



مقایسه انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران پاندمی کرونا

سیدرضا جلالی کوهی خیلی^۱

محمد قدیری پایین لموکی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف هدف مقایسه انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران اپیدمی کرونا، با روش توصیفی از نوع پس رویدادی یا علی-مقایسه^۳ ای انجام شد. جامعه آماری متشکل از کلیه آموزش و پرورش شهرستان جویبار بوده که به روش نمونه^۴ گیری در دسترس، تعداد ۱۰۰ نفر (آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی: ۵۰ نفر و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی: ۵۰ نفر) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری متغیرها، پرسشنامه^۵ های استاندارد انگیزش شغلی لوداهل و کیچنر (۱۹۹۷)، خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲) و رضایت شغلی گریکسون (۱۹۸۷)، بود که روایی محتوایی آن^۶ با نظر متخصصان تایید شد. جهت تایید پایایی، محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی، به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۸۱ و ۰/۸۱ بود. آزمون پارامتری t مستقل نشان داد میزان انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است.

واژگان کلیدی: اصول تولید محتوای الکترونیکی، انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی

۱. کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، آموزگار مقطع ابتدایی دبستان شهید باهنر جویبار (نویسنده مسئول)

rezajalali1996@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، آموزگار مقطع ابتدایی دبستان شهید باهنر جویبار mgh13575@gmail.com

مقدمه

محیط و آنچه در آن است، پیوسته در معرض تغییر قرار دارد و انسان برای هماهنگ شدن با این تغییرات و یا برای مقابله و ارائه راه‌حل‌های مناسب برای سازگاری با آن‌ها، پیوسته در تکاپو و تلاش برای یادگیری و افزودن بر دانش خویش است (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۹۳).

دیر زمانی است که از تلفیق چندرسانه مختلف در امر آموزش استفاده می‌شود، در این صورت، انتقال پیام بهتر صورت می‌گیرد و یادگیری در شرایط بهتری اتفاق می‌افتد، این در حالی است که در روش‌های معمول کلاسی، تنها حس شنیداری انسان به کار گرفته می‌شود (کریمی و جامع بزرگ، ۱۳۹۹). با توجه به این که فناوری‌های الکترونیکی جزء لاینفک روش‌های یادگیری است و معلمان یکی از عوامل اصلی انتقال‌دهنده آموزش الکترونیکی در جامعه می‌باشند، بی‌شک، ترغیب و علاقه‌مند کردن آنان به آموزش الکترونیکی و افزایش میزان خشنودی شغلی‌شان، از اهداف اصلی آموزش‌وپرورش است. پیش از این، چون زمان اهمیت کمتری داشت، کلاس‌های حضوری گزینه قابل قبول در امر آموزش به‌شمار می‌رفت (جونز، ۲۰۰۴)، اما، امروزه در بسیاری از جوامع با افزایش نیاز به محتواهای الکترونیکی، شیوه سنتی دیگر پاسخگو نیست و توسعه فناوری اطلاعات به رشد در زمینه آموزش برخط به عنوان یکی از شیوه‌های مهم آموزش کمک کرده است (لیم و همکاران، ۲۰۰۷). با شروع اپیدمی کووید-۱۹ (کرونا^۱) در سراسر جهان، پروتکل‌های بهداشتی بر رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی تأکید کردند. در بسیاری از کشورها از جمله کشورمان، برای کاهش شیوع ویروس کرونا آموزش‌های حضوری در مدارس تعطیل شد. پاندمی کرونا، منجر به شکوفایی برخی قابلیت‌ها در کشور شد که از جمله آن می‌توان به فراگیر شدن و رونق یافتن آموزش مجازی در سراسر کشور اشاره کرد. به نظر می‌رسد که آموزش مجازی در کشور ما وارد یک فاز جدیدی شده و توجه بیش‌تری به آموزش‌های مجازی معطوف شده است (غفوری فرد، ۱۳۹۹). به‌کارگیری محتوای الکترونیکی می‌تواند رضایت معلمان را در زمینه‌های مختلفی از جمله رضایت از شغل به همراه داشته باشد، زیرا که در زمینه رضایت از شغل، اعتقاد بر این است، هر کوششی در جهت بهتر اداره کردن انسان‌ها، مستلزم کشف نیازهای اساسی، درک انگیزه‌های رفتار افراد و واکنش مختلف کاری است. برای این منظور، سازمان نیاز دارد از محرک‌هایی استفاده کند که یکی از بهترین آن‌ها جهت افزایش کارایی و اثربخشی، رضایت شغلی است (شمس و کاظم‌پورمقدم، ۱۳۸۹).

رسانه‌های آموزشی و آموزش الکترونیکی به معلمان کمک می‌کند که فرآیند آموزش و یادگیری تسهیل شود. آموزش الکترونیکی می‌تواند معلمان را تحریک و دانش‌آموزان را درگیر وظایف و مطالب پیچیده‌تری کند. (رضایی راد و همی، ۱۳۹۹). در همین راستا پژوهش توروپووا و همکاران^۴ (۲۰۲۱) با عنوان رضایت شغلی معلم: اهمیت شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلم نشان داد که رابطه معنی داری بین شرایط کار مدرسه و رضایت شغلی معلمان وجود دارد. پژوهش واسوا و چلیک^۵ (۲۰۲۱) با عنوان تمرین آنلاین و اثر بخشی معلمان: همبستگی، چالش‌ها و درس‌های ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹ نشان داد که احساس خودکارآمدی معلمان در حین وظیفه (خدمت)، قبل از همه‌گیری کووید-۱۹ در بهترین شرایط در حد متوسط بوده است، در حالی که در حالت کلی، معلمان در بخش آموزش آنلاین خودکارآمدی قوی‌تری را نشان می‌دهند. با این حال، در طی همه‌گیری کووید-۱۹، معلمان آنلاین خودکارآمدی بالاتری هم در مدیریت کلاس و هم مشارکت دانش‌آموزان نشان دادند که بیانگر اثربخشی بالاتر معلمان

1 Jones

2 Lim

3 COVID-19

4 Toropova et al.

5 Waswa & Celik

آنلاین می‌باشد. همچنین کونینگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان سازگاری با تدریس آنلاین در هنگام شیوع بیماری کرونا و ویروس: تأثیر آموزش معلم و شایستگی معلم در معلمان در بدو (شروع) کار در آلمان به این نتیجه دست یافتند که ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات، به ویژه آموزش معلم، شایستگی معلم و فرصت‌های آموزش معلمان برای یادگیری شایستگی دیجیتال، در سازگاری با تدریس آنلاین در زمان تعطیلی مدارس در هنگام شیوع بیماری کرونا و ویروس موثر است. نتایج پژوهش اسکالویک و اسکالویک^۲ (۲۰۱۷) عنوان انگیزه برای تدریس؛ ارتباط با ساختار هدف مدرسه، خودکارآمدی معلمان، رضایت شغلی و خستگی عاطفی نشان داد بین انگیزه شغلی، ساختار هدف مدرسه، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان با خستگی عاطفی رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد. با عنایت به موارد مطرح شده و با توجه به این که نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه بر هیچکس پوشیده نیست. در واقع، با ارزش ترین سرمایه یک سازمان، نیروی انسانی آن است و از آن جا که بحران کنونی همه-گیری بیماری ناشی از ویروس کرونا (کووید-۱۹)، نظام‌های آموزشی در سرتاسر جهان را مجبور کرده است تا برای ارائه آموزش به دانش‌آموزان، کلیه آموزش‌ها در بستر فضای مجازی انجام شود؛ از سویی، تغییر در جهت‌گیری یادگیری معلمان می‌تواند بر خودکارآمدی معلمان و خودپنداره تحصیلی دانش‌آموزان موثر واقع شود این پژوهش بر آن است تا به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است؟

روش

پژوهش حاضر، کاربردی، توصیفی از نوع پس رویدادی یا علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری متشکل از کلیه آموزش و پرورش شهرستان جویبار در سال تحصیلی ۱۴۰۰ - ۱۳۹۹ بوده که به روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۱۰۰ نفر (آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی: ۵۰ نفر و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی: ۵۰ نفر) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه انگیزش شغلی ابزار سنجش انگیزش شغلی، استفاده از پرسشنامه لوداهل و کیچنر (۱۹۹۷)، است. این مقیاس اندازه‌گیری قادر است با ۲۰ سوال، شش مولفه میزان علاقمندی به کار (گویه‌های ۱-۵-۶-۷-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵-۱۷)، رضایت شغلی (گویه‌های ۳-۴)، اهمیت شغلی (گویه‌های ۲-۱۰-۱۴-۱۸-۱۹)، مسئولیت‌پذیری (گویه ۱۶)، خودباوری (گویه‌های ۸-۹) و خودکنترلی (گویه ۲۰) را اندازه‌گیری نماید. نمره‌گذاری پرسشنامه انگیزش شغلی نیز بر اساس مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و طیف نگرش سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۴ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ موافقم، ۳ امتیاز و کاملاً موافقم، ۴ امتیاز کسب می‌نماید. در حالی که نمره‌دهی به گزینه‌های ۱۰، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹ به صورت معکوس است. یعنی در پاسخ به این سوال‌ها، آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۴ امتیاز؛ مخالفم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز و کاملاً موافقم، ۱ امتیاز، کسب می‌نماید. آخوندی بناب و همکاران (۱۳۹۰) برای تایید روایی این مقیاس، نمره‌های حاصل از این پرسشنامه را با نمره‌های به‌دست آمده از پرسشنامه انگیزش پیشرفت اسپنس و هلمریچ^۳ محاسبه نمودند که بین آنها ضریب همبستگی برابر ۰/۷۲ به‌دست آمد که نشان داد روایی هم‌زمان (یا توافق)^۴ و در نتیجه روایی ملاکی^۵ آن مورد تایید است. جهت تعیین مقدار پایایی از روش همسانی درونی^۶ و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ^۶ میزان پایایی این پرسشنامه برای کل پرسشنامه (۲۰ گویه) برابر ۰/۸۹ است.

- 1 König et al.
- 2 Skaalvik & Skaalvik
- 3 Spence & Helmrich
- 4 Concurrent validity
- 5 Criterion validity
- 6 Internal consistency

پرسشنامه خودکارآمدی: ابزار سنجش خودکارآمدی، استفاده از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر و مادوکس (۱۹۸۲) است. این مقیاس دارای ۱۷ گویه بوده و سه خرده مقیاس میل به آغازگری رفتار (تلاش: گویه‌های ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷)، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف (پشتکار: گویه‌های ۳، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲ و ۱۳) و متفاوت در رویارویی با موانع (ابتکار: گویه‌های ۱، ۲ و ۴)، را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری مقیاس خودکارآمدی بر اساس مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و طیف نگرش-سنج لیکرت است، به طوری که به هر ماده از ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد. با این وصف، پاسخگو در پاسخ به سوال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ با انتخاب گزینه کاملاً موافقم، ۵ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز؛ نظری ندارم، ۳ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز و در پاسخ به باقی سوال‌ها با انتخاب گزینه کاملاً موافقم، ۱ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز؛ نظری ندارم، ۳ امتیاز؛ مخالفم، ۴ امتیاز و کاملاً مخالفم، ۵ امتیاز به دست می‌آورد. این مقیاس توسط اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) ترجمه و اعتباریابی شده است. آنان جهت بررسی روایی از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده نموده که نتایج بیانگر وجود سه عامل در این مقیاس بوده است، به طوری که این عوامل در مجموع ۴۳/۷۵ درصد از نمرات خودکارآمدی را به خود اختصاص دادند. محاسبه ضریب آلفای کرونباخ نیز نشان داد که میزان پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۳ است.

پرسشنامه رضایت شغلی: ابزار سنجش رضایت شغلی اقتباسی از پرسشنامه اسمیت، کندل و هیولین^۲ (۱۹۶۹) است. این مقیاس اندازه‌گیری در قالب ۷۰ سوال شش مولفه ماهیت کار (گویه‌های ۱-۲۲)، سرپرست (گویه‌های ۲۳-۳۶)، همکار (گویه‌های ۳۷-۴۷)، ارتقاء (یا فرصت‌های رشد) (گویه‌های ۴۸-۵۴)، حقوق و مزایا (یا پرداخت‌ها) (گویه‌های ۵۵-۶۳) و شرایط محل کار (گویه‌های ۶۴-۷۰) را می‌سنجد. به دلیل طولانی بودن پرسشنامه، پژوهشی توسط گریکسون (۱۹۸۷) به منظور کاهش سوالات انجام گرفت و تعداد سوالات به ۳۰ پرسش کاهش یافت، یعنی نسخه کوتاه شده هر یک از شش مولفه ماهیت کار (گویه‌های ۶-۱)، سرپرست (گویه‌های ۱۲-۷)، همکار (گویه‌های ۱۸-۱۳)، ارتقاء (گویه‌های ۲۴-۱۹)، حقوق و مزایا (گویه‌های ۳۰-۲۵) و شرایط محل کار (گویه‌های ۷۰-۶۴)، را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی (فرم کوتاه) بر اساس مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و طیف نگرش-سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۵ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز و کاملاً موافقم، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. در حالی که نمره‌دهی به گزینه‌های ۳، ۴، ۹، ۱۸، ۲۱ و ۳۰ به صورت معکوس است. یعنی در پاسخ به این سوال‌ها، آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۵ امتیاز؛ مخالفم، ۴ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز و کاملاً موافقم، ۱ امتیاز کسب می‌نماید. امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) برای تایید روایی از روش تایید روایی صوری و محتوایی با نظر متخصصان و صاحب‌نظران بهره‌جست. جهت تعیین مقدار پایایی از روش همسانی درونی و از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی برای کل پرسشنامه و مولفه‌های آن در بازه ۰/۸۷-۰/۹۲، محاسبه شد که بیانگر پایایی پرسشنامه است (امانی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴). مقدار پایایی هر یک از پرسشنامه با استفاده از مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های انگیزش شغلی برابر ۰/۸۶، خودکارآمدی برابر ۰/۸۴ و رضایت شغلی برابر ۰/۸۱، بدست آمد. جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری از آزمون t برای گروه‌های مستقل^۳ استفاده شد. همچنین، آزمون معتبر کولموگوروف-اسمیرنوف^۴ جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش اجرا شد. آزمون لون^۵ جهت بررسی همسانی واریانس متغیرها در دو گروه مورد مطالعه به اجرا در آمد.

1 Cronbach's Coefficient Alpha
2 Smith, Kendall & Hulin
3 Independent sample t test
4 Kolmogorov-Smirnov
5 Levene's Test

یافته ها

جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش نخست آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اجرا شد و مشخص گردید متغیرها از یک توزیع نرمال تبعیت می کنند. سپس، آزمون لون جهت بررسی همسانی واریانس متغیرها در دو گروه مورد مطالعه به اجرا در آمد و مشخص شد که همسانی (برابری) واریانس ها مورد تایید داده ها است.

جدول ۱: جدول آزمون K-S جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص های آماری				
Sig.	K-S	n	گروه ها	متغیرها
۰/۱۳۶	۰/۱۱۳	۵۰	آشنا	انگیزش شغلی
۰/۱۴۴	۰/۱۹۱	۵۰	نا آشنا	
۰/۲۰۰	۰/۰۶۶	۵۰	آشنا	خودکارآمدی
۰/۱۲۲	۰/۱۹۷	۵۰	نا آشنا	
۰/۲۰۰	۰/۱۰۸	۵۰	آشنا	رضایت شغلی
۰/۱۶۴	۰/۱۱۲	۵۰	نا آشنا	

نتایج بررسی داده ها در جدول فوق، نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش یعنی انگیزش شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی از یک توزیع نرمال پیروی می کنند. لذا، شرایط جهت استفاده از آزمون های پارامتری برقرار است. بنابراین، جهت آزمون آماری فرضیه ها از آزمون t برای گروه های مستقل استفاده می شود.

بررسی همگنی واریانس ها

جدول ۲: آزمون لون جهت بررسی برابری واریانس ها

شاخص های آماری				متغیرها
Sig.	F محاسباتی	n	گروه ها	
۰/۶۶۶	۰/۱۹	۵۰	آشنا	انگیزش شغلی
		۵۰	نا آشنا	
۰/۵۹۹	۰/۲۸	۵۰	آشنا	خودکارآمدی
		۵۰	نا آشنا	
۰/۳۳۹	۰/۹۲	۵۰	آشنا	رضایت شغلی
		۵۰	نا آشنا	

نتایج بررسی داده ها در جدول فوق، نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرض همگنی واریانس ها مورد تایید داده ها است، لذا برابری واریانس ها در بین متغیرهای پژوهش نشان می دهد که توزیع نرمات آزمودنی ها در گروه ها، یکنواخت بوده و تغییرات قابل ملاحظه ای ندارد.

فرضیه ۱: میزان انگیزش شغلی معلمان آشنا و نا آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است.

جدول ۳: آزمون t مستقل؛ مقایسه انگیزش شغلی در گروه ها

گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری (Sig.)
آشنا	۵۰	۳/۱۶	۰/۸۱	۳/۶	۹۸	۰/۰۰۰
نا آشنا	۵۰	۲/۵۷	۰/۸۰			

نتایج بررسی نمونه ها در جدول فوق، نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهشی (H_1) تایید می گردد. یعنی، از لحاظ آماری بین میانگین انگیزش شغلی معلمان آشنا و معلمان نا آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در فرآیند آموزش در دوران همه گیری کرونا اختلاف (تفاوت) معناداری وجود دارد. در واقع، با اطمینان ۹۵

درصد می توان ادعا کرد میزان انگیزش شغلی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است. از آن جا که میانگین نمرات انگیزش شغلی در گروه معلمان آشنا (۳/۱۶) بیشتر از گروه معلمان ناآشنا (۲/۵۷) است، بنابراین، میزان انگیزش شغلی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از انگیزش شغلی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است.

فرضیه ۲: میزان خودکارآمدی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است.

جدول ۴: آزمون t مستقل؛ مقایسه خودکارآمدی در گروه ها

گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری (Sig.)
آشنا	۵۰	۳/۷۸	۰/۷۰	۳/۷۵	۹۸	۰/۰۰۰
ناآشنا	۵۰	۳/۲۸	۰/۶۲			

نتایج بررسی داده ها در جدول فوق، نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهشی (H_1) تایید می گردد. یعنی، از لحاظ آماری بین میانگین خودکارآمدی معلمان آشنا و معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در فرآیند آموزش در دوران همه گیری کرونا اختلاف (تفاوت) معناداری وجود دارد. در واقع، با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد میزان خودکارآمدی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است. از آن جا که میانگین نمرات خودکارآمدی در گروه معلمان آشنا (۳/۷۸) بیشتر از گروه معلمان ناآشنا (۳/۲۸) است، بنابراین، میزان خودکارآمدی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از خودکارآمدی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است.

فرضیه ۳: میزان رضایت شغلی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است.

جدول ۳: آزمون t مستقل؛ مقایسه رضایت شغلی در گروه ها

گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری (Sig.)
آشنا	۵۰	۳/۹۹	۰/۷۰	۴/۱۸	۹۸	۰/۰۰۰
ناآشنا	۵۰	۳/۳۵	۰/۸۲			

. نتایج بررسی داده ها در جدول فوق، نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهشی (H_1) تایید می گردد. یعنی، از لحاظ آماری بین میانگین رضایت شغلی معلمان آشنا و معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در فرآیند آموزش در دوران همه گیری کرونا اختلاف (تفاوت) معناداری وجود دارد. در واقع، با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد میزان رضایت شغلی معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا متفاوت است. از آن جا که میانگین نمرات رضایت شغلی در گروه معلمان آشنا (۳/۹۹) بیشتر از گروه معلمان ناآشنا (۳/۳۵) است، بنابراین، میزان رضایت شغلی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از رضایت شغلی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از فرضیه یک نشان داده است که میزان انگیزش شغلی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از انگیزش شغلی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است. با این که پژوهشی یافت نشد که به طور مستقیم به مقوله مورد بررسی در فرضیه یک و یافته آن اشاره نماید، با این حال، این یافته با نتایج پژوهش‌های قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، دهقان منشادی و همکاران (۱۳۹۸)، پناهی و همکاران (۱۳۹۷)، زوار و ویسی (۱۳۹۵) و میری و همکاران (۱۳۹۵)، و نتایج پژوهش بیلدوز و کیلیچ (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در واقع، یافته به دست آمده نشان می‌دهد آشنایی هر چه بیشتر معلمان با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، سبب افزایش میزان انگیزش شغلی در آنان می‌شود. در واقع، یکی از راه‌کارهایی که در دوران کرونا جهت ارتقاء و بهبود انگیزش شغلی معلمان، علاوه بر تقویت سایر متغیرهای و عوامل ناشناخته که در این پژوهش فرصت پردازش به همه آن‌ها وجود نداشت، می‌تواند آشنایی هر چه بیشتر آنان با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان اذعان داشت که برای انجام هر کاری به انگیزه نیاز است. هر چه انگیزه فرد قوی‌تر باشد، آن کار را بهتر و مشتاق‌تر انجام می‌دهد. در آغاز انجام یک کار، ترس و دلهره امری عادی است، اما انگیزه سبب افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس، مدیریت زمان و برنامه‌ریزی هدفمند، افزایش علاقه و اشتیاق، چابکی و نیرومندی و غیره می‌شود که در نتیجه باعث موفقیت در انجام کارها می‌گردد. آشنایی و بکارگیری اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، گرچه در نگاه اول سخت و دشوار به نظر می‌رسد، اما انگیزه شغلی موفقیت، باعث توسعه، رشد و کارآمدی معلم شده و در نتیجه نسبت به آن دسته از معلمان که کمتر تلاش کرده‌اند تا وقت بیشتری صرف کنند و از فرصت‌های جدید یادگیری بهره‌جویند، انگیزش شغلی بالاتری را ثبت کردند با این حال، انجام پژوهش‌های بیشتر، در دامنه و فواصل زمانی گسترده‌تر به نتایج ارزشمندتری منتهی خواهد شد.

یافته‌های حاصل از فرضیه دو نشان داده است که میزان خودکارآمدی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از خودکارآمدی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است. با این که پژوهشی یافت نشد که به طور مستقیم به مقوله مورد بررسی در فرضیه دو و یافته آن اشاره نماید، با این حال، این یافته با نتایج پژوهش‌های اسلامی و همکاران (۱۳۹۹)، شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷)، حیاتی و همکاران (۱۳۹۳)، و نتایج پژوهش‌های کونینگ و همکاران (۲۰۲۰) و هاتلویک و هاتلویک (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در واقع، یافته به دست آمده نشان می‌دهد آشنایی هر چه بیشتر معلمان با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، سبب افزایش میزان خودکارآمدی در آنان می‌شود. در واقع، یکی از راه‌کارهایی که در دوران کرونا جهت ارتقاء و بهبود خودکارآمدی معلمان، علاوه بر تقویت سایر متغیرهای و عوامل ناشناخته که در این پژوهش فرصت پردازش به همه آن‌ها وجود نداشت، می‌تواند آشنایی هر چه بیشتر آنان با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان اذعان داشت که تقریباً همه افراد می‌توانند اهدافی را که می‌خواهند، کسب کنند، چیزهایی که می‌خواهند عوض کنند، تغییر دهند و چیزهایی را که دوست دارند، به دست آورند. با این حال بیشتر مردم این را نیز می‌دانند که عملی کردن این نقشه‌ها و برنامه‌ها چندان ساده نیست، عملکرد و یادگیری افراد متأثر از گرایش‌های شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزش‌هاست. کارکنان تحت تاثیر عوامل روان شناختی هستند و به‌طور فعال در انگیزه‌ها و رفتار خود اثر دارد. افراد نه توسط نیروهای درونی رانده می‌شوند، نه محرک‌های محیطی آن‌ها را به عمل سوق می‌دهند، بلکه کارکردهای روان شناختی، عملکرد، رفتار، محیط و محرکات آن را تعیین می‌کند. در واقع، خودکارآمدی وقتی کارمند موفقیت را تجربه کند، رشد می‌یابد (تسلط بر وظیفه). بر این اساس، وقتی کارکنان به طور موفق یک وظیفه را انجام می‌دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها باور کنند دوباره می‌توانند آن کار را به طور موفق انجام دهند. در نتیجه، افراد دارای خودکارآمدی بالا در انتخاب اهداف، تلاش و پشتکار، میزان یادگیری و عملکرد، افرادی کارآمد هستند و در واکنش مقابل شکست

و ناکامی، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. از همین رو، آن دسته از معلمان که تلاش بیشتری برای کسب آگاهی‌های لازم در خصوص اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، داشته‌اند، خودکارآمدی بالاتری را نسبت به معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش ثبت کردند. با این حال، انجام پژوهش‌های بیشتر، در دامنه و فواصل زمانی گسترده‌تر به نتایج ارزشمندتری منتهی خواهد شد.

یافته‌های حاصل از فرضیه سه نشان داده است که میزان رضایت شغلی معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از رضایت شغلی معلمان ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است. با این که پژوهشی یافت نشد که به طور مستقیم به مقوله مورد بررسی در فرضیه سه و یافته آن اشاره نماید، این یافته با نتایج پژوهش‌های امانی و همکاران (۱۳۹۴) و نصراللهی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در واقع، یافته به دست آمده نشان می‌دهد آشنایی هر چه بیشتر معلمان با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، سبب افزایش میزان رضایت شغلی در آنان می‌شود. در واقع، یکی از راه-کارهایی که در دوران کرونا جهت ارتقاء و بهبود رضایت شغلی معلمان، علاوه بر تقویت سایر متغیرهای و عوامل ناشناخته که در این پژوهش فرصت پردازش به همه آن‌ها وجود نداشت، می‌تواند آشنایی هر چه بیشتر آنان با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش، باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان اذعان داشت که رضایت شغلی، احساس مثبتی است که هر فرد شاغل پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کند. لذا، رضایت شغلی عاملی مهم در مشارکت و نقش موثر کارکنان هر سازمان و شرکتی است. بدون شک، زمانی که افراد نسبت به شغل خود احساس رضایت کمتری دارند، بر عملکرد کاری آن‌ها نیز تاثیر منفی گذاشته و از کیفیت شغل و حتی زندگی‌شان نیز کاسته می‌شود. کسانی که از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار هستند، یعنی، شغل شان را دوست دارند و از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌باشند. با این حال، عوامل متعددی وجود دارند از جمله عوامل محیطی و شرایط اقلیمی، ایمنی و بهداشت کار، ساعات کار و نوبت کاری، امنیت شغلی و پیشرفت کار، تغییرات تکنولوژیکی و فناوری‌ها، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، محتوای کار و تحقق ظرفیت‌های کاری کارکنان، تغییرات در سازمان کار، پاداش کافی و عادلانه، مسؤلیت اجتماعی، خانواده و فراغت و غیره، که انگیزه لازم برای آشناسدن هر چه بیشتر با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش به عنوان راهی برای کارآمدی شغلی و احساس تجربه خوشایند و رضایت بخش از برگزاری کلاس‌های مجازی و آنلاین را فراهم می‌سازند که در غیر این صورت، باعث ناراضی و در نتیجه رضایت کمتر از شغل و فرآیندهای شغلی و ملزومات شغلی را در بر خواهد داشت. با این حال، انجام پژوهش‌های بیشتر، در دامنه و فواصل زمانی گسترده‌تر به نتایج ارزشمندتری منتهی خواهد شد.

منابع

- امانی، احمد؛ نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۴). نقش رگه‌های شخصیت در پیش بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان: مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۳)، ۴۳-۶۲.
- پناهی، زهرا؛ مومنی، زهرا و صالحی، کیوان. (۱۳۹۷). بازنمایی علل کاهش انگیزه شغلی معلمان در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای: یک مطالعه پدیدارشناختی. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان)، ۲(۱)، ۷۱-۱۰۷.
- حیاتی، میثم؛ مهری، صدیقه؛ برادری، ابراهیم و ایران‌منش، روح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی مقایسه‌ای خودکارآمدی و رضایت شغلی در دو گروه معلمان مدارس عادی و مدارس استثنائی. اولین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم رفتاری، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق.

دهقان منشادی، منصور؛ ابراهیمی، مرضیه و تقوی مریم‌آبادی، حمید. (۱۳۹۸). بررسی مقایسه‌ای انگیزش شغلی و مدیریت کلاس در بین معلمان ابتدایی در معرض آموزش‌های انگیزشی و معلمان عادی. اولین همایش ملی مدرسه فردا، اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی.

رضایی راد، مجتبی؛ همتی، فاطمه (۱۳۹۹) جایگاه سواد اطلاعاتی در آموزش عالی ایران، تهران: ذهن زیبا زوار، تقی و ویسی، امید. (۱۳۹۵). مطالعه تفاوت انگیزش شغلی، سبک‌های مدیریت کلاس و سبک‌های تدریس معلمان براساس برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی. فصلنامه تدریس-پژوهی، ۴(۱)، ۱-۲۶.

شمس، ناصر و کاظم‌پور مقدم، فرناز. (۱۳۸۹). اندازه‌گیری انگیزه شاغلین و رضایت شغلی در صنعت و نقش دانشگاه و دولت در بهبود آن. نشریه صنعت و دانشگاه، ۳(۸۷)، ۵۷-۶۴.

شیرمحمدزاده، محسن؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل و کاظم زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۷). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. مجله ارگونومی دانشگاه علوم پزشکی همدان، ۱۶(۱)، ۳۰-۳۹.

غفوری فرد، منصور. (۱۳۹۹). رونق آموزش مجازی در ایران: توان بالقوه‌ای که با ویروس کرونا شکوفا شد. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۲۰(۸۳)، ۳۳-۳۴.

قاسم‌زاده، سوگند؛ زهرا، نقش و افضل، لیلا. (۱۳۹۸). انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل‌یابی دو سطحی معلم و مدرسه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۰)، ۸۳-۹۸.

کریمی، محمد و جامه بزرگ، زهرا. (۱۳۹۹). طراحی اینفوگرافی آموزشی و بررسی تاثیر آن بر روی سطح یادگیری و سواد دیداری. دومین همایش ملی فناوری آموزشی: چالش‌ها، فرصت‌ها و دستاوردها، همدان، دانشگاه بوعلی سینا.

میری، افشین؛ پارسا، عبدالله و فرهادی راد، حمید. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر اندیمشک و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۸(۲۹)، ۱۵۷-۱۴۱.

نصراللهی، معصومه. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر گرایش معلمان به آموزش الکترونیکی. فصلنامه فناوری آموزش و یادگیری، ۲(۷)، ۸۱-۱۰۵.

یارمحمدیان، احمد؛ چوپان‌زیده، رویا؛ زیدآبادی نژاد، فاطمه و حسن نتاج، فهیمه. (۱۳۹۳). مقایسه سبک‌های یادگیری در دانشجویان نابینا و بینا. فصلنامه روان‌شناسی افراد استثنایی، ۴(۱۳)، ۱۵-۲۷.

Hatlevik, I. K. R. and Hatlevik, O. E. (2018). Examining the Relationship Between Teachers' ICT Self-Efficacy for Educational Purposes, Collegial Collaboration, Lack of Facilitation and the Use of ICT in Teaching Practice. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1-8.

Jones, V. E. (2004). Comparison of electronic-learning and classroom solutions for executive development. A Dissertation for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership, University of Phoenix.

König, J., Jäger-Biela, D. and Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 608-622.

- Lim, H., Lee, S. G. and Nam, K. (2007). Validating E-learning factors affecting training effectiveness. *International Journal of Information Management*, 27(1), 22-35.
- Skaalvik, E. M. and Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, (67), 152-160.
- Toropova, A., Myrberg, E. and Johansson. S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
- Waswa, D. W. and Celik, S. (2021). Online practicum and teacher efficacy: correlation, challenges, and lessons arising from Covid-19 pandemic. *Amazonia Investiga*, 10(41), 19-29.
- Yıldız, V. A, and Kılıç, D. (2021). Investigation of the relationship between class teachers' motivation and job satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(1), 119-131.