



The Relationship between Digital Literacy, Personal Development and Career Commitment with Individual Professional Competence in Preschool Teachers with the Mediating Role of Job Enthusiasm

Dalal Jasim Abdulridha Moadeneh¹, Ilnaz Sajjadian^{2*}
Mohammed Abed Kadhim Al-Abboodi³, Hadi Farhadi⁴

¹ PhD Student, Department of psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

² Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Community Health Research Center, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

³ Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Baghdad University, Baghdad, Iraq

⁴ Associate Professor, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

* Corresponding author: i.sajjadian@khuisf.ac.ir

Received: 2024-10-22

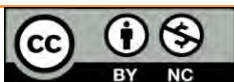
Accepted: 2024-11-30

Abstract

Aim: The purpose of this research is to determine the relationship between digital literacy, personal development and job commitment with individual professional competence in preschool teachers: the mediating role of job enthusiasm. **Method:** The descriptive research method was correlation type. The statistical population was all the preschool teachers of Baghdad city in the academic year 2023-2024, of which 200 were selected using the available sampling method and research tools including digital literacy questionnaires (Tawhidi Asl and Nik Iqbalzadeh, 2014), personal development (Peralt, 2008), job commitment (Blau et al., 1993), individual professional competence (Molainejad, 2011) and job enthusiasm (Utrecht et al., 2004). Data were analyzed by using Spss26 and PLS 3.2.8 software. **Finding:** The results of the findings showed that the research model has a good fit. Findings indicate the direct effect of personal development and job commitment on individual professional competence. But the direct effect of digital literacy on individual professional competence of teachers was not significant. Also, job enthusiasm has a mediating role in the relationship between digital literacy, personal development, and job commitment with individual professional competence. ($\beta=0.071$) and ($t=2.903$). **Conclusion:** Considering the mediating role of job enthusiasm, the professional competence of teachers can be increased by using appropriate interventions to promote job enthusiasm.

Keywords: Digital literacy, Personal Development, Career Commitment, Individual Professional Competence, Job Enthusiasm,

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



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

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Sajjadian, I, et al. (2025). The Relationship between Digital Literacy, Personal Development and Career Commitment with Individual Professional Competence in Preschool Teachers with the Mediating Role of Job Enthusiasm . *JNACE*, 7(1): 197-212.





رابطه سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش‌دبستانی: نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی

دلال جاسم عبدالرضا معادنه^۱، ایلناز سجادیان^{۲*}، محمد کاظم عبدالعبودی^۳، هادی فرهادی^{۴*}

^۱ دانشجوی دکترای روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

^۲ دانشیار، گروه روانشناسی بالینی، مرکز تحقیقات سلامت جامعه، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

^۳ استادیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق

^۴ دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: i.sajjadian@khuif.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۰۱

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تعیین رابطه سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش‌دبستانی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی انجام شد. روش: پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، کلیه معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند که از بین آنها ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس و به ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های سواد دیجیتالی (توحیدی اصل و نیک اقبال‌زاده، ۱۳۹۴)، توسعه‌ی فردی (Peralt, 2008)، تعهد شغلی (Blau et al., 1993)، صلاحیت حرفه‌ای فردی (ملایی‌نژاد، ۱۳۹۱) و اشتیاق شغلی (Utrecht et al., 2004) پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای Spss نسخه ۲۶ و Pls استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است؛ نتایج حاکی از اثر مستقیم توسعه فردی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی و تعهد شغلی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی می‌باشد. اما اثر مستقیم سواد دیجیتالی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی معلمان معنادار نبود. همچنین اشتیاق شغلی در رابطه بین سواد دیجیتالی، توسعه فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی از نقش میانجی‌گری برخوردار است ($\beta = 0.071$ و $t = 2.903$). نتیجه‌گیری: با توجه به نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی می‌توان با به کارگیری مداخلات مناسب برای ارتقا اشتیاق شغلی، صلاحیت حرفه‌ای معلمان را افزایش داد.

واژگان کلیدی: سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی، تعهد شغلی، صلاحیت حرفه‌ای فردی، اشتیاق شغلی

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

شیوه استناد به این مقاله: معادنه، دلال جاسم عبدالرضا؛ سجادیان، ایلناز؛ عبدالعبودی، محمد کاظم؛ فرهادی، هادی. (۱۴۰۴). رابطه سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش‌دبستانی: نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۷(۱): ۱۹۷-۲۱۲.

مقدمه

معلمان پیش‌دبستانی به عنوان اولین الگوهای آموزشی کودکان، نقش محوری در شکل‌گیری شخصیت و آینده آن‌ها ایفا می‌کنند (Mei-Ju, Chen-Hsin & Pin-Chen, 2014). کیفیت آموزش در این دوره حساس، به‌طور مستقیم به دانش، مهارت و انگیزش معلمان وابسته است (Hu, Chen & Fan, 2018). معلم خوب و

آموزش باکیفیت در دوران کودکی، سنگ بنای توسعه پایدار جامعه‌ای است. سرمایه‌گذاری در آموزش پیش‌دبستانی نه تنها به رشد فردی کودکان و خانواده‌ها کمک می‌کند، بلکه به شکوفایی اقتصادی و اجتماعی جامعه نیز منجر می‌شود (Ljubetic, 2012).

ماهر باید در حیطه شغل خویش دارای ویژگی‌هایی مانند علاقه‌مندی به تدریس، ثبات عاطفی و روانی، مهربانی و خودشناسی باشد که از مهم‌ترین مهارت‌های یک معلم موفق برای دستیابی به صلاحیت حرفه‌ای است (حقیقی، شهرکی مجاهد، محمدزاده و نوری شیرازی، ۱۳۹۹). صلاحیت حرفه‌ای معلم، ترکیبی از دانش، مهارت و نگرش‌هایی است که به او امکان می‌دهد محیط‌های یادگیری پویا ایجاد کند، ارتباط مؤثری با دانش‌آموزان برقرار کند و یادگیری آن‌ها را به طور مستمر ارزیابی کند. با تقویت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، می‌توان به نظام آموزشی کارآمد و پویایی دست یافت که نیازهای همه جانبه دانش‌آموزان را برآورده سازد (گرای، عزیزی، عزیزی و قنبری، ۱۴۰۲).

(Setyaningsih & Suchyadi, 2021) معتقدند، صلاحیت شامل دانش، نگرش و توانایی است. توانایی معلم در برآوردن کافی نیازهای حرفه تدریس با استفاده از دانش، نگرش و مهارت به‌صورت مجموعه‌ای یکپارچه، صلاحیت حرفه‌ای معلم گفته می‌شود (Yang & Kaiser, 2022). همچنین صلاحیت حرفه‌ای معلم مجموعه‌ای از شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌ها تعریف شده است که معلم می‌تواند از آنها در جریان آموزش، تدریس، پرورش جسمی، شناختی، عاطفی و اجتماعی دانش‌آموزان استفاده کند (Tang, Wong, Li & Cheng, 2020). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در سه حیطه شناختی (مجموعه مهارت‌های ذهنی و آگاهی‌هایی است که شناخت و تحلیل مسائل و موضوع‌های مرتبط با نظام آموزشی)، عاطفی (گرایش‌ها و علاقه‌های معلم مرتبط با مسائل و موضوع‌های نظام آموزشی) و مهارتی (توانمندی و مهارت‌های معلمان در روند آموزش، تدریس و پرورش) طبقه‌بندی شده است و نقش بسیار مهمی در موفقیت حرفه‌ای معلمان دارد (Kimhi, Sokol & Lavian, 2022). برای سنجش کیفیت عملکرد راهبران آموزشی مانند معلمان و مدیران، عواملی چون رشد توانایی‌های حرفه‌ای، نظارت بر فرایند آموزش، ارائه راهنمایی‌های لازم و ایجاد روابط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (عابدی‌نیا، معینی‌کیا و قربانزاده طولارودپایین، ۱۳۹۹). سواد دیجیتالی به‌عنوان عاملی کلیدی در ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان شناخته شده است. این مهارت، نه تنها به معلمان اجازه می‌دهد تا از ابزارها و منابع دیجیتال به نحو مؤثری استفاده کنند، بلکه به‌طور مستقیم بر عملکرد شغلی آن‌ها نیز تأثیر مثبت و قابل‌توجهی دارد (سرمستی، کیان، مهدوی‌نسب و علی‌عسگری، ۱۴۰۲). تحقیقات نشان می‌دهند که هرچه سطح سواد دیجیتالی معلمان بالاتر باشد، شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و در نتیجه، عملکرد آن‌ها در کلاس درس بهبود می‌یابد (حسینی، مهدیون، قاسم‌زاده‌علیشاهی، ۱۳۹۹). با

گسترش روزافزون فناوری دیجیتال و رواج آموزش آنلاین، نقش سواد دیجیتالی در حرفه معلمی به شدت افزایش یافته است (Li & Yu, 2022)، اما به تنهایی برای موفقیت در تدریس کافی نیست، بلکه پیش‌نیازی ضروری است (Sánchez-Cruzado, Santiago Campión & Sánchez-Compañá, 2021). تحقیقات نشان می‌دهد که داشتن سواد دیجیتالی بالا، معلمان را قادر می‌سازد تا از ابزارها و منابع دیجیتال متنوعی استفاده کرده (Jalongo, 2021) و محیط‌های یادگیری پویا و تعاملی را برای دانش‌آموزان ایجاد کنند. در واقع، سواد دیجیتالی به‌عنوان یک مهارت اساسی برای هر معلمی در عصر حاضر محسوب می‌شود (Jenson, Tomin & Terzopoulos, 2018). هرچه سطح سواد دیجیتالی معلمان بالاتر باشد، توانایی آن‌ها در آموزش مؤثرتر نیز افزایش می‌یابد (Rapanta, Botturi, Goodyear, 2020). پیشرفت‌های سریع، یادگیری با استفاده از فناوری خیلی راحت‌تر شده و همه جای دنیا از آن استفاده می‌شود (Elias, Musengamana, & Mebrahtu, 2023). مطالعات نشان می‌دهد بهبود مؤثر سواد دیجیتالی معلمان عمیقاً جامعه سنتی آموزش و یادگیری را تغییر داده است (Agélli Genlott, Grönlund, Viberg & Andersson, 2023). نقش حرفه‌ای معلم می‌تواند مشکلات دانش‌آموزان را حل کند (Rodriguez-Segura, Zamora-Antuñano, Rodriguez-Resendiz, Paredes-García, Altamirano-Corro & Cruz-Pérez, 2020).

نتایج مطالعه (Li & Yu, 2022) نشان داد که برای موفقیت در آموزش آینده، معلمان باید به سطح بالایی از سواد دیجیتالی دست یابند. این مهارت نه تنها به آن‌ها امکان می‌دهد تا از فناوری‌های نوین در آموزش استفاده کنند، بلکه به آن‌ها کمک می‌کند تا با تغییرات سریع محیط آموزشی سازگار شده و نقش مؤثرتری در فرایند یاددهی و یادگیری ایفا کنند. مطالعات نشان داده‌اند که بین سواد دیجیتالی معلمان، رضایت شغلی آن‌ها و نقش حرفه‌ای که ایفا می‌کنند، ارتباط مستقیمی وجود دارد. آموزش آنلاین با روند آموزش فعلی، صلاحیت حرفه‌ای فردی و الزامات جدید برای سواد دیجیتال معلمان را به‌همراه خواهد داشت (Sánchez-Cruzado, et al, 2021).

معلم به‌عنوان یک انتقال‌دهنده‌ی دانش، نقش مهمی در محیط‌های آموزشی مجازی ایفا می‌کند (Li & Yu, 2022). معلم موفق به‌منظور توسعه‌ی حرفه‌ای فردی، به سواد دیجیتالی کافی در تحقق محیط‌های یادگیری الکترونیکی نیاز دارد (Karunaratne, Zhemchugova, Byungura, & Olsson, 2019). توسعه فردی با انعطاف‌پذیری فرد در پذیرش دیدگاه‌های مختلف و یکپارچه‌سازی آن‌ها در گفتگوی درونی که

دانش‌آموزان را تقویت می‌نماید و نقش مهمی در بازداری آنها در پذیرش الگوهای نادرست دارند (سیدخراسانی و وامق‌نیا، ۱۴۰۱). تعهد حرفه‌ای معلمان، عاملی کلیدی در موفقیت آموزش و پرورش است. تحقیقات نشان می‌دهد که سطح تعهد معلمان به شغل خود، تأثیر مستقیمی بر عملکرد آنها، پیشرفت دانش‌آموزان و حتی تصمیم آنها برای ادامه یا ترک شغل تدریس دارد (Yan, Zhou, Zhang & Cui, 2023). تعهد شغلی به معنای علاقه و دلبستگی عمیق فرد به شغل خود است و با ویژگی‌هایی مانند مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، دلسوزی و علاقه‌مندی به شغل همراه است (رضایی، ۱۳۹۹). تعهد، انگیزه‌ای درونی ایجاد می‌کند و فرد را به سوی ایفای بهتر نقش حرفه‌ای خود سوق می‌دهد (قراملکی، برخورداری، موحدی، ۱۴۰۰). معلمان متعهد، الگوهای الهام‌بخش برای دانش‌آموزان و همکاران خود هستند و محیطی پویا و انگیزه‌بخش در کلاس ایجاد می‌کنند (مساح، عریضی‌سامانی، کلانتری، ۱۳۹۶). تحقیقات نشان داده‌اند تعهد شغلی با اشتیاق شغلی معلمان، (مظفری بی صفر، ۱۴۰۲؛ Macey & Schneider, 2008) و با صلاحیت حرفه‌ای فردی معلمان (قادری، رحمانی و نوری، ۱۴۰۲) رابطه معنادار داشته و به‌طور مستقیم بر کیفیت آموزش و موفقیت دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. برای تقویت تعهد حرفه‌ای معلمان، باید به عوامل مختلفی از جمله فرصت‌های رشد حرفه‌ای، رضایت شغلی، احساس تعلق به مدرسه و توجه به نیازهای معلمان توجه شود (شهیدنیک، خالق‌خواه، زاهدبابلان، معینی‌کیا، ۱۳۹۴).

تحقیقات حاکی از آن است که اشتیاق معلم به تدریس، تأثیر مستقیمی بر یادگیری دانش‌آموزان و نتایج تحصیلی آنها دارد (Taxer & Frenzel, 2018). اشتیاق معلم، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های موفقیت آموزشی است (Spotkov, 2018). دانش‌آموزان حاضر در کلاس‌های معلمان مشتاق، انگیزه بیشتری برای یادگیری دارند و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای در افراد اشتیاق شغلی نام دارد که دارای سه بعد جذب (میزان تمرکز و غرق شدن)، نیرومندی (تلاش قابل ملاحظه و پافشاری بر موقعیت‌های دشوار) و تعهد (درگیری شدید روانی افراد در کار خود) می‌باشد (Al-Shbiel, Ahmad, Al-Shbail, Al-Mawali & Al-Shbail, 2018). اشتیاق شغلی معلم ویژگی کلیدی یک تدریس موثر و با کیفیت است که در شایستگی و انگیزه معلمان منعکس می‌شود، انگیزه بیشتری در معلمان و تلاش برای بالا بردن انگیزه و پیشرفت دانش‌آموزان، موجب افزایش تمایل به احساس اشتیاق و رفتار مشتاقانه در معلمان می‌گردد (Burić & Moè, 2020). اشتیاق شغلی کارکردن با

خود او را تشکیل می‌دهد، مشخص می‌شود (Alma, 2008) و یک فرآیند مستمر از رشد و یادگیری است (Avidov-Ungar, 2016). همچنین میزان انعطاف فرد در اتخاذ دیدگاه‌های مختلف و ادغام آنها در گفتگوی درونی که خود او را تشکیل می‌دهد، که به معنای ابتکار عمل افراد و گروه‌ها در سازماندهی و استفاده از منابع لازم برای حمایت از یادگیری شغلی و شخصی خود فرد می‌باشد (Sincar, Önen & Arar, 2020). از این تعاریف می‌توان دریافت که توسعه‌ی فردی به‌طور مستقل رخ نمی‌دهد. برعکس، عملی است که نیاز به مشارکت فعال شخص دارد و فرد باید مسئولیت آن را خود برعهده بگیرد و با تجزیه و تحلیل نیازهایش تصمیم می‌گیرد که چه چیزی را یاد بگیرد یا چه چیزی را یاد نگیرد پس فرایندی است که منحصر به فرد و مبتنی بر تفاوت‌های فردی است و این یک روش زندگی فرد و درک یادگیری و توسعه‌ی مادام‌العمر و کلید مهمی برای موفقیت است (Sincar et al, 2020). سطح تلاش و مشارکت معلمان در ارتقای کیفیت بالای تدریس با تعهد آنها به کار، مدرسه، دانش‌آموزان و حرفه منعکس می‌شود (Thien, Razak & Ramayah, 2014). همچنین پژوهش قربانیان، تقی‌پور ظهیر، زمانی مقدم و اردلان (۱۳۹۸) نیز نشان داد که عواملی مانند ویژگی‌های شخصی، محیط کار و روش‌های آموزشی در توسعه فردی معلمان استثنایی نقش مهمی داشته و به رشد شخصی و حرفه‌ای آنها کمک می‌کنند. باور به سودهای شخصی شامل مواردی مانند دستیابی به موفقیت‌های شغلی، توسعه‌ی فردی و بهبود کیفیت زندگی به‌عنوان یک منبع درونی، می‌تواند محرکی برای افزایش اشتیاق و تعهد باشد (Sincar et al, 2020).

تعهد شغلی اعتقاد مرتبط با شغل است و به میزان برآورده شدن نیازهای فرد از طریق شغلش بستگی دارد. افرادی که به شدت درگیر شغل هستند، شغل را به‌عنوان بخش مهمی از هویت شخصی‌شان می‌دانند. افرادی که وابستگی شغلی بالا دارند، بیشتر علایق خود را صرف شغلشان می‌کنند (امیدوار، زاهدبابلان، معینی‌کیا و خالق‌خواه، ۱۴۰۱). توجه افراد به وظایف و مسئولیت شغلی، انجام صحیح و معقول اموری که به آنها سپرده شده، منجر به ایجاد سطح بالاتری از رضایت شغلی و عملکرد ایشان می‌گردد. این حوزه تعهد شامل دو مؤلفه اساسی غرور به حضور در حرفه معلمی و میل شدید به توسعه‌ی حرفه‌ای است (Shukla, 2014). همچنین تعهد شغلی معلمان دارای دو جنبه‌ی تعهد سازمانی (رفتارها و باورهای مرتبط با خوب بودن در جامعه) و تعهد شخصی (باورها و عملکرد در مدرسه، حرفه و دانش‌آموزان؛ رفتار فردی مسئولیت‌پذیری) می‌باشد (حجازی، صادقی، خاکی، ۱۳۹۰). معلم متعهد باورهای

سطوح بالای انرژی، دارا بودن انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (Punia & Bala, 2021)، که منجر به پیامدهای مثبت فردی و سازمانی می‌گردد. اشتیاق شغلی ارتباط نزدیکی با سایر مفاهیم مثبت مرتبط با شغل مانند رضایت شغلی (Yandi & Havidz, 2022)، انسجام زندگی کاری و تعهد شغلی (Yadav, Pandita & Singh, 2022)، عملکرد شغلی (Yao, Qiu, Yang, Han & Li, 2022)، دل‌بستگی شغلی (Yuan, Ye & Zhong, 2021)، رشد حرفه‌ای معلمان (حافظ‌کمال، ۱۴۰۱) و صلاحیت حرفه‌ای معلمان (جعفری، ۱۴۰۰) دارد.

از آنجا که آموزش و پرورش کودکان دوره پیش‌دبستان به وجود معلمان آگاه، علاقه‌مند و دارای اشتیاق شغلی وابسته است و یکی از شاخص‌های مهم در ارزش‌گذاری قابلیت‌های مراکز پیش‌دبستان، وجود معلمان دارای صلاحیت حرفه‌ای در کار با کودکان است و با توجه به کمبود پژوهش در این حوزه در شهر بغداد، این مطالعه درصدد پاسخ به این سوال است که آیا بین سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی معلمان پیش‌دبستانی شهر بغداد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. بر همین اساس حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش غیرتصادفی دردسترس بود. از بین جامعه آماری افرادی که تمایل به شرکت در پژوهش و پاسخ به سوالات پرسشنامه‌ها را داشتند انتخاب شدند. در سطح توصیفی از میانگین و انحراف معیار جهت سنجش متغیرها استفاده شد. رازداری، محرمانه بودن اطلاعات و حریم خصوصی نیز به‌عنوان اصول اخلاقی پژوهش رعایت شد. جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و PLS نسخه ۳.۲.۸ انجام شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سواد دیجیتالی: پرسشنامه سواد دیجیتالی توسط توحیدی اصل و نیک‌اقبال‌زاده (۱۳۹۴) ارائه شد. دارای ۲۰ گویه می‌باشد که سواد دیجیتال را در ۳ بعد انتقال دیجیتال، کاربری دیجیتال و شایستگی دیجیتال اندازه‌گیری می‌نماید.

مقیاس اندازه‌گیری گویه‌ها بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که از خیلی کم تا خیلی زیاد طبقه‌بندی شده است. در پژوهش توحیدی اصل (۱۳۹۱) روایی پرسشنامه به روش روایی صوری مطلوب گزارش شد و پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه، پایایی آن در کشور عراق ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه توسعه‌ی فردی: این پرسشنامه توسط Perreault (2008) به منظور سنجش توسعه‌ی خود طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۶ گویه است و در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم (نمره ۵) تا خیلی مخالفم (نمره ۱) طراحی شده است. این پرسشنامه گویه معکوس ندارد و تک مولفه‌ای می‌باشد. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۶ تا ۳۰ خواهد بود. امتیاز بیشتر نشان دهنده میزان بیشتر توسعه‌ی فردی است و بالعکس. در پژوهش قنبری و اسکندری (۱۳۹۶) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده نیز در پژوهش قنبری و اسکندری (۱۳۹۶) برای این پرسشنامه بالای ۰/۸۷ برآورد شد. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه، پایایی آن در کشور عراق ۰/۹۴ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد شغلی: این پرسشنامه توسط Blau, Paul (1993) & John ساخته شده است که شامل ۴۰ گویه است. پاسخ‌گویی بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است. در این پرسشنامه حداقل نمره ۴۰ و حداکثر نمره ۲۰۰ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از وجود تعهد شغلی بیشتر است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط یراقی اصفهانی و مهداد (۱۳۹۶)، با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد شغلی ۰/۹ است. جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده و روایی افتراقی از معیار فورنل لارکر استفاده شده است که نشان‌دهنده روایی قابل قبول این پرسشنامه است. همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱۷ به دست آمده است (مقتدري اصفهانی، مهداد، ۱۴۰۰). این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه شد. پایایی پرسشنامه در این پژوهش در کشور عراق ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای فردی: این پرسشنامه توسط ملاتی‌نژاد (۱۳۹۱) ساخته شده است. شامل ۳۹ ماده و سه خرده مقیاس می‌باشد. ۱۴ آیتم (سوالات ۱ تا ۱۴) صلاحیت شناختی، ۹ آیتم (سوالات ۱۵ تا ۲۳) صلاحیت نگرشی و ۱۶ آیتم (سوالات ۲۴ تا ۳۹) صلاحیت مدیریتی می‌باشد. پرسشنامه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده، که گزینه‌های آن از خیلی کم تا خیلی زیاد است و شیوه‌ی نمره‌گذاری خیلی کم یا هرگز (نمره ۱)، کم یا تقریباً

روش اجرا

پس از تصویب موضوع در دانشکده و دریافت مجوز به اداره کل آموزش و پرورش بغداد مراجعه شد و پس از طی مراحل قانونی کسب مجوز فهرست مدارس در اختیار پژوهشگر قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از بین معلمان شهر بغداد تعداد ۲۰۰ نفر به صورت در دسترس انتخاب گردیدند. سپس درباره اجرای پژوهش و اهداف آن به معلمان توضیح داده شد و رضایت ایشان جهت انجام پژوهش کسب گردید و همچنین به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات خواسته شده محرمانه و نتایج به صورت کلی ارائه می‌گردد. پژوهشگر توضیحاتی مختصری در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به شرکت‌کنندگان ارائه داد و سپس پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار گرفت. به معلمان راجع به محرمانه بودن اطلاعات آنها اطمینان داده شد و این‌که هر زمان رضایت نداشته باشند می‌توانند از پژوهش خارج شوند.

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. بیشتر افراد نمونه برابر با ۱۰۵ نفر (۵۲/۵) بین ۲۶ تا ۳۰ سال بودند. تحصیلات بیشتر افراد نمونه برابر با ۱۱۸ نفر (۵۹ درصد) لیسانس بوده‌است. بیشتر شرکت‌کنندگان در پژوهش (۴۷ نفر، ۲۳/۵ درصد)، بین ۱۶-۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱-سواد دیجیتال	۸۶/۳۹	۷/۹۲	۱				
۲- توسعه‌ی فردی	۲۶/۱۴	۳/۱۸	۰/۵۸۵**	۱			
۳-صلاحیت حرفه‌ای	۱۶۹/۵۶	۱۵/۷۲	۰/۶۱۷**	۰/۶۷۸**	۱		
۴-اشتیاق شغلی	۷۲/۱۷	۹/۰۵	۰/۴۱۳**	۰/۳۰۵**	۰/۵۹۱**	۱	
۵-تعهد شغلی	۸۶/۷۶	۹/۳۱	۰/۵۱۵**	۰/۳۹۳**	۰/۵۰۹**	۰/۳۸۶**	۱

**P<۰/۰۱

شغلی رابطه‌ی مثبت معنادار وجود دارد ($P<۰/۰۱^{**}$). برای آزمودن صحت مدل نظری پژوهش و محاسبه ضرایب تاثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار smart PLS استفاده شد. با انجام دستور بوت استروپ می‌توان معنی‌داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی را بررسی نمود.

هرگز (نمره ۲)، متوسط یا بندرت (نمره ۳)، زیاد یا اغلب (نمره-۴) و خیلی زیاد یا همیشه (نمره ۵) می‌باشد و نمره معکوس ندارند. برای سنجش پایایی این پرسشنامه مطالعه مقدماتی بر روی ۳۲ نفر اجرا گردید و صلاحیت شناختی مهارتی، ۰/۹۱؛ صلاحیت نگرشی رفتاری ۰/۹۰ و صلاحیت مدیریتی ۰/۹۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۶ بدست آمد (ملائی‌نژاد، ۱۳۹۱). پرسشنامه به زبان عربی ترجمه و پایایی آن در کشور عراق ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی اترخت: این پرسشنامه توسط (Schaufeli, Bakker & Salanova (2006 طراحی شده است. فرم اولیه پرسشنامه در سال ۲۰۰۱ توسط سالوناوا و شوفلی طراحی شد. پرسشنامه دارای ۱۷ سوال و ۳ مولفه می‌باشد. این مولفه‌ها شامل انرژی حرفه‌ای (۶ ماده)، فداکاری حرفه‌ای (۵ ماده) و شیفتگی حرفه‌ای (۶ ماده) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ درجه‌بندی شده است. حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ است. نمره بین ۱۷ تا ۳۴ به معنای اشتیاق شغلی پایین، نمره بین ۳۴ تا ۵۱ به معنای اشتیاق شغلی متوسط و نمره بالاتر از ۵۱ اشتیاق شغلی بالا است. در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیال‌الدینی و رمضانی قوام‌آبادی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ اعلام شده است. این پرسشنامه به زبان عربی ترجمه، پایایی آن در کشور عراق ۰/۸۱ به دست آمد.

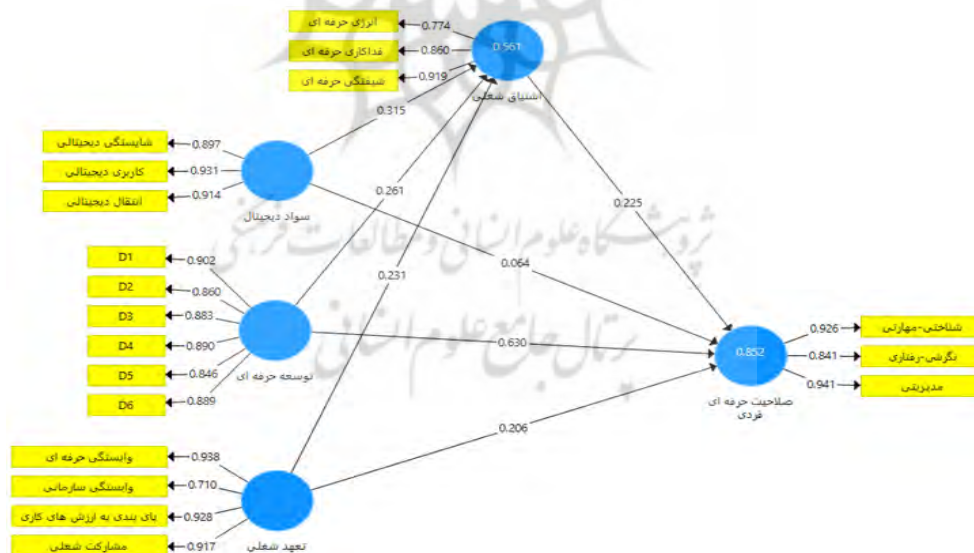
جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش و همبستگی بین آنها را نشان می‌دهد. نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین تعهد شغلی و صلاحیت حرفه‌ای فردی ($r=۰/۵۰۹$)، بین تعهد شغلی و اشتیاق شغلی ($r=۰/۳۸۶$) و بین تعهد شغلی و صلاحیت حرفه‌ای فردی با میانجی‌گری اشتیاق



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

($t=11/285$) و برای توسعه‌ی فردی با اشتیاق شغلی
($t=2/635$)؛ برای تعهد و صلاحیت حرفه‌ای فردی ($t=2/945$) و
برای تعهد و اشتیاق شغلی ($t=2/172$) و برای اشتیاق شغلی و
صلاحیت حرفه‌ای فردی ($t=5/364$) محاسبه شد که بیانگر
رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش است.

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است مقدار t -value برای تمامی مسیرها به جز سواد دیجیتالی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی بیش از ۱/۹۶ می‌باشد ($p < ۰/۰۵$) که نشان دهنده رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش است. مقدار t -value محاسبه شده بین دو متغیر برای سواد دیجیتال و اشتیاق شغلی برابر $(t = ۳/۳۰۶)$ ؛ برای توسعه‌ی فردی و صلاحیت حرفه‌ای فردی



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

شغلی تاثیرگذار است و با ضریب مسیر ۰/۶۳۰ بر صلاحیت حرفه‌ای فردی اثرگذار است. تعهد شغلی نیز با ضریب مسیر ۰/۲۳۱ بر اشتیاق شغلی تاثیرگذار است و با ضریب مسیر ۰/۲۰۶ بر صلاحیت حرفه‌ای فردی تاثیرگذار است. لازم به ذکر است اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R^2 است. مقادیر

همچنین در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قوت و قدرت رابطه دو متغیر است. براساس ضریب مسیرها می‌توان گفت که سواد دیجیتال با ضریب مسیر ۰/۳۱۵ بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار است. توسعه‌ی حرفه‌ای فردی با ضریب مسیر ۰/۲۶۱ بر اشتیاق

اشتیاق شغلی و ۸۵/۲ درصد از واریانس صلاحیت حرفه‌ای فردی توسط تعهد شغلی تبیین می‌شود. خلاصه نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۲ ارائه شده است.

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 ۵۶/۱ درصد از واریانس

جدول ۲. نتایج الگوی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیر	ضریب تاثیر (β)	مجذور ضریب تاثیر	اماره t	معناداری
تعهد شغلی -> اشتیاق شغلی	۰/۲۳۱	۰/۰۵۳	۲/۱۷۲	۰/۰۰۱
تعهد شغلی -> صلاحیت حرفه‌ای فردی	۰/۲۰۶	۰/۰۴۲	۲/۹۴۵	۰/۰۰۱
توسعه فردی -> اشتیاق شغلی	۰/۲۶۱	۰/۰۶۹	۲/۶۳۵	۰/۰۰۱
توسعه فردی -> صلاحیت حرفه‌ای فردی	۰/۶۳۰	۰/۳۹۷	۱۱/۲۸۵	۰/۰۰۱
سواد دیجیتال -> اشتیاق شغلی	۰/۳۱۵	۰/۰۹۹	۳/۳۰۶	۰/۰۰۱
سواد دیجیتال -> صلاحیت حرفه‌ای فردی	۰/۰۶۴	۰/۰۰۴	۰/۷۰۹	۰/۴۷۸
اشتیاق شغلی -> صلاحیت حرفه‌ای	۰/۲۲۵	۰/۰۵۱	۵/۳۶۴	۰/۰۰۱
سواد دیجیتال -> اشتیاق شغلی -> صلاحیت حرفه‌ای	۰/۰۷۱	۰/۰۰۵	۲/۹۰۳	۰/۰۰۱

میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه بین سواد دیجیتال و صلاحیت حرفه‌ای جزئی است. در ارزیابی مدل با روش معادلات ساختاری اولین عاملی که باید مورد توجه قرار گیرد، تک بعدی 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.

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد رابطه اشتیاق شغلی و صلاحیت حرفه‌ای ($\beta=0/225$) و ($t=5/364$) و رابطه تعهد شغلی و اشتیاق شغلی ($\beta=0/231$) و ($t=2/172$)، توسعه‌ی فردی با اشتیاق شغلی ($\beta=0/261$) و ($t=2/635$) و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای ($\beta=0/206$) و ($t=2/945$)، توسعه‌ی فردی با صلاحیت حرفه‌ای ($\beta=0/630$) و ($t=11/285$) و سواد دیجیتالی با اشتیاق شغلی ($\beta=0/315$) و ($t=3/306$) معنادار است و با توجه به این نتایج رابطه بین متغیرهای پژوهش تایید می‌گردد. همچنین اثر غیرمستقیم سواد دیجیتالی و صلاحیت حرفه‌ای فردی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی ($\beta=0/071$) و ($t=2/903$) نیز معنادار می‌باشد. با توجه به اثرمستقیم معنادار همه مسیرها به جز سواد دیجیتالی بر صلاحیت حرفه‌ای، نقش

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

شاخص ارزیابی مدل ساختاری	شاخص‌های پایایی		شاخص‌های روایی		شاخص ارزیابی مدل ساختاری	
	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا شاخص AVE	روایی واگرا فورنل-لارکر	ضریب تعیین	معیار Q^2
سواد دیجیتالی	۰/۹۰۲	۰/۹۳۸	۰/۸۳۵	۰/۹۱۴	-	-
توسعه‌ی فردی	۰/۹۴۱	۰/۹۴۱	۰/۷۷۲	۰/۸۷۸	-	-
صلاحیت حرفه‌ای	۰/۸۸۸	۰/۹۳۰	۰/۸۱۷	۰/۹۰۴	۰/۸۵۱	۰/۶۵۳
اشتیاق شغلی	۰/۸۱۰	۰/۸۸۹	۰/۷۲۸	۰/۸۵۳	۰/۵۶۰	۰/۳۸۲
تعهد شغلی	۰/۹۰۰	۰/۹۳۰	۰/۷۷۲	۰/۸۷۹	-	-

آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش از ۰/۷ است که بیانگر این است که در مورد این دو معیار برازش مناسب مدل را تایید

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شده تمامی متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب

می‌کند. فورنل و لارکر مقدار $0/7$ 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 که هرچه این همبستگی بیشتر باشد برازش مطلوب‌تر است. معیار روایی همگرا در مورد تمامی متغیرها بیش از $0/5$ است که در نتیجه روایی همگرایی 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. بنابراین مدل استفاده شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار است. همچنین مقادیر Q^2 بزرگتر از $0/35$ است و نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی خوب می‌باشد و در کل مدل به خوبی از عهده‌ی پیش‌بینی مقادیر مربوطه برآمده است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش باهدف تعیین رابطه سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش‌دبستانی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده‌ی معناداری روابط مستقیم و غیر مستقیم بین این متغیرها بود. در ادامه نتایج پژوهش به تفکیک مسیرهای مستقیم و مسیر غیرمستقیم ارائه گردیده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سواد دیجیتالی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی معلمان پیش‌دبستانی به صورت مستقیم تأثیر ندارد. نتیجه به‌دست آمده با نتایج پژوهش‌های سرمستی و همکاران (۱۴۰۲)؛ حسینی و همکاران (۱۳۹۹) ناهمسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت که عوامل زیادی می‌تواند بر توسعه سواد دیجیتالی معلمان تأثیر بگذارد. توسعه سریع فناوری، آموزش و یادگیری از طریق آن روز به روز موفق‌تر می‌شود و مردم در سراسر جهان از آن استفاده می‌کنند (Elias, Musengamana, & Mebrahtu, 2023). بنابراین معلمان باید ظرفیت خود را برای استفاده موثر از فناوری‌های جدید در تدریس خود ارتقا دهند. درک معلمان از آمادگی آنها برای شیوه‌های فناوری دیجیتال در تدریس به‌طور قابل‌توجهی بر آموزش و یادگیری آنها تأثیر می‌گذارد. درحال حاضر چارچوب دانش معلمان به‌شدت تحت تأثیر فناوری اطلاعات و دیجیتال است و به کمک آن معلمان می‌توانند از دانش محتوایی فناوری درک بهتری پیدا کنند و به رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای خود بیفزایند، بنابراین توسعه سواد دیجیتالی معلمان به آمادگی کادر علمی مدرسه بستگی دارد و آمادگی معلمان در خصوص افزایش سطح سواد دیجیتالی کم‌وبیش به انعطاف‌پذیری بستر مدرسه بستگی دارد (Agéllí Genlott et al, 2023). همچنین حمایت

مدیران جهت انجام برنامه‌های سواد دیجیتالی، اختصاص بودجه لازم جهت اجرا، ارائه امکانات آموزشی مناسب، اساتید کافی برای ارائه دوره‌های سواد دیجیتالی، وجود برنامه مدون در اجرای دوره، توجه به نیاز معلمان جهت اجرای این دوره‌ها جهت ارتقای صلاحیت فردی الزامی است، معنادار نبودن تأثیر مستقیم سواد دیجیتالی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی در این پژوهش ممکن است ناشی از تفاوت‌های فرهنگی باشد. همچنین این عدم معناداری می‌تواند ناشی از عدم حمایت مدیران مدارس برای ایجاد بستری مناسب برای استفاده از سواد دیجیتالی جهت اجرا دانست، بنابراین وجود برنامه مدون و توجه به نیاز معلمان جهت ارتقا سواد دیجیتالی در جهت بهبود صلاحیت فردی لازم است. بنابراین هر کدام از این عوامل می‌تواند در راستای عدم تأثیر مستقیم سواد دیجیتال بر صلاحیت حرفه‌ای در این پژوهش موثر واقع شده باشد. اما سواد دیجیتالی بر اشتیاق شغلی معلمان موثر است. شایستگی‌های دیجیتالی، کاربری دیجیتال و شیوه‌های انتقال آن (نوآوری و خلاقیت) بر اشتیاق شغلی معلمان موثر است.

یافته‌های پژوهش نشان داد توسعه‌ی فردی بر صلاحیت حرفه‌ای فردی معلمان پیش‌دبستانی تأثیر دارد. در جستجوی مکرر پژوهشی یافت نشد که با نتایج این پژوهش همراستا باشد اما نتیجه به دست آمده با جنبه‌هایی از پژوهش قربانیان و همکاران (۱۳۹۸)؛ و پژوهش حسینی، قورچیان، جعفری (۱۴۰۰) با متفاوت بودن جامعه پژوهش مورد نظر با جامعه این پژوهش در بافتی کلی همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت که توسعه‌ی فردی میزان انعطاف فرد در اخذ دیدگاه‌های مختلف و ادغام آن‌ها در گفتگوی درونی که خود او را تشکیل می‌دهد، که به معنای ابتکار عمل افراد و گروه‌ها در سازماندهی و استفاده از منابع لازم برای حمایت از یادگیری شغلی و شخصی خود فرد می‌باشد (Sincar et al, 2020). توسعه حرفه‌ای اغلب به‌عنوان مهیا کننده فرصت‌های آموزشی و آموزش شغلی در نظر گرفته می‌شود و به‌طور مستقل رخ نمی‌دهد، بلکه نیاز به مشارکت فعال شخص دارد و فرد باید مسئولیت آن را خود بر عهده بگیرد و با تجزیه و تحلیل نیازهایش تصمیم گیرد که چه چیزی را یاد بگیرد یا چه چیزی را یاد نگیرد (Sincar et al, 2020). توسعه‌ی فردی به ارتقا آگاهی، مهارت‌ها، توانمندی‌ها و شخصیت فرد کمک می‌کند و همچنین کمک می‌نماید تا شخص به بهترین نسخه‌ی خود تبدیل شود و می‌تواند به فرد کمک کند تا در شغل و حرفه‌ای که در آن مشغول فعالیت است، پیشرفت چشمگیری نماید. این امر شامل بهبود عملکرد شغلی، مدیریت زمان، رهبری، تصمیم‌گیری و مهارت‌های مدیریتی می‌شود. توسعه

مناسب را می‌داند تا کلاس کارآمد و اثربخشی داشته باشد، معلمانی که ویژگی دانش، تجربه و روش تدریس را همزمان بکار گیرند معلم حرفه‌ای محسوب می‌شوند. معلم حرفه‌ای بایستی دارای صلاحیت‌های علمی و فنی معینی نیز باشد و بر محتوای درسی تسلط کامل داشته و از روش‌ها و فنون مناسب برای تدریس استفاده نماید و در تمامی امور، الگوی مناسبی برای تربیت کودکان و نوجوانان باشد. در حقیقت وجه تمایز معلم حرفه‌ای از سایر معلمان، استفاده‌ی مناسب و بجا از روش‌های مطلوب تدریس است و در واقع تعهد حرفه‌ای نسبت به شغلش می‌باشد. دانش و تجربه‌ی کافی در کنار روش مناسب، موجب ارتقای کارکرد معلم می‌شود.

همچنین یافته دیگر پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی در رابطه بین سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی از نقش واسطه‌ای برخوردار است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های مظفری بی‌صفر (۱۴۰۲)؛ حسنی (۱۳۹۷)؛ جعفری (۱۴۰۰) و جنبه‌هایی از پژوهش حافظ‌کمال (۱۴۰۱) با توجه به این‌که جامعه‌ی پژوهش‌های مورد نظر با جامعه این پژوهش تفاوت دارد در بافتی کلی هم‌راستا است.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت از آنجایی‌که اشتیاق شغلی میل و اشتیاق فرد به انجام وظایف شغلی و مشارکت فعال فرد در سازمان است؛ این دو بعد، در کنار هم، باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شوند. تعهد سازمانی، دلبستگی عاطفی فرد به سازمان و تمایل او برای حفظ عضویت در آن است که باعث انجام درست و معقول وظایف و کار می‌شود و وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی را دربردارد. افراد با اشتیاق شغلی بالا، احساس تعلق بیشتری به سازمان کرده و برای موفقیت آن تلاش بیشتری می‌کنند. این امر، باعث می‌شود فرد به عضویت در سازمان افتخار کرده و خود را بخشی از آن بداند (Macey & Schneider, 2008). فعالیت اشخاص از طریق توسعه دادن راهکارهای کاری موفق و همچنین افزایش سطح انگیزه‌های درونی و بیرونی افراد می‌تواند باعث افزایش اشتیاق آنها شود. در این‌صورت فعالیت اشخاص را باید به‌عنوان یک منبع برای تعهدات شغلی دانست. منابع شخصی مثل باور به سودهای شخصی باعث افزایش سطح اشتیاق شغلی فرد می‌شود. این امر می‌تواند به‌عنوان منابع شخصی برای کاهش تقاضاهای شغلی، رسیدن به اهداف شغلی، و یا توسعه‌ی فردی در نظر گرفته شود که تمام این موارد باعث افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. عملکرد حرفه‌ای معلمان، شامل تسلط بر موضوع تدریس، مدیریت یادگیری دانش‌آموزان، ارزیابی مستمر پیشرفت تحصیلی و تعهد به توسعه‌ی حرفه‌ای است. این عملکرد، به همراه اشتیاق شغلی

فردی معلمان می‌تواند به‌طور چشمگیری در افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای آنها مؤثر باشد. این فرآیند به معلمان کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌های خود را به‌روز کرده و با استفاده از شیوه‌های نوین تدریس، عملکرد خود را بهبود بخشند. از طریق توسعه فردی، معلمان نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای بلکه در ابعاد روان‌شناسی و اجتماعی نیز پیشرفت می‌کنند که به نفع دانش‌آموزان و خودشان خواهد بود. معلمان با افزایش دانش و آگاهی در زمینه‌های مختلف مانند روان‌شناسی یادگیری و روش‌های تدریس فعال، می‌توانند بهبود چشمگیری در کیفیت تدریس خود داشته باشند. معلمان با توسعه فردی، می‌توانند مهارت‌های تخصصی خود را در زمینه‌های مختلف آموزش ارتقا دهند که این امر مستقیماً بر صلاحیت حرفه‌ای آنها تأثیر دارد. توسعه فردی به معلمان این امکان را می‌دهد که با استفاده از تفکر انتقادی و پژوهش، مهارت‌های خود را در حل مسائل آموزشی بهبود بخشند و با تقویت مهارت‌های خود از طریق توسعه فردی، می‌توانند حس رضایت و انگیزه بیشتری از شغل خود پیدا کنند و در نتیجه اشتیاق شغلی آنها افزایش یابد، که این امر در نهایت به صلاحیت حرفه‌ای آنها منجر می‌شود.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که تعهد شغلی بر صلاحیت حرفه‌ای معلمان پیش‌دستانی تأثیر دارد. نتیجه به‌دست آمده با نتایج پژوهش‌های اسلامی و محمدداودی (۱۳۹۳)، قادری و همکاران (۱۴۰۲) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت از آنجایی‌که تعهد شغلی معلمان دارای دو جنبه‌ی تعهد سازمانی (رفتارها و باورهای مرتبط با خوب بودن در جامعه) و تعهد شخصی (باورها و عملکرد در مدرسه، حرفه و دانش‌آموزان؛ رفتار فردی مسئولیت‌پذیری) می‌باشد (حجازی و همکاران، ۱۳۹۰)، لذا معلمان با تعهد بالا تمایل بیشتری برای بروزرسانی مهارت‌ها و دانش خود داشته و به توسعه‌ی فردی می‌پردازند که این امر می‌تواند به طور مستقیم بر صلاحیت‌های حرفه‌ای آنها تأثیر گذار باشد. عوامل مرتبط با تعهد که بیانگر پیوستگی و هویت فرد با ارزش‌ها و اهداف کاری وی می‌باشد منجر به تلاش فرد برای آشنا شدن با کار و تمایل به انجام متعهدانه کارشان می‌گردد. تعهد شغلی معلم می‌تواند عملکرد شغلی، توانایی برای نوآوری، ایده‌های جدید وی را تحت تأثیر قرار دهد و منجر به تلاش معلم برای افزایش کارایی و شایستگی‌های فردی وی گردد. با توجه به نتایج مطالعات در زمینه تعهد شغلی متغیرهایی نظیر رضایت شغلی، اخلاق حرفه‌ای، مؤثر بودن، توانمندسازی، صلاحیت حرفه‌ای از جمله متغیرهایی هستند که با تعهد ارتباط دارند. از آنجایی‌که معلم حرفه‌ای، دارای دانش و تجربه‌ی کافی است و روش تدریس یعنی به کارگیری روش‌ها و فنون

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

1. Teacher Enthusiasm

۱. اشتیاق معلم

منابع فارسی

اسلامیه، فاطمه؛ و محمدداودی، امیرحسین. (۱۳۹۳). ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۷(۲۷)، ۱۰۳-۱۱۶.

امیدوار، عظیم؛ زاهدباپلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ و خالق‌خواه، علی. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل). اخلاق زیستی، ۱۲(۳۷)، ۰-۰.

توحیدی اصل، منصوره. (۱۳۹۱). ارزیابی سطح سواد دیجیتالی و تأثیر آن بر تمایل مردم به استفاده از خدمات دولت الکترونیک (مطالعه موردی ساکنین منطقه ۱۴ شهرداری تهران)، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیک (تهران شمال).

توحیدی اصل، منصوره؛ و نیک اقبال زاده، رامین. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سواد دیجیتالی بر تمایل استفاده از خدمات دولت الکترونیک: مطالعه موردی ساکنین شهرداری منطقه ۱۴، کنفرانس بین‌المللی جهت‌گیری‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، <https://civilica.com/doc/454655>

جعفری، مهناز. (۱۴۰۰). رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی، هفتمین دوره همایش ملی پژوهش در علوم اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1226755>
حافظ کمال، محمد. (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه‌ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۱)، ۵۹۷-۶۰۸.

حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ و خاکی، سکینه خاتون. (۱۳۹۱). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. نوآوری‌های آموزشی، ۱۱(۴۲)، ۷-۲۹.

حسینی، مهدی. (۱۳۹۷). رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و تعهد حرفه‌ای با اشتیاق شغلی معلمان، ششمین کنگره بین‌المللی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین در جامعه، تهران، <https://civilica.com/doc/91131>

حسینی، سیداحمد؛ مهدیون، روح‌اله؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتالی و شایستگی‌های قانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۶(۲)، ۱۷-۴۲.

که یک احساس پایدار و مثبت است، به معلمان کمک می‌کند تا محیطی یادگیری محور را برای دانش‌آموزان فراهم کرده و نقش مؤثری در پرورش نسل آینده ایفا کنند. اشتیاق شغلی، باعث می‌شود معلمان احساس توانمندی کرده و با انگیزه بیشتری به کار خود بپردازند (Schoeffley et al, 2002). با توجه به ابعاد چهارگانه وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت فرد از شغلش)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان)، پایداری به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) و مشارکت شغلی (شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخ‌گویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود) تعهد شغلی (طوسی، ۱۳۷۹؛ به نقل از اسلامیه و محمدداودی، ۱۳۹۳)، می‌توان بیان داشت از عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی، تعهد شغلی است که وفاداری نسبت به هدف‌ها و تلاش برای رسیدن به آنها را در پی دارد. تعهد شغلی موجب ترک و غیبت کمتر از کار و اشتیاق شغلی بیشتر می‌گردد. از منظر روان‌شناختی اگر افراد به حرفه‌ی خود وابستگی داشته باشند و در شغل خود رضایت خاطر داشته باشند به این معنا است که تعهد حرفه‌ای بالاتری هستند.

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 دردسترس 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 پیشنهاد می‌گردد در آموزش‌های ضمن خدمت معلمان، افزایش اشتیاق شغلی مدنظر قرار گیرد.

موازن اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

دانش آموزان، ششمین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان، <https://civilica.com/doc/1968528>
مساح، هاجر؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا؛ کالانتری، مهرداد. (۱۳۹۶). نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه‌ی الگوی خودگردان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۴۸-۷۲.
مظفری بی صفر، اسما. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین تعهد شغلی و اشتیاق معلمی در معلمان ابتدایی: نقش تعدیل کننده خودکارآمدی معلمی، دهمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت، بندرعباس، <https://civilica.com/doc/2011397>
مقتدری اصفهانی، آسیه؛ مهداد، علی. (۱۴۰۰). نقش میانجی‌گرانه انگیزش شغلی درونی در رابطه تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد فرانش آتش‌نشانان. فصلنامه طب کار، ۱۳(۳)، ۹-۲۳.
ملایی‌نژاد، اعظم. (۱۳۹۱). صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوب دانشجو معلمان دوره آموزش ابتدایی. نوآوری‌های آموزشی، ۱۱(۴۴)، ۳۳-۶۲

وزیر پناه، زهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.
یراقی اصفهانی، مرضیه؛ و مهداد، علی. (۱۳۹۶). پیش‌بینی ادراک تعارض کار-خانواده از طریق تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی در بین پرستاران زن شیفت کار. زن و فرهنگ، ۹(۳۳)، ۹۷-۱۰۸.

فهرست منابع

- Abedinia, F., Moeinikia, M., Ghorbanzadeh-Tolaroudpayin, P. (2019). Studying the quality of educational and training leaders' services from the perspective of multi-level school teachers. A New Approach to Children's Education, 3(2), 79-86. [Persian]
Agélii 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.
Alma, H. A. (2008). Self-development as a spiritual process: The role of empathy and imagination in finding spiritual orientation. Pastoral Psychology, 57, 59-63.
Al-Shbiel, S. O., Ahmad, M. A., Al-Shbail, A. M., Al-Mawali, H., & Al-Shbail, M. O. (2018). The mediating role of work engagement in the relationship between organizational justice and junior accountants' turnover intentions. Academy of Accounting and Financial Studies Journal, 22(1), 1-23.

حسینی، سید محمود؛ قورچیان، نادرقلی؛ و جعفری، پرورش. (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای توسعه حرفه‌ای مدیران. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۳۹(۳)، ۲۸۹-۳۱۶.

حقیقی، مهدی؛ شهرکی مجاهد، لاله؛ محمدزاده، مرتضی؛ و نوری شیرازی، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی اکتشافی-تحلیلی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ (برنامه جامع پنجم و ششم اسناد تحولی: دیدگاهی آینده نگر). رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۶(۲)، ۱۸-۲۱.

رضایی، منیره. (۱۳۹۹). شناسایی و تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان با ابتناء بر اسناد تحولی آموزش و پرورش و اعتبارسنجی آنها. تعلیم و تربیت، ۴۱(۳۶)، ۶۳-۸۲.

سرمستی، ژیلا؛ کیان، مرجان؛ مهدوی نسب، یوسف؛ و علی عسگری، مجید. (۱۴۰۲). شناسایی بسترها، موانع و راهبردهای سواد دیجیتال به منظور ارتقای سطح صلاحیت حرفه‌ای معلمان. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۹(۲)، ۴۵۵-۴۶۴.

سیدخراسانی، راضیه سادات؛ وامقی‌نیا، زینب. (۱۴۰۱). معرفی ویژگی‌های معلمان متعهد و نقش آنان در بازداري دانش‌آموزان از پذیرش الگوهای نادرست. اولین همایش ملی آموزش و پرورش و نهضت بیداری اسلامی. (با تاکید بر نقش معلمان شهید)، تهران، <https://civilica.com/doc/1624345>

شهیدنیک، محمد؛ زاهدبابلان، عادل؛ خالقی‌خواه، علی و معینی‌کیا، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی ابعاد مدیریت استعداد با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بابل، <https://civilica.com/doc/370689>

ضیاءالدینی، محمد؛ و رضائی قوام‌آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۴(۱۵)، ۱۷۷-۱۹۹.

عابدی‌نیا، افشین؛ معینی‌کیا، مهدی؛ قربانزاده‌طولارودپاین، پدram. (۱۳۹۹). مطالعه کیفیت خدمات راهبران آموزشی و تربیتی از دیدگاه معلمان مدارس چندپایه. رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۳(۲)، ۷۹-۸۶.

قادر، اسماعیل؛ رحمانی، بهال‌الدین و نوری، خدیجه. (۱۴۰۲). بررسی رابطه استرس شغلی با تعهد شغلی و صلاحیت حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر سقز، ششمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان، <https://civilica.com/doc/1967718>

قراملکی، فرامرز؛ برخوردار، احد؛ موحدی، فائزه. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای در مدرسه. تهران: انتشارات مؤسسه آموزشی و فرهنگی شهید مهدوی ایران.

قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌ای معلمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۶(۱)، ۷۳-۱۰۲.

گرایبی، فاطمه؛ عزیزی، سجاد؛ عزیزی، آوا؛ قنبری، هادی. (۱۴۰۲). بررسی نقش و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و تأثیرات آن در

- development in first-year secondary school teachers in Khonjin city. *Scientific Journal of New Research Approaches to Management and Accounting*, 6 (21), 597-608. [Persian]
- Haghighi, M., Shahraki-Mojahid, L., Mohammadzadeh, M., & Nouri-Shirazi, Z. (2010). Exploratory-analytical study of teachers' professional competencies based on the 1404 Vision Document (Fifth and Sixth Comprehensive Program of Development Documents: A Future Perspective). *A New Approach to Children's Education*, 6(2), 18-21. [Persian]
- Hassani, M. (2018). The relationship between talent management and professional commitment with teachers' job satisfaction, Sixth International Congress on the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies in Society, Tehran, <https://civilica.com/doc/917131>. [Persian]
- Hejazi, A., Sadeghi, N., & Khaki, S. (2012). The relationship between job attitude, sense of efficacy and collective efficacy with teachers' job commitment. *Educational Innovations*, 11 (42), 7-29. [Persian]
- Hosseini, S. A., Mahdiun, R., Ghasemzadeh Alishahi, A. (2010). The role of digital literacy and core competencies of teachers on their job performance. *Information Management Sciences and Technologies*, 6(2), 17-42. [Persian]
- Hosseini, S. M., Ghorchian, N., & Jafari, P. (2010). Presenting a model for the professional development of managers. *Resource Management in the Police Force*, 9(3), 289-316. [Persian]
- Hu, B. Y., Chen, L., & Fan, X. (2018). Profiles of teacher-child interaction quality in preschool classrooms and teachers' professional competence features. *Educational psychology*, 38(3), 264-285.
- Islamieh, F., Mohammad Davoudi, A. H. (2014). Evaluating the level of professional qualifications and skills of primary school principals and its relationship with teachers' commitment and job attachment. *Education and Evaluation (Educational Sciences)*, 7(27), 103-116. [Persian]
- Jafari, M. (2013). The relationship between teachers' professional qualifications and primary school teachers' job satisfaction, 7th National Conference on Research in Avidov-Ungar, O. (2016). A model of professional development: Teachers' perceptions of their professional development. *Teachers and Teaching*, 22(6), 653-669.
- Blau, G., Paul, A., & John, N. S. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of vocational behavior*, 42(3), 298-314.
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 89, 103008.
- 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.
- Garaei, F., Azizi, S., Azizi, A., Ghanbari, H. (2013). Investigating the role and professional qualifications of teachers and their effects on students, 6th International Conference on Psychology, Educational Sciences and Social Studies, Hamadan, <https://civilica.com/doc/1968528>. [Persian]
- 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.
- Ghaderi, A., Rahmani, B., & Nouri, K. (2019). Investigating the relationship between job stress, job commitment and professional competence of primary school teachers in Saqqez, 6th International Conference on Psychology, Educational Sciences and Social Studies, Hamedan, <https://civilica.com/doc/1967718>. [Persian]
- Ghanbari, S., Eskandari, A. (2017). The effect of virtue-oriented leadership on teachers' self-development through the mediation of organizational learning. *Journal of Management on Organizational Education*, 6(1), 73-102. [Persian]
- Gharamalaki, F., Barkhordari, A., Movahedi, F. (2019). *Professional ethics in school*. Tehran: Shahid Mahdavi Educational and Cultural Institute of Iran Publications. [Persian]
- Hafez Kamal, M. (2022). The relationship between job satisfaction and professional growth of teachers on organizational

- Commitment and Professional Ethics with Extra-Role Performance of Firefighters. *Occupational Medicine Quarterly*, 13(3), 9-23. [Persian]
- Mollainejad, A. (2012). Desirable Professional Competencies of Elementary Education Student Teachers. *Educational Innovations*, 11(44), 33-62. [Persian]
- Mozaffari B. Safar, A. (2013). Investigating the relationship between job commitment and teacher enthusiasm in elementary teachers: the moderating role of teacher self-efficacy, 10th National Conference on Positive Psychology, Bandar Abbas, <https://civilica.com/doc/2011397>. [Persian]
- Office of Human Resources University of Minnesota (2009). Individual Development Plan. Financial IDP Overview, 1-3.
- Omidvar, A., Zahidbablan, A., Moeinikia, M., and Khaleqkhah, A. (2014). Investigating the effect of Islamic work ethics on teachers' job enthusiasm with the mediating role of professional commitment (Case study: elementary school teachers in Ardabil city). *Bioethics*, 12(37), 0-0. [Persian]
- Perreault, N. E. (2008). Impact of organizational justice perceptions on participation in career-related development activities. University of Connecticut.
- Punia, P., & Bala, M. (2021). Development and validation of teacher Enthusiasm scale. *Polish Psychological Bulletin*, 117-129.
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online university teaching during and after the Covid-19 crisis: Refocusing teacher presence and learning activity. *Postdigital science and education*, 2, 923-945.
- Rezaei, M. (2019). Identifying and determining teachers' professional competencies based on educational development documents and their validation. *Education and Training*, 141(36), 63-82. [Persian]
- Rodriguez-Segura, L., Zamora-Antuñano, M. A., Rodriguez-Resendiz, J., Paredes-García, W. J., Altamirano-Corro, J. A., & Cruz-Pérez, M. Á. (2020). Teaching challenges in COVID-19 scenery: Teams platform-based student satisfaction approach. *Sustainability*, 12(18), 7514.
- Sánchez-Cruzado, C., Santiago Campión, R., & Sánchez-Compañá, M. T. (2021). Social Sciences and Psychology of Iran, Tehran, <https://civilica.com/doc/1226755> [Persian]
- Jalongo, M. R. (2021). The effects of COVID-19 on early childhood education and care: Research and resources for children, families, teachers, and teacher educators. *Early childhood education journal*, 49(5), 763-774.
- Jenson, J., Tomin, B., & Terzopoulos, T. (2018). Making Space for Innovation: Teacher Perspectives on a Wearable Technology Curriculum. In *ICERI2018 Proceedings* (pp. 4360-4360). IATED.
- Karunaratne, T., Zhemchugova, H., Byungura, J. C., & Olsson, U. (2019). Towards an agile-based process model for effective teacher training on LMS. In *18th European Conference on e-Learning (ECEL)*, Copenhagen, Denmark (pp. 284-293).
- Kimhi, Y., Sokol, O., & Lavian, R. H. (2022). Professional competence of teachers: Improving reading comprehension in classes for children with autism spectrum disorder (ASD). *Teaching and Teacher Education*, 118, 103829.
- Li, M., & Yu, Z. (2022). Teachers' satisfaction, role, and digital literacy during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(3), 1121.
- Ljubetic, M. (2012). New Competences for the Pre-School Teacher: A Successful Response to the Challenges of the 21st Century. *World Journal of Education*, 2(1), 82-90.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational psychology*, 1(1), 76-83. <https://civilica.com/doc/621261>
- Mei-Ju, C., Chen-Hsin, Y., & Pin-Chen, H. (2014). The beauty of character education on preschool children's parent-child relationship. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 527-533.
- Mesah, H., Erezi-Samani, S. H., Kalantari, M. (2017). The role of work enthusiasm in the relationship between job success with commitment to teaching, job satisfaction and sense of belonging: presenting a self-directed model. *Career and Organizational Counseling*, 9(30), 48-72. [Persian]
- Moghedari Esfahani, A., Mahdad, A. (2002). The Mediating Role of Intrinsic Job Motivation in the Relationship between Job

- World Cogress on Education, 2018, 154-160.
- Tang, S. Y., Wong, A. K., Li, D. D., & Cheng, M. M. (2020). Millennial generation preservice teachers' intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103180.
- Taxer JL, Frenzel AC. (2018). Inauthentic expressions of enthusiasm: exploring the cost of emotional dissonance in teachers. *Learn Instruct.* 53:74-88. doi:10.1016/j.learninstruct.2017.07.008
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *Sage open*, 4(2), 2158244014536744.
- Tohidi Asl, M. (2012). Evaluating the level of digital literacy and its impact on people's willingness to use e-government services (a case study of residents of District 14 Municipality of Tehran), Master's thesis, Islamic Azad University, Electronic Branch (North Tehran). [Persian]
- Tohidi Asl, M., & Nik Eqbalzadeh, R. (2015). Investigating the impact of digital literacy on the willingness to use e-government services: A case study of residents of District 14 Municipality, *International Conference on New Directions in Management, Economics and Accounting*, Tabriz, <https://civilica.com/doc/454655>[Persian]
- Vazir Panah, Z. (2012). Investigating the Relationship between Job Enthusiasm and Dimensions of Employee Attitudes in Kashmar County Executive Bodies (Master's Thesis). *Rafsanjan Islamic Azad University*. [Persian]
- 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.
- Yan, X. Q., Zhou, Y. Y., Zhang, K., & Cui, G. Y. (2023). Perceived teacher enthusiasm and professional commitment: The mediating role of boredom and learning engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 1149-1163.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and Teacher digital literacy: The indisputable challenge after COVID-19. *Sustainability*, 13(4), 1858.
- Sarmasti, Z., Kian, M., Mahdavinassab, Y., & Ali Asgari, M. (2010). Identifying the contexts, obstacles, and strategies of digital literacy in order to improve the level of teachers' professional competence. [Persian]*Sociology of Education*, 9, (2), 455-464.
- 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.
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). implementation of principal academic supervision to improve teacher performance in North Bogor. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179-183.
- Seyed Khorasani, R., Vamaghinia, Z. (2010). Introducing the characteristics of committed teachers and their role in preventing students from accepting incorrect models. *The First National Conference on Education and Islamic Awakening Movement*. (With an emphasis on the role of martyred teachers), Tehran, <https://civilica.com/doc/1624345>. [Persian]
- Shahidnik, M., Zahidbablan, A., Khaleqkhah, A., & Moeinikia, M. (2015). Investigating the simple and multiple relationship between talent management dimensions and job satisfaction of elementary school teachers, *National Conference on New Approaches in Management Sciences, Economics and Accounting*, Babol, <https://civilica.com/doc/370689>. [Persian]
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, professional commitment and job satisfaction-a study of primary school teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44-64.
- Sincar, M., Önen, Z., & Arar, K. H. (2020). An investigation of Turkish female school administrators' views on the concept of self-development. *International Journal of Leadership in Education*, 23(2), 175-198.
- Spotkov, L. (2018). Teacher Enthusiasm on Student Motivation and Achievement.

- Female Shift Nurses. *Women and Culture*, 9(33), 97-108. [Persian]
- 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.
- Zia-al-Dini, M., & Ramezani Ghavamabadi, S. (2013). Enrichment and job satisfaction model for measuring employee turnover intention. *Strategic Management Studies Quarterly*, 4(15), 177-199. [Persian]
- organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565.
- Yang, X., & Kaiser, G. (2022). The impact of mathematics teachers' professional competence on instructional quality and students' mathematics learning outcomes. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 48, 101225.
- 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.
- Yaraghi Esfahani, M., & Mahdad, A. (2017). Predicting the Perception of Work-Family Conflict through Job Commitment and Organizational Empowerment among

