

Original Article (Quantified)

Investigating the effect of Mock-based training on the performance of Tehran Municipality employees

Sahar Oghbaee¹ , Maryam Golbabaee² , Mohammadreza Shahabadi² 

1- PhD student, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Receive:

12 May 2023

Revise:

26 October 2023

Accept:

29 January 2024




Abstract

The purpose of this research is to investigate the effect of mock-based training on the performance of Tehran Municipality employees. The current research is applicable in terms of its purpose, and survey-cross-sectional in terms of the research implementation method. The statistical population included 70 employees in the Line and Headquarters units of Tehran Municipality, and in total, by Morgan's table, and using stratified random sampling, 60 employees from three units (General Administration of Welfare and Veteran Affairs, Center Administrative renovation and transformation of Tehran Municipality and Tehran City Planning and Studies Center) were identified and selected from the field of Municipal Planning Deputy. The sampling method is stratified-relative. The collection tool in this research is a researcher-made questionnaire and a standard employee performance questionnaire (Stephen, 2005). In order to confirm the final research model, confirmatory factor analysis was performed. SPSS and PLS software were used for data analysis. The constituent components of Mock education model included goals, audience determination, needs assessment, feasibility, title selection, title type, platform selection, content, support, interactive platform, audience involvement, evaluation strategy; and the findings of the research showed that education based on Mock has a positive and significant effect on the performance of municipal employees and showed that the overall fit of the model is appropriate.

Keywords:

Mock-based training, training, employee performance, audience involvement, evaluation strategy

Please cite this article as (APA): Oghbaee, S., Golbabaee, M., & Shahabadi, M. (2024). The effect of Mock-based training on the performance of Tehran Municipality employees. *Management and Educational Perspective*, 5(4), 123-140.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.396994.1195	
Corresponding Author: Maryam Golbabaee		
Email: m_golbabaee@azad.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended abstract

Introduction

The most important and fundamental issue of any organization is the job performance of its human resources. The necessity and increasing role of performance evaluation in the success of organizations and its use in the current environment has become inevitable in the field of professional management. The municipality, as a large and effective organization, is required to respond to the citizens and stakeholders in urban affairs, and therefore, examining the results and evaluating the performance is considered an important strategic process in it, and this process in the form of a two-way relationship will result the increase of quality and effectiveness of management and performance (Sabziyan & Foadchi, 2019).

In order to take advantage of the proper performance of the employees in the municipality, help should be taken from the category of training. In fact, employee training is the most effective tool for managers to deal with environmental changes and guarantees proper service delivery, especially in service and government organizations. If these trainings are compiled and implemented regularly and purposefully for the real needs of employees, it will not only improve the performance of employees and the organization, but also improve the skills of managers and increase the satisfaction of employees and clients (Rahimi Kia et al., 2022).

Research shows that not using mock courses affects the teaching and learning of employees and their performance, job satisfaction and educational justice. This is despite the fact that the use of mock courses can improve the level of technological literacy among employees and make them strong in every way so that they can perform optimally. It can also cause a transformation in the work system and ultimately the job satisfaction of employees (Nong et al, 2022).

Therefore, the researcher is trying to answer the question: what effect does MOCK-based training have on the performance of Tehran Municipality employees?

Literature

Mock is an online course that is offered freely through the web to an unlimited number of participants. These courses are usually similar to university courses. Most of them have a specific start and end time. In addition to common content such as videos, texts, and a collection of these tools, Mocks creates an interactive space for employees and managers to participate in. These courses were able to attract different groups of people from many countries of the world. The qualitative courses that were taught by professors from many prominent universities in the world took an important step to use equal educational opportunities. The only prerequisite for participating in many of these courses is only a computer and an internet connection (Li & Baker, 2017).

Performance has been defined as activities that are usually part of a person's job and activities and must be performed. In another definition, job performance is defined as the organizational value of the employee's job behaviors in different times and job situations. The meaning of organizational value is an estimate that the organization performs on the activities and services of its employees, such as performing a job task or having a suitable working relationship with other employees (Sony et al, 2016).

Abedini Baltork et al, (2022) investigated the construction and validation of the Mock-based curriculum scale in higher education. The result of the confirmatory factor analysis showed that the curriculum based on Mock includes managerial, technological, human resource, goal, content, teaching strategies, learning and evaluation issues. The values of TLI and CFI indices are at the optimal level and more than the cut-off point of 90. Therefore, the model has a good fit with the data.



Ramzani et al, (2021) investigated human resource management and the relationship between in-service training and empowerment with the performance of Bojnord Municipality employees. The results of their research showed that there is a positive and significant relationship between in-service training and employee empowerment components and the employees' performance.

Research methodology

The current research is applicable in terms of its purpose, and survey-cross-sectional in terms of the research implementation method. The statistical population included 70 employees in the Line and Headquarters units of Tehran Municipality, and in total, by Morgan's table and using stratified random sampling, there were 60 employees from three units (General Administration of Welfare and Veteran Affairs, Center Administrative renovation and transformation of Tehran Municipality and Tehran City Planning and Studies Center) were identified and selected from the field of Municipal Planning Deputy. The sampling method is stratified-relative. The collection tool in this research is a researcher-made questionnaire and a standard employee performance questionnaire (Stephen, 2005). In order to confirm the final research model, confirmatory factor analysis was performed.

A researcher-made questionnaire was used to collect data related to Mock-based education. A questionnaire (Stephen, 2005) was used to collect data related to employee performance.

Research findings

SPSS and PLS software were used for data analysis. The constituent components of Mock training model included goals, audience determination, needs assessment, feasibility, title selection, title type, platform selection, content, support, interactive platform, audience involvement, and evaluation strategy; and the findings of the research showed that education based on It has a positive and significant effect on the performance of municipal employees and showed that the overall fit of the model is appropriate.

Conclusion

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of Mock-based training on the performance of Tehran Municipality employees. The results of this research corresponds with the results of Abedini Baltork et al, (2022), Ramzani et al, (2021), Meneses et al, (2020), Xing (2019), Farzan et al, (2020), Haron et al, (2019), and Vasudev (2020). In the research of Fathi Hafshejani et al, (2022), three components were obtained based on the findings. The first category is the educational process with 6 sub-components (educational goals of courses, the contents of educational courses, various professional learning methods, professional educational activities, educational resources, performance evaluation courses); the second category is the support part with 5 sub-components (educational coverage of staff, educational support, educational costs, educational motivators, educational method capabilities); and the third category of the operational section with 3 sub-components (educational areas, additional skill training, creating professional soft skills).

Also, the result of this study has shown the possible consequences of MOCK's educational functions in the workplace, that stakeholders including organizations, companies and employees can use it in their educational system with confidence and with more attention to these functions, because it can dare be said that most organizations in Iran are still unaware of its potential educational benefits. In a world where with the rapid development of technology, being online is considered a necessity both personally and professionally in organizations, including our country, and it is expected that today's workforces are highly skilled and continuously improve their skills with the world's current standards, and they can acquire

these new skills through lifelong learning, i.e. Mocks, in an advanced digital environment. According to the results of the research, it is suggested that the objectives of the implementation of MOCK be formulated according to the needs of the beneficiaries. Therefore, a working group consisting of educational planners, course instructors, and administrators of Tehran Municipality should be formed and decide on this matter. It is suggested that the target audience of Mock be determined by the educational planners of the municipality so that a curriculum related to them can be developed. For this purpose, supervisors of job units in the municipality should give the required information to training planners during meetings. At first, evaluators from Tehran Municipality will be assigned to evaluate the municipality's need to have a Mock. These evaluators are employees of the educational management department of the municipality. The possibility of implementing Mock in the municipality can be monitored by internal evaluators and managers.



علمی پژوهشی (کمی)

تأثیر آموزش مبتنی بر موک بر عملکرد کارکنان شهرداری تهران

سحر عقابانی^۱ ID، مریم گل بابایی^۲ ID، محمدرضا شاه آبادی^۳ ID

۱- دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران




۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده	تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵
هدف این تحقیق بررسی تأثیر آموزش مبتنی بر موک بر عملکرد کارکنان شهرداری تهران می‌باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش اجرای پژوهش، پیمایشی-مقطعی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان در واحدهای صف و ستاد شهرداری تهران به تعداد ۷۰ نفر بودند که در مجموع با استفاده از جدول مورگان، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۶۰ نفر از کارکنان سه واحد (اداره کل رفاه و امور ایثارگران، مرکز نوسازی و تحول اداری شهرداری تهران و مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران) از حوزه معاونت برنامه‌ریزی شهرداری شناسایی و انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی می‌باشد. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر پرسشنامه ساخته محقق و پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان (استیفن، ۲۰۰۵) می‌باشد. جهت تأیید مدل نهایی پژوهش، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد. مولفه‌های تشکیل دهنده الگوی آموزش موک شامل، اهداف، تعیین مخاطب، نیازسنجی، امکان‌سنجی، انتخاب عنوان، نوع عنوان، انتخاب پلت فرم، محتوا، پشتیبانی، بستر تعاملی، درگیرسازی مخاطب، راهبرد ارزشیابی بودند و یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش مبتنی بر موک بر عملکرد کارکنان شهرداری تأثیر مثبت و معناداری دارد و نشان داد که برازش کلی مدل مناسب می‌باشد.	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۶
	کلید واژه‌ها: آموزش مبتنی بر موک، آموزش، عملکرد کارکنان، درگیرسازی مخاطب، راهبرد ارزشیابی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): عقابانی، سحر، گل بابایی، مریم، شاه آبادی، محمدرضا. (۱۴۰۲). تأثیر آموزش مبتنی بر موک بر عملکرد کارکنان شهرداری تهران. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۱۲۳-۱۴۰.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.396994.1195	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: مریم گل بابایی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: m_golbabaee@azad.ac.ir

مقدمه

منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی برای بقای سازمان ها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت به کارگیری، بهسازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می بندد تا از توانمندی های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات موثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان ها و اهداف والای پیش بینی شده به نحو مطلوب بهره گیرد (Noruzifard & Zamani, 2017).

مهمترین و اساسی ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. ضرورت و نقش روز افزون ارزیابی عملکرد در موفقیت های سازمان ها، بهره گیری از آن در فضای کنونی به امری اجتناب ناپذیر در عرصه مدیریت حرفه ای بدل شده است. شهرداری نیز به عنوان یک سازمان گسترده و موثر، ملزم به پاسخگویی به شهروندان و ذی نفعان در امور شهری بوده و از این رو بررسی نتایج و ارزیابی عملکرد یک فرایند مهم راهبردی در آن تلقی می شود و این فرآیند در قالب رابطه ای دوسویه افزایش کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد را در پی خواهد داشت (Sabziyan & Foadchi, 2019).

برای بهره گیری از عملکرد مناسب کارکنان در شهرداری، باید از مقوله آموزش کمک گرفت. در واقع، آموزش کارکنان مؤثرترین ابزار مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارائه مناسب خدمات، به خصوص در سازمان های خدماتی و دولتی است. اگر این آموزش ها به طور منظم و هدفمند و برای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را ارتقاء می بخشد، بلکه بهبود مهارت های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت (Rahimi Kia et al, 2022).

توجه به آموزش کارکنان در راستای رسیدن به عملکرد بهتر، دغدغه بسیاری از سازمان ها است. (Farzan et al, 2020)، در مطالعه خود به این نکته اشاره می کنند و عنوان می کنند که این عملکرد با استفاده از سامانه های مبتنی بر موک بهینه می شوند. موک مخفف دوره باز برخط است و نمایانگر یک رویکرد آموزشی است که صدها هزار دانش پژوه را قادر می سازد به دوره های برخط در هر جای دنیا و به طور رایگان پیوندند. شواهد زیادی وجود دارد که نشان می دهد موک در آموزش تحول بزرگی ایجاد می کند. البته شواهد مربوط به اثربخشی آموزشی موک ها در درجه اول قابل توجه است چرا که آمارهای کلی نشان می دهد که اکثریت قریب به اتفاق دانش پذیران قبل از اتمام این دوره ها از ادامه کار کنار می روند (Justin et al, 2019).

پژوهش ها نشان می دهند عدم استفاده از دوره های موک بر یاددهی و یادگیری کارکنان، عملکرد آنها، رضایت شغلی و عدالت آموزشی تاثیر می گذارد. این در حالی است که استفاده از دوره های موک می تواند ضمن ارتقای سطح سواد فناورانه در بین کارکنان از هر نظر ایشان را قوی سازد تا بتوانند عملکرد بهینه ای از خود نشان دهند. همچنین می تواند باعث ایجاد تحول در سیستم کاری و در نهایت رضایت شغلی کارکنان گردد (Nong et al, 2022).

تجربه ای که از بررسی برخی سازمان ها در ارتباط با استفاده از موک بدست آمد، نشان داد که چالش هایی در حیطه های مسائل آموزشی و سازمانی، مسائل مدیریتی، مسائل فناورانه، مسائل روش تدریس و آموزش، مسائل طراحی واسط کاربری، مسائل پشتیبانی منابع و مسائل ارائه منابع و ارزیابی وجود دارند. همچنین برای تحقق آموزش مبتنی بر موک،

راهکارها در حیطه‌های علمی - حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریتی و پشتیبانی منابع و طراحی، اجرا و ارزشیابی شناسایی شده‌اند. در نهایت بررسی وضعیت آموزش مبتنی بر موک در سازمان‌های ایرانی نشان دهنده ضعف و مشکلات مشهودی است (Zinabadi & Musavi Amiri, 2020). در موک، دانش‌پژوهان معمولاً با استقلال زیادی نسبت به روند یادگیری خود مواجه هستند. بنابراین، دانش‌پژوهان باید در «یادگیری خود تنظیم شده» شرکت کنند تا بتوانند با موفقیت در موک تحصیل کنند. با این حال دانش‌پژوهان غالباً برای تنظیم یادگیری خود تلاش می‌کنند. مداخله «یادگیری خود تنظیم شده» تأثیر مثبتی بر تکمیل دوره فراگیران داشته است. علاوه بر این، دانش‌پژوهانی که از مداخله «یادگیری خود تنظیم شده» پیروی می‌کنند، این مهم قبل از یادگیری (برنامه‌ریزی)، به آن‌ها، در فرآیند جستجو و پایداری در فعالیت‌های فراشناختی کمک بیشتری می‌کند. نتیجه می‌گیریم که مداخله «یادگیری خود تنظیم شده» در حمایت از هر دو گروه دانش‌پژوهان (یاددهنده و یادگیرنده) و همچنین تکمیل دوره آن‌ها موفقیت آمیز بوده است (Meneses et al, 2020).

امروزه برای ارتباط بهتر با سازمان‌های دیگر، سازمانها از جمله شهرداری تهران ناگزیرند از روشهای سریع و در دسترس استفاده کنند. که اطلاعات بیشتری در حداقل زمان ممکن داشته باشد. با استفاده از آموزش الکترونیکی، فراگیران قادرند به صورت نیمه وقت یا حتی تمام وقت مشغول کارباشند. علاوه براین، سازمانها و مدیران آموزشی نیز می‌توانند نحوه تدریس و کارکنان را ارزیابی کنند. معمولاً افراد بزرگسال آموزش را برای ارتقای حرفه یا سطح درآمد خود به کار می‌گیرند. در واقع، در عصر دانایی بسر می‌بریم، در این عصر، حتی کارکنان قدیمی که دوره بازنشستگی آنها نزدیک است نیز به آموزش نیاز دارند. کاهش نرخ تولید و فقدان کارکنان متخصص سبب شده‌است که سیستم‌های آموزشی در پی شناسایی نیازهای گروه‌های آموزشی بزرگسالان باشند. شایان ذکر است که سریع‌ترین میزان رشد کاربران اینترنت در امریکا به افراد بالای پنجاه سال تعلق دارد. از این رو محقق تلاش دارد تا به این سوال که آموزش مبتنی بر موک چه تاثیری بر عملکرد کارکنان شهرداری تهران دارد؟ پردازد.

ادبیات نظری

موک دوره برخطی است که از طریق وب به طور آزاد به شرکت کنندگانی نامحدود ارائه می‌شود. این دوره‌ها معمولاً مشابه دوره‌های دانشگاهی هستند. اغلب آنها زمان شروع و پایان مشخصی دارند. موکها علاوه بر محتوای رایج نظیر ویدئوها، متون و مجموعه این ابزارها، فضای تعاملی به وجود می‌آورند که کارکنان و مدیران در آن شرکت کنند. این دوره‌ها توانستند گروه‌های مختلفی از مردم را از بسیاری از کشورهای جهان به خود جذب کنند. دوره‌های با کیفیت که به وسیله اساتید بسیاری از دانشگاه‌های مطرح دنیا تدریس می‌شود، گام مهمی را برای استفاده از فرصت‌های برابر آموزشی دربر داشت. تنها پیش نیاز شرکت در بسیاری از این دوره‌ها تنها یک دستگاه کامپیوتر و یک خط اینترنت است (Li & Baker, 2017). امروزه آموزش برخط رویکرد جدیدی در میان بسیاری از سازمانها و مؤسسات است و همچنین از لحاظ اهمیت و اثربخشی در پیشرفت، انگیزه و عملکرد کارکنان به یک چیز متداول و مرسوم در سازمانها تبدیل شده است، آموزش از راه دور می‌تواند به عنوان یکی از روشها باعث تسهیل یادگیری در هر زمان و مکان و ارتقای عملکرد کارکنان در سازمان شود. مشخص شده است کارکنانی که در سازمانها به آموزش از راه دور مشغول هستند، به

طور کلی عملکرد بهتری نسبت به کسانی که در دوره‌های چهره به چهره هستند دارند (Dortaj et al, 2017). (Singh, 2016) در پژوهش خود به توانایی بزرگ برای یادگیری و ایجاد آموزش مادام العمر و یادگیری خودسازماندهی شده با توجه به نیازهای مختلف و سیکهای یادگیری گروه متنوعی از یادگیرندگان اشاره کرده است. همچنین (Heather et al, 2017) قوی ترین مزیت موکها را آموزشهای با کیفیت از طریق اینترنت و سایر تکنولوژیها برای گروه بزرگی از شرکت کنندگان مطرح کرده اند و اظهار داشته اند یادگیری محدود به زمان و مکان خاصی نیست. عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد. در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود. منظور از ارزش سازمانی برآوردی است سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود دارد، مثل انجام وظیفه‌ی شغلی با داشتن رابطه‌ی کاری مناسب با دیگر کارکنان (Sony et al, 2016).

ارزیابی عملکرد کارکنان فرصتی را به وجود می‌آورد تا مدیر سازمان بتواند رفتار شغلی کارمند را بازسازی کند. مدیران نیز دارای مافوق‌هایی هستند که توسط آنها عملکردشان مورد بررسی قرار می‌گیرد تا ضمن مشخص شدن نقاط قوت و ضعف مدیر، در جهت بهبود و ارتقای سطح عملکرد او تمهیدات لازم صورت پذیرد سازمان‌ها میتوانند با ایجاد زمینه و بستر مناسب زمینه مسئولیت پذیری بیشتر افراد را فراهم کنند. حضور فضایی توأم با احترام و قدردانی نسبت به زیردستان، به کارگیری اصول عدالت سازمانی، در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی و درست و ترویج ارزشها و اصول اخلاقی در سازمان‌ها عاملی در جهت ایجاد مسئولیت پذیری بیشتر و در نهایت عملکرد شغلی محسوب می‌شوند (Alirezai et al, 2017).

پیشینه پژوهش

(Abedini Baltork et al, 2022) به بررسی ساخت و اعتباریابی مقیاس برنامه درسی مبتنی بر موک در آموزش عالی پرداختند. نتیجه تحلیل عامل تأییدی نشان داد که برنامه درسی مبنی بر موک شامل مسائل مدیریتی، فناوری، نیروی انسانی، هدف، محتوا راهبردهای یاددهی یادگیری و ارزشیابی است. مقادیر شاخصهای CFI و TLI در سطح مطلوب و بیشتر از نقطه برش ۹۰ هستند. بنابراین مدل دارای پرازش مناسبی با داده‌ها است.

(Damavandiyan & Akbari, 2022) به بررسی پیش بینی عملکرد شغلی نوآوران در دانشگاه پیام نور استان یزد پرداختند. نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی نوآوران و اشتراک گذاری دانش تاثیر مثبت و معناداری دارند. سرمایه اجتماعی بر اشتراک گذاری دانش و عملکرد شغلی نوآوران تاثیر مثبت و معناداری دارد. اشتراک گذاری دانش بر عملکرد شغلی نوآوران تاثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک گذاری دانش به تأیید رسید.

(Jalali & Jafari, 2022) به بررسی نقش میانجی بهسازی منابع انسانی در رابطه بین مدیریت دانش بر عملکرد شغلی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود داشت. بین بهسازی منابع انسانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود داشت. بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که متغیر بهسازی منابع انسانی نقش واسطه‌ای را در تاثیرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد شغلی داشت. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که بهبود و توسعه مدیریت دانش و آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌تواند به شکل مستقیم منجر به افزایش سطح عملکرد شغلی معلمان می‌شود.

(Ramzani et al, 2021) به بررسی مدیریت منابع انسانی و رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و توانمندسازی با عملکرد کارکنان شهرداری بجنورد پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین آموزش های ضمن خدمت با مولفه های توانمندسازی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

(Meneses et al, 2020)، در مقاله ای دوره های موک در آموزش از دیدگاه دانشجویان را مورد بررسی و تحلیل قرار دادند. این مقاله مبتنی بر یک متدولوژی مبتنی بر مردم نگاری مجازی است و تجزیه و تحلیل کیفی از تجربیات نوآوری دانشگاه در مورد درک ۵۶ دانشجویانی که در دانشگاه پابلودو اولوید در سویل (اسپانیا) مشغول به تحصیل "فناوری اطلاعات و ارتباطات" هستند، دنبال می شود. نتایج نشان می دهد که مهمترین مزیت این نوع دوره ها ارائه گسترده آن، دسترسی آزاد آن و امکان دسترسی رایگان به رسانه های بصری و تصویری و ایجاد شبکه در بین دانشجویان شرکت کننده است. نقاط ضعف اصلی مربوط به درس و ارزیابی روش های سنتی تدریس و ارتباط اندک با معلمان و آموزگاران است.

(Vasudev, 2020) به بررسی تأثیر دوره های موک در آموزش پرداختند. نتایج نشان داد که دوره های موک ابزاری برای آموزش مداوم و غیر رسمی است که به خودی خود از ارزش بالایی برخوردار است. موک ها در حقیقت با همکاری موسسات آموزشی و سیستم ها و سایر شرکای کشورهای در حال توسعه کار می کنند که اطمینان حاصل کنند که حمایت لازم که هزینه ای واقعی داشته باشد مطابق با محتوا و تحویل و الزامات فرهنگی و اقتصادی است. می توان از دوره های موک به عنوان ابزاری در یک برنامه یادگیری آمیخته استفاده کرد که در آن دانش آموزان می توانند به اطلاعات بیشتری نسبت به آنچه در کلاس ارائه می شود دسترسی پیدا کنند. بسیاری از دوره های موک فقط یک یا دو سال وجود دارند و سپس از بین می روند که استفاده از آنها به عنوان منابع آموزشی باز برای استفاده مجدد در سایر دوره ها یا برنامه ها محدود می شود.

(Jafari et al, 2019) به بررسی تدوین الگوی مفهومی برنامه آموزشی مبتنی بر موک ها در آموزش پرداختند. نتایج نشان داد مقوله محوری مطالعه حاضر الگوی برنامه آموزشی آموزش است که در چهار بعد هدف، محتوا، روش های یاددهی-یادگیری و ارزشیابی تحلیل شد. این عناصر برنامه آموزشی بر مبنای شرایط علی قرار دارد و به راهبردهایی منجر می گردد. این شرایط و فرآیند منجر به پیامدهایی در برنامه آموزشی آموزش می شود. مجموعه این کنش و واکنش ها در بستر و زمینه ای صورت می پذیرد که قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدات، زمینه های لازم را برای این امر فراهم می آورند.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرای پژوهش از نوع پیمایشی - مقطعی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان در واحدهای صف و ستاد شهرداری تهران به تعداد ۷۰ نفر بودند که در مجموع با استفاده از جدول مورگان، با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد ۶۰ نفر از کارکنان سه واحد (اداره کل رفاه و امور ایثارگران، مرکز نوسازی و تحول اداری شهرداری تهران و مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران) از حوزه معاونت برنامه ریزی شهرداری شناسایی و انتخاب شدند. جهت نمونه گیری، از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده شد. به این جهت که به نسبت جامعه در نمونه، آزمودنی مشارکت داشته باشد. بر این اساس، سه واحد اداری شناسایی و افراد بر اساس نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل از نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شد.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به آموزش مبتنی بر موک از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است که دارای ۳۷ گویه و برگرفته از بخش کیفی می باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ امتیازی مورد سنجش قرار گرفت. در این پرسشنامه، مولفه‌های تشکیل دهنده الگوی موک شامل، اهداف (۳ گویه)، تعیین مخاطب (۳ گویه)، نیازسنجی (۳ گویه)، امکان‌سنجی (۳ گویه)، انتخاب عنوان (۳ گویه)، نوع عنوان (۳ گویه)، انتخاب پلت فرم (۴ گویه)، محتوا (۳ گویه)، پشتیبانی (۳ گویه)، بستر تعاملی (۳ گویه)، درگیرسازی مخاطب (۳ گویه)، راهبرد ارزشیابی (۳ گویه) می باشد. جهت گردآوری داده‌های مربوط به عملکرد کارکنان از پرسشنامه (Stifen, 2005) استفاده گردید، این پرسشنامه شامل ۴۱ سوال بسته پاسخ، بر اساس طیف سه درجه ای (فراتر از حد انتظار، در حد انتظار، نیازمند بهبود) طراحی شده است؛ این پرسشنامه در پژوهش (Rostami, 2014) اعتباریابی شده است.

یافته‌های پژوهش

در جدول زیر، شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی مربوط به متغیرهای پژوهش نمایش داده شده است. لازم به ذکر است، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرهای زیر به ترتیب ۱ و ۵ می‌باشد. اطلاعات جدول (۱) مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.

بررسی نرمال بودن

نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۲) منعکس شده است.

جدول ۱. مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	نمره	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
عوامل تشکیل دهنده آموزش مبتنی بر موک	اهداف	۱۰,۴۸	۲,۴۷	-۰,۵۱	۰,۶۸
	تعیین مخاطب	۹,۲۳	۲,۴۵	-۰,۲۹	-۰,۰۵
	نیازسنجی	۸,۹۰	۲,۷۴	۰,۱۱	-۰,۶۱
	امکان‌سنجی	۹,۸۳	۲,۸۸	۰,۱۴	-۰,۵۲
	انتخاب عنوان	۸,۸۷	۲,۷۳	-۰,۱۹	-۰,۱۸
	نوع عنوان	۹,۷۵	۲,۵۹	-۰,۲۹	-۰,۱۲
	انتخاب پلت فرم	۱۳,۷۲	۳,۵۷	-۰,۷۳	۰,۶۷
	محتوی	۹,۷۵	۲,۱۵	-۰,۶۴	۰,۶۷
	پشتیبانی	۹,۸۲	۲,۱۷	-۰,۸۱	۱,۰۹
	بستر تعاملی	۹,۶۰	۲,۵۱	-۰,۳۰	۰,۳۵
	درگیرسازی مخاطب	۹,۰۵	۲,۴۳	-۰,۳۸	۰,۱۸
	راهبرد ارزشیابی	۹,۶۵	۲,۳۶	۰,۰۹	۰,۶۰
	عملکرد کارکنان	-	۱۰۱,۱۸	۱۴,۰۲	-۱,۱۵

جدول ۲. خلاصه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	مؤلفه	آماره آزمون	سطح معناداری
عوامل تشکیل دهنده آموزش مبتنی بر موک	اهداف	۰,۷۶۵	۰,۷۷۸
	تعیین مخاطب	۰,۳۷۴	۰,۶۴۶
	نیازسنجی	۰,۱۷۸	۰,۵۷۱
	امکان‌سنجی	۰,۵۳۲	۰,۷۰۳
	انتخاب عنوان	۰,۵۲۸	۰,۷۰۱
	نوع عنوان	۰,۲۹۸	۰,۶۱۷
	انتخاب پلت فرم	۰,۵۳۹	۰,۷۰۵
	محتوی	۰,۳۶۱	۰,۶۴۱
	پشتیبانی	۰,۲۵۱	۰,۵۹۹
	بستر تعاملی	۰,۲۵۵	۰,۶۰۱
	درگیرسازی مخاطب	۰,۴۰۰	۰,۶۵۵
	راهبرد ارزشیابی	۰,۳۲۵	۰,۶۲۷
	عملکرد کارکنان	-	۰,۱۲۳

چنانکه در اطلاعات جدول (۲) مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آماره‌ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای هر متغیر بزرگتر از ۰,۰۵ است، لذا فرض صفر (نرمال بودن داده‌ها) تائید و فرض مقابل رد می‌گردد. یعنی، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

استنباط آماری داده‌ها

در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار می‌گیرد.

مدل معادلات ساختاری

برای بررسی فرضیات پژوهش در این پژوهش از نرم افزار Smart Pls-V3 استفاده شده است. بررسی مدل در این نرم افزار در دو مرحله انجام می‌شود. مرحله اول به بررسی مدل اندازه گیری می‌پردازد. وقتی که شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل‌های اندازه گیری به دست آمد می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری پرداخت. در اینجا ابتدا نتایج ارزیابی مدل اندازه گیری و سپس نتایج ارزیابی مدل ساختاری بیان می‌شود.

الف. ارزیابی مدل‌های اندازه گیری

ارزیابی مدل اندازه گیری بر حسب معیارهای روایی و پایایی انجام می‌شود. برای بررسی پایایی از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده می‌شود و برای سنجش روایی باید روایی همگرا و واگرا بررسی شود. روایی همگرا با شاخص AVE و روایی واگرا با روش فورنل لارکر انجام می‌شود.

• ارزیابی پایایی مدل اندازه گیری

معمولاً اولین معیاری که در مدل‌های اندازه گیری کنترل می‌شود پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل آلفای کرونباخ است. آلفا برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی گویه‌ها ارائه می‌کند. اگر این شاخص برای مطالعات تأییدی بیشتر از ۰,۷ باشد آن متغیر همگن در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه تری از پایایی سازگاری درونی متغیرها ارائه می‌کند در مدل‌های مسیر PLS از شاخص دیگری به نام پایایی مرکب استفاده می‌شود. وقتی مقدار این شاخص از ۰,۷ بیشتر باشد آن متغیر از پایایی لازم برخوردار است. جدول ۳ مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۳. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	CR
۱. آموزش مبتنی بر موک	۰,۸۴	۰/۸۸۱
۲. عملکرد کارکنان	۰,۸۵	۰/۸۹۲

با توجه به اینکه برای تمام متغیرها مقادیر پایایی مرکب و مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ می‌باشند پس می‌توان گفت متغیرها از پایایی مناسبی برخوردارند.

• ارزیابی رویی مدل اندازه گیری

روایی مدل‌های اندازه گیری به دو نوع روایی همگرا و واگرا یا افتراقی اندازه گیری می‌شود. روایی همگرا به این معناست که مجموعه گویه‌ها سازه اصلی را تبیین می‌کنند. AVE شاخصی برای اعتبار همگرا می‌باشد و حداقل این مقدار ۰,۵ می‌باشد که بیانگر روایی همگرای کافی است. مقادیر AVE برای هر کدام از متغیرهای پژوهش در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴. متوسط واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

عملکرد کارکنان	آموزش مبتنی بر موبک	شاخص AVE
۰/۵۱	۰/۵۴	

همانگونه که در جدول (۴) مشخص است روایی همگرای متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود و مقادیر شاخص AVE برای تمام متغیرها بالاتر از ۰,۵ می‌باشد.

برای بررسی روایی افتراقی یا واگرا دو روش وجود دارد. معیار فورنل لارکر و آزمون بارهای عرضی معیار فورنل لارکر بیان می‌کند که جذر AVE هر متغیر باید از بالاترین همبستگی متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. جدول (۵) ارزیابی معیار فورنل لارکر برای متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

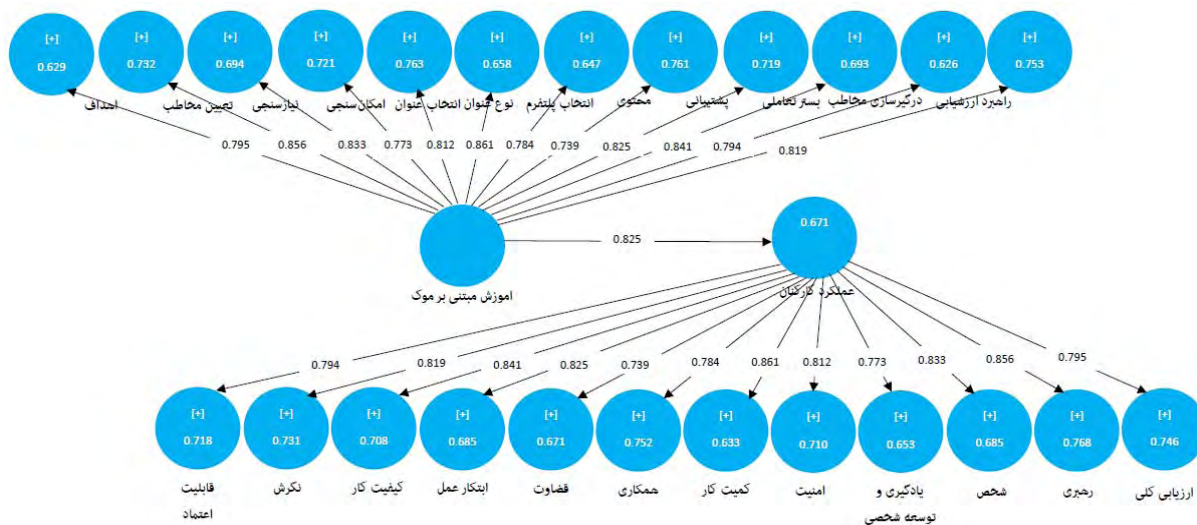
جدول ۵. ارزیابی معیار فورنل لارکر برای متغیرهای پژوهش

متغیر	عملکرد کارکنان	آموزش مبتنی بر موبک
آموزش مبتنی بر موبک	۰,۷۳	
عملکرد کارکنان		۰,۷۱

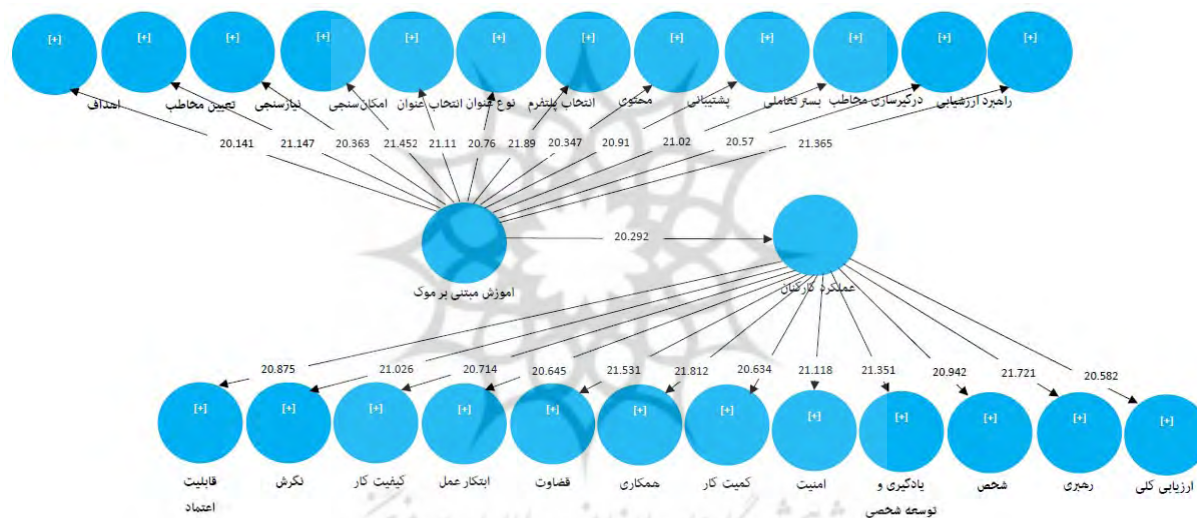
همانگونه که در جدول (۵) مشخص است جذر AVE برای هر متغیر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی افتراقی مدل مورد تأیید است.

ارزیابی مدل ساختاری

با توجه به تأیید روایی و پایایی مدل و یا به عبارتی تأیید مدل اندازه گیری می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری و فرضیه پژوهش پرداخت.



شکل ۱. مدل فرضیه پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل فرضیه پژوهش در حالت معناداری ضرایب

در جدول زیر، ضرایب مسیر به همراه مقادیر معناداری آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، همه مسیرها مورد پذیرش قرار گرفته شده است.

جدول ۶. ضرایب مسیر، مقادیر معناداری و وضعیت آن‌ها

وضعیت	مقدار تی	ضریب مسیر	مسیر	
			←	آموزش مبتنی بر موک
تأیید شد	۲۰,۲۹۲	۰,۸۲۵	عملکرد کارکنان	آموزش مبتنی بر موک

نرم افزار ضرایب مسیر و عدد معناداری مربوط به هر یک از ضرایب را ارائه می‌کند. در سطح اطمینان ۹۵ درصد اعداد معناداری بالاتر از ۱,۹۶ نشان دهنده تأیید فرضیه مربوطه هستند. همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود تأثیر آموزش

مبتنی بر موک بر عملکرد کارکنان تأیید شد. لازم به ذکر است که در صورتی که عدد معناداری بزرگتر از ۲,۵۸ باشد رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ نیز معنادار است.

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مدل یابی معادلات ساختاری، ترکیبی از تحلیل تأییدی و رگرسیون چند متغیره می‌باشد. در این روش، آزمون کلی مدل شامل آزمون مدل اندازه‌گیری (بررسی پایایی و روایی) و آزمون مدل ساختاری (ضریب مسیر و واریانس تبیین شده) می‌باشد.

• ضریب تعیین R^2

این ضریب مشخص می‌کند که چه میزان از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود. با توجه به اینکه رابطه معنادار بین آموزش مبتنی بر موک و عملکرد کارکنان وجود دارد و مقدار R^2 برای سازه مدل ۰,۶۷۱ محاسبه شده است که ضریب تعیین در حد مناسب و مطلوب است.

• ارتباط پیش بین Q^2

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر Q^2 ، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. لازم به ذکر در این پژوهش مقدار Q^2 برای متغیر تحقیق ۰,۶۷۱ است که در سطح مطلوب قرار دارد.

• معیار نیکویی برازش

مقدار این شاخص، با استفاده از میانگین هندسی R^2 و متوسط شاخص اشتراک برای کل مدل مقدار ۰,۵۹۶ محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} = \sqrt{0.53 \times 0.671} = 0.596$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF برای مدل فرضیه اصلی پژوهش بزرگ‌تر از ۰,۳۶ بدست آمده، نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

بحث و نتیجه گیری

مسأله موفقیت و عدم موفقیت در یک دوره آموزشی از مهمترین دغدغه‌های هر سازمانی است. موفقیت و بهبود عملکرد در هر جامعه نشان دهنده موفقیت آموزش سازمانی در زمینه هدف یابی و توجه به رفع نیازهای فردی است. از مزایای آموزش موکها برای کارکنان به مواردی چون انعطاف پذیری کنترل تجارب یادگیری، توانایی برای گرفتن وقت اضافی همراه با مطالب چالش برانگیز ایجاد یک محیط امن تر همراه با فشار کمتر از یادگیری کلاس درس توانایی یادگیری در هر زمان هر جا و سازگاری برای انواع مختلف سیکهای یادگیری اشاره کرده اند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش مبتنی بر موک بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد و نشان می‌دهد برازش کلی مدل مناسب می‌باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Abedini Baltork et al, 2022) (Ramzani et al, 2021) (Meneses et al, 2020) (Xing, 2019) (Farzan et al, 2020) (Haron et al, 2019) (Vasudev, 2020)

مطابقت دارد. در واقع عملکرد کارکنان یکی از مهمترین و عینیت‌ترین معیارها برای بررسی و ارزیابی کارایی و اثربخشی سازمان شهرداری است و تمامی کوششها و تلاشهای شهرداری، در واقع جامه عمل پوشاندن بدین امر تلقی می‌شود. ارائه دوره های آموزشی موک می تواند با ارتقای اعتماد به نفس کارکنان شهرداری، در بهبود عملکرد شغلی ایشان کمک کننده باشد، چراکه کارکنان برای شرکت در این دوره ها باید تا حدی به فناوری اطلاعات مسلط شوند و بعد از مدتی قادر خواهند بود که از فناوریهای نوین اطلاعات و ارتباطی در مسیر شغلی خود و در واحدهای سازمانی استفاده کنند. از طرف دیگر، اجرای دوره‌های مورد نیاز که بر اساس نیازسنجی هر واحد شغلی در شهرداری پیاده سازی می‌شود، می‌تواند کارکنان را در رسیدن به هدف مطلوب سازمانی کمک نماید. چراکه کارکنان شهرداری با آموزشهایی مواجه می‌شوند که در کارشان بدان نیازمند هستند تا رشد و توسعه را حس کنند. علاوه بر این با این دوره ها، کارکنان به فکر ایده پردازی برای ارائه دوره‌های بیشتر و مورد نیاز تر می‌نمایند و این مسیر، خود باعث رشد سازمانی می‌شود. دیگر کارکنان خود را به عنوان نیروی کاری در شهرداری تلقی نمی‌کنند، بلکه خود را شریک شهرداری در رسیدن به اهداف می‌دانند. در پژوهش (Fathi Hafshejani et al, 2022) براساس یافته ها سه مؤلفه حاصل شد. دسته اول فرایند آموزشی با ۶ زیر مؤلفه (هدف گذاری آموزشی دوره ها محتوای دوره های آموزشی شیوه های یادگیری حرفه ای متنوع فعالیت های آموزشی حرفه ای منابع آموزشی دوره ها ارزیابی عملکرد) دسته دوم بخش حمایتی با ۵ زیر مؤلفه (پوشش آموزشی کارکنان پشتیبانی آموزشی هزینه های آموزشی برانگیزنده های آموزشی، قابلیت های روش آموزشی) و دسته سوم بخش عملیاتی با ۳ زیرمؤلفه (حیطه های آموزشی آموزشی برانگیزنده های آموزشی، ایجاد مهارت های نرم حرفه ای). همچنین نتیجه این مطالعه پیامدهای احتمالی کارکردهای آموزشی موک در محیط کار را نشان داده است که ذی نفعان شامل سازمانها شرکتها و کارکنان با اطمینان و با توجه بیشتر به این کارکردها می‌توانند آن را در سیستم آموزشی خود به کار گیرند چرا که به جرأت می‌توان گفت هنوز اکثر سازمانها در ایران از مزایای بالقوه آموزشی آن بی‌خبر هستند. در دنیایی که با پیشرفت سریع تکنولوژی آنلاین بودن چه از نظر شخصی و چه از نظر حرفه‌ای در سازمانها از جمله کشورمان یک ضرورت محسوب می‌شود و انتظار می‌رود که نیروی کار امروزی بسیار ماهر باشند و پیوسته مهارت‌های خود را با معیارهای روز جهانی بهبود بخشند، و آنها می‌توانند این مهارت‌های جدید را از طریق یادگیری مادام العمر یعنی موکها یک محیط دیجیتالی پیشرفته کسب کنند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود اهداف اجرای موک با توجه به نیاز ذینفعان تدوین گردد. بدین منظور کارگروهی متشکل از برنامه ریزان آموزشی، مدرسین دوره ها و مدیران شهرداری تهران تشکیل و در این مورد تصمیم بگیرند. پیشنهاد می‌شود مخاطب مورد نظر موک توسط برنامه ریزان آموزشی شهرداری معین گردد تا برنامه درسی مربوط به آنها تدوین گردد. بدین منظور سرپرست واحدهای شغلی در شهرداری طی جلساتی، اطلاعات مورد نیاز را به برنامه ریزان آموزشی بدهند. در ابتدا ارزیابانی از خود شهرداری تهران مامور گردند تا نیاز شهرداری را برای داشتن موک ارزیابی کنند. این ارزیابان از کارکنان بخش مدیریت آموزشی شهرداری باشند. امکان پیاده سازی موک در شهرداری توسط ارزیابان داخلی و مدیران رصد شوند. برای رغبت شرکت در موکها از عناوین مناسبی برای آن استفاده شود. قابلیت دسترسی در انتخاب نوع موک توسط برنامه ریزان آموزشی و متخصصین فناوری شهرداری مورد بررسی قرار گیرد. ارائه دهندگان دوره‌ها تلاش کنند تا روی برنامه‌های مطرح و دارای امنیت بالا موک را ارائه کنند. تهیه محتوا در

موکها بر عهده مدرسین مربوطه باشد. چون نیاز کارکنان را می دانند. مدرسین بهتر است از افراد برجسته و خبره شهرداری باشند. حمایت از موکها در زمانهای متفاوت امکانپذیر باشد. برای این کار از کارشناسان فناوری اطلاعات در شهرداری استفاده گردد. ایجاد فضای مناسب پرسش و پاسخ در ارائه موکها مد نظر قرار گیرد تا کارکنان با یکدیگر در ارتباط با مسایل شغلی بحث کنند. میزان یادگیری مهارتها توسط کارکنان شهرداری تهران مورد ارزیابی قرار گیرد. این کار توسط خود ایشان و همینطور مدرسین دوره‌های مربوطه انجام گیرد.

Reference

- Abedini Baltork., M. & Salehi Omran., A. & Kolbadinejad, N. (2022). Construction and Validation of Mock-Based Curriculum Scale in Higher Education. *Journal of Education Technology*. 17(1). 51-68 <https://doi.org/10.22061/tej.2022.9192.2805>. (In Persian)
- Alirezaei N., & Masah H., & Akrami, N. (2017). The relationship between conscientiousness and job performance. *Ethics in science and technology*. 8 (2): 76-86 URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-653-fa.html>. (In Persian)
- Damavandian, A., & Akbari, P. (2022). Prediction of innovative career performance in Payam Noor University, Yazd province. *Value Creation Quarterly in Business Management*, 2(2), 1-15. doi: 10.22034/jbme.2022.329599.1015. (In Persian)
- Dortaj, F., Zarei Zawarki, A., and Aliabadi, Kh. (2017). Designing and validating a mock-based distance learning model for students. *Educational Psychology (Psychology and Educational Sciences)*, 13(44), 83-108. SID. <https://sid.ir/paper/511440/fa>. (In Persian)
- Farzan, N., & Rezaizadeh, M., & Ghahrani, M. (2020). The action of MOKs in the field of professional competence and organizational innovation of employees: a systematic review, the first conference on human growth, development and health, Shahid Beheshti University Faculty of Educational Sciences and Psychology, Tehran. <https://civilica.com/doc/825403>. (In Persian)
- Fathi Hafshejani, F., Zeinalipour, H., Shikhi Fini, A., Fathi Vajargah, K., & Jafari, E. (2023). The technological pedagogical functions of moocs to employees in the workplace. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 17(2), 303-316. doi: 10.22061/tej.2022.9126.2806
- Jafari, A. & Fathi Vajargah, K. & Arefi, M. & Rezaizadeh, M. (2019). Formulating a model for MOQ-based educational program in education using foundational data theory (case study; Iran education, *Educational Technology Quarterly*, 13 (4). (In Persian)
- Jalali, L., & Jafari, M. (2022). The mediating role of human resource improvement in the relationship between knowledge management and teachers' job performance. *Education Management and Perspective Quarterly*, 4(3), 1-17. doi: 10.22034/jmep.2022.351391.1129. (In Persian)
- Justin, M. Weinhardt, T., & Sitzmann, L. (2019). Revolutionizing training and education? Three questions regarding massive open online courses (MOOCs). *Human Resource Management Review*.
- Haron, H., & Hussin, S., & Yusof, A. R. M., & Yusof, H., & Basri, N. H., & Adnan, W. A. W., ... & Taufiq-Yap, Y. H. (2019). MOOC Initiative: A Technology Enhanced Learning in 21 Century at Higher Learning Institution. *Journal of Information System and Technology Management*, 4, 26-33.
- Li, Q. & Baker, R. (2017). "Understanding Engagement in MOOCs", *Proceedings of the 9th International Conference on Educational Data Mining*, 605-606.
- Meneses, E. L., Cano, E. V., & Mac Fadden, I. (2020). MOOC in Higher Education from the Students' Perspective. A Sustainable Model?. In *Qualitative and Quantitative Models in Socio-Economic Systems and Social Work*. 207-223. Springer, Cham.
- Nong, Y., & Buavaraporn, N., & Punnakitikashem, P. (2022). Exploring the factors influencing users' satisfaction and continuance intention of MOOCs in China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 403-408.
- Nowrozi Fard, M., & Zamani, A. (2016). Effective management through recognizing the challenges and capacities of the organization's human resources. *The second international conference on*

- innovation in science and technology, SID. <https://sid.ir/paper/865119/fa>. (In Persian)
- Rahimi Kia, Y., & Kohandel, M., & Khalifeh, S. N., & Khodayari, A. (2022). Designing a Career Development Model for Physical Education Managers in Tehran Municipality. Research on Educational Sport.
- Ramezani, M., & Noorani, M., & Roshan Zamir, M., & Rangani, J. (2021). Human resource management and the relationship between in-service training and empowerment with the performance of Bojnord municipality employees, the first international conference on management and industry, <https://civilica.com/doc/1277834>. (In Persian)
- Sabziyan, M., & Foadachi, F. (2019), Examining the performance of municipal employees and its criteria, the second international conference on management, accounting, economics and banking in the third millennium, Tehran, <https://civilica.com/doc/976262>. (In Persian)
- Singh AB. (2016). Learning through Massive Open Online Courses (MOOCs): A case of the first international MOOC delivered [Master's thesis]. Uio: University of Oslo.
- Sony, M., & Mekoth, N., (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. Journal of Retailing and Consumer Services, 30.20-32
- Vasudev, A. (2020). IMPACT OF MOOC IN THE HIGHER EDUCATION. Studies in Indian Place Names, 40(33), 87-89.
- Xing, W. (2019). Exploring the influences of MOOC design features on student performance and persistence. Distance Education, 40(1), 98-113.
- Zainabadi, H; & Mousavi Amiri, T. (2020), A reflection on MOC courses in Iran's education system, challenges and solutions, Faculty of Management, Khwarazmi University, Innovation and Value Creation Journal, 6(12), 41-56. <https://sid.ir/paper/260416/fa>. (In Persian)

