



رابطه بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات شغلی

الهام طاهری ورشاد*

زهرة آقا کثیری**

سید مجید عبداللهی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات شغلی بوده است. لذا این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناسی، از نوع مطالعات همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۵ شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ به تعداد ۱۱۵۲ نفر تشکیل داده اند. از این تعداد ۱۸۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری یافته های پژوهش از پرسش نامه های پذیرش فن آوری دیویس (۱۹۹۹)، پرسش نامه عملکرد شغلی براتی (۱۳۸۹) و پرسش نامه فلات شغلی میلین (۱۹۹۲) استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه ها از طریق خبرگان در این زمینه و هم چنین از روایی واگرا و همگرا استفاده شد و پایایی آن ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب به میزان ۰/۸۹، ۰/۷۹ و ۰/۹۳ محاسبه شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده، براساس آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی از آزمون های رگرسیون در محیط نرم افزار SPSS²⁶ و مدل سازی معادلات ساختار در SMART^{PLS} استفاده گردید. بر اساس یافته های پژوهش ضریب تأثیر پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فلات شغلی معنی دار است ($P < 0/01$). به علاوه نتایج نشان داد که بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار ($\beta = 0/432$)، بین پذیرش فن آوری با فلات شغلی رابطه معکوس ($\beta = 0/244$) و بین فلات شغلی با عملکرد شغلی رابطه معکوس و معنادار ($\beta = 0/199$) وجود دارد و در مجموع مدل پژوهش حاضر از برازش مطلوبی برخوردار بود؛ بنابراین نتیجه گیری می شود با ارائه آموزش های مناسب زمینه مناسب را برای پذیرش فن آوری در معلمان ایجاد کنند.

واژگان کلیدی

پذیرش فن آوری، عملکرد شغلی، فلات شغلی

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. elham.taheri@gmail.com

** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. aghakassiri@iauyazd.ac.ir

*** استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. majidabdellahi@pnu.ac.ir

نویسنده مسؤول یا طرف مکاتبه: زهره آفاکثیری

مقدمه

اتخاذ روش های مؤثر برای ایجاد انگیزه و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان همواره به عنوان چالشی بزرگ در سازمان های مختلف محسوب شده است (Chatzoglou&Diamantidis, 2019). یانگ (Yang, 2008) نشان داد که سازمان ها می توانند از پاداش های مرتبط با عملکرد کارکنان برای افزایش رقابت پذیری سازمانی استفاده کنند. مطابق با یانگ، بی شاپ (Bishop, 1978) نشان داد که تصدیق، به رسمیت شناختن و پاداش عملکرد کارکنان، سبب افزایش انگیزش کارکنان به عنوان منابع اصلی کسب و کار شده، این امر فعالیت ها و عملیات روزانه یک سازمان را تسهیل می کند (Abuhashes et al., 2019). این در حالی است که اکثر سازمان ها امروزه با سطح بالایی از نگرش نامطلوب کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی و نارضایتی فزاینده آن ها مواجه هستند که عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد (Sendawula et al., 2019). فن آوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی سازوکارهای قدرتمند و توانمند در انتقال اطلاعات هستند که این امر باعث می گردد راه های به دست آوردن دانش ممکن گردد (Zamani tbaghdehi et al., 2022). پذیرش فن آوری های نوین یکی از متغیرهای تأثیرگذار بالقوه بر ارتقاء بهره وری عملکرد شغلی سازمان ها بوده و زمانی روی می دهد که گروهی از کارکنان سازمان به این باور می رسند که فن آوری موردنظر برای پیشبرد اهداف آن ها مفید بوده و مزایای خاصی را برای ارتقاء عملکرد شان به آنها ارائه می کند (Davis et al., 1989). برهمین مبنی، ازژن (Azgen, 1979) برای سنجش میزان پذیرش بالقوه فن آوری توسط اشخاص، شاخص تمایل رفتاری برای استفاده از یک ابزار فن آوری را تعریف نمود. این شاخص بیانگر میزان تمایل شخص کاربر برای استفاده مجدد از همان فن آوری (با فرض قابل دسترسی بودن در آینده) است. در این راستا، دیویس (Davis, 1989) با ارائه الگویی برای پذیرش فن آوری اطلاعات توسط کاربر برای نخستین بار دو مفهوم «سودمندی ادراک شده» و «سهولت استفاده ادراک شده» را به عنوان زیربنای پذیرش فن آوری جدید با میانجی گری نگرش نسبت به کاربرد فن آوری توسط کاربر نهایی معرفی نمود. سودمندی ادراک شده، بیانگر میزان باور شخص نسبت به بهبود عملکرد شغلی خود در صورت بهره گیری از یک فن آوری بوده و سهولت ادراک شده نیز به میزان سادگی کار با فن آوری از دیدگاه کاربر اشاره دارد. باوجود تفاوت های جزئی در نتایج تحقیقات انجام شده، تقریباً همه مطالعات نشان داده اند که سودمندی ادراک شده و سهولت استفاده ادراک شده عامل های مهم تعیین کننده تمایل رفتاری کاربران برای پذیرش فن آوری هستند.

از متغیرهای دیگر دارای تأثیر بالقوه در افت عملکرد شغلی کارکنان سازمان، ماندن ناخواسته در شغل و یا فلات شغلی می باشد (Nachbagauer & Riedl, 2002). بسیاری موافقت می کنند که یکی از

ناراحت کننده ترین و ناامید کننده ترین تجربه های شغلی، ماندن ناخواسته در یک شغل برای مدت طولانی است. مفهوم فلات شغلی این تجربه را به خوبی به تصویر می کشد (Portz et al., ۲۰۱۹).

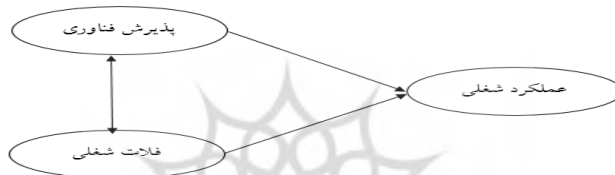
حدود ۴۰ سال پیش، فلات شغلی را به عنوان مرحله ای از وضعیت شغلی فرد در نظر گرفتند که طی آن احتمال دریافت ترفیع شغلی در آینده برای فرد بسیار اندک و بعید است. به طور کلی عوامل مشخص و عینی ویژه ای مانند: کبر سن و تصدی شغل ویژه، سبب رسیدن شخص به وضعیت فلات شغلی می شود (Veiga, 1981). تحقیقات زیادی به ارتباط بین رابطه فلات شغلی و عملکرد شغلی پرداختند (Qezelbash & Malekzadeh, 2021) و به این نتایج دست یافتند که فلات زدگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی دارد (Rajabi et al., 2020). هم چنین برخی پژوهش ها نشان دادند که فلات زدگی شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد و با عملکرد کارکنان رابطه منفی و معنی داری دارد (Baghlani & Kangrani, 2016).

تامپی و همکاران (Tampi et al., 2022) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که سه متغیر مستقل پذیرش فن آوری اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و فرهنگ کاری به طور نسبی و هم زمان بر عملکرد کارکنان در وزارت حقوق و دفتر منطقه ای حقوق بشر تأثیر مثبت و معناداری دارند. بسکاران و همکاران (Baskaran et al., 2020) در پژوهشی ارتباط بین پذیرش فن آوری و عملکرد شغلی کارکنان را بررسی کردند و بیان داشتند که نوآوری فن آوری تأثیر مهمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد که به کاهش خطای انسانی، افزایش بهره وری و افزایش سرعت ارتباطات کمک می کند. بسیاری از سازمان ها در انتخاب استراتژی های پذیرش فن آوری مناسب با مشکلاتی مواجه هستند که امیدوارند بازدهی را بهبود بخشند و عملکرد کارکنان را برای رقابت در بازار افزایش دهند. یافته ها حاکی از آن است که پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی کارکنان از نظر آماری معنادار است. در قرن ۲۱ بهبود فعالیت یاددهی-یادگیری کارکنان، نیاز به استفاده از فن آوری در جهت ارتباطات سازنده مفید است (Salari Jaeini et al., 2021).

کولیلنگ (Kuleelung, 2016) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت با نقش واسطه گری فن آوری اطلاعات و ارتباطات در تایلند انجام دادند. یافته ها نشان داد که شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت تأثیر مثبت بر عملکرد شرکت را نشان می دهد. با

توجه به بررسی‌های صورت گرفته، تحقیقی پیدا نشد که هم‌زمان رابطه پذیرش فن آوری، عملکرد شغلی و فلات شغلی را بررسی کرده باشد.

باتوجه به آنچه ذکر شد، هدف پژوهش حاضر در نظر گرفتن تأثیرات هم‌زمان دو متغیر فلات شغلی و پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی معلمان بود و در این راستا باتوجه به یافته نشدن پژوهشی که بیانگر رابطه میان دو متغیر فلات شغلی و پذیرش فن آوری پرداخته باشد، برای مشخص کردن وضعیت نسبی این دو متغیر نسبت به یکدیگر (استقلال یا تأثیر گذاری یکی بر دیگری) در ابتدای تحلیل داده‌ها رابطه همبستگی بر اساس مدل مفهومی شکل شماره (۱) میان این دو متغیر مورد بررسی محقق قرار گرفت.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات شغلی بود؛ بنابراین، این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۵ شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۱۱۵۲ نفر بود که با روش تصادفی ساده تعداد ۱۸۶ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد به شرح ذیل استفاده گردید:

پرسش‌نامه استاندارد پذیرش فن آوری دارای ۲۱ سؤال بوده که توسط دیویس* (۱۹۹۹) طراحی و تنظیم شده است و دارای ۴ مؤلفه‌ای (سودمندی درک شده، سهولت درک شده، نگرش نسبت به کاربرد و تمایل به استفاده) می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره گذاری شده است.

* -Deives

این پرسش نامه در تحقیق رحمانی (۱۳۹۹) با تأیید استادان روایی لازم را کسب کرده است. پایایی این آن با آلفای ۰/۹۸ محاسبه شده و مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسش نامه عملکرد شغلی معلمان

پرسش نامه عملکرد شغلی معلمان براتی (Barati, 2010) دارای ۲۵ سؤال و ۶ مؤلفه یاددهی - یادگیری، تنظیم دفاتر کلاسی، استفاده از ارزشیابی، همکاری با عوامل اجرایی آموزشگاه، همکاری با گروه های آموزشی، ایجاد رابطه با اولیا و دانش آموزان می باشد و بر اساس طیف لیکرت با سؤالاتی مانند (به عنوان الگو با دانش آموزان رابطه مناسبی برقرار می کند و مشارکت فعال و همه جانبه آنان را در زمینه های مختلف جلب می کند) به سنجش عملکرد شغلی معلمان می پردازد. روایی پرسش نامه عملکرد شغلی توسط استادان و متخصصان این حوزه تأیید شده است و پایایی پرسش نامه عملکرد شغلی آلفای کرونباخ بالای ۷۰ صدم به دست آمده است.

جدول (1): پایایی مؤلفه های متغیر عملکرد شغلی معلمان

ردیف	مؤلفه ها	پایایی
۱	یاددهی - یادگیری	۰/۹۱
۲	تنظیم دفاتر کلاسی	۰/۷۸
۳	استفاده از ارزشیابی	۰/۷۸
۴	همکاری با عوامل اجرایی آموزشگاه	۰/۸۵
۵	همکاری با گروه های آموزشی	۰/۸۰
۶	ایجاد رابطه با اولیا و دانش آموزان	۰/۹۵
۷	عملکرد شغلی	۰/۸۹

پرسش نامه فلات زدگی توسط میلیمن (Milman, 1992) طراحی شده است که دارای ۱۲ سؤال بوده و هدف آن بررسی فلات زدگی شغلی در دو بعد (فلات ساختاری، فلات محتوایی) می باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کامل مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است و آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۷۰ درصد می باشد.

جدول (2): پایایی مؤلفه‌های متغیر فلات زدگی شغلی معلمان

ردیف	مؤلفه‌ها	پایایی
۱	فلات ساختاری	۰/۷۴
۲	فلات محتوایی	۰/۷۹
۳	فلات زدگی شغلی	۰/۷۶

یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های توصیفی و استنباطی متغیرهای پژوهش تحلیل شده است. در جدول (۲) اطلاعات آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول (3): میانگین و انحراف معیار نمرات پذیرش فن آوری، فلات شغلی و عملکرد شغلی

شاخص‌های آماری مقیاس	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
پذیرش فن آوری	۳/۹۷	۰/۶۳	۵	۱۰۵
فلات شغلی	۳/۱۷	۰/۵۸	۱۲	۶۰
عملکرد شغلی	۴/۲۸	۰/۵۰	۲۵	۱۲۵

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که، میانگین پذیرش فن آوری، فلات شغلی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر با ۳/۹۷، ۳/۱۷، ۴/۲۸ است.

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از شاخص چولگی و کشیدگی و آزمون کلموگراف اسمیرنف استفاده گردید که آزمون آن به صورت جداول (۴) و (۵) می‌باشد.

جدول 4: میانگین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای پژوهش	چولگی	کشیدگی
پذیرش فن آوری	-۰/۵۵۹	۱/۹۳۷
فلات شغلی	-۰/۵۶۱	۱/۵۱۱
عملکرد شغلی	-۱/۵۳۳	۱/۳۲۷

همان طور که در جدول مشاهده می گردد شاخص چولگی و کشیدگی در متغیرهای پژوهش و ابعاد آن در فاصله ۲- تا ۲ قرار دارد؛ بنابراین توزیع داده ها در متغیرهای پژوهش و ابعاد آن از توزیع نرمال پیروی می کند.

جدول 5: آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن داده های پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره	سطح معنی داری	توزیع نرمال
پذیرش فن آوری	۰/۰۵۴	۰/۰۶۱	دارد
فلات شغلی	۰/۰۳۱	۰/۲۰۰	دارد
عملکرد شغلی	۰/۰۲۷	۰/۲۰۰	دارد

همان طور که نتایج جدول (۵) نشان می دهد مقدار سطح معنی داری در متغیرهای پذیرش فن آوری، فلات شغلی و عملکرد شغلی بزرگ تر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین، فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید و توزیع داده ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می کنند.

فرضیه اصلی: فلات شغلی در رابطه بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

جدول (6) ضریب تأثیر پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فلات شغلی

نتیجه	عملکرد شغلی				متغیر ملاک
	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تأثیر	ضریب تأثیر	شاخص آماری متغیر ملاک
تأیید فرضیه	۰/۰۳۸	۲/۰۸۱	۰/۰۰۲	۰/۰۴۹*	پذیرش فن آوری * فلات شغلی

یافته های جدول (۶) نشان می دهد ضریب تأثیر پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فلات شغلی معنی دار است؛ یعنی پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فلات شغلی

($\beta=0/049$) تأثیر معنی دار دارد. بر اساس ضریب تعیین ($R^2=0/2$) درصد واریانس پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فلات شغلی مشترک است.

جدول (۷): ضریب تأثیر پذیرش فن آوری و عملکرد شغلی

نتیجه	متغیر پیش بین پذیرش فن آوری				شاخص آماری متغیر ملاک
	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تأثیر	ضریب تأثیر	
تأیید فرضیه	0/001	5/148	0/187	0/432***	عملکرد شغلی

یافته‌های جدول (۷) نشان می‌دهد ضریب همبستگی پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی معنی دار است؛ یعنی بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی ($\beta=0/432$) رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($R^2=0/187$) درصد واریانس پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی مشترک است.

جدول (۸): ضریب تأثیر پذیرش فن آوری و فلات شغلی

نتیجه	متغیر پیش بین پذیرش فن آوری				شاخص آماری متغیر ملاک
	سطح معناداری	تی	مجدور ضریب تأثیر	ضریب تأثیر	
تأیید فرضیه	0/003	2/961	0/060	0/244***	فلات شغلی

یافته‌های جدول (۸) نشان می‌دهد ضریب همبستگی پذیرش فن آوری با فلات شغلی معنی دار است؛ یعنی بین پذیرش فن آوری با فلات شغلی ($\beta=0/244$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($R^2=0/060$) درصد واریانس پذیرش فن آوری با فلات شغلی مشترک است.

جدول (۹): ضریب تأثیر فلات شغلی و عملکرد شغلی

متغیر پیش بین	فلات شغلی				شاخص آماری
	ضریب تأثیر	مجدور ضریب تأثیر	تی	سطح معناداری	نتیجه
عملکرد شغلی	۰/۱۹۹**	۰/۰۴۰	۲/۹۰۸	۰/۰۰۴	تأیید فرضیه

یافته‌های جدول (۹) نشان می‌دهد ضریب همبستگی فلات شغلی با عملکرد شغلی معنی دار است یعنی بین فلات شغلی با عملکرد شغلی ($\beta=0/199$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (R^2) ۴ درصد واریانس فلات شغلی با عملکرد شغلی مشترک است.

بررسی برازش مدل ساختاری (مدل درونی پژوهش)

برآوردهای روایی و پایایی مدل بیرونی، اجازه ارزیابی مدل درونی را که هم ارزش مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس است میسر می‌سازد. پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای پنهان پژوهش است، ارائه شود. با توجه به این که روایی ابزار جمع آوری داده‌ها مورد تأیید قرار گرفته است، می‌توان به بررسی روابط میان این متغیر بر اساس فرضیات تحقیق پرداخت.

الف) معیار

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص Q^2 استون-گیسر (Stone-Geisser criterion) مقادیر مثبت این شاخص‌ها، نشان گر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری می‌باشد.

اگرچه در الگوریتم‌های PLS موجود آماره‌های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش می‌کنند؛ اما آن‌ها بر اساس این مفروضه بنا شده‌اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می‌باشند. مفروضه‌ای که در PLS وجود ندارد. ملاک کلی برازش (goodness of fit) را می‌توان با

محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی و R^2 به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر 0/01، 0/۲۰ و 0/36 به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است.

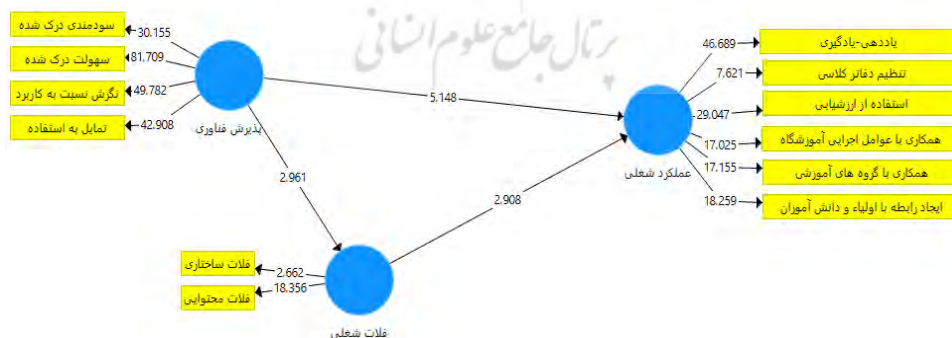
$$GOF = \sqrt{(Communnality) \times (R Square)}$$

جدول (۸): مقادیر اشتراکی و R^2 تأثیر پذیرش فن آوری، فلات شغلی و عملکرد شغلی

متغیر	مقادیر اشتراکی	R^2
عملکرد شغلی	۰/۳۴۲	۰/۲۶۸
فلات شغلی	۰/۴۶۹	۰/۰۵۹

$$\sqrt{0.419 \times 0.164} = 0.262$$

همان طور که می دانیم و در جداول بالا نیز دیده می شود تنها متغیرهای درونزا دارای مقدار R^2 هستند. پس از انجام محاسبات، مقدار شاخص GOF برای عملکرد شغلی ۰/۲۶۲ به دست می آید که شاخصی خوب است و نشان از کیفیت خوب کلی مدل دارد.



شکل ۲: آماره تی مربوط به تأثیر پذیرش فن آوری، فلات شغلی و عملکرد شغلی

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین پذیرش فن آوری با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر اصفهان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات شغلی بوده است. تحلیل اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش نیز نشان داد که میانگین نمرات متغیر پذیرش فن آوری در معلمان ۳/۹۷ و انحراف معیار آن ۰/۶۳ بوده است. میانگین و انحراف معیار نمرات در متغیرهای فلات شغلی در معلمان ۳/۱۷ و ۰/۵۸ و عملکرد شغلی ۳/۱۷ و ۰/۵۰ بوده است. جهت بررسی مفروضه‌های نرمالیت و استفاده از آزمون‌های پارامتریکی یا غیر پارامتریکی آمار استنباطی از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف استفاده شده است و نتایج نشان داد که مقدار سطح معناداری در متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از خطای مفروض در پژوهش ۰/۰۵ شده است؛ بنابراین هر سه متغیر نرمال هستند و جهت تحلیل فرضیات پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش ضریب تأثیر پذیرش فن آوری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فلات شغلی معنی دار بود. یافته‌های این بخش از پژوهش با تحقیقات سینا (sina, 2022)، بختیاری و گلینی (bakhtiyari, golini, 2015)، تامپی و همکاران (Tampi et.al., 2022)، بسکاران و همکاران (Baskaran et.al., 2020)، کولینگ (Kuleelung, 2016) نشان از هم‌سویی داشت. جهت تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که فلات زدگی شغلی به نگرش‌های منفی کارکنان مرتبط است؛ بنابراین برای این که کارکنان را به سوی اهداف و نگرش‌های مثبتی هدایت نماییم گاهی در سازمان‌ها کارکنان به انجام دادن اموری مجبور می‌شوند که به آن علاقه ندارند و کم‌کم دچار رکود و توقف می‌شوند. در این شرایط علی‌رغم ادامه همکاری فرد با سازمان و احتمالاً موفقیت وی در کار و مفهوم آن به تغییرات اقتصادی مربوط می‌شود؛ بنابراین فلات در مسیر حرفه‌ای و شغلی بیانگر رکود، پیشرفت نکردن و کاهش یادگیری فردی و القاء کننده نوعی احساس افسردگی و شکست است. از جمله دلایل تبیینی دیگر برای این یافته پژوهشی این است که پذیرش و بهره‌مندی از فن آوری اطلاعات در مدارس و آموزش و پرورش، منجر به بروز تغییرات مطلوبی در عملکرد شغلی معلمان می‌شود. یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد که بین پذیرش فن آوری و عملکرد شغلی معلمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وجود رابطه به این معناست که معلمان با پذیرش فن آوری و استفاده از آن باعث به روز شدن علم آن‌ها می‌شود و به همان نسبت عملکرد شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیقات سینا (sina, 2022) و تامپی و همکاران (Tampi et.al., 2022) هم‌سو می‌باشد. در تبیین

این یافته می‌توان گفت که پذیرش و به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات در زمینه سرعت بخشیدن به گردش مکاتبات، در دسترس قرار گرفتن منابع اطلاعاتی بیش تر و ظهور روش‌های جدید می‌تواند در تسریع اقدامات اثربخش معلمان در مدارس، مؤثر واقع شود. استفاده معلمان از فن آوری های جدید، مناسب و مدرن و استفاده از استانداردها و پروتکل‌های مناسب در تبادل اطلاعات میان معلمان، موجب ارتقای عملکرد سازمانی می‌گردد. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر، پذیرش فن آوری، از عملکرد شغلی پشتیبانی کرده است و نقش اساسی در درک و واکنش نسبت به عملکرد شغلی دارد. پذیرش فن آوری با کسب اطلاعات از درون و بیرون سازمان و تغییرات آن‌ها، سازمان را برای مقابله با تغییرات آماده می‌سازد. از این رو سازمان‌ها با داشتن سیستم فن آوری اطلاعاتی و ارتباطی توانمند، می‌توانند خود را با تغییرات، همگام کنند و نسبت به دیگر رقبا به مزیت رقابتی بیش‌تری دست یابند. بر اساس یافته‌های دیگر پژوهش، بین پذیرش فن آوری و فلات شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی این‌که با پذیرش فن آوری، یادگیری علم جدید و روش‌های نوین تدریس در معلمان اتفاق خواهد افتاد و فلات زندگی شغلی در آن‌ها کاهش می‌یابد. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیق (Kwon, 2022) هم‌سو می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که با توجه به نقش و جایگاه فن آوری‌های اطلاعاتی در رشد و توسعه فرآیندهای سازمانی و بالا بودن اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمانی، اهمیت پذیرش و اجرای آن به صورت کامل از جایگاهی بالایی برخوردار است؛ اما با ورود یک فن آوری جدید به یک سیستم، منجر به بروز تغییرات بنیادی در ساختاری اجرایی آن سازمان می‌گردد که می‌تواند باعث بهبود و یا مشکلاتی برای سازمان شود. از این رو پذیرش فن آوری امکان دارد برای آن دسته از معلمان که به لحاظ شخصیتی پذیرای تغییر نیستند فلات شغلی ایجاد می‌کند. نهایتاً یافته بین عملکرد شغلی با فلات شغلی، رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیقات (bakhtiyari&golini Kuleelung, 2015) هم‌سو می‌باشد. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که فلات زندگی شغلی یکی از منابع اصلی ایجاد استرس در محیط کار به شمار می‌آید. کارکنانی که احساس می‌کنند به نقطه‌ای رسیده‌اند که دیگر امکان ارتقاء و پیشرفت برای آنان وجود ندارد انگیزه کار کردن خود را از دست می‌دهند و این تصور که بعد از سال‌ها سابقه کار و فعالیت هم‌چنان در یک سطر از نمودار سازمانی باقیمانده و تغییر نکنند رضایت بخش و انگیزه آفرین نیست و در بلندمدت پیامدهایی مانند کاهش عملکرد شغلی به دنبال خواهد داشت که نه برای آن‌ها و نه برای سازمان مطلوب نخواهد بود.

محدودیت‌های پژوهش حاضر بدین شرح است:

- پژوهش حاضر از روش مقطعی استفاده کرده است که ثبات و پایداری را به همراه ندارد.
- محدودیت دیگر مربوط به نمونه مورد مطالعه است که تعمیم دادن نتایج به دوره‌های مختلف را ممکن است با مشکل مواجه سازد.
- جمع آوری داده‌ها و اطلاعات بر اساس مقیاس خود گزارش دهی انجام شده است که ممکن است در اطلاعات تحریف شده باشد.

در این پژوهش متغیرهای دیگری چون برخی ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی موردنظر قرار نگرفته است مانند: عدم کنترل متغیرهای مزاحم، نظیر هوش و مشغله روزمره دانش آموزان، ممکن است بر نتایج پژوهش تأثیر گذار باشد.

بر اساس این نتایج می‌توان پیشنهاد کرد:

۱. عواقب و خطرات فلات زدگی شغلی و روش‌های صحیح برخورد با معلمان در قالب جلسات و دوره‌های آموزشی به مدیران بالادستی شناسایی و به کار گرفته شوند.
۲. از آنجایی که فلات زدگی شغلی ارتباط مستقیمی بر عملکرد معلمان دارد مدیران، موقعیت کارکنان را درک کرده و شیوه مناسبی را برای برخورد با آنان اتخاذ کنند.
۳. ارتقای انگیزش و توان خود مراقبتی را در معلمان پرورش دهند.
۴. مدیران مسیر پیشرفت شغلی را به عنوان یکی از روش‌های جلوگیری از فلات زدگی شغلی برای معلمان روشن کنند.
۵. مدیران بالادستی جابجایی و گردش شغلی را به عنوان دو روش برای جلوگیری از فلات شغلی و افزایش عملکرد شغلی به کار گیرند.

References

- Bakhtiyari, M & golini mighadam, G(2015). The Relationship between the Use of ICT with General Self-efficacy and Job Performance among Staff of Technical Education and Vocational Training Organization. *Research on Educational Leadership and Management*, 2(6), 99-122. doi: 10.22054/jrlat.2017.17014.1259
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. E. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23.
- Baghlani, S. Kangrani Farahani, A. (2016), investigating the relationship between job plateau and employee performance in Persian Gulf grain terminal of Emam Khomeini Port (RA), the first conference on accounting, management and economics with a dynamic approach of the national economy, Malayer
- Baskaran, S., Lay, H. S., Ming, B. S., & Mahadi, N. (2020). Technology adoption and employee's job performance: an empirical investigation. *International Journal of Academic Research in Economics & Management Science*, 9(1), 78-105.
- Bishop, J. (1987). The recognition and reward of employee performance. *Journal of labor Economics*, 5(4, Part 2), S36-S56.
- Colley, A. M., Gale, M. T., & Harris, T. A. (1994). Effects of gender role identity and experience on computer attitude components. *Journal of educational computing research*, 10(2), 129-137.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management science*, 35(8), 982-1003.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193.
- Ference, T. P., Stoner, J. A. F., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2, 602-612.
- Gould, J. D., Boies, S. J., & Lewis, C. (1991). Making usable, useful, productivity-enhancing computer applications. *Communications of the ACM*, 34(1), 74-85.
- Hayajneh, N., Suifan, T., Obeidat, B., Abuhashesh, M., Alshurideh, M., & Masa'deh, R. (2021). The relationship between organizational changes and job satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian telecommunication sector. *Management Science Letters*, 11(1), 315-326.
- Jelinek, R., Ahearne, M., Mathieu, J., & Schillewaert, N. (2006). A longitudinal examination of individual, organizational, and contextual factors on sales technology adoption and job performance. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 14(1), 7-23.
- Kuleelung, T.(2015). Organizational agility and firm performance: evidence from information and communication technology (ICT) businesses in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(1), 1-10.

- Lai, P. C. (2017). The literature review of technology adoption models and theories for the novelty technology. *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 14, 21-38.
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 7-14.
- Nachbagauer, A. G., & Riedl, G. (2002). Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment. *International journal of manpower*, 23(8), 716-733.
- Portz, J. D., Bayliss, E. A., Bull, S., Boxer, R. S., Bekelman, D. B., Gleason, K., & Czaja, S. (2019). Using the technology acceptance model to explore user experience, intent to use, and use behavior of a patient portal among older adults with multiple chronic conditions: descriptive qualitative study. *Journal of medical Internet research*, 21(4), e11604.
- Rajabi Farjad, H., Mirsepasi, N., & Akbari, F. (2020). Investigating the relationship between career plateau and organizational performance with regard to the mediator role of organizational justice (case study: State Tax Administer of Tehran North). *Iranian journal of management sciences*, 15(60), 107-129.
- Salari Jaeini, F; Ahmadi, A&ahghar, gh(2021). Explaining the Pattern of Deployment of E-learning Professionals Based on Technology Adoption and Information Literacy of Managers. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 11(4), 107-126.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891.
- sina, F. S. (2022). The relationship between ICT and job performance with the mediating role of organizational agility. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 12(48), 59-77.
- Tampi, P. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1620-1628.
- Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus nonplateaued managers: Career patterns, attitudes, and path potential. *Academy of Management Journal*, 24, 566-578.
- Venkatesh, V. (2000). Determinants of perceived ease of use: Integrating control, intrinsic motivation, and emotion into the technology acceptance model. *Information systems research*, 11(4), 342-365.
- Yang, H. (2008). Efficiency wages and subjective performance pay. *Economic Inquiry*, 46(2), 179-196.
- Zamani, A; hosseinibaghdehi, L&momeni mahmouei, H(2022).The role of information and communication technology in establishing a knowledge

management system with a Meta-Synthesis approach. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 12(48), 135-154.



پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی