهیتی متفاوت دارند اما این مطالعه نشان داد، اثربخشی یکسانی بر رضایت شغلی کارکنان داشته‌اند. آموزش فناوری اطلاعات(کار با رایانه و مدیریت ابزار و اطلاعات سازمانی). نیاز به یادگیری مهارتی ملموس و عینی دارد حال آنکه آموزش خود تنظیمی شناختی که ماهیتی روانشناسانه دارد، در مرحله اول خود ارزیابی، افراد را به تعمق در مورد مسائل مربوط به خویشتن وا می‌دارد و آنان را متمرکز بر ساماندهی محیط، برنامه‌ریزی برای نیل به اهداف می‌کند تا با یادگیری خود تنظیمی شناختی، باورمندی و خودکارآمدی را در آنان افزایش دهد. امروزه مسئله کیفیت آموزش و اثربخشی نظام‌های آموزشی از مهمترین دغدغه‌های نظام‌های آموزشی و دست‌اندرکاران و تصمیم‌سازان امر توسعه در هر کشوری می‌باشد. منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آن‌ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می‌دهند،و در نهایت مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند، بهره وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی سازمانی را معنا می‌دهند. با این وصف از آنجایی که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به‌عنوان کارمند، کارگر و یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آن‌ها از اهمیت وافری نیز برخوردار باشد.(۳)

پیشنهادات: با توجه به اهمیت آموزش، و با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، برای ارتقای رضایت شغلی در کارکنان نهادها و سازمان ها، آموزش فناوری اطلاعات و خود تنظیمی شناختی مد نظر قرار گیرد.

منابع

References:

1. Khorasani A, Amouzad M, Molamohammadi A. Validation of Iranian model of educational excellence and human resource development. Quarterly journal of Iranian society for training and development. 2014;3(8): pp 1-27.
2. Gallipoli G, Makridis CA. Structural transformation and the rise of information technology. Journal of monetary economics. 2018; pp 91-110.
3. Rossiter DG. Past, present & future of information technology in pedometrics. Geoderma. 2018, 324; pp131-137.
4. Ashournejad F. Effectiveness of metacognitive strategies training on students' motivation for progress. Journal of applied psychology. [Persian]. 2013;3(27): pp103-16.
5. Zhussupova R, Kazbekova M. Metacognitive strategies as points in teaching reading comprehension. Procedia-social and behavioral sciences. 2016;228: pp593-600.
6. Ghasemzadeh B. Investigating the relationship between job satisfaction and organizational creativity of employees in district fifteen of Tehran from their own points of view. (Dissertation). Tehran: Islamic Azad university, central Tehran branch; 2011. [Persian].
7. Roshini R. Management skills and job satisfaction in Jawaharlal Nehru technological university. Journal of educational leadership. 2012;1(3): pp143-162.
8. Agarwal RN. A study on the relationship of employee satisfaction VIZ-A-VIZ attitude and perception of the employees towards the organization. International journal of information, business and management. 2016;8(1): pp67–87.
9. Al-zu HA. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. International journal of business and management. 2010;5(12): pp102–109.
10. Vakola M, Nikolaou I. Organizational psychology & behaviour. Athens, Rosili, 2012.
11. Imani J. Explaining the relationship between the managers' managerial skills with organizational climate of schools and teachers' job satisfaction from teachers viewpoints. Journal of instruction and evaluation. [Persian]. 2012;5(17): pp45-73.
12. Zarei Matin H, Yousefzadeh S. Explaining indicators of communication skills of managers and their role in job satisfaction of employees. Quarterly of educational psychology. [Persian]. 2011;9(47): pp 441-466.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]

13. Shen J, Tang C. How does training improve customer service quality? The roles of transfer of training and job satisfaction. European management journal. 2018;36(6):pp 708-716.
14. Sahito Z, Vaisanen P. Effect of ICT skills on the job satisfaction of teacher educators: evidence from the universities of the Sindh province of pakistan. International journal of higher education. 2017;6(4): pp 122-136.
15. Tsai CW. Leadership style and employee's job satisfaction in international tourist hotels. Advances in culture. Tourism and hospitality research. 2008;2(1): pp293-332.
16. Collins MS. Understanding the relationship between leader member exchange (LMX) psychological empowerment, job satisfaction and turnover intention in a limited-service restaurant environment. (Dissertation). Columbus: Ohio state university; 2007.
17. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally; 1969.
18. Behrouzi N, Na'ami AZ, Shekarkan H, Taghipour M. A comparison on organizational justice, job satisfaction and mental heaپlth of disabled and non-disabled employees in state organizations of Ahwaz. Journal of educational sciences and psychology. 2015;3(15):pp137-152. [Persian]
19. Jahromi Shapouramin S, Salehi M, Imani J. The relationship between organizational justice, organizational commitment and job satisfaction among teachers of exceptional children students in Bandarabbas. Education and evaluation (Educational Sciences). 2019; 2(5):pp7-33.
20. Bayir S, Keser H. Information and communication technologies coordinator teachers' evaluations of computer working environments in terms of ergonomics. Procedia-social and behavioral sciences. 2009;1(1):pp335-341.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-10-11]