



رابطه سواد دیجیتالی و ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش دبستانی: نقش میانجی گری اشتیاق شغلی

دلال جاسم عبدالرضا معادنه*

ایلناز سجادیان**

محمدعبد کاظم العبودی***

هادی فرهادی****

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه سواد دیجیتالی و ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش دبستانی با نقش میانجی گری اشتیاق شغلی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری، تعداد ۳۸۴ نفر معلمان پیش دبستانی شهر بغداد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بوده اند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب و به پرسشنامه های پژوهش شامل سواد دیجیتالی توحیدی اصل و نیک اقبال زاده (۱۳۹۴)، ادراک موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۰)، اشتیاق شغلی اوترخت و همکاران (۲۰۰۴) پاسخ داده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای *SPSS* نسخه ۲۶ و *PLS* استفاده شد. پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای سواد دیجیتالی ۰/۹۰، ادراک موفقیت شغلی ۰/۸۴ و اشتیاق شغلی ۰/۸۱ درصد بدست آمد. یافته های پژوهش نشان داد که سواد دیجیتالی بر ادراک موفقیت شغلی معلمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی

ادراک موفقیت شغلی، اشتیاق شغلی، سواد دیجیتالی، معلمان پیش دبستانی

* دانشجوی دکتری روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

** دانشیار، گروه روانشناسی بالینی، مرکز تحقیقات سلامت جامعه، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول).

ایمیل: i.sajadian@khuif.ac.ir

** استادیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق.

**** دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

نویسنده مسؤول: ایلناز سجادیان، (نویسنده مسئول). ایمیل: i.sajadian@khuif.ac.ir

مقدمه

محیط‌های آموزشی اولیه نقش موثری بر رشد کودک و موفقیت تحصیلی در مراحل بعدی وی برعهده دارند (Moradian & Nourizad, 2018). مهم‌ترین نقش در یک ارگان آموزشی برعهده معلمان است و آگاهی، میزان شایستگی، اشتیاق، توانایی حرفه‌ای آنها، کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری را تعیین می‌نماید (Miraarefin et al, 2020). معلمان پیش‌دبستانی به‌عنوان الگوهای اولیه کودکان، نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری شخصیت آن‌ها ایفا می‌کنند. علاقه و تخصص معلم در ایجاد محیطی یادگیری‌محور و حمایت‌گر، به رشد همه‌جانبه کودکان کمک شایانی می‌کند (Kaviyanfar et al, 2017).

موفقیت شغلی ادراک شده هرگونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی حائز اهمیت هستند (Grebner et al, 2008). موفقیت شغلی ادراک شده، احساس رضایت فرد از پیشرفت خود در ابعاد مختلف شغلی، از جمله دستیابی به اهداف، رشد حرفه‌ای و ایجاد تعادل بین کار و زندگی؛ این احساس مثبت، انگیزه فرد را برای ادامه مسیر افزایش می‌دهد و علاوه بر عوامل بیرونی مثل موقعیت شغلی و حقوق، به عوامل درونی مثل رضایت و تعهد نیز بستگی دارد (Spurk et al, 2014). به عبارت ساده‌تر، موفقیت شغلی فقط به دستاوردهای ملموس محدود نمی‌شود، بلکه به احساس خوب فرد نسبت به کارش هم ارتباط دارد. این مفهوم با گذشت زمان تغییر کرده (Guan et al., 2019) و امروزه بیشتر به تعادل بین زندگی شخصی و کاری و رشد مداوم فرد تاکید دارد و یک مفهوم ذهنی و شخصی است که برای هر فرد معنا و اهمیت متفاوتی دارد (Abbasnejad et al., 2019; Sindhura, 2023). درک موفقیت شغلی، راهنمای فرد برای رسیدن به اهداف شغلی‌اش است (Ellis & Heneman, 1990). مطالعه موضوع مهم ادراک موفقیت شغلی ذهنی در پژوهش‌های شغلی (Spurk et al., 2016) نشان داده موفقیت شغلی ذهنی از طریق اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی؛ ادراک کلی از موفقیت، روش اندازه‌گیری چندبعدی (Dai & Song, 2016)، چشم‌انداز شغلی آینده، ادراک از دستاوردها، تعهد شغلی و راهنمایی شغلی قابل‌سنجش است (Poon, 2004., Nabi, 2000). تحقیقات مختلف عوامل موثر بر موفقیت شغلی معلمان را رضایت شغلی، انگیزش، مهارت‌های حرفه‌ای، پشتیبانی سازمانی، شرایط کاری، مهارت‌های تدریس، آموزش‌های مداوم، شرایط اجتماعی، آموزشی و روانی بیان نموده‌اند

(Nikmanesh et al., 2021., Ghorbani & Ghorbani, 2023., Molayi & Yari Haj)
Ataloo, 2023). از طرف دیگر، با گسترش فناوری دیجیتال و ارائه آموزش‌های آنلاین، نقش حرفه‌ای معلمان دستخوش تغییرات اساسی شده است (Li & Yu, 2022)؛ این تحولات، تعریف موفقیت شغلی معلمان را تغییر داده و نیاز به ارتقای سواد دیجیتالی آن‌ها را بیش از پیش ضروری ساخته است، از این رو، به منظور عملکرد بهتر شغلی (Elias et al., 2023) و موفقیت در تدریس ضرورت داشتن سواد دیجیتالی کافی محرز می‌باشد (Sanchez-Cruzado et al., 2021) و برای برآورده شدن نیازهای آموزشی در عصر دیجیتال، معلمان باید به دانش و فناوری‌های روزآمد تسلط داشته باشند (Li & Yu, 2022).

یکی از مهارت‌های اساسی معلمان در عصر چهارم انقلاب صنعتی سواد دیجیتالی است؛ بنابراین، بررسی تأثیر سواد دیجیتالی بر کارایی معلمان اهمیت زیادی دارد (Widana et al., 2020)، از این رو عامل کلیدی در ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری در زمینه‌های مختلف از جمله حل مسئله، تجزیه و تحلیل، استفاده موثر از فناوری‌های دیجیتال در تمام زمینه‌های زندگی، انطباق با این فناوری‌ها و تولید و توسعه فناوری‌های جدید می‌باشد (Bayrakci, 2020). تحقیقات نشان داده که توسعه سواد دیجیتالی معلمان می‌تواند به‌طور قابل توجهی آموزش و یادگیری سنتی را متحول کند (Agéllí Genlott et al., 2019) و موجب بهبود عملکرد شغلی آنها شود (Shakari et al., 2020). هم‌چنین معلمان با سواد دیجیتالی بالا قادرند به‌طور موثر از فناوری‌های دیجیتال در کلاس درس استفاده کنند و محیط‌های یادگیری تعاملی و پویایی را برای دانش‌آموزان ایجاد کنند، این امر منجر به افزایش انگیزش دانش‌آموزان، بهبود درک مفاهیم پیچیده و توسعه مهارت‌های حل مسئله (Zamora-Antuñano et al., 2021) و افزایش یادگیری (Nguyen & Habók., 2024) در آنها می‌شود. علاوه بر این، سواد دیجیتالی معلمان به آن‌ها امکان می‌دهد تا با تغییرات سریع فناوری همراه شوند و به‌طور مداوم دانش و مهارت‌های خود را به‌روز نگه دارند (Korkmaz, Akçay, 2024). دانش‌آموزانی که در اقیانوس بی‌پایان دیجیتالی بدون وسیله نجات سرگردان هستند، به معلمانی نیاز دارند که نقش فانوس دریایی را ایفا کنند، سواد دیجیتالی داشته باشند، تا آنها را راهنمایی کنند و در طوفان آسیب‌نبینند (Korkmaz, Akçay, 2024). با توسعه ابزارهای دیجیتال و زیرساخت‌های مرتبط در بسیاری از زمینه‌های آموزشی به دلیل همه‌گیری کرونا، استفاده از فناوری دیجیتال در دروس بیشتر شده است

(Moorhouse & Kohnke, 2021). به واسطه‌ی وابستگی پیشرفت هر کشور به برنامه‌های آموزشی و کیفیت اجرای آن‌ها (Punia & Bala, 2021)، معلمان به‌عنوان انتقال‌دهندگان دانش، در محیط‌های آموزشی مجازی نقش کلیدی ایفا می‌کنند (Li & Yu, 2022)؛ بنابراین اشتیاق معلم، به‌عنوان ویژگی مثبت مرتبط با کار، که شامل قدرت ذهنی، جذب و تعهد در محیط کاری است، اهمیت دارد (Schaufeli et al., 2006).

اشتیاق شغلی ویژگی متمایزی برای معلمان است که تأثیر مثبتی بر پیشرفت دانش‌آموزان دارد. اشتیاق، سازه‌ای حیاتی در حوزه آموزش به‌شمار می‌آید، زیرا این موضوع به دانش‌آموز انتقال می‌یابد و عاملی در انگیزندگی او برای موفقیت است (Mirzakhani et al, 2023). معلمان مشتاق به دنبال هر فرصتی برای افزایش یادگیری دانش‌آموزان هستند. اشتیاق حالتی از علاقه به یک موضوع یا فعالیت خاص و اشتیاق برای درگیر شدن در آن است. برای یک معلم، اشتیاق داشتن عشقی تزلزل‌ناپذیر به موضوع، تدریس و نشان دادن تعهد به کار است (Keller et al., 2013, Punia & Bala, 2021). شور، اشتیاق، هیجان، گرما، انگیزه و فداکاری، علاقه، وسواس، یا شوق برخی از اصطلاحاتی هستند که معمولاً برای توصیف اشتیاق به کار می‌روند (Punia & Bala, 2021). تحقیقات موجود نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی ممکن است پیامدهای مثبت فردی و سازمانی داشته باشد. این متغیر ارتباط نزدیکی با سایر مفاهیم مثبت مرتبط با شغل مانند رضایت شغلی (Yandi & Havidz, 2022)، انسجام زندگی کاری و تعهد شغلی (Yadav et al., 2022)، عملکرد شغلی (Yao et al., 2022) و دلبستگی شغلی (Yuan et al., 2021) دارد. نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در تحقیقات متعددی مانند رابطه سواد دیجیتال و توسعه‌ی فردی با صلاحیت حرفه‌ای فردی و رضایت شغلی (Jahanbin, 2023)؛ رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی (Babelan et al., 2017)؛ رابطه عملکرد آموزشی و رفتار شهروند سازمانی (Kord, B., & Mahmoodi, 2020)؛ تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه (Nadaf et al., 2019) بررسی گردیده است.

بنابراین، می‌توان گفت از آنجایی که سواد دیجیتال به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت شغلی معلمان در دنیای امروز شناخته می‌شود، لذا معلمان پیش‌دبستانی نیاز دارند تا مهارت‌های فناوری را برای بهبود فرآیند یادگیری و برقراری ارتباط مؤثر با کودکان و والدین به کار گیرند. نداشتن سواد دیجیتال کافی می‌تواند منجر به کاهش کیفیت تدریس و نارضایتی شغلی گردد. از طرفی دیگر، انگیزه و علاقه به حرفه، می‌تواند عملکرد معلمان را بهبود داده و یادگیری دیجیتال را

تسهیل کند (Parsaian, Parsaian, 2024). لذا شناسایی راهکارهایی برای تقویت سواد دیجیتالی، ارتقاء موفقیت شغلی معلمان پیش‌دبستانی و بهبود کیفیت تدریس و نتایج یادگیری اهمیت زیادی دارد. به‌ویژه از آنجا که در تحقیقات قبلی در عراق مطالعه‌ای درباره این متغیرها صورت نگرفته است و با توجه به اهمیت نقش معلمان پیش‌دبستانی در پرورش کودکان و علاقه‌مند نمودن آنها به آموزش و اهمیت موفقیت شغلی در این گروه، این مطالعه به دنبال پاسخ‌گویی به این سوال است که آیا بین سواد دیجیتالی و ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد؟

روش

روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است که با شیوه معادلات ساختاری انجام گرفته است. جامعه‌ی آماری پژوهش ۳۸۴ نفر معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های پژوهش شامل پرسشنامه‌های سواد دیجیتالی، ادراک موفقیت شغلی و اشتیاق شغلی پاسخ دادند.

پرسشنامه سواد دیجیتالی: پرسشنامه سواد دیجیتالی توسط Tohidi asl & Nick Eghbalzadeh (2015) ارائه شد. دارای ۲۰ گویه می‌باشد که سواد دیجیتال را در ۳ بعد انتقال (۷ سوال)، کاربری (۶ سوال) و شایستگی (۷ سوال) دیجیتال اندازه‌گیری می‌نماید. مقیاس پاسخ‌گویی طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ می‌باشد. دامنه نوسان امتیازات از ۲۰ تا ۱۰۰ است و افزایش امتیازات به معنای سواد دیجیتالی قوی‌تر است. آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش Tohidi asl & Nick Eghbalzadeh، برای پرسشنامه سواد دیجیتالی ۰/۹۳ محاسبه گردید. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک موفقیت شغلی: توسط Nabi (2001) ساخته شده است. پرسشنامه دارای ۷ سؤال برای سنجش موفقیت درون‌زاد (سوالات ۱ تا ۷) و پنج سؤال برای سنجش موفقیت شغلی برون‌زاد (سوالات ۸ تا ۱۲) است و طیف پاسخ‌گویی پنج گزینه‌ای لیکرت از هرگز = ۱ تا همیشه = ۵ می‌باشد (Golparvar & Ghazavi, 2010). دامنه نوسان امتیازات از ۱۲ تا ۶۰ است و افزایش امتیازات به

معنای ادراک موفقیت شغلی بالاتر است. در پژوهش Nabi (2001) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درون‌زاد ۰/۸۲ و موفقیت شغلی برون‌زاد ۰/۸۲ گزارش شده است. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه و پایایی آن در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. پرسشنامه اشتیاق شغلی: این پرسشنامه توسط Schaufeli et al (2004) طراحی شده است. دارای ۱۷ سوال و ۳ مولفه شامل انرژی حرفه‌ای (۶ ماده)، فداکاری حرفه‌ای (۵ ماده) و شیفتگی حرفه‌ای (۶ ماده) می‌باشد. مقیاس پاسخ‌گویی طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ می‌باشد. دامنه نوسان امتیازات از ۱۷ تا ۸۵ است و افزایش امتیازات به معنای اشتیاق شغلی بالاتر است. در تحقیق Zeyaaddiny & Ramezani (2013) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ اعلام شده است. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه و پایایی آن در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Smart PLS انجام شد.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۱، نشان می‌دهد، نمونه شامل ۴۴ نفر (۳۸/۹ درصد) زن و ۵۹ نفر (۶۱/۱ درصد) مرد است. تعداد ۱۰۵ نفر (۵۲/۵) بین ۲۶ تا ۳۰ سال بودند. تحصیلات بیشتر افراد نمونه برابر با ۱۱۸ نفر (۵۹ درصد) لیسانس بوده است. بیشتر شرکت‌کنندگان در پژوهش، برابر با ۴۷ نفر (۲۳/۵ درصد)، بین ۱۶-۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

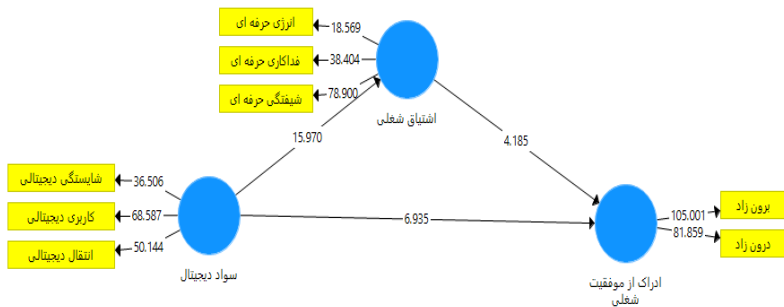
جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
سواد دیجیتالی	۸۶/۳۹	۷/۹۲	۱		
اشتیاق شغلی	۷۲/۱۷	۹/۰۵	۰/۴۱۳**	۱	
ادراک موفقیت شغلی	۵۰/۴۰	۴/۹۳	۰/۴۸۰**	۰/۳۶۶**	۱

($P < ۰/۰۱^{**}$)

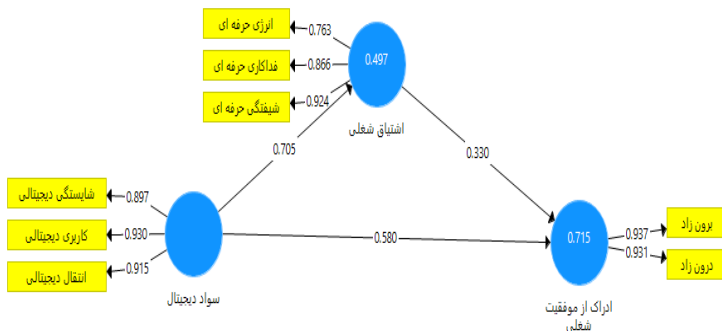
جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش و همبستگی بین آنها را نشان می‌دهد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین سواد دیجیتالی و اشتیاق شغلی و بین سواد دیجیتالی و ادراک موفقیت ($r=۰/۴۸۰$) و سواد دیجیتالی و اشتیاق شغلی ($r=۰/۴۱۳$) رابطه‌ی مثبت معنادار وجود

دارد ($P < 0.01$). برای آزمودن صحت مدل نظری پژوهش و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Smart PLS استفاده شد. با انجام دستور بوت استرپ می‌توان معنی‌داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی را بررسی نمود.



شکل ۱: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای t-value

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است مقادیر t-value برای تمامی مسیرها بیش از ۱/۹۶ می‌باشد ($p < 0.05$) که نشان‌دهنده رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش است. مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر سواد دیجیتال و ادراک موفقیت شغلی ($t = 6/935$)، برای سواد دیجیتال و اشتیاق شغلی برابر ($t = 15/970$) و برای اشتیاق شغلی و ادراک موفقیت شغلی ($t = 4/185$) محاسبه شد که بیانگر رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش است.



شکل ۲: مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

هم‌چنین در شکل ۲ ضرایب مسیر مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قوت و قدرت رابطه دو متغیر است. براساس ضرایب مسیرها می‌توان گفت که سواد دیجیتال با ضریب مسیر

۰/۷۰۵ بر اشتیاق شغلی تأثیر گذار است. هم چنین سواد دیجیتال با ضریب مسیر ۰/۵۸۰ بر ادراک موفقیت شغلی تأثیر گذار است. لازم به ذکر است اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R^2 است. مقادیر ضریب تعیین R^2 بیانگر این است که چه مقدار از متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل تبیین می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تعیین در شکل ۲ می‌توان گفت که مقدار ۴۹/۷ درصد از واریانس اشتیاق شغلی و ۷۱/۵ درصد از واریانس ادراک موفقیت شغلی توسط سواد دیجیتالی تبیین می‌شود. خلاصه نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج الگوی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش

متغیرها	تأثیر (β)	مجدور ضریب تأثیر	آماره t	معناداری
سواد دیجیتال- اشتیاق شغلی	۰/۷۰۵	۰/۴۹۷	۱۵/۹۷۰	۰/۰۰۱
ادراک موفقیت شغلی- اشتیاق شغلی	۰/۳۳۰	۰/۱۰۹	۴/۱۸۵	۰/۰۰۱
سواد دیجیتال- ادراک موفقیت شغلی	۰/۵۸۰	۰/۳۳۷	۶/۹۳۵	۰/۰۰۱
سواد دیجیتال- اشتیاق شغلی- ادراک موفقیت	۰/۲۳۲	۰/۰۵۴	۴/۲۳۶	۰/۰۰۱

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد رابطه سواد دیجیتالی و اشتیاق شغلی ($\beta=0/705$) و ($t=15/970$). رابطه اشتیاق شغلی و ادراک موفقیت شغلی ($\beta=0/330$) و ($t=4/185$) و سواد دیجیتال و ادراک موفقیت شغلی ($\beta=0/580$) و ($t=6/935$) مثبت و معنادار است و با توجه به این نتایج رابطه بین متغیرهای پژوهش تایید می‌گردد. همچنین اثر غیرمستقیم سواد دیجیتال و ادراک موفقیت شغلی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی ($\beta=0/232$) و ($t=4/236$) نیز معنادار می‌باشد. با توجه به اثر مستقیم معنادار، نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه بین سواد دیجیتال و ادراک موفقیت جزئی است. در ارزیابی مدل با روش معادلات ساختاری اولین عاملی که باید مورد توجه قرار گیرد، تک‌بعدی بودن شاخص‌های مدل است. به این معنی که شاخص‌ها، باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ، تنها به یک متغیر نهفته، بارگذاری گردد. بدین منظور باید مقدار بار عاملی بزرگتر از ۰/۶ باشد. لازم به ذکر است که مقدار بار عاملی کوچک‌تر از ۰/۳ کوچک محسوب شده و باید از مجموعه شاخص‌ها حذف گردد. این امر به صورت دستی با حذف شاخص‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴

می‌باشند، انجام می‌شود (Gefen & Straub., 2005). در این مدل، مقادیر برای ضرایب عاملی محاسبه گردید و بارهای عاملی تمام گویه‌ها بیش از مقدار ۰/۳ بدست آمد.

جدول ۳. شاخص‌های پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری و ارزیابی مدل ساختاری

شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری		شاخص‌های روایی		شاخص‌های پایایی		
معیار	ضریب تعیین	روایی واگرا فورنل - لارکر	روایی همگرا شاخص AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
-	-	۰/۸۱۲	۰/۸۳۵	۰/۹۰۶	۰/۹۰۲	سواد دیجیتالی
۰/۳۸۱	۰/۵۵۹	۰/۷۳۸	۰/۷۲۹	۰/۸۱۶	۰/۸۱۰	اشتیاق شغلی
۰/۷۰۷	۰/۸۵۲	۰/۹۳۴	۰/۸۷۳	۰/۸۵۶	۰/۸۴۵	ادراک موفقیت شغلی

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شده تمامی متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش از ۰/۷ است که بیانگر تائید برازش مناسب مدل توسط این دو معیار برازش است. فورنل و لارکر مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. هم‌چنین معیار روایی همگرا که نشان‌دهنده همبستگی میانگین واریانس استخراج شده بین یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد هرچه این همبستگی بیشتر باشد برازش مطلوب‌تر است. معیار روایی همگرا در مورد تمامی متغیرها بیش از ۰/۵ است که در نتیجه روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل اندازه‌گیری تایید می‌شود. یعنی یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند. لذا مدل استفاده شده این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار است. هم‌چنین مقادیر Q^2 بزرگتر از ۰/۳۵ نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی خوب مدل است و در کل مدل به خوبی از عهده‌ی پیش‌بینی مقادیر مربوطه برآمده است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش باهدف تعیین رابطه سواد دیجیتالی و ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش دبستانی با نقش میانجی گری اشتیاق شغلی انجام شد.

یافته‌های پژوهش نشان داد سواد دیجیتالی بر ادراک موفقیت شغلی معلمان پیش دبستانی تأثیر دارد. در جستجوهای مکرر مطالعه‌ای در دسترس قرار نگرفت که رابطه‌ی بین این متغیرها را مورد بررسی قرار داده باشد. اما این یافته‌ها با جنبه‌هایی از نتایج پژوهش Razzaghi et al (2022)؛ پژوهش Asgharnejad (2020) همسو می‌باشد.

در تبیین این نتایج می‌توان بیان داشت با توجه به این نکته که پیشرفت سریع فناوری، سواد دیجیتال جزء کلیدی در پیشرفت حرفه‌ای مربیان شده است، محققان بر شایستگی دیجیتال در استفاده معلمان از فناوری آموزشی، آموزش و یادگیری، حمایت از فراگیران تمرکز می‌کنند. برخی از محققان بر توانایی مربیان برای بکارگیری فناوری برای ارزیابی نتایج یادگیرنده یا توانمندسازی دانش آموزان در استفاده از فناوری برای افزایش یادگیری تأکید می‌کنند (Nguyen & Habók., 2024). معلمانی که با فناوری دیجیتال آشنا هستند با پرورش تفکر انتقادی، حل مسئله و خلاقیت به یادگیری دانش آموزان کمک می‌کنند، بنابراین در محیط آموزشی کنونی، مأموریت معلمان حمایت از دانش آموزان در تسلط بر دانش و مهارت‌های مورد نیاز قرن حاضر است. معلمان عامل اصلی موفقیت در استقرار و نوآوری فناوری در مدارس محسوب می‌شوند، بنابراین پیشرفت و موفقیت در حرفه و سطح سواد دیجیتالی معلمان از نظر ادغام فناوری در آموزش به دغدغه‌های جهانی تبدیل شده است و چون آگاهی از موفقیت شغلی به هر فرد کمک می‌کند، بنابراین معلمان نیز برای موفقیت در شغل خود نیاز به افزایش مهارت‌های خود در زمینه‌های مختلف از جمله سواد دیجیتالی دارند (Sanchez-Cruzado et al., 2021) و برای برآورده شدن نیازهای آموزشی در عصر دیجیتال، معلمان باید به دانش و فناوری‌های روزآمد تسلط داشته باشند (Li & Yu, 2022).

یافته‌های دیگر پژوهش نشان‌دهنده‌ی تاثیر سواد دیجیتالی بر اشتیاق شغلی معلمان پیش دبستانی بود. جستجوی مکرر مطالعه‌ای در دسترس قرار نگرفت که رابطه‌ی بین این متغیرها را بررسی نموده باشد. مقایسه این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گذشته با توجه به این که پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته، مقذور نیست. اما نتایج با جنبه‌هایی از یافته‌های پژوهش Jahambin, (2023)؛ پژوهش Elias et al (2023) در بافتی کلی همراستا می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان نمود که در عصر حاضر، با توجه به پیشرفت سریع فناوری اطلاعات، سواد دیجیتال به یکی از مهارت‌های ضروری برای معلمان تبدیل شده است (Widana et al., 2020). مطالعات نشان می‌دهند که معلمان با سواد دیجیتال بالا، نه تنها در استفاده از ابزارهای آموزشی دیجیتال مهارت بیشتری دارند، بلکه از انگیزه و اشتیاق بیشتری برای بهبود روش‌های تدریس خود نیز برخوردارند (Asgharnejad, 2020). این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا با تغییرات سریع دنیای فناوری همراه شوند، روش‌های نوآورانه برای آموزش تدوین کنند، محیط‌های یادگیری پویا و تعاملی‌تری را برای دانش‌آموزان ایجاد کنند و در نهایت به نتایج آموزشی بهتری دست پیدا کنند. سواد دیجیتال نه تنها به عنوان یک ابزار برای بهبود کیفیت آموزش، بلکه به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقای حرفه معلمی محسوب می‌شود. معلمان با سواد دیجیتال بالا، قادرند به طور مؤثرتری به نیازهای دانش‌آموزان پاسخ دهند و نقش مهمی در توسعه‌ی نسل آینده ایفا کنند. بنابراین، می‌توان گفت که سواد دیجیتال نه تنها یک مهارت فنی، بلکه یک عامل کلیدی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش است. به عبارت دیگر، سواد دیجیتال به عنوان یک پل ارتباطی بین معلم و فناوری عمل می‌کند و به معلمان کمک می‌کند تا از پتانسیل‌های فناوری برای بهبود کیفیت آموزش استفاده کنند. در نتیجه، معلمان با سواد دیجیتال بالا، نه تنها به دانش‌آموزان خود بهتر آموزش می‌دهند، بلکه از شغل خود رضایت بیشتری داشته و انگیزه بیشتری برای یادگیری و رشد حرفه‌ای خود نشان می‌دهند. هم‌چنین عناصر ضروری توسعه سواد دیجیتال شامل فرهنگ مربوط به درک زمینه‌های مختلف کاربران دنیای دیجیتال، شناخت در مورد قدرت تفکر در ارزیابی محتوا، ساخت‌وساز یا توانایی ایجاد حق چاپ، ارتباطات یا درک شبکه و عملکرد ارتباطات در دنیای دیجیتال، اعتماد به نفس مسئولانه، خلاقیت در انجام کارهای جدید به روش‌های جدید، تفکر انتقادی در پاسخ به محتوا و مسئولیت اجتماعی (Widana et al., 2020)، می‌تواند زمینه‌ساز و محرکی برای افراد و از جمله معلمان برای انگیزش و اشتیاق شغلی گردد. برای نیل به این هدف و دستیابی به شایستگی بیشتر اشتیاق فرد افزون می‌شود و با توجه به این نکته که عملکرد معلمان و پیشرفت شغلی آنها تحت تاثیر شایستگی‌های بسیاری قرار می‌گیرد می‌توان چنین بیان داشت که سواد دیجیتال باعث افزایش شایستگی معلمان در حرفه خود شده و به همین دلیل احتمال دارد بر میزان کشش و علاقه معلم نسبت به شغلش تاثیرگذار باشد.

یافته‌های پژوهش هم‌چنین نشان داد که سواد دیجیتال بر ادراک موفقیت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی معلمان پیش‌دبستانی تأثیر دارد. در جستجوهای مکرر مطالعه‌ای در دسترس

قرار نگرفت که رابطه‌ی بین این متغیرها را مورد بررسی قرار داده باشد و مقایسه این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گذشته با توجه به این که پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته و پیشینه‌ای وجود ندارد، مقدور نیست. اما این نتایج با جنبه‌هایی از یافته‌های پژوهش (Jahambin, 2023)؛ پژوهش Asgharnejad (2020) و پژوهش (Shakari et al (2022) در بافتی کلی همراستا است.

در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان نمود که سواد دیجیتال با ادراک موفقیت شغلی در معلمان پیش‌دبستانی می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق اشتیاق شغلی تحت تأثیر قرار دارد. اما با توجه به این که اثر مستقیم سواد دیجیتال بر ادراک موفقیت هم معنادار به دست آمده نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در این رابطه جزئی می‌باشد. بررسی رابطه سواد دیجیتال با رضایت شغلی نشان داده (Jahambin, 2023) معلمان با توانایی‌های دیجیتالی بالا قادر به بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی هستند که موجب بهبود عملکردشان و در نتیجه افزایش احساس رضایت شغلی می‌شود. این ارتباط می‌تواند از طریق اشتیاق شغلی تقویت شود، چرا که معلمان با انگیزش بیشتر به یادگیری و استفاده از تکنولوژی‌های جدید روی می‌آورند و این امر باعث افزایش رضایت شغلی و درک مثبت از موفقیت در شغل می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که سواد دیجیتال و انگیزش شغلی نقش‌های مهمی در بهبود عملکرد شغلی دارند و می‌توانند به ارتقای کیفیت تدریس در مدارس پیش‌دبستانی کمک کنند (Asgharnejad, 2020). استفاده مؤثر از مهارت‌های ارتباطی توسط معلمان نیز می‌تواند به ارتقای اشتیاق شغلی آنان کمک کند. امروزه سواد دیجیتالی نقشی مهم در آموزش و ارتباطات دارد و برای پیشرفت اهداف آموزشی بایستی از مهارت‌های آن بهره برد، این تأثیرات در حرفه‌ی معلمی نیز مشهود است و به‌منظور افزایش شایستگی‌های معلمان و پیشرفت در آموزش و شغل، جایگاهی مهم در ارتباط با سواد دیجیتالی دیده می‌شود (Nemati et al, 2020). در واقع سواد دیجیتالی به افراد کمک می‌کند تا بهره‌وری خود را افزایش داده و زندگی شخصی و حرفه‌ای خود را بهتر نمایند؛ در نتیجه فناوری اطلاعات و ارتباطات در محیط‌های آموزشی رواج یافته و داشتن مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات برای معلمان به یک ضرورت تبدیل شده است. بنابراین ایجاد انگیزش شغلی در معلمان و استفاده مؤثر از مهارت‌های ارتباطی توسط معلمان می‌تواند به ارتقای اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی آن‌ها منجر شود که خود تأثیرات مثبتی بر کیفیت تدریس و اثربخشی مدارس دارد.

پژوهش حاضر مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بود. از جمله جامعه آماری که معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد بودند و بنابراین در تعمیم نتایج به سایر جوامع احتیاط لازم است. نمونه پژوهش

به شکل در دسترس انتخاب شد. پیشنهاد می‌شود این بررسی در جوامع دیگر و با نمونه‌گیری تصادفی انجام گیرد تا تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش بیشتر شود. پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش عملکرد و تقویت نیروی انسانی معلمان در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان، افزایش اشتیاق شغلی مدنظر قرار گیرد.

References

- Abbasnejad, T., Bahri, S., & Baneshi, E. (2019). Studying the effect of continuing education on job performance and perceived career success. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 52-31.
- Agéllii Genlott, A., Grönlund, Å., Viberg, O., & Andersson, A. (2023). Leading dissemination of digital, science-based innovation in school—a case study. *Interactive Learning Environments*, 31(7), 4171-4181.
- Asgharnejad, N. (2020). "A Study on the Relationship Between Digital Literacy and Job Performance of Teachers". National Seminar on Innovative Approaches in Education and Research in the Fourth Industrial Revolution, Ahvaz, <https://civilica.com/doc/1140874>
- Babelan, A. Z., Gharibzadeh, R., Mortezaazadeh, A. A., & Dadjou, A. (2017). The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement. *Bioethics Journal*, 6(22), 59-70.
- Bayrakci, S. (2020). Dijital yetkinlikler bütünü olarak dijital okuryazarlık: Ölçek geliştirme çalışması.
- Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 238-242.
- Ellis, R., & Heneman, H. G. (1990). Career pattern determinants of career success for mature managers. *Journal of Business and Psychology*, 5(1), 3-21.
- Elias, S. K., Musengamana, I., & Mebrahtu, A. T. (2023). Eritrean teachers' challenges of their enthusiasm for digital competency and its impact on teaching performance. *Discover Education*, 2(1), 48.
- Gefen, D., & Straub, D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the Association for Information systems*, 16(1), 5.
- Ghorbani, Z and Ghorbani, M. (2023). "Identifying Factors Affecting the Professional Success of Primary School Teachers in Golbahar," 12th International Educational Conference on Psychology, Educational Sciences, and Lifestyle, <https://civilica.com/doc/1788172>
- Golparvar, M., & Ghazavi, A. (2010). The role of social support and organizational policies and practices in career success. *Journal of Contemporary Psychology*, 1, 21-29.

- Grebner, S. I., Elfering, A. H., & Semmer, N. K. (2008). Subjective occupational success: A resource in the stress proces.
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of vocational behavior*, 110, 390-402.
- Jahanbin, F. (2023). Examining the relationship between competence in information technology, digital literacy, and personal development with individual professional competence and job satisfaction, considering the mediating role of job enthusiasm among English language teachers. *Specialized Scientific Quarterly of Psychology, Social Sciences, and Educational Sciences*, Vol. 7, Issue 3, pp. 194-210.
- Kaviyanfar, S., Dabiri, F., Kowsari, R. (2017). The Role of Preschool Education in the Social Development of Children, International Conference on Psychology, Counseling, Education, Mashhad.
- Keller, M. M., Neumann, K., & Fischer, H. E. (2013). Teacher enthusiasm and student achievement. *International guide to student achievement*, 247-250.
- Korkmaz, M., & Akçay, A. O. (2024). Determining digital literacy levels of primary school teachers. *Journal of Learning and Teaching in Digital Age*, 9(1), 1-16.
- Kord, B., & Mahmoodi, H. (2020). Structural modeling of the relationship between teachers' instructional performance based on organizational citizenship behavior and the mediating role of job passion.
- Kohnke, L., Foung, D., Zou, D., & Jiang, M. (2024). Creating the conditions for professional digital competence through microlearning. *Educational Technology & Society*, 27(1), 183-197.
- Li, M., & Yu, Z. (2022). Teachers' satisfaction, role, and digital literacy during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(3), 1121.
- Moorhouse, B. L., & Kohnke, L. (2021). Responses of the English-language-teaching community to the COVID-19 pandemic. *RELC journal*, 52(3), 359-378.
- Moradian, A., Nourizad, D. (2018). A Study and Re-examination of Preschool Education and Its Role in the Development of Children's Skills. *Journal of New Advances in Psychology, Training and Education*, 1(5).
- Miraarefin, F., Mehrmohammadi, M., Aliasgari, M., & Haajihosseynnejaad, G. (2020). The Extent of Emphasis Put on the Aesthetically-Based Approaches to Teaching in Pre-Service Programs of Teacher Training: A Comparative Study. *Quarterly Journal of Education*, 36(1), 9-40.
- Mirzakhani, M., Talepasand, S., & Sotodeh Asl, N. (2023). Psychometric properties of schaufeli job enthusiasm scale in teachers. *Journal of psychologicalscience*, 22(126), 1151-1168.
- Molaei, Z., and Yari Haj Atalu, J. (2022). The role of teacher ranking on improving their job engagement in high schools in Maragheh. *Journal of New*

- Research Approaches in Management and Accounting*, volume 6, issue 20, pages 1604-1616.
- Nabi, G. R. (2000). Motivational attributes and organizational experiences as predictors of career-enhancing strategies. *Career Development International*, 5(2), 91-98.
- Nadaf, M., Mehrabi, A., & Salarvand, J. (2019). Social exchange of organization and innovative work behavior: focused on mediating role of work engagement (Studied Case: Iran National Steel Industrial Group). *Innovation Management in Defensive Organizations*, 2(3), 129-154.
- Nemati, L., Mahdioun, R., & Asadian, S. (2020). The Relationship between the Quality of Educational Services with Development of Content Knowledge and Core Competencies of the Student-Teachers of Farhangian University. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 9(28), 45-74.
- Nguyen, L. A. T., & Habók, A. (2024). Tools for assessing teacher digital literacy: a review. *Journal of Computers in Education*, 11(1), 305-346.
- Nikmanesh, M., Khosravi, B., Zirakzad, Z., Ahesteh, E., and Khalili, F. (2021). "Exploring the Professional Success of Teachers in Schools," First National Conference on Applied Studies in Educational Processes, Bandar Abbas, <https://civilica.com/doc/1642903>
- Parsaian, S and Parsaian, H. (2024). The Role of Digital Literacy in Predicting Job Performance of Primary School Teachers, *The First National Conference on Comprehensive Education (Teacher and the Fundamental Document)*, Isfahan, <https://civilica.com/doc/2064821>
- Poon, J. M. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. *Career development international*, 9(4), 374-390.
- Punia, P., & Bala, M. (2021). Development and validation of teacher Enthusiasm scale. *Polish Psychological Bulletin*, 117-129.
- Razzaghi, M., Balouch, S., & Mohajeran, B. (2022). The Role of Knowledge Management and Digital Literacy in Job Performance: The Variable Contribution of Organizational Learning. *Sciences and Techniques of Information Management*. 8(1), 359-392.
- Shakari, M., Taheri Asl, S., Qara Gozlou, M., and Sheikh Siah Benouieh, A.(2022). "Investigating the relationship between digital literacy and job performance of middle school teachers in Shiraz", 6th International Conference on Global Studies in Educational Sciences, Psychology, and Counseling, Tehran, <https://civilica.com/doc/1630564>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sánchez-Cruzado, C., Santiago Campián, R., & Sánchez-Compañía, M. T. (2021). Teacher digital literacy: The indisputable challenge after COVID-19. *Sustainability*, 13(4), 1858.

- Sindhura, K. (2023). Self-Efficacy and Personality Factors and their Association with Work Motivation of Employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 49(2), 184-193.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2014). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 191-209.
- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success. *Social psychological and personality science*, 7(2), 113-121.
- Tohidi asl, M. & Nick Eghbalzadeh, R. (2015). The impact of digital literacy on the desire to use e-government services (Case study of residents of the municipality of district 14). In :International Conference on New Directions in Management, Economics and Accounting.[In Persian]
- Widana, I. W., Sumandya, I. W., Sukendra, I. K., & Sudiarsa, I. W. (2020). Analysis of conceptual understanding, digital literacy, motivation, divergent of thinking, and creativity on the teachers skills in preparing hots-based assessments. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems-JARDCS*, 12(8), 459-466.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in psychology*, 13, 729131.
- Yadav, A., Pandita, D., & Singh, S. (2022). Work-life integration, job contentment, employee engagement and its impact on organizational effectiveness: a systematic literature review. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 509-527.
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62.
- Zamora-Antuñano, M. A., Rodríguez-Reséndiz, J., Cruz-Pérez, M. A., Rodríguez Reséndiz, H., Paredes-García, W. J., & Díaz, J. A. G. (2021). Teachers' perception in selecting virtual learning platforms: A case of mexican higher education during the COVID-19 crisis. *Sustainability*, 14(1), 195.
- Zeyaaddiny, M., & Ramezani, S. (2013). Job enrichment and job engagement for propensity to leave of employees. *Journal of Strategic Management Studies*, 4(15), 177-199.