

زاهدی سمنش مجازی بارضایت شغلی

عملکرد شغلی دبیران دوره‌ی دوم متوسطه

نویسنده:

سیدرضا مهدی

رابطه‌ی آموزش مجازی با رضایت شغلی

عملکرد شغلی دبیران دوره‌ی دوم متوسطه

میرشنامه: مشهدی، سید رضا، ۱۳۶۵ -

عنوان و نام پدیدآور: رابطه آموزش مجازی با رضایت شغلی (عملکرد شغلی دبیران دوره دوم متوسطه) /

سیدرضا مشهدی، مشخصات نشر: قم: فرشتگان فردا، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۶۲ ص: جدول: ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.

شابک 978-622-7642-69-8

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

پانداخت: کتابنامه: ص. ۱۵۱ - ۱۵۷.

عنوان دیگر: عملکرد شغلی دبیران دوره دوم متوسطه.

موضوع: آموزش به کمک کامپیوتر - ایران - نمونه‌پژوهی

Computer-assisted instruction -- Iran -- Case studies

آموزش و پرورش - ایران - تکنولوژی اطلاعات - نمونه‌پژوهی

-- Information technology -- Iran -- Case studies Education

تکنولوژی آموزشی - ایران - نمونه‌پژوهی

Educational technology -- Iran -- Case studies

معلمان مدرسه‌های متوسطه - ایران - رضایت از کار - نمونه‌پژوهی

High school teachers -- Iran -- Job satisfaction -- Case studies

معلمان مدرسه‌های متوسطه - ایران - ارزشیابی - نمونه‌پژوهی

High school teachers -- Iran -- Evaluation -- Case studies

رشد تحصیلی - کشور - LB ۹۸۸۶

رشد تحصیلی دبیران: ۲۲۱/۳۳۴۰۱۵۵

نویسنده: سیدرضا مشهدی

ویراستار: عاطفه علامی

ناشر: فرشتگان فردا

چاپخانه: مؤسسه‌ی بوستان کتاب

نوبت و سال چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۶۴۲-۶۹-۸

قیمت: ۵۰۰۰۰ تومان

دفتر مرکزی: استان قم، خیابان شهدا (صفائیة)، خیابان بیگدلی،

کوچه بیستم، پلاک ۲

دفتر نمایندگی: شهرستان دماوند، جیلارد، میدان پاچاره، روبروی

مسجد جامع جیلارد، ساختمان شهدا، کدپستی: ۳۹۷۱۷۵۶۱۵۱

تلفن مرکز پخش: ۰۲۱۷۶۳۳۲۷۳۰ - ۰۹۱۲۹۳۴۱۲۴

فهرست مطالب:

۹	فصل اول: کلیات تحقیق
۱۰	مقدمه
۱۳	بیان مسأله
۱۸	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۲۰	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق
۲۰	آموزش مجازی
۲۰	رضایت شغلی
۲۱	عملکرد شغلی
۲۳	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق
۲۴	آموزش مجازی
۲۶	تعاریف آموزش
۲۸	انواع آموزش
۳۰	مفهوم آموزش کارکنان
۳۲	اثربخشی و کیفیت آموزش

۳۵	آموزش الکترونیکی.....
۳۷	اهمیت و اهداف آموزش الکترونیکی.....
۳۹	دامنه‌ی آموزش الکترونیک.....
۴۱	ارزیابی اثربخشی آموزش الکترونیکی.....
۴۳	دسته‌بندی نوع یادگیری آموزش الکترونیکی.....
۴۴	کیفیت در آموزش الکترونیکی.....
۴۵	عوامل مهم موفقیت در اثربخشی آموزش الکترونیکی.....
۴۶	زیرساخت‌های ضروری برای آموزش الکترونیکی.....
۴۸	رضایت شغلی.....
۴۸	مفهوم شناسی رضایت شغلی.....
۴۹	تعاریف رضایت شغلی.....
۵۴	عوامل مؤثر در رضایت شغلی از دیدگاه گرونبرگ.....
۵۶	روابط انتظارات و رضایت.....
۵۷	اثربخشی، کارایی، رضایت.....
۵۸	رضایت شغلی و بیگانگی شغلی.....
۶۰	رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی.....
۶۲	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
۷۴	پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی.....
۷۹	راه‌های افزایش رضایت شغلی.....
۸۴	رابطه‌ی بین سن و عملکرد و رضایت شغلی.....
۸۵	عملکرد شغلی.....
۸۵	تعریف عملکرد شغلی.....

۸۶	عملکرد کارکنان
۸۷	مفهوم ارزیابی عملکرد
۸۸	عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان
۹۲	تعریف ارزیابی عملکرد
۹۴	هدف از ارزیابی عملکرد
۹۶	بهبود عملکرد
۹۸	فواید ارزشیابی عملکرد
۱۰۰	معیارهای نوین ارزیابی عملکرد
۱۰۰	شیوه‌های ارزیابی عملکرد
۱۰۶	پیشینه‌ی تحقیق
۱۰۶	پیشینه‌ی داخلی
۱۱۰	پیشینه‌ی خارجی
۱۱۳	فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق
۱۱۴	روش تحقیق
۱۱۴	جامعه‌ی آماری
۱۱۵	روش نمونه‌گیری
۱۱۵	ابزار گردآوری اطلاعات
۱۱۷	روایی و پایایی ابزار تحقیق
۱۱۷	روایی پرسشنامه
۱۱۷	پایایی (اعتبار) پرسشنامه
۱۱۸	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

مقدمه

پیشرفت روز افزون در زمینه‌ی علوم رایانه‌ای و ظهور و گسترش شبکه‌های اطلاع‌رسانی به ویژه اینترنت، امکانات و روش‌های تازه‌ای را پیش روی برنامه‌ریزان و معلمان برنامه‌های آموزشی قرار داده و مشکلات گذشته در عرصه‌ی آموزش به ویژه محدودیت‌های ناشی از زمان و مکان یادگیری را کم‌رنگ نموده است. پروکز و والکر (۲۰۱۶) استفاده از این محیط‌های چند رسانه‌ای با امکان انتقال اطلاعات به صورت صوت، تصویر، متن، نقاشی و... با استفاده از اصول طراحی وب موجب ایجاد علاقه و انگیزه در یادگیرندگان گردیده است. انعطاف‌پذیری در طراحی محتوا، تعاملی بودن، استفاده از مشارکت گروهی، انفرادی ساختن آموزش و یادگیری مستقل از دیگر مزایای استفاده از یادگیری الکترونیکی است که با فراهم آوردن تصاویر زیبا،

گرافیک و صدای جذاب، انگیزه‌ی یادگیری برای مخاطب را چندین برابر نموده است. همچنین با استفاده از این وسیله، معلم تنها منبع انتقال دانش نبوده، بلکه نقش وی تسهیل امر آموزش می‌باشد. بر همین اساس بسیاری از نظام‌های آموزشی در دهه‌های اخیر سعی کرده‌اند با ورود و کاربرد این تکنولوژی جدید، یادگیری را با کمترین زمان بهبود بخشند. (فونتین^۱ و همکاران، ۲۰۱۷)

گرچه توسعه و گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، زمینه‌های گسترش آموزش مجازی را فراهم کرده است و برخی دانشگاه‌ها در ایران بیش از یک دهه به آن روی آورده و با طراحی دوره‌های آموزشی مجازی از این فرصت استفاده کرده‌اند و رویکرد نوینی در شیوه‌های آموزش و محیط‌های مجازی ایجاد کرده‌اند، اما مطالعه و پژوهش پیرامون مسائل و مشکلات و همچنین مزایای این رویکرد نوین جهت بهبود فرایندها و بازطراحی آن از ضروریات اجتناب ناپذیر است. مروری بر تحقیقات انجام شده به ویژه پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور و در جامعه‌ی آماری این پژوهش حاکی از آن است که دیدگاه‌ها و نظرات مخاطبان آموزش مجازی در دانشگاه یعنی دانشجویان و همچنین اساتید پیرامون آن و استفاده از تجربیات آنان ضرورت داشته و در این زمینه به عنوان یک خلاء علمی محسوب می‌شود. زمینه بانی مسائل مربوط به آموزش مجازی و گردآوری دیدگاه مخاطبان آن و تحلیل داده‌های به دست

آمده با استفاده از روش‌های آماری و بحث پیرامون آن، مسأله‌ی اساسی پژوهش حاضر بوده که نتایج حاصل از آن ضمن ایجاد بینشی جدید در برنامه ریزان آموزشی و متخصصان تعلیم و تربیت، می‌تواند در بازطراحی و بهبود فرایند آموزش مجازی در دانشگاه به آن‌ها کمک کند. نتیجه‌ی به دست آمده از تحقیقات حاکی از آن است که در زمینه‌ی آموزش مجازی هنوز با استانداردهای جهانی فاصله‌ی زیادی داریم و هنوز رضایت کاملی از انتظارات مخاطبان این شیوه‌ی آموزشی برآورده نشده است. تحقیقاتی که در رابطه با فضای مجازی صورت گرفته نشان داد که از نظر دانشجویان و اساتید، محتوای آموزشی در آموزش مجازی از تناسب و مطلوبیتی در حد متوسط برخوردار است؛ همچنین افرادی چون؛ مزینی، اهرپور فی‌نیا، ایمانی پور و منصوریان در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که از نظر دانشجویان در زمینه‌ی محتوای آموزشی در آموزش مجازی نقطه ضعف وجود دارد. پژوهش‌های جهانیان و اعتبار رضایی راد، ربیعی، محبی و رشید حاجی خواجه لو، زهری، هالدر، لونی، نورزالینا، مهدریزال و ززالینا نیز حاکی از آن است که از نظر دانشجویان و اساتید، زیرساخت‌های فناورانه از مطلوبیتی در حد متوسط برخوردار است و تا رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله دارند داوودی ممقانی در پژوهش خود نشان داد که دسترسی به منابع آموزشی از نظر دانشجویان نقطه ضعف محسوب می‌شود و از نظر اساتید دسترسی به منابع آموزشی مطلوب نیست. این یافته بیان‌گر آن است که در

کشور ما در شهرها و دانشگاه‌های مختلف وضعیت آموزش مجازی از نظر دسترسی به منابع یادگیری و آموزشی کمتر از سطح متوسط است.

در این فصل به بررسی کلیات تحقیق پرداخته شد. به همین منظور ابتدا مسائلی تحقیق بیان می‌شود و سپس به تشریح و بیان اهمیت موضوع پژوهش رابطه‌ی آموزش مجازی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی دبیران دوره‌ی دوم متوسطه پرداخته شد. در ادامه نیز فرضیات و اهداف پژوهش بیان می‌گردد و در نهایت متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق به صورت مفاهیم نظری و عملیاتی تعریف می‌شود.

بیان مسأله

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه‌ی آموزش مجازی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی دبیران دوره‌ی دوم متوسطه می‌باشد. بدین منظور در این بخش ابتدا سه متغیر تحقیق را مورد بررسی قرار داده و در انتها مسائلی اصلی تحقیق را بیان می‌داریم.

آموزش و پرورش بنابه ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه‌ی اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و به تدریج از یک حالت ساده‌ی ابتدایی به یک حالت پیچیده درآمده است. موضوع اساسی و محور اصلی این سازمان، انسان است. تمرین‌های این سازمان از یک سو تبدیل انسان‌های خادم و مستعد به

انسان‌های سالم، خلاق، بالنده، متعادل و رشد یافته از سوی دیگر تأمین کننده‌ی نیازهای نیروی انسانی جامعه در سطوح مختلف و در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. در واقع نظام تعلیم و تربیت هر جامعه زیربنای توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی آن جامعه به شمار می‌رود. بررسی عوامل پیشرفت جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که همه‌ی کشورها از آموزش و پرورش توانمند، مؤثر و کارآمد برخوردارند. نهاد آموزش و پرورش عهده دار ایجاد زمینه‌ی مناسب برای رشد و شکوفایی استعدادها و توانایی‌های افراد است. بدیهی است که رسیدن به این هدف مستلزم برنامه ریزی‌های وسیع، جامع و حساب شده با توجه به اهداف عمومی آموزش و پرورش هر جامعه است. اولین نور و همکاران، (۱۳۹۱)

استفاده از آموزش مجازی به عنوان یکی از انواع آموزش الکترونیکی که نوید هزینه‌های پایین‌تر برای آموزش به هنگام در هر جا و هر زمان می‌دهد، در جهان به سرعت در حال افزایش است. بیشتر سازمان‌ها این روش آموزشی را نه تنها مناسب رشد و ترقی می‌دانند، بلکه جهت تأمین نیازهای آموزشی مختلف در بسیاری موارد آن را در اولویت قرار می‌دهند. تحقیقات انجمن آموزش و توسعه آمریکا حاکی از آن است که در سال ۲۰۰۲ سازمان‌ها ۱۵,۴ درصد از آموزش‌های خود را با به کارگیری فناوری انتقال داده‌اند که این رقم در سال ۲۰۰۱ تنها ۱۰,۵ درصد بوده است. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴)

یادگیری الکترونیکی یکی از روش‌های جدید آموزشی مبتنی بر

فناوری اطلاعات و ارتباطات است که با محور قرار دادن انسان به عنوان یادگیرنده‌ی فعال، می‌تواند تمامی اشکال آموزش و پرورش و یادگیری را در قرن بیست و یکم متحول سازد و به چالش حاصل از میزان تقاضای اجتماعی برای آموزش و فقدان منابع آموزشی کافی پایان دهد. (گابل^۱ و همکاران، ۲۰۱۴) امروزه یادگیری الکترونیکی یکی از پرکاربردترین اصطلاحاتی است که همراه با واژه‌ی فناوری اطلاعات وارد حوزه‌ی آموزشی شده است و بسیاری از مراکز آموزشی خصوصاً دانشگاه‌های کشورها این نوع آموزش را جزئی از برنامه‌های بلند مدت خود قرار داده و عمدتاً سرمایه‌گذاری‌های کلانی روی این مقوله انجام می‌دهند. (باقری و همکاران، ۱۳۹۵). در همین راستا ظهور شبکه‌های گسترده‌ی جهانی یا اینترنت و داخلی یا اینترنت تغییرات شگرفی در امر تعلیم و تربیت جهان ایجاد کرده است. شبکه‌ی مبتنی بر وب، امکان دسترسی ساده و آسان یادگیرندگان به منابع آموزشی در هر کجا و هر زمان حتی در مناطق محروم و دور از دسترس به محیط‌های یادگیری را با ایجاد مدارس خانگی فراهم نموده است و بدین وسیله موجب برقراری عدالت آموزشی گردیده است. (حسنی، ۱۳۹۳)

از سال ۱۹۶۰ تعاریف گوناگونی برای یادگیری الکترونیکی به وجود آمده است و در بخش‌های مختلف تجاری، آموزشی، و نظامی و در معانی متفاوتی یادگیری الکترونیکی مورد استفاده قرار گرفته است. از نظر تعریف لغوی آموزش الکترونیک به مجموع فعالیت‌های

آموزشی اطلاق می‌گردد که با استفاده از ابزارهای الکترونیک اعم از صوتی، تصویری، رایانه، شبکه‌ای و مجازی صورت می‌گیرد. از نظر تعریف مفهومی یادگیری فعال و هوشمند، روشی است که ضمن تحول در فرآیند یاد دهی - یادگیری و مدیریت دانایی، در گسترش، تعمق و پایدار نمودن فرهنگی فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش اساسی و محوری خواهد داشت. اما در یک تعریف کلی یادگیری الکترونیکی استفاده از فناوری شبکه، برای مثال اینترنت به منظور طراحی، تحویل درس و اجرای محیط آموزشی به منظور تحقق و استمرار یادگیری می‌باشد. (حمیدی^۱، ۲۰۰۷)

امروزه نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی و سرمایه‌ها در سازمان‌ها به شمار می‌رود که می‌توانند به یکی از قدرتمندترین و راهبردی‌ترین ابزار رقابتی بدل شوند. (همتی و همکاران، ۱۳۹۴) از این رو مدیران سازمان‌ها درصدد توسعه سرمایه‌ی انسانی از درون سازمان هستند. اما سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به نیازهای کارکنان پاسخ‌گو باشند و رضایت آن‌ها را برابر سازمان و شغل خویش فراهم نمایند. (ملایی و همکاران، ۱۳۹۳) منظور از رضایت شغلی، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد. (کاهه و هیودی، ۱۳۹۱) درواقع رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان

است. فردی که دارای رضایت شغلی بالایی است نسبت به شغل خود دارای نگرش‌های مثبتی است در حالی که فردی که از شغل خویش ناراضی است دارای نگرش‌های منفی نسبت به شغل خود است. (رابینز ۲۰۱۱). ضمن آن‌که می‌توان گفت، رضایت شغلی از یک سو موجب افزایش اعتماد به نفس و انجام بهتر و با علاقه‌ی کارها شده و فقدان آن نیز روحیه‌ی کارکنان را کاهش داده و زمینه‌ی غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس را فراهم می‌نماید. (طبری، ۱۳۹۳) براین اساس می‌توان گفت، رضایت شغلی به عنوان یکی از مسائل اساسی سازمان باید مورد توجه مدیران قرار گیرد تا از تبعات منفی ناشی از عدم رضایت شغلی در سازمان، پیشگیری گردد که در این راستا مدیران باید آموزش و پرورش به دنبال دستیابی به رضایت‌مندی معلمان در سطح مدارس بوده تا از این طریق بتوانند با ایجاد تعهد لازم در بین معلمان، زمینه‌ی بهبود فرایند تدریس و یادگیری را فراهم نمایند.

سنجش عملکرد کارکنان می‌تواند یکی از فاکتورهای تأثیرگذار بر روند ارتقاء سرمایه‌ی انسانی باشد. اگر سنجش عملکرد کارکنان به درستی صورت گیرد مشکلات سازمان به حداقل می‌رسد و توجه به سرمایه‌ی انسانی که یکی از فاکتورهای سرمایه‌ی فکری است به رشد و تعالی خدمات دهی کارکنان کمک شایانی می‌نماید. از آنجایی که گرانبهاثرترین عنصر هر سازمان را انسان و به بیان دقیق‌تر نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد، تردیدی نیست که واحد مدیریت منابع انسانی با

جایگاه خطیری که دارد می‌تواند عنصر انسانی را به گونه‌ای تأمین، بهسازی و نگهداری کند که هرگونه هم‌گامی با نیازها و چالش‌های کنونی و آتی را در کلیه‌ی واحدهای سازمان میسر می‌سازد. اکنون دست اندرکاران مسائل مدیریتی به یاری دانش موجود و تجربه در یافته‌اند که بخش اعظم دشواری‌های سازمان و مدیران آن‌ها مستقیم و غیر مستقیم با مسائل نیروی انسانی مرتبط است. نکته‌ی در خور توجه آن است که کیفیت نازل فراورده‌ها و خدمات، نارضایتی مشتریان و مراجعان، عدم دستیابی کامل به هدف‌های سازمان، عدم حضور مؤثر در رقابت‌های جهانی و نظایر آن همیشه ناشی از کمبود بودجه، امکانات و منابع مادی نیست بلکه با کمک تعمق می‌توان دریافت که به کارگیری نادرست منابع انسانی به عنوان عامل تأمین کننده‌ی مأموریت سازمان علت اصلی است. (شهرباری، ۱۳۹۶)

باتوجه به مطالب ذکر شده پرسش اصلی که محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به آن می‌باشد این است که آموزش مجازی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی دبیران دوره‌ی دوم متوسطه چه رابطه‌ای دارد؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

رضایت شغلی باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد و با عواملی هم‌چون غیبت، استعفا و اخراج، بیماری‌های روحی و جسمی کارکنان رابطه‌ی منفی دارد. اشتغال برای ادامه‌ی زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. زندگی هر فرد از

طریق کار کردن تأمین می‌شود و خودکفایی هر کشور به میزان و عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که اشتغال مناسب موجب نشاط و شادابی می‌گردد. کارایی و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه‌ی جوامع مورد توجه دقیق قرار گیرد. مطالعه و بررسی تاریخچه‌ی توسعه و تحول جامعه‌ی صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی تأثیر انکار ناپذیری داشته است. هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا کند. (قربانپور، ۱۳۹۰)

ضرورت دارد که آموزش و پرورش معلمان خود را در استفاده از چنین تکنولوژی‌ای برای طولانی مدت آموزش دهد. بروز همه‌گیری کرونا سیستم آموزشی جهان را مجبور به استفاده‌ی بیشتر از تکنولوژی در امر آموزش و استفاده از آموزش مجازی کرد. در این مدت مزایای این سیستم آموزشی بر همگان به اثبات رسید. چنانچه آموزش‌های سنتی به علت نیاز به رفت و آمد، سفر، مکان‌های آموزشی و تسهیلات، هزینه‌های آموزش را بالا می‌برد و تنها قادر است شمار محدودی از دانش آموزان را آموزش دهد. افراد ناتوان و کسانی که به خاطر نداشتن زمان کافی، بعد مسافت، نیاز به جابه‌جایی قادر به استفاده از کلاس‌های آموزشی نیستند از آموزش محروم می‌شوند. بدیهی است که فراهم ساختن زیرساخت‌های مناسب برای تمام دانش آموزان در کل کشور در این خصوص جای بحث ندارد.