

The effect of information and communication technology on burnout and job satisfaction of physical education teachers in Baharestan city

Faraj, n. mahsa^{1*}, Dr.Ghotnian.sepideh², Dr.Afsharmand.zohre³, Nourani.Masooome⁴,
karami.Sadegh⁵, Ahmadi.Hadis⁶

1. Master of Management in Sports Organizations of Islamic Azad University, Islamshahr Branch
2. Faculty of Sports Management Department of Islamic Azad University, Islamshahr branch
3. Department of physical education and sport sciences, Islamshahr branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran
4. Master of Sports Physiology-Nutrition of Islamic Azad University, Peshwa-Varamin branch
5. Bachelor of Elementary Education of Shahid Bilal Habashi teacher training center
6. Bachelor of Visual Arts of Shahid Sharaft teacher training center

* [Email : Mfn691025 @gmail.com](mailto:Mfn691025@gmail.com)

Abstract

The use of information and communication technology-based systems among teachers will certainly not be ineffective in the management and leadership of the gas company and the performance of teachers, and the administrative affairs of education are no exception to this category. The aim of this study was to investigate the effect of information and communication technology on burnout and job satisfaction of physical education teachers in Baharestan city. This research is applied in terms of purpose, in terms of correlation strategy and structural equations that were conducted by field method. Data collection methods in this study were divided into two categories: library and field. Library methods were used to collect information related to the subject literature and research background, and field methods were used to collect quantitative data. Mahmoudi (2013) Information and Communication Technology Questionnaire was used to measure information and communication technology, Maslash (1996) was used to measure burnout, and Spector (1997) was used to measure job satisfaction. In order to test the research hypotheses, inferential statistics method was used by T-test method and also Kolmogorov-Smirnov test was used for normal hypotheses. The research findings based on the research hypotheses are as follows: The use of information technology has an effect on the variables of burnout and job satisfaction of physical education teachers in Baharestan city.

Keywords: Information Technology, Burnout, Job Satisfaction.

تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فرسودگی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان

مهسا فرج نژاد*^۱، دکتر سپیده قطنیان^۲، دکتر زهره افشارمند^۳، معصومه نورانی^۴، صادق کرمی^۵، حدیث احمدی^۶

- ۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی در سازمان ها از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر
- ۲- عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر
- ۳- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
- ۴- کارشناسی ارشد فیزیولوژی- تغذیه ورزشی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد پیشوا-ورامین
- ۵- کارشناسی آموزش ابتدایی مرکز تربیت معلم شهید بلال حبشی
- ۶- کارشناسی هنرهای تجسمی مرکز تربیت معلم شهید شرافت

* [Email : Mfn691025 @gmail.com](mailto:Mfn691025@gmail.com)

چکیده

استفاده از سیستم های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین معلمان قطعاً در مدیریت آموزش و پرورش و عملکرد معلمان بی تأثیر نخواهد بود و امور اداری آموزش و پرورش هم از این مقوله مستثنی نیستند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فرسودگی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر استراتژی همبستگی و از نوع معادلات ساختاری است که به روش میدانی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان تربیت بدنی بهارستان (۲۴۰ نفر) تشکیل دادند که از این تعداد نمونه آماری براساس روش تصادفی نمونه در دسترس ۲۰۱ نفر از معلمان مرد و زن تعیین شد. روش های گردآوری داده ها در این پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم شد. در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش های کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌های کمی از روش میدانی استفاده شد. برای سنجش فناوری اطلاعات و ارتباطات، از پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات محمودی (۱۳۹۲)، جهت سنجش فرسودگی شغلی، از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۶) و برای سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه اسپکتور (۱۹۹۷) استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش از روش آمار استنباطی به روش آزمون T تک نمونه‌ای و همچنین برای نرمال بودن فرضیات از آزمون کلموگرف- اسمیرنف استفاده گردیده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که استفاده و بکارگیری از فناوری اطلاعات بر متغیرهای فرسودگی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بهارستان تأثیر گذار است.

واژگان کلیدی: فناوری اطلاعات، فرسودگی، رضایت شغلی.

مقدمه

در سال های اخیر، شاهد انقلاب اطلاعات و ارتباطات بوده ایم، به طوری که در اثر تحولات، قرن جاری به نام فناوری اطلاعات و ارتباطات به ثبت رسیده است. در سرتاسر جهان، فناوری اطلاعات در حال ایجاد انقلابی نوین است که ظرفیت های تازه و چشمگیری در محدوده دانش بشری ایجاد کرده و ابزارهایی به وجود آورده که ماهیت کار و زندگی را دستخوش تغییر ساخته و تحولات گسترده ای در تمام عرصه های آموزشی، اجتماعی و اقتصادی بشریت به دنبال داشته است (هاشمی، ۱۳۹۸). امروزه توجه به دانش به عنوان یک دارایی در سطح سازمانی، ملی و بین المللی و ابعاد گوناگون آن اهمیت زیادی دارد. دانش، منبع کلیدی عصر اطلاعات به شمار می رود. بعید به نظر می رسد که سازمان ها بتوانند بدون درک فرایند درونی خود برای خلق دانش به عملی ساختن خواسته هایشان ادامه دهند. توجه زیاد جهان به مساله تعلیم و تربیت در قرن حاضر بر منطقی قوی بنیان نهاده شده است. امروزه توسعه و رشد سازمان ها و تربیت نیروی انسانی ماهر به عنوان شاخص و معیار معتبر رشد سیاسی، اجتماعی یک جامعه محسوب می شود. امروزه فعالیت و آموختن در مدارس، سازمان ها و ادارات، بخش عظیمی از زندگی روزمره انسان ها شده است و دیگر نمی توان با روش های سنتی، جامعه و افراد آن را به سوی یک تحول پیچیده و پیشرفته سوق داد (شعبانی، ۱۳۷۶). ICT نه تنها به طور مداوم در درون خود در حال رشد و نوسازی است، بلکه با نفوذ سریع، توانسته است درمیدان علم و عمل وارد شود و دگرگونی های وصف ناپذیری را در زمینه های گوناگون پدید آورد (الفاسی، ۲۰۰۰). در دنیای کنونی، نظام مدیریت سنتی، دچار تحولات عمیقی شده است. جریان عظیم اطلاعات، فرایند تصمیم گیری را نیازمند آشنایی کامل معلمان با سیستم های اطلاعاتی و استفاده صحیح و بهینه از آنها ساخته است. چالش اطلاعات و تقابل معلمان تربیت بدنی با آن مستلزم تغییرات بنیادین سازمانی و تطابق ساختارهای سنتی مدیریتی با تمایلات محیطی است. لذا یکپارچه سازی فعالیت های درون سازمانی مبتنی بر استراتژی های از پیش تعیین شده و برای نیل به اهداف معین به آموزش معلمان و ایجاد تغییرات برای استفاده از تکنولوژی جدید توسط آنان را غیرقابل انکار ساخته است. فراتر از اطلاعات، فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان اصلی ترین عامل تغییر، بازنگری فعالیت های معلمان تربیت بدنی برای نیل به اهداف فرا سازمانی را ضروری ساخته است. به نظر می رسد با یکپارچه سازی فعالیت های معلمان از طریق فناوری اطلاعات، مدیران بتوانند با استفاده از تصمیم گیری های بهنگام و دسترسی جامع به بازخوردهای موجود، راههای مطلوب تری برای برنامه ریزی های استراتژیک سازمانی داشته باشند.

"آموزش و پرورش" به عنوان سازمانی بسیار گسترده و مهم نقشی بسیار حساس در ایجاد توانایی و آسان سازی فرایند رشد و بالندگی نوجوانان دارد و معلمان به عنوان یکی از ارکان اصلی تشکیل دهنده این سازمان در راستای دستیابی به هدف های برنامه ریزی شده سازمان یاد شده مسئولیت خطیری را بر دوش دارند. کاهش بازدهی و بهره وری کارکنان مشکل اکثر مدیران آموزش و پرورش است که ذهن آنان را در جستجوی راه حل اساسی برای این معضل پیچیده کرده است. به طوری که بهره وری سایر منابع سازمان نیز به شدت متأثر از بهره وری نیروی انسانی آموزش و پرورش می باشد (طاهری محمدآباد، ۱۳۹۶). از طرف دیگر وقتی مدیران افراد خود را با اطلاعات بیشتر تجهیز می کنند آن افراد احساس توانمندی می کنند و به احتمال بیشتری با بهره وری کامیابی و در هماهنگی با خواسته های مدیریت کار می کنند. ورود و به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان در حوزه های مختلف کارکردهای خاص خود را خواهد داشت و از جمله در حوزه منابع انسانی و عملکرد های آن می تواند نقش های زیادی را در جهت انجام بهتر وظایف مدیریت منابع انسانی ایفا نماید که مشخص است که با به کارگیری فناوری اطلاعات در هر یک از عملکردها، زمینه های لازم جهت شناسایی، انتخاب استخدام، آموزش و بکارگیری مؤثر منابع انسانی ایجاد خواهد شد و در نهایت ارتقاء عملکرد منابع انسانی را به دنبال خواهد داشت (عباسی شاه آباد و همکاران، ۱۳۹۲). معلمان به عنوان یکی از عناصر مهم سیستم آموزشی در تعلیم و تربیت دانش آموزان نقش بسزایی دارند.

لذا رضایت شغلی در کار معلمان اهمیت بسیار زیادی دارد به طوری که نه تنها سبب حفظ آنها می شود؛ بلکه به بهزیستی معلمان و دانش آموزان، انسجام کلی مدرسه و بهبود وضعیت حرفه تدریس نیز کمک می کند. یکی از مهم ترین منابع فشارهای روانی، شغل افراد است و از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان های مختلف دیده می شود، پدیده "فرسودگی شغلی" است. در طول سه دهه گذشته، اگر چه محققان در رابطه با فرسودگی شغلی پژوهش هایی انجام داده اند، اما هنوز در مورد این که فرسودگی شغلی دقیقاً شامل چه چیزهایی است، بحث هایی وجود دارد. در مشاغلی مانند شغل معلمی که فرد شاغل ارتباط تنگاتنگی با گیرندگان خدمت دارند، فشارهای زیادی به شخص ارائه کننده خدمات وارد می شود و از این رو شخص را دچار فرسودگی شغلی می نماید (طاهری محمدآباد، ۱۳۹۶). از طرف دیگر، امروزه تنیدگی و فرسودگی شغلی یک مشکل جدی و شایع در میان افرادی است که در مشاغل خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند. یک اتفاق شایع در حوزه آموزش و کاهش نیروی کار معلمان که باعث شده افراد زیادی موقعیت خود را ترک کنند و یا حتی در برخی مواقع از حوزه خارج شوند مسئله فرسودگی شغلی است. به همین دلیل توجه به این گروه از منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش دارای اهمیت بسیار زیادی است. فرسودگی شغلی سندرومی است متشکل از خستگی های جسمانی و عاطفی که سبب ایجاد نگرش منفی در فرد و نگرش منفی فرد نسبت به شغلش و فقدان احساس ارتباط با مراجع هنگام انجام وظیفه است (نصراله زاده و همکاران، ۱۳۹۹). لذا توجه به رضایت شغلی و فرسودگی رفتگی دبیران تربیت بدنی از این حیث مهم است که بدانیم در صورت بهره مندی از سلامت عمومی، کیفیت آموزش ارتقا می یابد یا خیر؟ (نصیری، ۱۳۹۵). تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی و خودکارآمدی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نشان داد که اختلاف معناداری در میانگین سطح متغیرها بین مردان و زنان وجود نداشته اما ارتباط معناداری میان کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و زیر مؤلفه های آن با خودکارآمدی و عملکرد شغلی وجود داشته است و تنها در خصوص ارتباط زیر مؤلفه های میزان استفاده از اینترنت و سرویس های اینترنتی با عملکرد شغلی، ارتباط معناداری مشاهده نشد (بختیاری، ۱۴۰۰). کارلسون و همکاران (۲۰۰۲) استدلال می کنند که پذیرش و کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان در اجرای برنامه درسی و ایجاد نوآوری آموزشی نقش به سزایی دارد. در همین راستا علم بیگی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل رگرسیون نقش فناوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی در توسعه کارآفرینی سازمان» نتیجه گرفتند که فناوری اطلاعات و ارتباطات از قابلیت بالایی برای توسعه عوامل مختلف تأثیرگذار بر توسعه کارآفرینی سازمان برخوردار هستند. فناوری ها بر کیفیت و کمیت آموزش تأثیرگذار بوده و توانسته اند بسیاری از ناکارآمدی های نظام آموزشی را با بهبود فرایند تدریس و یادگیری رفع کنند (تقوایی یزدی و همکاران، ۱۳۹۸). بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند باعث افزایش سطح توانمندی کارکنان شود. (اسدزاده و همکاران، ۱۴۰۰). معلمان دارای سطح بالایی از انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعامل شغلی هستند. همچنین معلمان دارای انگیزه و رضایت شغلی، از تعهد شغلی بالایی نیز برخوردارند (سامانچی اوغلو و همکاران، ۲۰۲۰).

معلمان آموزش و پرورش از جمله در شهرستان بهارستان که بار سنگین تعلیم و تربیت را بر دوش دارند و به لحاظ اینکه با شغلی پر دردسر، مشکل آفرین، پرمسئولیت، حجم کاری زیاد و امکانات رفاهی اندک روبرو بوده، بیشتر از افراد عادی دچار استرس می شوند و طبیعی است که شدت فراوان فشار ناشی از این شغل نسبت به مشاغل دیگر بیشتر باشد و در نتیجه این امر در میزان رضایت مندی آنان از حرفه خود مؤثر باشد. همچنین فرسودگی شغلی در بین معلمان یک پدیده شایعی است که علاوه بر آثار سوء فردی، عوارض نامطلوبی هم بر یادگیری دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آنها می گذارد. با توجه به بالا بودن نرخ فرسودگی در بین معلمان، باعث افزایش اختلال روانی و بهبود سلامت و کاهش رضایت شغلی معلمان گردیده است.

لذا این عوامل موجب کاهش عملکرد معلمان علی الخصوص معلمان تربیت بدنی، تعلق خاطر و رضایت مندی و در نهایت کاهش موفقیت معلمان تربیت بدنی گردیده است. بنابراین مسئله رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا وقتی معلمان از رضایت شغلی برخوردار باشند عملکردشان بهبود یافته و پراورژی به کار خود ادامه می دهند و این امر در نهایت باعث افزایش شادکامی و تلاش برای کاهش فرسودگی شغلی می شود. از طرف دیگر، نتایج تحقیقات انجام شده

داخلی و خارجی مؤید این امر است که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث افزایش عملکرد کارکنان و سازمان و توانمندسازی شده و عاملی در جهت رشد و توسعه آنان می‌باشد.

لذا با توجه به اینکه تلاش‌های کمی برای کاهش استرس و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی و افزایش رضایت شغلی و نشاط اجتماعی آنها انجام شده است و از آنجایی که یکی از ابعاد موفقیت معلمان، چه در تدریس و چه در امور مربوط به آموزشی و پژوهشی، برخورداری از رضایت شغلی و عدم وجود یا کاهش فرسودگی شغلی است، لذا محقق تلاش دارد تا تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فرسودگی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان را بررسی نماید. بنابراین، هدف پژوهش حاضر این است که بررسی کند آیا فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند بر دو متغیر فرسودگی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیرگذار باشد یا خیر؟ لذا نتایج تحقیق حاضر می‌تواند علاوه بر شناخت تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی منجر به افزایش اثربخشی و کارایی آموزش و پرورش، پایبندی معلمان و جلوگیری از بروز رفتارهای منفی شود. همچنین اطلاعات سودمندی را در این خصوص در اختیار مدیران و مسئولین و برنامه ریزان تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان بهارستان، شهرستانهای استان تهران و وزارت آموزش و پرورش قرار خواهد داد.

روش شناسی

این پژوهش به طور کلی پژوهش "توصیفی (غیرآزمایشی)" است که موضوع آن بررسی روابط موجود بین متغیرها و ارائه پیشنهادها کاربردی در عرصه عملی است. این تحقیق از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از لحاظ ماهیت موضوع و اهداف آن، از نوع توصیفی-همبستگی و با تأکید بر روابط بین متغیرها می‌باشد، که به روش میدانی اجرا شد. برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی استفاده شد. جهت جمع آوری اطلاعات از یک پرسشنامه محقق ساخته حاوی پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات (محمودی، ۱۳۹۲) و پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۹۶) و پرسشنامه رضایت شغلی (اسپکتور، ۱۹۹۷) با طیف لیکرت استفاده شد. جامعه آماری تحقیق همه معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان به تعداد ۲۴۰ نفر بودند که با توجه به حجم جامعه آماری و در دسترس بودن معلمان، ۲۰۱ نفر معلم تربیت بدنی به روش تصادفی نمونه در دسترس انتخاب شدند. به منظور تعیین اعتبار پرسشنامه تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ (α) به شرح ذیل استفاده شد.

جدول (۱). نتیجه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

Reliability Statistics			
N of Items	Cronbach's Alpha Based on	Cronbach's Alpha	شرح
تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ استاندارد شده	ضریب آلفای کرونباخ	
۶۶	۰,۹۲۴	۰,۸۸۷	پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات
۲۲	۰,۸۶۸	۰,۸۰۲	پرسشنامه فرسودگی شغلی
۳۶	۰,۸۵۰	۰,۷۹۹	پرسشنامه رضایت شغلی

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی نظیر میانگین جهت توصیف اطلاعات، جداول فراوانی، درصد فراوانی، جهت خلاصه کردن، نمایش، طبقه‌بندی، محاسبه و توصیف داده‌ها و شاخص‌های پراکندگی و انحراف استاندارد جهت تعیین میزان پراکندگی داده‌ها و از روش‌های آمار استنباطی نظیر آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون t تک نمونه‌ای جهت تعیین میزان اثر متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فرسودگی و رضایت شغلی و همچنین نرم افزار SPSS برای تسهیل در محاسبات استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌ها طبق جدول شماره ۲ نشان داد که در این تحقیق افراد از نظر تحصیلات به چهار گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین درصد فراوانی مربوط به لیسانس با ۴۶٫۸ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به دیپلم با ۲۵٫۳۷ درصد می‌باشد.

جدول (۲). جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

شاخص		فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات معلمان	دیپلم و فوق دیپلم	۵۱	۲۵٫۳۷
	لیسانس	۹۴	۴۶٫۸۰
	فوق لیسانس	۵۶	۲۷٫۹۰
	جمع	۲۰۱	۱۰۰

یافته‌های مربوط به شاخص‌های توصیفی شامل تعداد، میانگین و انحراف معیار و همچنین مقدار آماره کلموگراف اسمیرنف و سطح احتمال شاخص‌ها در جدول شماره ۳ به تفکیک ارائه شده است. با توجه به مقدار سطح احتمال محاسبه شده برای فرضیات داریم:

$$p - \text{vvalue} < \alpha = 0.05 \quad \text{سطح احتمال شاخص}$$

لذا فرض H_0 در سطح ۹۵ درصد اطمینان رد می‌گردد. یعنی متغیرها دارای توزیع نرمال نیستند و لکن با توجه به قضیه حد مرکزی (چون تعداد نمونه به حد کافی بزرگ است)، لذا می‌توان از میانگین نمونه که به سمت تابع نرمال میل می‌کند، استفاده کرد و آزمون‌های استنباطی ذیل را انجام داد. به عبارت دیگر عوامل دارای توزیع نرمال است و می‌توان از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده نمود.

جدول (۳). آزمون نرمال بودن فرضیات

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test								
شرح	شاخص‌ها	تأثیر بر فرسودگی شغلی	تأثیر بر رضایت شغلی	بُعد درونی	بُعد بیرونی	بُعد خستگی عاطفی	بُعد مسخ شخصیت	بُعد عدم موفقیت فردی
N	تعداد	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱	۲۰۱
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	۳٫۵۱۶	۳٫۸۷۶	۳٫۰۱۲	۳٫۸۸۹	۳٫۱۲۷	۳٫۶۰۳	۳٫۴۹۴
	.Std Deviation	۴٫۸۸۱	۴٫۳۷۸	۴٫۷۷۵	۴٫۵۹۲	۴٫۳۴۶	۴٫۵۶۹	۴٫۰۱۳
Kolmogorov-Smirnov Z	مقدار آماره کلموگراف اسمیرنف	۳٫۹۵۵	۴٫۸۷۱	۱٫۹۹۵	۱٫۳۷۸	۱٫۴۱۷	۲٫۰۷۳	۲٫۸۷۶
Asymp. Sig. (2-tailed)	سطح احتمال	۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۰	۰٫۰۰۱	۰٫۰۴۵	۰٫۰۰۰	۰٫۰۳۶	۰٫۰۰۱
a. Test distribution is Normal								
b. Calculated from data								

نتایج تحقیق مطابق با جدول شماره ۴ نشان داد که مقدار T به دست آمده برای متغیر رضایت شغلی از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب افزایش رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی گردد. برای متغیر بُعد درونی رضایت شغلی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب افزایش بُعد درونی رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی گردد. برای متغیر بُعد بیرونی رضایت شغلی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب افزایش بُعد بیرونی رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی گردد. در سنجش ابعاد کلی رضایت شغلی معلمان، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب افزایش رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان شود.

جدول (۴). نتایج آزمون t تک نمونه ای در رابطه با رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد	مقدار T	سطح معناداری
بُعد درونی	۳,۸۶	۰,۷۳	۲۰۱	۴۶,۸۸	۰,۰۰۰
بُعد بیرونی	۳,۴۹	۰,۶۸	۲۰۱	۹۶,۳۵	۰,۰۰۰
کل ابعاد	۴,۸۸	۰,۷۸	۲۰۱	۸۸,۷۶	۰,۰۰۰

براساس نتایج جدول ۵، مقدار T به دست آمده برای بُعد خستگی عاطفی از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب کاهش خستگی عاطفی در معلمان تربیت بدنی گردد. برای متغیر بُعد مسخ شخصیت، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب کاهش علائم مسخ شخصیت در معلمان تربیت بدنی گردد. برای متغیر بُعد عدم موفقیت فردی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب افزایش موفقیت فردی در معلمان تربیت بدنی گردد. همچنین در سنجش ابعاد کلی فرسودگی شغلی معلمان، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب کاهش میزان فرسودگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان شود.

جدول (۵). نتایج آزمون t تک نمونه ای در رابطه با فرسودگی شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد	مقدار T	سطح معناداری
بُعد خستگی عاطفی	۳,۸۶	۰,۷۳	۲۰۱	۴۶,۸۸	۰,۰۰۰
بُعد مسخ شخصیت	۳,۴۹	۰,۶۸	۲۰۱	۹۶,۳۵	۰,۰۰۰
بُعد عدم موفقیت فردی	۳,۷۶	۰,۸۹	۲۰۱	۴۴,۹۵	۰,۰۰۰
کل ابعاد	۴,۰۳	۰,۷۴	۲۰۱	۷۲,۵۳	۰,۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج پژوهش، مقدار T به دست آمده برای متغیر رضایت شغلی از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب افزایش رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی گردد. نتایج با یافته های تحقیق رضایی و سبزه کار (۱۴۰۰) همسو هستند. بنابراین آموزش و پرورش نیاز دارد که به سمت فرایندگرایی حرکت کند و آنچه که به سازمان ها در این راه کمک کرده، آنها را پشتیبانی می کند فناوری اطلاعات است. فناوری اطلاعات ستون فقرات مهمی برای فرایندها است. برای اینکه فناوری اطلاعات در سازمانها وارد شود و همینطور برای ایجاد یکپارچگی و بهبود در سازمانها لازم است برای کنترل و نظارت روی آن، راهبری فناوری اطلاعات پیاده سازی شود. در سده بیست و یکم، سازمانها

به سمت فرایندگرایی حرکت می‌کنند و توجه مدیران روی فرایندهای شرکت متمرکز شده است، در نتیجه فناوری اطلاعات، یک عامل توانمند برای این اطلاعات است. سازمانها برای افزایش یکپارچگی و استاندارد کردن فرایندها، افزایش سرعت روند جهانی شدن، بازسازی و تغییرات مکرر تجارت به فناوری اطلاعات نیازمندند. فناوری اطلاعات به فرایندگرا بودن سازمان کمک می‌کند. در این مسیر چهار فرایند و شش اصل مربوط به فناوری اطلاعات، سازمان را پشتیبانی می‌کنند. چندین سال پیش، مدیران اجرایی IT روی سه فرایند اصلی IT، شامل برنامه‌ریزی، انتقال و عملیات، برای دستیابی به هماهنگی IT با تجارت متمرکز شدند اما تحلیل و آنالیز امروزه، چهار فرایند اصلی را برای سازمانهای IT مشخص کرده است.

برای متغیر بعد درونی رضایت شغلی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب افزایش بعد درونی رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی گردد. برای متغیر بعد بیرونی رضایت شغلی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب افزایش بعد بیرونی رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی گردد. نتایج با یافته‌های تحقیق کریمی و همکاران (۱۳۹۶) و عابدپور (۱۳۹۵) همسو هستند. از آنجائی که فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان محور توسعه جوامع و سازمانها مطرح است، بنابراین طراحی ساختار آن نیازمند ژرف اندیشی و تامل، همراه با ارائه مدل مناسب و بررسی مدل‌های موجود در سازمان‌های داخلی و خارجی است. فناوری اطلاعات و ارتباطات که از تلاقی الکترونیک، پردازش داده‌ها و ارتباطات مخابرات حاصل شده است، باعث از میان رفتن فاصله‌ها و در کنار هم قرار گرفتن کامپیوترها و کاربران و همچنین مکانیزه شدن سیستمهای ارتباطی و افزایش ظرفیتهای انتقال داده، شده است. این امر تمرکززدایی و ایجاد ابرشاهراه و افزایش سرعت و کیفیت تصمیم‌گیری و مدیریت کارها را فراهم ساخته است. در جهان امروز تکنولوژی اطلاعات امکان سودمندی و کارآمدی اطلاعات را ممکن ساخته است. بکارگیری تکنولوژی اطلاعات (فناوری اطلاعات)، تحول گسترده‌ای را در امور اداری و سیستم‌های اطلاعاتی باعث شده است، طوریکه امکان انتقال الکترونیکی داده‌ها، مدارک، اسناد و مکاتبات مختلف از طریق کامپیوتر و خطوط ارتباطات مخابراتی فراهم شده است.

در سنجش ابعاد کلی رضایت شغلی معلمان، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان شود. نتایج با یافته‌های تحقیق سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۵) و آقادات و همکاران (۱۳۹۴) همسو هستند. در هزاره جدید فناوری اطلاعات و ارتباطات به سرعت جهان را در نوردیده است و بر بسیاری از نظام‌های بشری تأثیر گذاشته است. کشورها نیز برای توسعه سرمایه انسانی اولویت بیشتری را بر راهبردهایی جهت افزایش دسترسی به آموزش با کیفیت قائل شده‌اند. اگر جامعه‌ای در صورت همگرایی با روند جهانی شدن باشد، قطعاً همانندی و تطابق با روند جهانی جزء اهداف آموزش ملی‌اش قرار می‌گیرد و فرآیند آن از طریق فناوری اطلاعات تسریع می‌شود. فناوری اطلاعات به مجموعه بهم پیوسته‌ای از روش‌ها، سخت‌افزارها، نرم‌افزارها و تجهیزات ارتباطی که اطلاعاتی را در اشکال گوناگون جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، بازیابی، پردازش و یا عرضه می‌کند اطلاق می‌شود. به عقیده اکثر صاحب‌نظران کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان‌ها به دو صورت است:

الف- کاربرد عملیاتی: استفاده از فناوری اطلاعاتی در وظایف تخصصی را کاربرد عملیاتی فناوری اطلاعات گویند. اموری مثل ارزیابی عملکرد دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، نظارت و راهنمایی و بودجه‌بندی آموزشی و غیره، از جمله زمینه‌های کاربرد عملیاتی فناوری اطلاعات هستند.

ب- کاربرد اطلاعات: زمینه دیگر کاربرد فناوری اطلاعاتی در سازمان کاربرد اطلاعاتی است. این کاربرد موجبات تسهیل جمع‌آوری، ذخیره‌سازی و انتشارات اطلاعاتی را در سازمان فراهم می‌کند، در واقع در کاربرد عملیاتی، فناوری در سازمان همانند تبدیل داده‌ها به ستادها در نظام‌های سازمانی هستند و در کاربرد اطلاعاتی به عنوان هسته مرکزی در جمع‌آوری، انتقال و انتشار عناصر و عوامل اطلاعات بشمار می‌روند.

به کنترل و انتشار اطلاعات بر اساس اهداف، مقررات و استانداردهای سازمان کمک می‌کنند. کاربردهای اطلاعاتی، فناوری اطلاعات در سازمان عبارتند از: ۱- انتشار اطلاعات و دانش رسمی در سازمان، ۲- ایجاد هماهنگی بین واحدهای اصلی و فرعی در سازمان، ۳- ایجاد سرعت و دقت لازم در تصمیم‌گیری‌های سازمانی. رویکرد‌های استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظام‌های آموزش و پرورش: رویکرد ظهور کننده: در این رویکرد ابتدا مدارس اقدام به خرید و عاریت گرفتن تجهیزات سخت

افزایی و نرم افزاری می‌کنند و در این مرحله هنوز مدارس بر بکارگیری و استفاده از روش سنتی و معلم محور در فرایندهای یادگیری تاکید دارند و از آن در مدارس خود استفاده می‌کنند. رویکرد کاربردی: در این مرحله معلمان تسلط زیادی به محیط یادگیری دارند. معلمان و مدیران آموزشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات را برای انجام وظایف بهتر که در گذشته نیز در مدیریت مدرسه و برنامه ریزی درسی اجرا می‌کرده‌اند و نیز در فرآیندهای یادگیری کلاسی، مورد استفاده قرار می‌دهند. رویکرد ادغامی: این رویکرد، تلفیق وادغام فناوری اطلاعات و ارتباطات در کلیه شئون بخصوص در برنامه درسی را شامل می‌شود. رویکرد تحولی: این رویکرد شامل مدرسی می‌شود که فناوری اطلاعات و ارتباطی را برای بازسازی و بازنگری منطقی کلیه اجزاء نظام مدرسه جهت ساماندهی به آن مورد استفاده قرار می‌دهند و موجبات تحول و دگرگونی در مدرسه را فراهم می‌آورند. الزامات کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش:

۱- تغییر برنامه های درسی سنتی در عصر ارتباطات. ۲- سواد اطلاعاتی دیجیتال، مبنای یادگیری برای همه. ۳- مدارس باید به فناوری و اطلاعات و ارتباطات مجهز شوند و برای بکار بردن آن مورد حمایت قرار گیرند. ۴- مدارس نیازمند نرم افزارهای بسیار زیاد و با کیفیت در آموزش هستند. ۵- مدارس نیازمند توسعه نقش حرفه‌ای معلم در کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش. ۶- رهبری و مدیریت مدرسه باید به کاربرد فناوری در مدرسه متعهد باشند. اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی‌توان آنها را به یک یا چند عامل محدود کرد. انسان در کارهای روزانه خود با افراد، مواد و تجهیزات سر و کار دارد که هر یک به نوبه خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارند. در مطالعات و بررسی‌های انجام گرفته، این اتفاق نظر دیده می‌شود که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت رئیسه، تأمین نیازمندی های شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارآیی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت برای رشد و ترقی، خط مشی و نحوه اداره امور سازمان، نظم و انضباط در کار، ارتباط با همکاران، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند (سیدحسینی و همکاران، ۱۳۹۵). براساس نتایج، مقدار T به دست آمده برای بُعد خستگی عاطفی از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب کاهش خستگی عاطفی در معلمان تربیت بدنی گردد. برای متغیر بُعد مسخ شخصیت، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب کاهش علائم مسخ شخصیت در معلمان تربیت بدنی گردد.

نتایج با یافته های تحقیق نرادو و همکاران (۲۰۲۱) و برگ بیخوف و همکاران (۲۰۱۷) همسو هستند. نشانه های روان شناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، شخصیت زدایی و کاهش کفایت شخصی است که فقدان انرژی را به دنبال خواهد داشت و در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد. فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک زندگی فرد و ساعتهای خارج از کار او نیز سرایت می‌کند. برای متغیر بُعد عدم موفقیت فردی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب افزایش موفقیت فردی در معلمان تربیت بدنی گردد. در سنجش ابعاد کلی فرسودگی شغلی معلمان، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند موجب کاهش میزان فرسودگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان بهارستان شود.

نتایج با یافته های تحقیق آداک و همکاران (۱۳۹۵) و نیناس و همکاران (۲۰۲۱) همسو هستند. فرسودگی شغلی مشکل مهمی است که بسیاری از معلمان با آن مواجه می‌شوند. این احساس اغلب موجب به وجود آمدن نتایج شخصی و آموزشی منفی می‌گردد، که به نوبه خود منجر به بروز بیشتر خستگی در معلمان می‌گردد. البته ارائه یک راه حل کامل برای غلبه بر فرسودگی کلی، بسیار دشوار است. فرسودگی معمولاً نشانه های قابل توجهی را ایجاد می‌کنند که می‌تواند منجر به اجرای استراتژی های خاص و برنامه های آموزشی برای کاهش فشارهای آن شود. می‌توان امیدوار بود که کاهش فشار و استرس منجر به کاهش کلی خستگی معلم گردد. اگر معلم ابتکار عمل را در دست بگیرد، این تکنیک ها می‌توانند در سطح شخصی یا اجتماعی مورد استفاده قرار گیرند، اما در صورت نیاز، اکثر این روش ها ممکن است توسط مدیران و روسای مناطق جایگزین

شوند. به طور خاص برنامه هایی که بر روی ایجاد رفاه شخصی معلم، از قبیل تمرکز ذهن و تمرین مهارت های مقابله ای و سازگاری تمرین می کنند، می توانند معلمان را در برخورد با استرس و آگاه شدن از علائم آن کمک کنند. آموزش هایی که تمرکز بیشتری روی عملکرد کلاس درس دارند نیز می تواند مؤثر باشند. مدیران مدارس همچنین می توانند برنامه های آموزشی خاص را پیاده سازی کنند و همکاری والدین را تقویت کنند که این می تواند منجر به کاهش خستگی در معلم شود. اگر مدارس و ادارات متعهد به ارائه این راهبردها و افزایش منابع به عنوان راهی برای تقویت مدارس و معلمان خود باشند، نرخ فرسودگی شغلی در معلمان به طور چشمگیری کاهش خواهد یافت. سازمان آموزش و پرورش نقش اساسی را برای دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده آموزشی و تربیتی نیروی انسانی ایفا می کند. با توجه به رسالت و نقش مؤثر معلمان در تحول روانی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی که زمینه ساز و اساس تحول در دوره های بعدی محسوب می شود، اهمیت بهداشت و سلامت روانی معلمان آشکار است.

منابع

۱. آقا داود، سید رسول و شه نظری پور، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین دورکاری با رضایت شغلی کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات شهرستان تهران، اولین همایش بین المللی علوم مدیریت پیشرفت ها، نوآوری ها و چالش ها.
۲. اداک، شعله و براری، نوری. (۱۳۹۵). بررسی میزان تأثیر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرسودگی شغلی مدیران. دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.
۳. اسدزاده، احمد. (۱۴۰۰). شناسایی موانع استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فعالیت های آموزشی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه ارومیه). علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۷۵-۱۹۸.
۴. بختیاری، فریبا. (۱۴۰۰). تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی و خودکارآمدی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. پنجمین همایش ملی مهارت آموزی و اشتغال.
۵. تقوایی یزدی، مریم، گل افشانی، علی، آقامیرزایی محلی، طاهره، آقائبارودباری، جمیله، و یوسفی سعیدآبادی، رضا. (۱۳۹۸). بررسی وضعیت بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و تأثیر آن بر عملکرد اعضای هیات علمی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۱(۲)، ۶۴-۷۳. <https://sid.ir/paper/389040/ffa>.
۶. رضایی، عطیه؛ سبزه کار، مصطفی. (۱۴۰۰). بررسی میزان اهمیت و تأثیر فناوری اطلاعات در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه فنی حرفه ای استان خراسان جنوبی. فصلنامه علمی دانشگاه فنی و حرفه ای کارافن.
۷. سیدحسینی، سیده خدیجه و حیدرزادگان، علیرضا و بهادری، آرمان. (۱۳۹۵). تأثیر فناوری اطلاعات بر میزان عملکرد سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان مورد کاوی: دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
۸. شعبانی، حسن. (۱۳۷۶). مهارت آموزشی و پرورشی. روش فنون و تدریس. تهران: انتشارات سمت.
۹. طاهری محمدآباد، فریبا. (۱۳۹۶). پیش بینی میزان تحلیل رفتگی شغلی بر اساس منتخبی از ابعاد شخصیتی معلمان تربیت بدنی بهارستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد اسلامشهر.
۱۰. عابدپور، حوریه. (۱۳۹۵). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران. همایش بین المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، تهران.
۱۱. عباسی شاه آباد، حسین و مهدی پور، احسان. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فناوری اطلاعات با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان بانک تجارت. کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز.
۱۲. عقیلی، رضا؛ محمودی ثانی، ابراهیم، اکبری مفرد، یاسر، امیری ابراهیم محمدی، بهنام. (۱۳۹۳). رابطه بین فناوری اطلاعات و رضایت شغلی معلمان شهر فارس در سال ۱۳۹۲. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز.

۱۳. علم بیگی، امیر؛ ملک محمدی، ایرج. (۱۳۸۸). تحلیل رگرسیونی نقش فناوری های ارتباطی و اطلاعاتی در توسعه کارآفرینی سازمانی. توسعه کارآفرینی پاییز ۱۳۸۸. ۵
۱۴. کریمی، عباس و زرافشان، فرانہ و ابراهیمی، رضا. (۱۳۹۶). شناسایی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رضایت شغلی کارکنان، نهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و ششمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، قرچک.
۱۵. نصراله زاده، فاطمه؛ تابش، سعید و احمدی، محسن. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی (ارائه مدل). پژوهش در ورزش تربیتی، دوره ۸، شماره ۲۱، صص ۱۶۱-۱۷۸.
۱۶. نصیری، سبزی علی. (۱۳۹۵). ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی و تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی شهرستان اسلامشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد اسلامشهر.
۱۷. هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۸). رابطه نگرش معلمان در خصوص استفاده از محتوای الکترونیکی و فناوری آموزشی با رضایت شغلی معلمان در مدارس متوسطه اول. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۴، پیاپی ۴۰.

18. Alfassi, M. (2000). Using information and communication technology (ICT) to foster literacy and facilitate discourse within the classroom. *Educational Media International* 37.3: 137-148.
19. Carlson, Sam, and Cheick Tidiane Gadio. (2002). "Teacher professional development in the use of technology." *Technologies for Education*: 118-132.
20. Gabriele, Berg-Beckhoff., Nielsen, Grace., Larsen, Eva Ladekjær. (2017). Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers – results from a systematic review. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, VOL. 23, NO. 2, 160–171.
21. Katharina Ninaus. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. November 2021 *Journal of Business Research* 136(4):652-666.
22. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. *Burnout Levels and Personality Traits—The Case of Turkish Architectural Students*
23. Samancioglu. M, Baglibel. M, Jeanne Erwin. B. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2): 1-9.
24. Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd