



Relationship between Satisfaction with In-Service Teacher Training and Job Performance Mediated by the Professional Development of Teachers in Baharestan Region

Fereshte Rahimi ^{1*}

¹ University Islamshahr

* **Corresponding author:** University Islamshahr

Received: 2021-08-01

Accepted: 2021-08-15

Abstract

This study was conducted to determine the relationship between in-service teacher training and job performance mediated by the professional development of public school teachers in Baharestan region. The purpose of the research is applied. The data is quantitative research. The method and nature of the research is descriptive (correlation) and structural equation modeling. The statistical population includes all teachers of public secondary schools in Baharestan region with 550 people (300 women and 250 men). The sample size was 226 based on Cochran's formula and stratified random sampling method, Pearson correlation coefficient and structural equation modeling (SEM) were used to analyze the data. The results showed: 1- There is a relationship between in-service satisfaction training and teachers' job performance. 2- There is a relationship between in-service satisfaction training and teacher professional development. 3- Professional development has a mediating role in the relationship between in-service training satisfaction and teachers' job performance. 4- Among the components of professional development, the component of classroom management has a mediating role in the relationship between satisfaction with in-service training and job performance of teachers and other components of professional development (educational ICT, curriculum planning, ability to communicate with students) in relation to satisfaction with education. In service and job performance, teachers do not have a mediating role. 5- There is a relationship between satisfaction with in-service training of teachers and job performance mediated by teachers' professional development.

Keywords: In-service training, Job performance, Professional Development, Teachers

© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Rahimi, F. (2022). Relationship between Satisfaction with In-Service Teacher Training and Job Performance Mediated by the Professional Development of Teachers in Baharestan Region. *JNACE*, 4(1): 51-62.





رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان منطقه بهارستان

فرشته رحیمی^{۱*}

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر
* نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰

چکیده

این پژوهش به منظور تعیین رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس دولتی منطقه بهارستان انجام شده است. هدف پژوهش کاربردی است. داده‌های پژوهش کمی است. روش و ماهیت پژوهش از نوع توصیفی (همبستگی) و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی متوسطه دوم منطقه بهارستان به تعداد ۵۵۰ نفر (۳۰۰ نفر زن و ۲۵۰ نفر مرد) است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۲۶ نفر و روش نمونه‌گیری تصافی طبقه‌ای بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای میانگین و انحراف معیار، کجی و کشیدگی، کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تکنیک مدل‌یابی معادله ساختاری (SEM) استفاده شد. نتایج نشان داد ۱- بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد. ۲- بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد. ۳- توسعه حرفه‌ای در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه دارد. ۴- از بین مولفه‌های توسعه حرفه‌ای، مولفه مدیریت کلاس‌داری در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه دارد و سایر مولفه‌های توسعه حرفه‌ای (فاوای آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان) در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه ندارند. ۵- بین رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: آموزش ضمن خدمت، عملکرد شغلی، توسعه حرفه‌ای، معلمان، مدارس دولتی، بهارستان.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: رحیمی، ف (۱۴۰۱) رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان منطقه بهارستان. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۴(۱): ۶۲-۵۱.

مقدمه

و زمینه‌هایی است که یکی از مهمترین آنها، توسعه و رشد حرفه‌ای معلمان است. در واقع، توسعه حرفه‌ای معلمان اغلب به عنوان سنگ زیربنای همه تلاش‌های اصلاح‌گرایانه آموزشی شناخته می‌شود و طبق تعریف گاسکی، عبارت است از فرآیندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند [۲]. گروه تعلیم و تربیت دانشگاه

در نظام آموزش و پرورش، معلم یکی از عناصر اساسی برنامه درسی است که نقش مهمی در اثربخشی آموزش و تسهیل یادگیری در دانش‌آموزان دارد. چرا که مطابق با ادبیات برنامه درسی، معلم دارای سه رویکرد انتقال دهنده برنامه درسی، برنامه‌ریز درسی و سازنده برنامه درسی است [۱]. موفقیت و اثربخشی معلم در نظام آموزشی، مستلزم ایجاد و تحقق شرایط

شغلی کارکنان است که این امر صدمات جبران ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند [۱۷]. در مطالعه‌ای که بر روی معلمان مدارس هشترود انجام شده، نتایج پژوهش نشان داده است که میزان عملکرد شغلی در بین معلمان در سطح متوسط است [۱۸]. محققان با مطالعات خود اذعان داشته‌اند که با اجرای برخی از برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت، عملکرد معلمان در مورد مهارت‌های حرفه‌ای، دانش و تجربه می‌تواند به طور چشمگیری بهبود یابد [۱۹]. بروگ^۱ (۲۰۱۸) [۲۰] در پژوهشی به ارزیابی تاثیر توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته و چنین نتیجه گرفته است که توسعه حرفه‌ای معلمان در نتایج آموزش تاثیرگذار است. بیسای و ترسکا^۲ (۲۰۱۴) [۲۱] در بررسی ارتباط بین توسعه حرفه‌ای معلم با بهبود کیفیت تدریس معلمان، به این نتیجه دست یافتند که بین توسعه حرفه‌ای و بهبود کیفیت تدریس معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی، عملکرد شغلی آنها و نیز دوره‌های برنامه‌های آموزش ضمن خدمت برای این قشر، مسأله‌ای که برای محقق به عنوان یک فردی که در نظام آموزشی مشغول به خدمت است مطرح شده آن است که با توجه به تاثیرات مثبتی که آموزش ضمن خدمت دارد، دلایل ناکارآمدی آموزش ضمن خدمت معلمان به ویژه در مقطع متوسطه دوم چه چیزی است و اینکه چرا این دوره‌های آموزشی بسیار کم‌رنگ و با فواصل زمانی زیاد برگزار می‌شوند. بنابراین، سوال اصلی محقق آن است که چه رابطه‌ای بین آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان مدارس دولتی منطقه بهارستان وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. این پژوهش از نظر داده‌ها، کمی است. این پژوهش از نظر روش و ماهیت از نوع توصیفی (همبستگی) و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس دولتی متوسطه دوم منطقه بهارستان است که تعداد کل آنها ۵۵۰ نفر (۳۰۰ نفر زن و ۲۵۰ نفر مرد) است. برای تعیین نمونه از فرمول کوکران بهره گرفته شد. روش نمونه‌گیری تصافی طبقه‌ای در نظر گرفته شد و مطابق این نوع روش نمونه‌گیری از بین ۲۲۶ نفر افراد نمونه، تعداد ۱۲۳ نفر معلم زن و تعداد ۱۰۳ نفر معلم مرد است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش سه پرسشنامه است که اطلاعات آنها به شرح زیر است:

۱- پرسشنامه آموزش ضمن خدمت: توسط ابرو ملک‌کوچ^۳ (۲۰۱۶) [۲۲] برای معلمان طراحی و ساخته شده

میرلند، توسعه حرفه‌ای معلمان را فرآیند مداوم بهبود در زمینه استانداردهای بالای آموزشی و شهروندی برای تمام معلمان دانسته و بیان می‌کند که توسعه حرفه‌ای، ظرفیت تمامی معلمان را در راستای یادگیری و یاددهی مادام‌العمر افزایش می‌دهد [۳]. نظریه‌ها، استراتژی‌ها، روش‌ها، فناوری‌ها و برنامه‌های درسی مربوط به آموزش با گذشت زمان تغییر می‌کند. معلمان برای سازگاری خود با این تغییرات و به روز نمودن دانش و مهارت‌های خود در فرآیند یاددهی و یادگیری به آموزش ضمن خدمت نیاز دارند [۴]. به عبارت بهتر، یکی از راه‌های دستیابی معلمان به تحولات جدید در آموزش و پرورش و فناوری‌های آموزشی و نیز بهبود آنها در اجرای فعالیت‌های کلاسی و فرآیند تدریس [۵] و به طور کلی عملکرد شغلی آنها، دریافت آموزش‌های ضمن خدمت است [۶]. به طوری که بسیاری از محققان بر لزوم آموزش ضمن خدمت برای معلمان مدارس به طور مستمر و منظم تاکید ورزیده‌اند [۷] و اذعان داشته‌اند که آموزش ضمن خدمت یکی از عناصر اساسی برای توسعه و پیشرفت حرفه‌ای معلمان است [۸] و به ویژه در دنیای پرچالش کنونی، تدارک دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای معلمان، دانش و مهارت آنها را در مواجهه با چالش‌ها و تغییرات جدید دنیای آموزش بهبود می‌بخشد [۹]. اما با تمام اینها و با وجودی که آموزش معلمان به عنوان کلید طلایی توسعه یکی از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که آموزش و پرورش و در یک کلمه «کشور» را به پویایی و نهایت کارایی و اثربخشی می‌رساند بسیاری از معلمان گزارش می‌کنند که دوره‌های آموزش ضمن خدمت فعلی برای تامین نیازهای آنها کافی نیست [۹].

آموزش ضمن خدمت، آن دسته از آموزش‌هایی است که بعد از استخدام افراد در سازمان، با هدف آماده سازی کارکنان در جهت انجام بهتر وظایف محوله و بهبود بخشیدن به مهارت‌ها و قابلیت‌های آنان، از سوی سازمان برگزار می‌گردد [۱۱] و به کارکنان در جهت توانایی به عهده گرفتن شغل یا مسئولیتی در سطح بالاتر کمک می‌کند [۱۲]. از مهمترین فواید آموزش ضمن خدمت، تاثیرگذاری آن بر عملکرد شغلی کارکنان است [۱۳، ۱۴]. در مطالعه بر روی معلمان کشور اوگاندا نیز محقق بیان داشته است که آموزش ضمن خدمت تاثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی و توسعه حرفه‌ای معلمان داشته است [۱۵].

عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند [۱۶]. عملکرد شغلی کارکنان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می‌رود؛ اما در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد

پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۳۳ به دست آمد.

۳- پرسشنامه توسعه حرفه‌ای معلمان: توسط هانیه گودالی (۱۳۹۵) [۲۵] با هدف ارزیابی میزان توسعه حرفه‌ای معلمان برای جامعه معلمان ایرانی طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه است که ۴ مولفه را شامل می‌شود. مولفه مهارت در مدیریت کلاس‌داری دارای ۶ گویه، مولفه فاوای آموزشی دارای ۵ گویه، مولفه برنامه‌ریزی درسی دارای ۴ گویه، مولفه توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان دارای ۴ گویه است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای هر گزینه به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته می‌شود. گودالی (۱۳۹۵) [۲۵] روایی این پرسشنامه را از طریق سه نوع روایی محتوایی، همگرایی و واگرایی به تایید رسانده است و پایایی پرسشنامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ گزارش داده است. اسماعیلی [۲۶] (۱۳۹۹) در مطالعه خود با عنوان رابطه مولفه های خودکارآمدی معلم و اعتماد سازمانی مدرسه با توسعه حرفه‌ای معلمان نقش میانجی ادراک رهبری، برای ارزیابی میزان توسعه حرفه‌ای معلمان از پرسشنامه گودالی (۱۳۹۵) [۲۵] استفاده نموده و ضرایب پایایی هر یک از مولفه‌ها را از طریق آلفای کرونباخ به صورت زیر گزارش داده است: ضریب ۰/۸۱ برای مولفه مهارت در مدیریت کلاس‌داری، ضریب ۰/۷۹ برای مولفه فاوای آموزشی، ضریب ۰/۷۸ برای مولفه برنامه‌ریزی درسی، ضریب ۰/۷۴ برای مولفه توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۵۰ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون به واسطه نرم‌افزار آماري SPSS و تکنیک مدلیابی معادله ساختاری (SEM) به واسطه نرم‌افزار آماري Lisrel استفاده شد.

است و هدف آن سنجش میزان رضایت معلمان از دوره‌های آموزش ضمن خدمت است. این پرسشنامه به صورت تک مولفه‌ای بوده و دارای ۱۱ گویه است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه های خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته می‌شود. این پرسشنامه طبق گفته سازنده آن ملک‌کوچ (۲۰۱۶) [۲۲] دارای برازش مطلوب و قابل قبول است. طبق برآورد وی، بار عاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۰/۳ بوده و آماره t مسیرها بزرگتر از ۱/۹۶ و در حد قابل قبول بوده‌اند. روایی محتوایی برای این پرسشنامه در سطح ۰/۰۵ برابر با ۰/۷۶۴ و پایایی آن را ۰/۸۱۳ اعلام شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱۲ به دست آمد.

۲- پرسشنامه عملکرد شغلی: که پرسشنامه‌ای تک مولفه‌ای است و به J PQ^۴ مشهور است توسط پاترسون^۵ (۱۹۷۰) طراحی و ساخته شده است و شامل ۱۵ جمله توصیفی است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان به کار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای است که برای گزینه‌های خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته شده است. نعیمی (۱۳۹۵) [۲۳] در مطالعه خود با عنوان بررسی عوامل استرس زای شغلی و نقش آن در عملکرد شغلی مدیران زن و مرد بنیاد شهید و جانبازان، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون را مورد استفاده قرار داده و در بیان روایی و پایایی آن ابراز داشته است که روایی گویه‌ها به تایید متخصصان رسیده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ برآورده شده است (ص ۱). در مطالعه سیاحی و شکرکن، به نقل از عزیزی آرام (۱۳۹۹) [۲۴] از طریق آلفای کرونباخ و دو نیمه سازی پایایی این مقیاس به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده شده است. همچنین آنها از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد، روایی این پرسشنامه را در سطح ۰/۰۵ قابل قبول گزارش کرده‌اند.

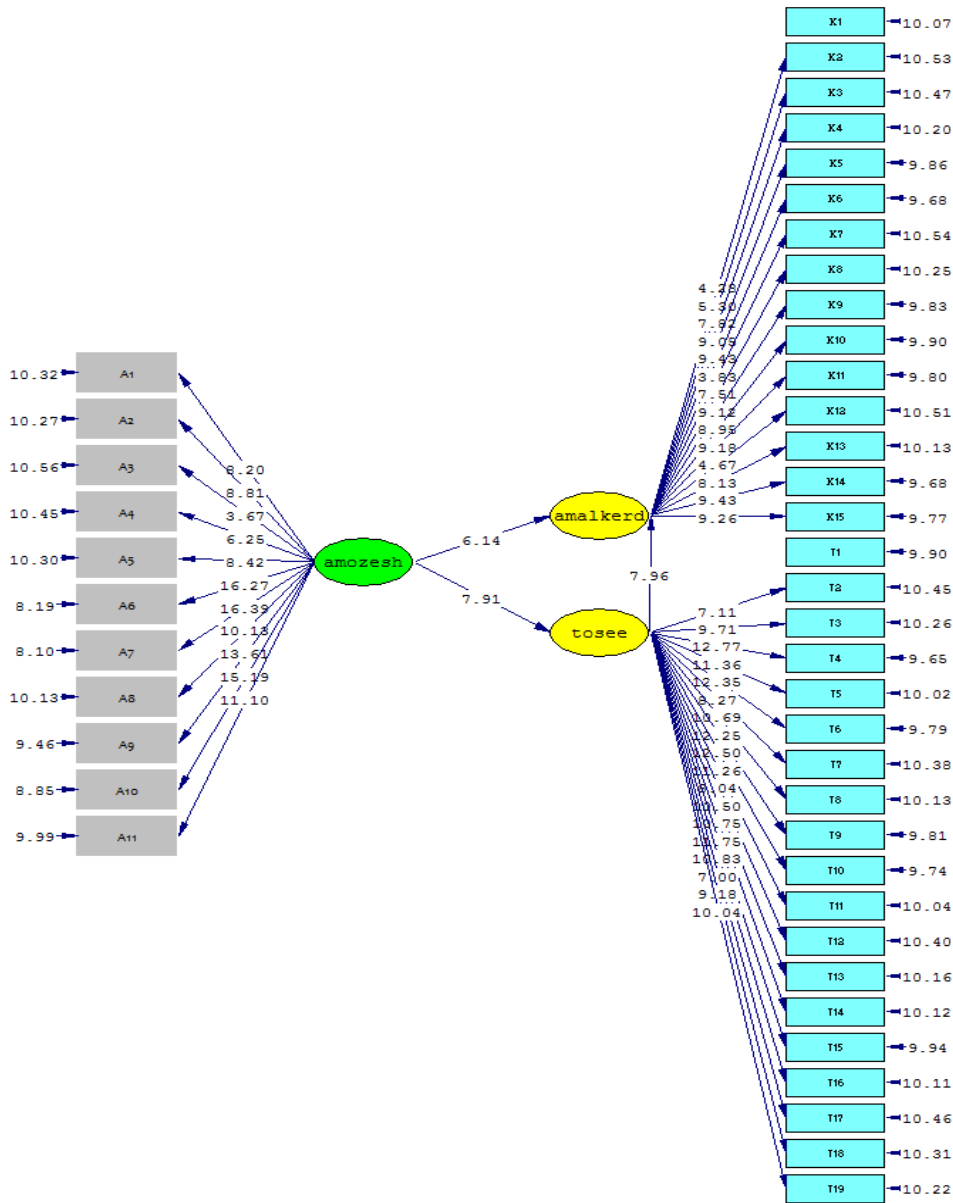
یافته‌ها

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	K-S	df	Sig
آموزش ضمن خدمت	۰/۱۴۱	۲۲۶	۰/۸۹۹
عملکرد شغلی	۰/۲۲۳	۲۲۶	۰/۷۶۰
مدیریت کلاس‌داری	۰/۱۸۱	۲۲۶	۰/۸۷۶
فاوای آموزشی	۰/۱۷۱	۲۲۶	۰/۹۲۷
برنامه‌ریزی درسی	۰/۱۶۳	۲۲۶	۰/۹۱۷
توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان	۰/۱۹۱	۲۲۶	۰/۹۰۱
توسعه حرفه‌ای معلمان	۰/۱۶۷	۲۲۶	۰/۸۶۲

فرضیه اصلی:
بین رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد.

بر اساس جدول سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنف مربوط به تمام متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ است، ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش پذیرفته شده و می‌توان از روش نسبت درست نمایی در مدل سازی معادلات ساختاری استفاده کرد.



Chi-Square=3960.26, df=942, P-value=0.00000, RMSEA=0.019

نمودار ۱: مدلیابی معادلات ساختاری در حالت معنی‌داری فرضیه اصلی

جدول ۲: نتایج بارهای عاملی و مقادیر t فرضیه اصلی

نتیجه آزمون	سطح معناداری	t	بار عاملی	فرضیه
تایید فرضیه	کمتر از ۰/۰۵	۷/۹۶	۰/۶۴	رضایت از آموزش ضمن خدمت ← توسعه حرفه‌ای ← عملکرد شغلی معلمان

آماره سوئل نیز نشان می دهد که مقدار به دست آمده ۱۲/۲۳۳ بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و متغیر میانجی دارای تاثیر معنی دار می باشد.

بر اساس جدول و نمودار بار عاملی بیشتر از ۰/۳ بوده و در حد قابل قبول است. مقدار آماره t در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه معناداری بین هر یک از متغیرها وجود دارد.

$$Z - Value = \frac{7.91 * 7.96}{\sqrt{(7.96^2 * 0.507) + (7.91^2 * 0.403) + (0.507 * 0.403)}} = 12.233$$

جدول ۳: شاخص های محاسبه شده برازش مدل فرضیه اصلی

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار محاسبه شده
RMSEA	۰-۰/۸	۰/۰۱۹
X ² / df	۵-۲	۴/۲۰
GFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۰
AGFI	بیشتر از ۰/۸۰	۰/۸۲
NFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۰
NNFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
CFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳
IFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳
SRMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۲

آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه ای معلمان رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی ۱: بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

بر اساس جدول مقادیر به دست آمده مطابق استانداردهای قابل قبول است و بنابراین مدل پژوهش برازش مناسبی دارد و فرضیه پژوهش تایید می شود و می توان نتیجه گرفت که بین رضایت از

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۱

شاخص	عملکرد شغلی	رضایت از آموزش ضمن خدمت
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۱۶**	
سطح معناداری	۰/۰۰۰	
تعداد	۲۲۶	
**در سطح ۰/۰۱ معنادار است		

فرضیه فرعی ۲: بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با توسعه حرفه ای معلمان رابطه وجود دارد.

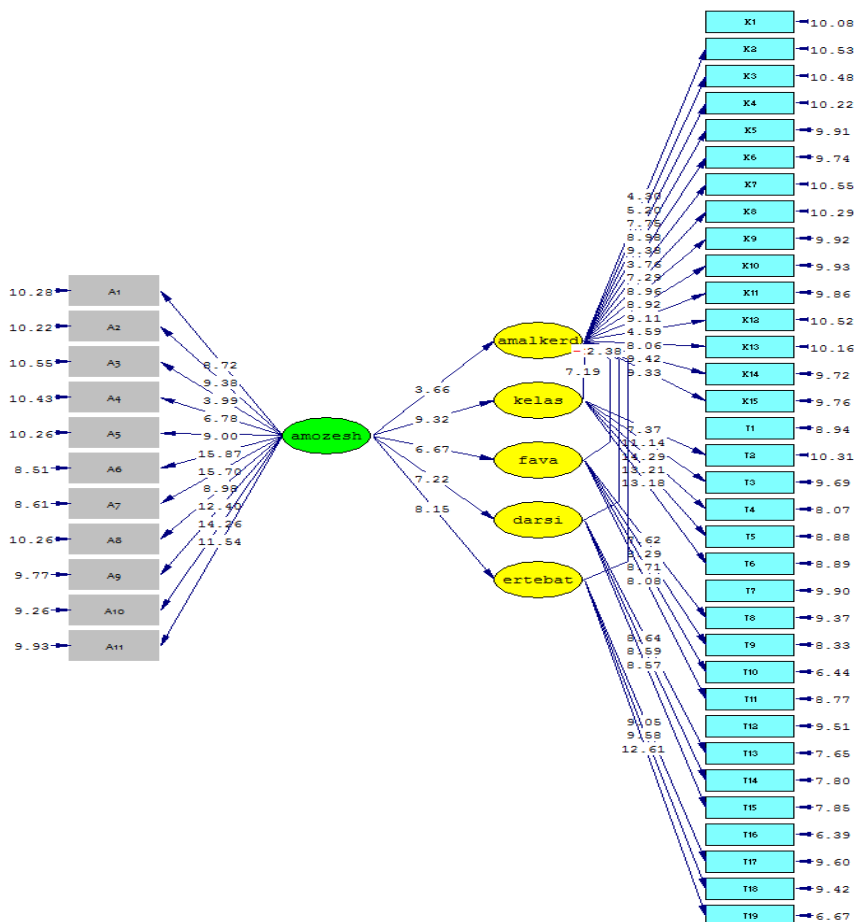
بر اساس جدول سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ است و بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۲

شاخص	مدیریت کلاس داری	فاوای آموزشی	برنامه ریزی درسی	توانایی برقراری ارتباط با دانش آموزان	توسعه حرفه ای	رضایت از آموزش ضمن خدمت
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۰۷**	۰/۳۸۶**	۰/۴۳۷**	۰/۴۵۲**	۰/۵۱۵**	
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد	۲۲۶	۲۲۶	۲۲۶	۲۲۶	۲۲۶	
**در سطح ۰/۰۱ معنادار است						

فرضیه فرعی ۳: مولفه‌های توسعه حرفه‌ای (مدیریت کلاس‌داری، فاوای آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان) در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجی‌گرانه دارد.

بر اساس جدول سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۱ است و بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد.



Chi-Square=4004.55, df=936, P-value=0.00000, RMSEA=0.021

نمودار ۲: مدل‌یابی معادلات ساختاری در حالت معنی‌داری فرضیه فرعی ۳

جدول ۶: نتایج بارهای عاملی و مقادیر t فرضیه فرعی ۳

نتیجه آزمون	سطح معناداری	t	بارعاملی	فرضیه
تایید فرضیه	کمتر از ۰/۰۵	۷/۱۹	۰/۵۵	رضایت از آموزش ضمن خدمت ← مدیریت کلاس‌داری ← عملکرد شغلی معلمان
عدم تایید فرضیه	کمتر از ۰/۰۵	-۰/۷۴	-۰/۰۴	رضایت از آموزش ضمن خدمت ← فاوای آموزشی ← عملکرد شغلی معلمان
عدم تایید فرضیه	کمتر از ۰/۰۵	۱/۵۷	۰/۰۹	رضایت از آموزش ضمن خدمت ← برنامه‌ریزی درسی ← عملکرد شغلی معلمان
عدم تایید فرضیه	کمتر از ۰/۰۵	۲/۳۸	۰/۱۳	رضایت از آموزش ضمن خدمت ← توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان ← عملکرد شغلی معلمان

کلاس‌داری ← عملکرد شغلی معلمان وجود دارد. آماره سوئل نیز نشان می‌دهد که مقدار به دست آمده ۱۴/۹۱۵ بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و متغیر میانجی (مدیریت کلاس‌داری) دارای تاثیر معنی دار می‌باشد.

بر اساس جدول و نمودار بارهای عاملی فقط در فرضیه رضایت از آموزش ضمن خدمت ← مدیریت کلاس‌داری ← عملکرد شغلی معلمان بیشتر از ۰/۳ بوده و در حد قابل قبول است. مقدار آماره t در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین رابطه معناداری بین رضایت از آموزش ضمن خدمت ← مدیریت

$$Z - Value = \frac{9.32 * 7.19}{\sqrt{(7.19^2 * 0.468) + (9.32^2 * 0.319) + (0.468 * 0.319)}} = 14.915$$

جدول ۷: شاخص‌های محاسبه شده برازش مدل فرضیه فرعی ۳

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار محاسبه شده
RMSEA	۰-۰/۸	۰/۰۲۱
X ² / df	۵-۲	۴/۲۷
GFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۱
AGFI	بیشتر از ۰/۸۰	۰/۸۰
NFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۰
NNFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
CFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
IFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
SRMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۳

که نشان داده است بین آموزش ضمن خدمت الکترونیکی با توسعه حرفه ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بذرافشان مقدم (۱۳۹۹) [۲۸] که نشان داده است اثر دوره‌های ضمن خدمت سازمان آموزش و پرورش بر عملکرد نیروی انسانی مثبت است و مزایدی (۱۳۹۶) [۷] که نشان داده است آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان شهر اهواز تاثیر داشته است و یزدانی و یعقوبی (۱۳۹۶) [۲۹] که نشان داده است دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد و و فراشندی (۱۳۹۶) [۳۰] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر تاثیر معناداری دارد و ایقبال^۶ (۲۰۲۰) [۶] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی معلمان تاثیر دارد و نزاریروهي^۷ (۲۰۱۹) [۱۵] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت معلمان، تاثیر قابل توجهی بر عملکرد و توسعه حرفه‌ای آنها دارد و آدیکا^۸ (۲۰۱۸) [۹] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت تاثیر معنی داری بر عملکرد و توسعه حرفه‌ای معلمان دارد و پیدراهیتا^۹ (۲۰۱۷) [۱۹] که تاثیر مثبت برنامه های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد معلمان را نشان داده است و لاگوو^{۱۰} (۲۰۱۷) [۳۱] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت تاثیر مهمی بر کنترل کلاس و روابط

بر اساس جدول مقادیر به دست آمده مطابق استانداردهای قابل قبول است و بنابراین مدل پژوهش برازش مناسبی دارد و فرضیه پژوهش تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که از بین مولفه‌های توسعه حرفه‌ای، مولفه مدیریت کلاس‌داری در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه دارد و سایر مولفه‌های توسعه حرفه‌ای (فاوای آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان) در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه ندارند.

نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی: بین رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج از طریق تکنیک مدلیابی معادله ساختاری (SEM) نشان داد که بین رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات پیشین همچون سرگزی مسرور (۱۳۹۹) [۱۴] که نشان داده است آموزشهای ضمن خدمت در بهبود عملکرد شغلی معلمان موثر است مصطفایی (۱۳۹۹) [۲۷]

نشان داده است همسو است. در تبیین یافته به دست آمده باید گفت همانطور که پی و گاتر اذعان نمودند آموزش ضمن خدمت نوعی کوشش نظامدار است که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگ کردن و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می رود [۳۴]. همانطور که نتایج نشان داده است با آموزش ضمن خدمت می توان عملکرد شغلی معلمان را افزایش داد و بنابراین نظارت صحیح بر دوره های آموزش ضمن خدمت و ارائه محتواهای متناسب با نیازهای معلمان می تواند رضایت آنها از آموزش را افزایش داده و عملکرد شغلی آنها را بهبود بخشد.

فرضیه فرعی ۲: بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با توسعه حرفه ای معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با توسعه حرفه ای معلمان رابطه وجود دارد و بیشترین رابطه (۰/۵۰۷) بین آموزش رضایت از ضمن خدمت با مولفه مدیریت کلاس داری وجود دارد و کمترین رابطه (۰/۳۸۶) بین آموزش رضایت از ضمن خدمت با مولفه فاوای آموزشی وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات پیشین همچون مصطفایی (۱۳۹۹) [۲۷] که نشان داده است بین آموزش ضمن خدمت الکترونیکی با توسعه حرفه ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مزاییدی (۱۳۹۶) [۷] که نشان داده است آموزشهای ضمن خدمت بر توسعه حرفه ای معلمان شهر اهواز تأثیر داشته است و نزاریپروهی (۲۰۱۹) [۱۵] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت معلمان، تأثیر قابل توجهی بر توسعه حرفه ای آنها دارد و لاگوو (۲۰۱۷) [۳۱] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت تأثیر مهمی بر کنترل کلاس و روابط معلمان و دانش آموزان دارد و بالتا (۲۰۱۵) [۵] که نشان داده است تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توسعه حرفه ای معلمان به اثبات رسیده است همسو است. در تبیین یافته به دست آمده باید گفت همانطور که گاسکی عنوان نموده، توسعه حرفه ای عبارت است از فرآیندها و فعالیت های طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت ها و نگرش های حرفه ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند [۲]. دوره های آموزشی که رضایت معلمان را به همراه داشته باشد، منجر به توسعه حرفه ای در آنها خواهد شد و فعالیت های آنها را در کلاس درس بهبود خواهد بخشید.

معلمان و دانش آموزان دارد و بالتا (۲۰۱۵) [۵] که نشان داده است تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توسعه حرفه ای معلمان به اثبات رسیده است همسو است. در تبیین یافته به دست آمده باید گفت بر اساس مطالعات محققان، دوره های آموزش ضمن خدمت منجر به افزایش توان و غنای علمی و فکری معلم، مهارت های برقراری ارتباط با دانش آموزان و افزایش مهارت ها و استفاده از فناوری های آموزشی در آنها می شود [۳۲]. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی می گردد [۲۶] برنامه های توسعه حرفه ای نیز اثرات مناسب و سازنده ای هم بر معلم و هم بر سازمان و جامعه دارد [۳۳] و با اذعان به هر یک از مطالب گفته شده و وجود ارتباط بین رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه ای معلمان، باید علاوه بر ارتقای توسعه حرفه ای معلمان، سطح بالای دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان را در نظر داشت تا عملکرد شغلی مناسب از معلمان را مشاهده نمود.

فرضیه فرعی ۱: بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد و مقدار این همبستگی ۰/۷۱۶ است. این نتیجه با نتایج مطالعات پیشین همچون سرگزی مسرور (۱۳۹۹) [۱۴] که نشان داده است آموزشهای ضمن خدمت در بهبود عملکرد شغلی معلمان موثر است و بذرافشان مقدم (۱۳۹۹) [۲۸] که نشان داده است اثر دوره های ضمن خدمت سازمان آموزش و پرورش بر عملکرد نیروی انسانی مثبت است و مزاییدی (۱۳۹۶) [۷] که نشان داده است آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان شهر اهواز تأثیر داشته است و یزدانی و یعقوبی (۱۳۹۶) [۲۹] که نشان داده است دوره های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد معلمان دوره ابتدایی تأثیر دارد و فراشبنندی (۱۳۹۶) [۳۰] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر تأثیر معناداری دارد و ایقبال (۲۰۲۰) [۶] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد و نزاریپروهی (۲۰۱۹) [۱۵] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت معلمان، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد آنها دارد و آدیکا (۲۰۱۸) [۹] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت تأثیر معنی داری بر عملکرد معلمان دارد و پیدراهیتا (۲۰۱۷) [۱۹] که تأثیر مثبت برنامه های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد معلمان را

- محتوای آموزش در دوره های آموزشی به گونه ای باشند که به معلمان در استفاده از فناوری های نوین، کمک کنند.
- در دوره های آموزش معلمان، به ارائه و معرفی روشهای نوین و متنوع آموزش و تدریس توجه شود.
- در دوره های آموزش معلمان، در نظر گرفتن تفاوت های فردی دانش آموزان و ضرورت توجه یکسان و بدون تبعیض به آنها آموزش داده شود.
- مهارت ارتباطی که منجر به بهبود روابط بین معلم و دانش آموز می شود، در دوره های آموزش معلمان لحاظ شود.
- نسبت به مشارکت دادن دانش آموزان در جریان یاددهی و یادگیری تلاش شود.
- برای مدیریت بهینه کلاس به معلمان آموزش داده شود تا از همان آغاز سال تحصیلی، مقررات کلاسی خود را وضع و قوانین را دقیقاً اجرا نمایند.
- معلمان برای تقویت رفتار مطلوب دانش آموزان، به طور جدی، پاداش دادن و پس گرفتن امتیاز در صورت بروز رفتار غیرمطلوب را پیاده سازی نمایند.

واژه نامه

1. Borg	بروگ
2. Bisai and Terska	بیسای و ترسکا
3. Malk Koch	ملک کوچ
4. Job Performance Questionnaire	JPQ
5. Patterson	پاترسون
6. Iqbal	ایقبال
7. Nzarirwehi	نزاربروهی
8. Adika	آدیکا
9. Piedrahita	پیدراهیتا
10. Lwuagwu	لاگوو
11. Balta	بالتا

فهرست منابع

- [1] Maroofi Y, Yousefzadeh MR, Karami, Z. The role of teachers 'curriculum approach in their professional development and students' academic satisfaction and achievement. Teacher Professional Development Quarterly, (2015; 2(2): 16-1. [Persian]
- [2] Mohammad R, Hassani A. Investigating the effect of the study process on the professional development of teachers. Journal of Teaching Research, 2019; 7(1): 18-1. [Persian]

فرضیه فرعی ۳: مولفه های توسعه حرفه ای (مدیریت کلاس داری، فاوای آموزشی، برنامه ریزی درسی، توانایی برقراری ارتباط با دانش آموزان) در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه دارد.

نتایج از طریق تکنیک مدل یابی معادله ساختاری (SEM) نشان داد که از بین مولفه های توسعه حرفه ای، مولفه مدیریت کلاس داری در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه دارد و سایر مولفه های توسعه حرفه ای (فاوای آموزشی، برنامه ریزی درسی، توانایی برقراری ارتباط با دانش آموزان) در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان نقش میانجیگرانه ندارند. این نتیجه با نتایج مطالعات پیشین همچون لاگوو (۲۰۱۷) [۳۱] که نشان داده است آموزش ضمن خدمت تأثیر مهمی بر کنترل کلاس و روابط معلمان و دانش آموزان دارد و بالتا (۲۰۱۵) [۵] که نشان داده است تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توسعه حرفه ای معلمان به اثبات رسیده است همسو است. در تبیین یافته به دست آمده باید گفت مدیریت کلاس داری که منظور از آن، رهبری کردن امور کلاس درس از طریق تنظیم برنامه درسی، سازماندهی مراحل کار و منابع، سازماندهی محیط به منظور بالا بردن کار نظارت بر پیشرفت دانش آموزان و پیش بینی مسائل بالقوه است، بدون شک از مولفه های مهم توسعه حرفه ای معلمان است که در ایجاد انگیزه برای یادگیری دانش آموزان بسیار موثر است و توجه به این فاکتور، می تواند رضایت معلمان از آموزش ضمن خدمت را به همراه داشته باشد و در عین حال، عملکرد شغلی آنها را بهبود بخشد.

پیشنهادات

- معلمان نسبت به ایجاد محیط کلاسی زنده، جذاب و بانشاط تشویق و ترغیب شوند.
- ضرورت برقراری ارتباط چشمی و کلامی در فرآیند یاددهی و یادگیری با دانش آموزان مورد توجه قرار گیرد.
- برای عملکرد بهتر، برخورد احترام آمیز با تمام دانش آموزان مورد توجه معلمان قرار گیرد.
- دوره های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی معلمان برگزار شود.
- در برگزاری دوره های آموزشی از مدرسینی که آمادگی کافی دارند استفاده شود.
- توجه شود که محتوای دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان به خوبی سازمان یافته باشند.

- [14] Nzarirwehi J, Atuhumuze F. In-Service Teacher Training and Professional Development of Primary School Teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, 2019; 7(1):19-36.
- [15] Sargzi delighted SH, Sargzi M, Yadegari F. Comparison of the effectiveness of in-service and in-service training in improving job performance from the perspective of teachers in Zahedan. *Sixth International Conference on Psychology, Counseling and Educational Sciences*. 2020.
- [16] Salimi J, Abdi A. Study of the relationship between organizational change strategies and teachers' job performance. *Journal of Educational Leadership and Management Research*, 2015; Volume 2, Number 5, pp. 121-99. [Persian]
- [17] Nasimi MA, Zare A. The relationship between organizational social responsibility support and employees' job performance with the role of organizational identification and customer orientation. *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support Development*, 2020; 55: 129-104. [Persian]
- [18] Waziri GN, Malekpour A, Malekpour, F, Mohammadian Y. Investigating the correlation between psychosocial pressures and job performance of Hashtrood school teachers in 2015. *Researcher Quarterly*, 2015; 3(21): 152-146. [Persian]
- [19] Piedrahita AM. Changing Teaching Practices: The Impact of a Professional Development Program on an English Language Teacher. *IKALA*, 2017; 23(1): 101- 120.
- [20] Borg S. Evaluating the impact of professional development, *RELC Journal*, 2018;10(2): 195-216.
- [21] Bicaaj A, Treska T. The effect of teacher professional development in raising the quality of teaching (pilot research), *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing, Rome-Italy*, 2014; 3(6): 369-377.
- [22] Melek KOÇ E. General Investigation of the In-Service Training of English Language Teachers at Elementary Schools in Turkey. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 2016; 8(3): 455-466.
- [3] Hosseini SM, Ayati M, Shokooheifard H. The effect of knowledge management system on the professional development of sixth grade elementary school teachers in Birjand. *Teacher Professional Development Quarterly*, 2018; 3(1): 17-1. [Persian]
- [4] Tuncel ZA, Çobanoğlu F. In-service Teacher Training: Problems of the Teachers as Learners. *International Journal of Instruction*, 2018; 11(4): 159-174.
- [5] Balta N. The Effect of In-Service Training Courses on Teacher Achievement: A Meta-analysis Study. *Journal of Education and Training Studies*, 2015; 3(5): 254-263.
- [6] Iqbal N. The Impact of in-Service Training and Motivation on Job Performance of Technical & Vocational Education Teachers: Role of Person-Job Fit. *Public Organization Review*, 2020; 20: 529-548.
- [7] Mazaydi S. Investigating the effect of in-service training on the professional performance of teachers in Ahvaz. *National Conference on World Scientific Research in Management, Accounting, Law and Social Sciences, Shiraz*. 2017. [Persian]
- [8] Şahin H. Research Trends Towards Teachers' In-Service Training. *Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 2020; 8(3): 35-50.
- [9] Adika RM. Effect of In-Service Teachers' Training on Performance of Teachers In Public Secondary Schools, Nairobi County. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 2018; 5(3): 13-19.
- [10] Parent-Nichols J. The Effect of In-Service Methodology on Learning Transfer. ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Rivier University. 2018.
- [11] Demirel IN. The Opinions of Administrators about In-Service Training Related to the Administration and Investigation. *International Journal of Higher Education*, 2018; 7(2): 76-83.
- [12] Delfana Azari Ghanbar A, Benisi P. Human resource training management. Tehran: Roshd Farhang Publications. 2019.[Persian]
- [13] Molavi M, Zahedi A. The role of in-service training in the job performance of employees. *Fourth International Congress of New Research in Management, Accounting and Economics Studies, Shiraz*. 2017. [Persian]

- research in the humanities. Qaemshahr. 2017. [Persian]
- [30] Farashbandi R, Habibi Dehneh Siri Z. Investigating the effect of in-service training on job performance of employees of Bushehr Education Department, 5th National Scientific Research Congress on Development and Promotion of Educational Sciences and Psychology, Sociology and Social Cultural Sciences of Iran, Tehran. 2017. [Persian]
- [31] Iwuagwu OB. Effect of in-service training on effective classroom control and teachers'-students' relationship in secondary schools in Edo central senatorial district. *African Educational Research Journal*, 2017; 5(2): 152-155
- [32] Azarrakhsh C.; Ahmadi H, Azimi M. Investigating the advantages and disadvantages of in-service courses held in education from the perspective of primary school teachers in Bonab. *Journal of Pooyesh in Humanities Education*, 2020; 5(18): 22-17. [Persian]
- [33] Professional and Organizational Development (POD) Network in Higher Education. (2016). Definitions. Retrieved from: <http://podnetwork.org/about-us/what-isfaculty-development/definitions>
- [34] Dadgar Arabloo N, Namvar Y. Evaluating the effectiveness of in-service training of horticultural principles in Ardabil Agricultural Education Campus based on Kirk Patrick model. National Conference on New Research in Iran and the World in Psychology, Educational Sciences and Social Studies. 2017. [Persian]
- [23] Naimi B. Investigating job stressors and its role in job performance of male and female managers of Martyr and Veterans Foundation. Sixth Conference on New Research in Science and Technology. 2016. [Persian]
- [24] Azizi Aram S. The role of sleep quality, morning-afternoon personality and sensory processing in predicting nurses' job performance. *Journal of Psychiatric Nursing*, 2020; 8(2):23-15. [Persian]
- [25] Godali H. Investigating the relationship between study research and professional development of primary school teachers in Kashan. Master Thesis, Faculty of Humanities, Kashan University. 2016. [Persian]
- [26] Ismaili I, Samari M, Hassani M. The relationship between components of teacher self-efficacy and school organizational trust with the development of teachers' professions the mediating role of leadership perception. *School Management Quarterly*, 2020; 8(1): 31-1. [Persian]
- [27] Mostafaei A, Alaei Sh, Esmatinia M, Karimi J. (Investigating the Relationship between In-Service Training and Teacher Professional Development, First National Conference on Applied Research in Education Processes, Minab. 2020. [Persian]
- [28] Bazrafshan Moghadam M, Mansouri I, A, Jalali S. Investigating the effect of employee participation on job performance through the moderating role of in-service training (Case study: Education staff in Mashhad), 7th International Conference on New Research Achievements in Educational Sciences, Psychology and Social Sciences, Isfahan. 2019. [Persian]
- [29] Yazdani M, Yaghoubi J. The effect of in-service training courses on improving teacher performance. The first national conference on the application of new