

# Employee Digital Literacy Skills and its Relationship with their Empowerment (Case study: Allameh Tabatabai University staff)<sup>1</sup>

Hassan Mantegh

PhD., Student in Information and Knowledge Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (**Corresponding Author**). Hassan.mantegh@gmail.com

Leila Jabbari

PhD., Student in Information and Knowledge Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. le\_jabbari@yahoo.com

## Abstract

**Objectives:** Today, having digital literacy skills is one of the most important capabilities for employees to improve their work performance. Therefore, it is necessary to examine the digital literacy skills of employees in organizations and to evaluate factors that affected these skills. The main purpose of this study is to evaluate the digital literacy of Allameh Tabatabai University staff in Tehran.

**Methods:** The present paper is an applied study which used the descriptive-survey method and is conducted using a questionnaire technique. The total statistical population of the study was 440 employees of Allameh Tabatabai University (Tehran) with BA and higher degrees. The sample of the study was calculated and decreased to 206 using Cochran's formula. Questionnaires were distributed among the respondents using a simple random method, Spritzer (1995) standard psychological empowerment questionnaire was used to measure employee empowerment and a researcher-made questionnaire was used to measure digital literacy. Data analysis was performed using version 23 of SPSS software.

**Results:** The results of data analysis showed that the total average of the employee capability is equal to (86.3) which is at a high level, however, the average level of their digital literacy skills is equal to (53.3) which is at an average level. Respondents also had the highest level of empowerment in the components of significant feeling with an average of (80.4), and competency with an average of (49.4), but they were assumed in mid-level in the components of "the right to choose" with an average of (31.3), and "effectiveness" (Average=3.36). Findings also showed that there was a significant relationship between digital literacy skills and employee empowerment ( $r=.278$ ). Examining the correlation between "empowerment" components also showed that, except for the "sense of meaning component", there is a significant relationship between other components of employee empowerment and digital literacy skills. "Competency" had the lowest correlation with "employees' digital literacy skills" ( $r=.187$ ). The correlation of the "effector component" was also equal to 0.287.

1. **Cite:** Mantegh, Hassan & Jabbari, Leila (2022). Employee Digital Literacy Skills and its Relationship with their Empowerment (Case study: Allameh Tabatabai University staff). *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(1): 221-244. DOI: 10.22091/stim.2021.6487.1513

**Received:** 2021-01-17 ; **Revision:** 2021-04-21 ; **Accepted:** 2021-05-02

© the authors / **Publisher:** University of Qom



**Conclusions:** The research findings indicate that the digital literacy skills of employees are not at an appropriate level. Also, considering the importance of the relationship between employees' digital literacy skills and their psychological empowerment, it is necessary to improve employees' digital literacy skills.

In this regard, defining digital literacy programs in the in-service training of employees and holding training courses focused on document management and digital content are among the proposed solutions of the present study.

**Keywords:** Digital Literacy, Empowerment, Allameh Tabatabai University, Staff, Skills.

## مهارت سواد دیجیتالی کارکنان و رابطه آن با توانمندسازی آنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی)<sup>۱</sup>

حسن منطق

دانشجوی دکتری، مدیریت اطلاعات و دانش، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

hassan.mantegh@yahoo.com

لیلا جباری

دانشجوی دکتری، مدیریت اطلاعات و دانش، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

le\_jabbari@yahoo.com

### چکیده

**هدف:** امروزه داشتن مهارت سواد دیجیتالی از توانمندی‌های مهم برای کارکنان برای پیشبرد مسئولیت‌های شغلی است. بنابراین، بررسی مهارت سواد دیجیتالی کارکنان سازمان‌ها و عوامل مرتبط با آن ضروری است. هدف اصلی پژوهش حاضر، ارزیابی سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی تهران می‌باشد.

**روش:** پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، پیمایشی- توصیفی است که با استفاده از پرسشنامه انجام شد. جامعه آماری تحقیق ۴۴۰ نفر از کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر دانشگاه علامه طباطبائی (تهران) بودند که با فرمول کوکران حجم نمونه آماری به تعداد ۲۰۶ نفر محاسبه و تعیین شد. در این پژوهش با استفاده از روش تصادفی ساده، پرسشنامه‌ها بین پاسخگویان توزیع گردید. جهت سنجش توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و برای سنجش سواد دیجیتالی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. کلیه تحلیل‌ها نیز با استفاده از نسخه ۲۳ نرم‌افزار Spss انجام گرفت.

**نتایج:** نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که میانگین کل میزان توانمندسازی کارکنان برابر با (۳.۸۶) بوده و در سطح زیاد قرار دارد، ولیکن، میانگین میزان مهارت سواد دیجیتالی آنان برابر با (۳.۵۳) و در سطح متوسط می‌باشد. همچنین پاسخگویان دارای بیشترین سطح توانمندسازی در مولفه‌های احساس معناداری با میانگین (۴.۸۰)، و شایستگی برابر با میانگین (۴.۴۹) بودند، ولیکن در مولفه‌های حق انتخاب برابر با (۳.۳۱)، و تأثیرگذاری (۳.۳۶) در سطح متوسط قرار داشتند.

نتایج سایر یافته‌های تحقیق نشان داد بین مهارت سواد دیجیتالی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود داشته و ضریب همبستگی برابر با ( $r = 0.278$ ) به دست آمد.

۱. **استاد به این مقاله:** منطق، حسن؛ جباری، لیلا (۱۴۰۱). مهارت سواد دیجیتالی کارکنان و رابطه آن با توانمندسازی آنان (مورد مطالعه: کارکنان

دانشگاه علامه طباطبائی). *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۸(۱): ۲۲۱-۲۴۴. DOI: 10.22091/stim.2021.6487.1513

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۸؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۲

ناشر: دانشگاه قم

نتایج بررسی روابط همبستگی مولفه‌های توانمندسازی نیز نشان داد که به جز مولفه احساس معناداری، بین سایر مولفه‌های توانمندسازی کارکنان و مهارت سواد دیجیتالی رابطه معناداری وجود داشته و در این میان، مولفه حق انتخاب ( $r = .342$ ) دارای بیشترین همبستگی و احساس شایستگی ( $r = .187$ ) دارای کم‌ترین همبستگی با مهارت سواد دیجیتالی کارکنان بود. میزان همبستگی مولفه تأثیرگذاری نیز برابر با ( $r = .287$ ) بدست آمد.

**نتیجه‌گیری:** مهارت سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در سطح مناسبی قرار ندارد. همچنین با توجه به اهمیت رابطه موجود بین مهارت سواد دیجیتالی کارکنان و میزان توانمندسازی روانشناختی آنان، ضروری است که جهت ارتقای مهارت سواد دیجیتالی کارکنان، اقدامات آموزشی لازم در دانشگاه‌ها صورت پذیرد. در این رابطه ایجاد سرفصل آموزشی مهارت‌های سواد دیجیتالی در آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، و برگزاری دوره‌های آموزشی با محوریت مدیریت اسناد و محتوی دیجیتال از راهکارهای پیشنهادی پژوهش حاضر است.

**کلیدواژه‌ها:** سواد دیجیتالی، توانمندسازی، دانشگاه علامه طباطبائی، کارمندان.

## ۱. مقدمه

امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمان را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود (ارتورک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). چنین دیدگاهی ایجاب می‌کند که مدیران و مسئولین برای توانمندسازی کارکنان اقدام کنند. توانمندسازی کارکنان از جمله متغیرهایی است که می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در اثربخشی سازمان عمل کند (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷).

از نظر اسکات و ژافه<sup>۲</sup> (۱۳۷۵)، توانمندسازی کارکنان، هم به نیاز سازمان به عملکرد بالا و هم به نیازهای حرفه‌ای، اجتماعی و متعالی کارکنان مبنی بر استقلال، مطرح شدن، خودهدایتی و رشد پاسخ می‌دهد (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر، توانمندسازی با برقراری توازن میان سطحی از کنترل و آزادی، افزایش تعهد متقابل کارکنان با سازمان و در نتیجه بهبود سطح بهره‌وری در سازمان را به دنبال دارد (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷).

توانمندسازی سازمانی بر ساختار، رویه‌ها و مشارکت همکارانه کارکنان در رسیدن به اهداف سازمانی تمرکز داشته و از سوی دیگر تکنیک جدیدی برای افزایش بهره‌وری از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان می‌باشد. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت‌ها، تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند و احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزش‌مندی را دنبال کرده و بپذیرند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (قربانی‌زاده، ۱۳۸۵). ارتقاء سطح توانمندی کارکنان باعث می‌شود که کارکنان با انگیزه بیشتر و با بهره‌وری فراوان امور مرتبط با وظیفه کاری خود را انجام دهند.

همچنین توانمندسازی، با رفتارهای کاری متنوعی از جمله وفاداری به سازمان، تا تلاش‌های مبتنی بر بصیرت و رفتارهای فرااجتماعی کارکنان رابطه دارد (چنورت و ترمبلی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، افراد، درک از خودشان را از طریق تعلق یا ارتباطشان با یک گروه اجتماعی خاص، توسعه

1. Ertürk

2. Scott &amp; Zhaffe

3. Che`nevert &amp; Tremblay

می‌دهند (کارملی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). کارکنانی که از توانمندی لازم جهت انجام امور شغلی خود برخوردارند و به درک درستی در زمینه توانمندی‌های شخصی خود دست پیدا کنند، در حیطه کار موفق‌تر هستند. چنین کارکنانی با در نظر گرفتن اهدافی منطقی و معقول و تلاش برای برطرف کردن نیازهای خود، به کارکنانی پویاتر و خلاق‌تر تبدیل می‌شوند.

از سوی دیگر در عصر دیجیتال، داشتن مهارت سواد دیجیتالی از توانمندی‌های مهم برای کارکنان سازمان‌ها بوده و ارتقاء آن برای سازمان‌ها بسیار سودمند است. سواد دیجیتالی به معنای دانستن در مورد فن‌آوری مختلف و درک نحوه استفاده از آن، و همچنین داشتن آگاهی از تأثیر آن‌ها بر افراد و جوامع می‌باشد. سواد دیجیتالی به کارکنان برای برقراری ارتباط با دیگران، انجام کار موثرتر، و افزایش بهره‌وری کارکنان به ویژه با کسانی که مهارت و سطح تخصص مشابه دارند، قدرت می‌بخشد (مارتین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). ارتقاء مهارت سواد دیجیتالی باعث افزایش مجموعه‌ای از توانمندی‌ها در کارکنان شده که در انجام وظایف کاری آنان تاثیرگذار هستند. مهارت سواد دیجیتال با استفاده موثر از ابزارهای فناورانه‌ای که انجام بهینه‌تر و سهل‌تر فعالیت‌ها را سبب می‌شود، کارکنانی توانمندتر می‌سازد. داشتن مهارت در زمینه فناوری باعث بهینه‌سازی و ساده‌تر کردن فعالیت‌های رایانه‌ای و یا رسانه‌ای کارکنان می‌شود و آن‌ها را یک قدم از بقیه جلوتر می‌اندازد و کارکنانی که از سواد دیجیتال بی‌بهره‌اند و یا سطح اندکی از آن را واجد هستند، نمی‌توانند سازمان خود را به خوبی پیش ببرند.

اما مسئله اصلی این است که در بعضی از سازمان‌ها، به ارتقاء سواد دیجیتالی توجه کمی شده و اهمیت بالقوه آن در بین کارکنان درک نشده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارزیابی سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی تهران انجام شده است تا از این رهگذر هم اهمیت بالقوه سواد دیجیتالی کارکنان و هم ارتباط آن با توانمندسازی آنان در ترقی و توسعه دانشگاه نمایان گردد.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱) مهارت سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در سطح مناسبی قرار دارد.
- ۲) توانمندسازی (روان‌شناختی) کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در سطح مناسبی قرار دارد.

1. Carmeli & et al.

2. Martin

۳) بین سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی و توانمندسازی (روان‌شناختی) آنان رابطه معناداری وجود دارد.

۴) بین سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی و مولفه‌های توانمندسازی (روان‌شناختی) آنان رابطه معناداری وجود دارد.

## ۲. ادبیات پژوهش

در این بخش ابتدا مفاهیم و تعاریف سواد دیجیتالی و ابعاد مختلف آن ارائه می‌شود و سپس مبانی نظری مرتبط با توانمندسازی ارائه می‌گردد. در نهایت به مطالعاتی که در این زمینه‌ها در محیط‌های مختلف انجام شده است، پرداخته می‌شود.

### ۲-۱. مهارت سواد دیجیتالی

محققان، تعاریف متفاوتی از سواد دیجیتالی بیان کرده‌اند. گیلستر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) اولین کسی بود که سواد دیجیتالی را مطرح کرد. وی آن را مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و توانایی‌های فراگیران در کاربرد اینترنت، تنها برای دستیابی به اطلاعات رسمی در چارچوب مدرسه می‌داند. پژوهشگران دیگر، با تایید تعریف گیلستر (۱۹۹۷)، سواد دیجیتالی را سواد جستجوی آنلاین برای دستیابی به اطلاعات می‌دانند (اینجی، ۲۰۱۲؛ نقل در: اسفندیاری، ۱۳۹۸). در تعریفی دیگر سواد دیجیتالی مجموعه‌ای از توانمندی‌هایی است که افراد را قادر می‌سازد دریابند چه قدر اطلاعات نیاز دارند و همچنین توانایی و مکان‌یابی و به‌کارگیری موثر اطلاعات را فراهم سازد (نیکخواه و کردی، ۱۳۹۸).

با گذشت دو دهه، سواد دیجیتالی با تغییر، گسترش و تکامل خود، مفاهیم دیگری چون سواد تصویری، سواد بازتولید، سواد اطلاعاتی و سواد اجتماعی- احساسی را نیز در بر گرفت (زنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷؛ فارل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). هگ و پیتون<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) سواد دیجیتالی را توانایی تولید و اشتراک محتوا به اشکال و حالات مختلف به منظور برقراری ارتباط بهتر با دیگران و درک روشن و زمان مناسب استفاده از انواع فناوری دیجیتالی می‌دانند (اسفندیاری، ۱۳۹۸).

1. Gilster
2. Zeng
3. Farrell
4. Hague & Payton

مایرز، اریکسون و اسمال<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) از سواد دیجیتال دیدگاهی سه جانبه داشتند که شامل فراگیری مهارت‌های عصر اطلاعات، بهره‌مندی از عادات ذهن و شمولیت در امکانات دیجیتال می‌شود. این تعریف‌ها تا حدودی با مدل سه بُعدی سواد دیجیتال اینجی (۲۰۱۲)، که ابعاد فنی، شناختی و عاطفی- اجتماعی را با خود همراه داشت، منطبق می‌باشد. بر این اساس، آن‌ها سواد دیجیتال را کاربرد فناوری و توانایی به‌کارگیری اطلاعات می‌دانند. کاربرد فناوری اطلاعات می‌تواند تعامل میان افراد را افزایش دهد، یادگیری مستقل را سریع‌تر کند و به افراد انواع روش‌های یادگیری را نشان دهد. همچنین از دیدگاه آنان به‌کارگیری اطلاعات دربرگیرنده مهارت‌های تشخیص، دستیابی، سازماندهی، مدیریت، ارزیابی و ارائه اطلاعات در فضای دیجیتال در ابعاد وسیع‌تر و پیچیده‌تر می‌باشد که در واقع شامل انواع مهارت‌ها، درک و کاربرد می‌شود. بر این اساس، داشتن این مهارت‌ها و صلاحیت در آنها می‌تواند سواد دیجیتال کارکنان هر سازمان یا شرکتی را برای یادگیری و عملکرد موثر افزایش دهد.

## ۲-۲. توانمندسازی

از توانمندسازی به صورت مختلف در مبانی نظری و پیشینه پژوهشی منابع انسانی، سخن به میان آمده است. مطالعات کلاسیک عمدتاً چندین عامل در رابطه با عوامل و چالش‌های توانمندسازی، مطرح کرده است که در این باره، اجماع نظر و شفافیت وجود ندارد (کندلی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). توانمندسازی کارکنان به درجه خاصی از واگذاری اختیارات و مسئولیت، تصمیم‌گیری به کارکنان در حیطه وظایفشان تعریف شده است (هیما<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). توانمندسازی، اعطای اختیار و تصمیم‌گیری به کارکنان به منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان است (ویلکینسون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

توانمندسازی توجه به منابع انسانی و مدیریت جنبه‌های انسانی به دلیل اثرات مثبتی که بر سازمان و بر کارکنان دارد، باعث بهبود رضایت شغلی، دلبستگی شغلی، بهره‌وری کار، عملکرد و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (هن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). توانمندسازی رویکردی است

1. Meyers, Erickson & Small
2. Kennedy
3. Hema
4. Wilkinson
5. Han

که در آن رهبر، کارکنان اجرایی را به عنوان جزو اصلی اثربخشی سازمانی توانمند می‌کند (عابد سعیدی و همکاران، ۱۳۸۹). توانمندسازی، فرایندی ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین‌ترین رده امتداد می‌یابد (اسکات و ژافه، ۱۳۷۵). توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه نظام‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به‌کار گرفته می‌شوند (مک نامارا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

اسپریتزر<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) توانمندسازی را شامل چند بُعد شناختی احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، موثر بودن، معنادار بودن و اعتماد به دیگران می‌داند (حسن‌پور و عباسی، ۱۳۸۸):

۱. **احساس شایستگی:** بعضی از نویسندگان بر این اعتقادند که این بُعد از توانمندسازی، مهم‌ترین بُعد آن می‌باشد. به دلیل اینکه وقتی افراد توانمند می‌شوند، احساس خود اثربخشی می‌کنند، قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار را دارند و همچنین این افراد نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان نیز می‌کنند.

۲. **احساس داشتن حق انتخاب:** احساس خود سامانی افراد توانمند به معنی تجربه احساس انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخص به فعالیت‌های مربوط به خود است. هنگامی که افراد به جای اینکه به اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه و عمدانه در وظایف خویش درگیر می‌شوند.

۳. **احساس موثر بودن:** افراد توانمند بر این باورند که می‌توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند، با نتایجی که تولید می‌نمایند، تغییر ایجاد کنند.

۴. **احساس معنی‌دار بودن:** افراد توانمند احساس معنی‌دار بودن می‌کنند. آنها برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل هستند. آرمان‌ها و استانداردهایشان با آنچه در حال انجام دادن آن هستند، متجانس دیده می‌شود.

۵. **احساس داشتن اعتماد به دیگران:** سرانجام افراد توانمند، دارای حسی به نام اعتماد هستند. مطمئن‌اند که با آنها منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. این افراد این اطمینان را حفظ می‌کنند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه‌نهایی کارهایشان، نه آسیب و زیان، که عدالت و صفا خواهد بود.

1. Mcnamara

2. Spritzer

در این پژوهش جهت بررسی میزان توانمندسازی کارکنان، ابعاد روانشناختی اسپریتزر<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) مدنظر قرار گرفته است.

## ۲-۳. مرور پیشینه پژوهش

مرور مطالعات انجام شده مرتبط با پژوهش حاضر با استفاده از دو کلیدواژه سواد دیجیتال و توانمندسازی کارکنان در پایگاه‌های مختلف فارسی و خارجی انجام شد که به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

آنتونیسامی<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهش خود به کمبود سواد دیجیتال در بین دانشجویان کارشناسی و تاثیر آن در یادگیری دیجیتال پرداخته است. مطالعات او نشان داد که دانش آموزان مهارت سواد دیجیتال لازم برای یادگیری دیجیتال را ندارد. در این پژوهش کمبودهای سواد دیجیتال دانشجویان در یک محیط یادگیری دیجیتال ارائه شده و راهکارهایی برای کاهش این کمبودها آمده است.

فالون<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با عنوان از سواد دیجیتال تا صلاحیت دیجیتال، چارچوبی برای شایستگی دیجیتال معلمان ارائه کرده است. این پژوهش چارچوبی را ارائه می‌دهد که دیدگاهی گسترده برای صلاحیت دیجیتال معلمان (TDC) معرفی می‌کند. مفاهیم این چارچوب، با اشاره خاص به ماهیت میان رشته‌ای آن و نیاز همه دانشکده‌ها برای مشارکت هدفمند در تحقق اهداف خود، مورد بحث قرار گرفته است. در نهایت، یک سری پیشنهادات عملی در مورد چگونگی استفاده از چارچوب توسط اساتید، ارائه شده است.

تجدور<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهش خود به سواد دیجیتال و آموزش عالی در زمان کووید ۱۹ در سه کشور اسپانیا، ایتالیا و اکوادور پرداختند. هدف این تحقیق ارائه یک مطالعه تطبیقی از موسسات آموزش عالی سه کشور (اسپانیا، ایتالیا و اکوادور) بوده که نحوه مواجهه آنها با وضعیت موجود در زمان کووید ۱۹ براساس توسعه سواد دیجیتال را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. رویکرد روش‌شناختی دنبال شده در این مطالعه کمی با دامنه اکتشافی - همبستگی با استفاده از پرسشنامه‌ای طراحی شده موقت و در نمونه‌ای از ۳۷۶ دانشجو به کار گرفته شد.

1. Spritzer
2. Anthonysamy
3. Falloon
4. Tejedor

نتیجه‌ای که از این پژوهش حاصل شد، تجدیدنظر در یادگیری آموزش عالی و افزایش مهارت‌های ارتباطی، آموزشی و دیجیتالی است و روش‌های تدریس باید متناسب با شرایط فعلی باشد.

الناگا و عمران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای، تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دادند. هدف این مطالعه، تعیین رابطه بین توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی از طریق بررسی و تعیین کلیه عواملی بوده که بر این رابطه تأثیر می‌گذارند. براساس مطالعه توصیفی، محقق سه دستورالعمل اصلی برای ایجاد توانمندی موثر ایجاد کرده است که منجر به درجه بالایی از رضایت شغلی می‌شود: رهنمودهای عمومی برای توانمندسازی مدیران، رهنمودهای تفویض اختیار و رهنمودهای رهبری مشارکتی.

فرناندز و مولدگازیف<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، در پژوهشی، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی را در بوروکراسی فدرال ایالات متحده مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه، توانمندسازی کارکنان به عنوان یک رویکرد چند وجهی متشکل از شیوه‌های مختلف با هدف به اشتراک‌گذاری اطلاعات، منابع، پاداش‌ها و اختیارات با کارمندان سطح پایین‌تر، انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل تجربی، براساس داده‌های نظرسنجی کارمندان فدرال ۲۰۱۰ (FEVS)، نشان می‌دهد که روش‌های توانمندسازی با هدف ارتقاء-تعیین سرنوشت (به عنوان مثال، به اشتراک‌گذاری اطلاعات در مورد اهداف و عملکرد، دسترسی به دانش و مهارت‌های مرتبط با شغل)، تأثیرات مثبت و قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد.

هیرزل<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به نقش توانمندسازی کارکنان در اجرای بهبود مستمر در یک شرکت ارائه‌دهنده خدمات مالی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که پس از انجام یک برنامه CI، افزایش قابل توجهی در توانمندی CI کارکنان با گذشت زمان وجود دارد، که با سطح اجرای CI رابطه مثبت، اما با تأخیر دارد. پیامدهای این امر این است که توانمندسازی CI می‌تواند به طور پایدار ایجاد شود و عامل مهمی در ایجاد CI در یک شرکت است، اما زمان می‌برد تا اینکه توانمندسازی منجر به تغییر رفتار شود.

ادریس<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی در مالزی

1. Elnaga & Imran

2. Fernandez & Moldogaziev

3. Hirzel

4. Idris

را مورد بررسی قرار دادند. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین این دو متغیر در مالزی به عنوان یک بازار در حال ظهور بود. تفاوت در توانمندسازی و رضایت شغلی در رابطه با محیط‌های سازمانی و فرهنگی - اجتماعی نیز ارزیابی شد. سپس یافته‌ها از نظر پیامدهای آنها در مدیریت تغییر سازمانی در مالزی و سایر کشورهای در حال ظهور مورد بحث قرار گرفت. با استفاده از داده‌های نظرسنجی جمع‌آوری شده از ۱۲۵ کارمند که در پایتخت کوالالامپور کار می‌کنند، تأثیر توانمندسازی بر رضایت شغلی با استفاده از تحلیل همبستگی و رگرسیون مورد آزمایش قرار گرفت. از آزمون‌های ANOVA برای تعیین تفاوت در توانمندسازی و رضایت در گروه‌های فرعی که براساس چهار عامل در محیط‌های سازمانی و اجتماعی - فرهنگی تقسیم شده‌اند، یعنی فرم مالکیت، بخش شغلی، نوع صنعت و سلسله مراتب سازمانی استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت زیادی بر رضایت شغلی دارد. با این وجود، تفاوت‌های چشمگیر در توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی بین سطوح بالاتر و پایین سلسله مراتب سازمانی، نگرانی در مورد ایجاد تغییرات سازمانی و پایداری تغییرات استراتژیک را ایجاد می‌کند.

متماری<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی توانمندسازی کارکنان خط مقدم را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه با استفاده از یک مرور منظم ادبیات و مصاحبه‌های عمیق (۳۰ نفر)، به دنبال ایده‌پردازی و اعتبارسنجی مقیاس توانمندسازی از طریق یک خلبان (۵۰ نفر) و مطالعه اصلی (۳۰۴ نفر) بوده و شکاف تحقیقاتی موجود را برطرف می‌کند. همچنین به مدیران اطلاع می‌دهد که سرمایه‌گذاری‌های خود را در زمینه فناوری با یک برنامه جهت‌گیری شده به منظور توانمندسازی FLE ها جهت برقراری ارتباط موثر با مشتریان انجام دهند.

محرمی و همکاران (۱۳۹۹)، تحقیقی با عنوان نقش سواد دیجیتال و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزشی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، شامل ۳۶۰ نفر در سال ۱۳۹۵ بودند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسشنامه سواد دیجیتال، ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی بود. یافته‌ها نشان داد، متغیر سواد دیجیتال بر ظرفیت یادگیری سازمانی تأثیر دارد و ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. اما اثر سواد دیجیتال بر

عملکرد شغلی، غیرمستقیم است. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان سواد دیجیتالی همراه با افزایش در ظرفیت یادگیری سازمانی بوده و هرگونه افزایش در میزان ظرفیت یادگیری سازمانی همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی خواهد بود.

عباسی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان»، به بررسی و مطالعه رابطه دو متغیر توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. روش پژوهش پیمایشی بوده و جامعه آماری تحقیق نیز کارکنان بیمارستان باقرالعلوم (ع) شهرستان اهر بودند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین توانمندسازی و تعهد کارکنان وجود دارد.

قوچانی و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی (مورد مطالعه: سازمان کار و امور اجتماعی استان قم)» انجام دادند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان قم بوده که به علت محدود بودن جامعه آماری، همه آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که پس از سنجش روایی و پایایی آن، در بین کارکنان توزیع شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بین تمام ابعاد توانمندی روانشناختی و فشار روانی منفی همبستگی معناداری وجود دارد و وضعیت فشار روانی منفی و توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن به جز بُعد احساس شایستگی، همگی در حد متوسط هستند.

مرور پیشینه‌های تحقیق نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی جهت ارزیابی سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه‌ها و همچنین بررسی رابطه معناداری آن با توانمندسازی (روان‌شناختی) انجام نشده است. در این راستا، سعی شده است تا در پژوهش حاضر از این منظر به مقوله سواد دیجیتالی در سازمان نگریسته شود و از طرفی این موضوع حاکی از نوآوری و تفاوت آن با پژوهش‌های قبلی است.

### ۳. سوالات پژوهش

- ۱) سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در چه سطحی قرار دارد؟
- ۲) توانمندسازی (روان‌شناختی) کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در چه سطحی قرار دارد؟
- ۳) آیا بین سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی و توانمندسازی (روان‌شناختی) آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۴) آیا بین سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی و مولفه‌های توانمندسازی (روانشناختی) آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

#### ۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی و از لحاظ روش، پیمایشی - توصیفی است که با استفاده از پرسشنامه انجام شد. کل جامعه آماری تحقیق ۴۴۰ نفر از کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر دانشگاه علامه طباطبائی (تهران) بودند که توسط فرمول کوکران حجم نمونه آماری به تعداد ۲۰۶ نفر محاسبه و تعیین شد. در این پژوهش با استفاده از روش تصادفی ساده، پرسشنامه‌ها بین پاسخگویان توزیع گردید. جهت سنجش توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی و برای سنجش سواد دیجیتالی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی براساس تقسیم‌بندی اسپریتزر (۱۹۹۶) می‌باشد که توسط میرکمالی و نارنجی ساخته و اجرا شده است. این پرسشنامه دارای ۴ مولفه معناداری، شایستگی، انتخاب و تاثیر می‌باشد که از طریق ۵ گزینه لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

در این پژوهش جهت بررسی پایایی ابزار سنجش از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. بر این اساس مقدار آلفای کرونباخ برای مولفه احساس شایستگی برابر با (۰.۷۸)، حق انتخاب (۰.۷۱)، تاثیرگذاری (۰.۷۲)، احساس معناداری (۰.۸۷)، متغیر توانمندسازی (۰.۷۸)، و متغیر مهارت سواد دیجیتالی برابر با (۰.۹۵) به دست آمد. بنابراین، با توجه به اینکه تمام مقادیر آلفای به دست آمده برای مولفه‌ها و متغیرهای تحقیق بیشتر از مقدار (۰.۷) می‌باشد، می‌توان گفت که پایایی ابزار پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد.

همچنین در این تحقیق از آزمون میانگین<sup>۱</sup> و انحراف استاندارد<sup>۲</sup> برای ارزیابی گویه‌ها و از آزمون اسپیرمن<sup>۳</sup> جهت بررسی روابط همبستگی استفاده شد. میانگین گویه‌ها براساس سه دامنه امتیازی مرجع یعنی کم (۱-۲۰.۵۹)، متوسط (۲۰.۶-۳۰.۵۹) و زیاد (۳۰.۶-۵۰) مورد سنجش قرار گرفت. کلیه تحلیل‌ها نیز با استفاده از نسخه ۲۴ نرم‌افزار Spss انجام شد.

1. Mean

2. Std. Deviation

3. Spearman

## ۵. یافته‌های تحقیق

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد سواد دیجیتال کارکنان را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود، میانگین کل مهارت سواد دیجیتال کارکنان نیز برابر با  $Mean = 3.53$  و  $SD = 1/13$  و در سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد مهارت سواد دیجیتال کارکنان

| مؤلفه‌ها                                        | گویه                                                                                                               | N   | Mean | Std. Deviation | Decision |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|----------------|----------|
| مهارت سواد دیجیتال                              | جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف را به‌خوبی انجام می‌دهم.                                                        | ۲۰۶ | ۳.۵۲ | ۱.۴            | متوسط    |
|                                                 | در ارسال و دریافت ایمیل مشکلی ندارم.                                                                               | ۲۰۶ | ۳.۷۰ | ۱.۰۵           | زیاد     |
|                                                 | مهارت بارگذاری اسناد در پلتفرم‌های آنلاین را دارم.                                                                 | ۲۰۶ | ۳.۵۰ | ۱.۱۲           | متوسط    |
|                                                 | در استفاده از رسانه‌های اجتماعی مختلف مهارت دارم                                                                   | ۲۰۶ | ۳.۴۸ | ۱.۳۹           | متوسط    |
|                                                 | جهت ذخیره‌سازی مطالب دیجیتال از مهارت لازم برای استفاده از حافظه‌های مختلف (به عنوان مثال: CD-ROM, DVD) برخوردارم. | ۲۰۶ | ۳.۶۵ | ۱.۳۰           | زیاد     |
|                                                 | مهارت امکان ایجاد فرمت‌های مختلف فایل (gif, PDF, jpg, bitmap) را دارم.                                             | ۲۰۶ | ۳.۴۸ | ۱.۳۵           | متوسط    |
|                                                 | فنون زیبایی اطلاعات را به خوبی می‌دانم.                                                                            | ۲۰۶ | ۳.۴۳ | ۱.۲۱           | متوسط    |
| مهارت سواد دیجیتال: $Mean = 3/53$ و $SD = 1/13$ |                                                                                                                    |     |      |                |          |

کلید: کم (۱-۲.۵۹)، متوسط (۲.۵۹-۳.۵۹) و زیاد (۳.۵۹-۵)

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، پاسخگویان دارای بیشترین سطح توانمندسازی در مؤلفه‌های احساس معناداری ( $Mean=4.80$ ,  $SD=3.55$ ) و شایستگی ( $Mean=4.49$ ,  $SD=4.05$ ) هستند، ولیکن در مؤلفه‌های حق انتخاب ( $Mean=3.31$ ,  $SD=0.744$ ) و تاثیرگذاری، در سطح متوسط قرار دارند ( $Mean=3.36$ ,  $SD=0.537$ ). میانگین کل میزان توانمندسازی کارکنان نیز ( $Mean = 3.86$ ,  $SD = 0.368$ ) در سطح زیاد و مناسب قرار دارد.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان

| مؤلفه‌ها                                    | گویه                                                        | N   | Mean | Std. Deviation | Decision |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----|------|----------------|----------|
| احساس معناداری                              | کاری را که انجام می‌دهم، برایم بسیار مهم است.               | ۲۰۶ | ۴.۷۹ | ۰.۴۰۳          | زیاد     |
|                                             | فعالیت‌های شغلی‌ام، برای من شخصاً ارزشمند (معنی‌دار) هستند. | ۲۰۶ | ۴.۷۹ | ۰.۴۰۷          | زیاد     |
|                                             | کاری را که انجام می‌دهم، برایم ارزشمند (معنی‌دار) است.      | ۲۰۶ | ۴.۸۳ | ۰.۳۸۰          | زیاد     |
| بُعد معناداری: $Mean = 4/80$ و $SD = 0/355$ |                                                             |     |      |                |          |

| مؤلفه‌ها                                      | گویه                                                                                                       | N   | Mean | Std. Deviation | Decision |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|----------------|----------|
| احساس شایستگی                                 | نسبت به توانایی‌های خود برای انجام کار مطمئن هستم.                                                         | ۲۰۶ | ۴٫۵۰ | ۰٫۵۰۱          | زیاد     |
|                                               | درباره شایستگی‌های خود برای انجام دادن وظایف، اطمینان دارم (کارم در محدوده تبخّر و قابلیت‌هایم قرار دارد). | ۲۰۶ | ۴٫۶۳ | ۰٫۴۸۴          | زیاد     |
|                                               | بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی مورد نیاز می‌باشد، تسلّط دارم.                                 | ۲۰۶ | ۴٫۳۳ | ۰٫۴۷۱          | زیاد     |
| بُعد شایستگی: Mean = ۴/۴۹ و SD = ۰/۴۰۵        |                                                                                                            |     |      |                |          |
| حق انتخاب                                     | این فرصت را دارم که در انجام وظایف شغلی، از ابتکار شغلی خود استفاده کنم.                                   | ۲۰۶ | ۳٫۷۵ | ۰٫۹۱۸          | زیاد     |
|                                               | می‌توانم در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم (من قادرم مطابق میل خود عمل کنم).                 | ۲۰۶ | ۲٫۹۹ | ۰٫۹۴۵          | متوسط    |
|                                               | در انجام دادن وظایف شغلی خود استقلال زیادی دارم.                                                           | ۲۰۶ | ۳٫۲۰ | ۱٫۱۴           | متوسط    |
| بُعد انتخاب: Mean = ۳/۳۱ و SD = ۰/۷۴۴         |                                                                                                            |     |      |                |          |
| تأثیر گذار                                    | تأثیر من بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، خیلی زیاد است.                                             | ۲۰۶ | ۳٫۳۴ | ۰٫۸۸۴          | متوسط    |
|                                               | نسبت به آنچه که در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم.                                           | ۲۰۶ | ۳٫۱۶ | ۰٫۸۲۹          | متوسط    |
|                                               | نظر من در تصمیم‌گیری واحد کاری‌ام مورد توجه قرار می‌گیرد.                                                  | ۲۰۶ | ۳٫۳۵ | ۰٫۹۳۴          | متوسط    |
|                                               | اطمینان دارم که همکارانم با من کاملاً صادق هستند.                                                          | ۲۰۶ | ۳٫۴۶ | ۰٫۷۴۹          | متوسط    |
|                                               | اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند.                                           | ۲۰۶ | ۳٫۶۷ | ۰٫۶۶۷          | زیاد     |
|                                               | اعتقاد دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند.                                                 | ۲۰۶ | ۳٫۱۸ | ۰٫۸۹۵          | متوسط    |
| بُعد تأثیر: Mean = ۳٫۲۶ و SD = ۰٫۵۳۷          |                                                                                                            |     |      |                |          |
| SD = 0/368 و Mean = 3/86 توانمندسازی کارکنان: |                                                                                                            |     |      |                |          |

کلید: کم (۱-۲۰۵۹)، متوسط (۳۰۵۹-۲۰۶) و زیاد (۲۰۶-۳۰۵۹)

جهت بررسی رابطه بین مهارت سواد دیجیتالی و مؤلفه احساس معناداری کارکنان، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی بین دو متغیر ( $r = ۰.۲۷۸$ ) در سطح معناداری ( $\text{Sig} = ۰.۲۶۷$ ) مطلوب قرار نداشته و معنادار نیست ( $p > ۰/۰۵$ ). بنابراین، می‌توان گفت بین دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی بین مؤلفه احساس معناداری و مهارت سواد دیجیتالی

| Correlations   |                |                         |       |               |
|----------------|----------------|-------------------------|-------|---------------|
|                |                | احساس معناداری          |       | سواد دیجیتالی |
| Spearman's rho | احساس معناداری | Correlation Coefficient | 1.000 | .078          |
|                |                | Sig. (2-tailed)         | .     | .267          |
|                |                | N                       | 206   | 206           |

همان طور که داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی (اسپیرمن) به دست آمده  $(r = .187)$  در سطح معناداری مطلوب ( $\text{sig} = .007$ ) قرار دارد ( $p \leq .05$ ). بنابراین، بین مولفه احساس شایستگی و مهارت سواد دیجیتال کارکنان رابطه معناداری مستقیم و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مهارت سواد دیجیتال کارکنان، میزان احساس شایستگی در میان کارکنان نیز بیشتر می‌شود. البته شدت ارتباط بین دو متغیر در سطح تقریباً متوسط ( $.187$ ) است.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه احساس شایستگی و مهارت سواد دیجیتال

| Correlations   |               |                         |               |              |
|----------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------|
|                |               |                         | احساس شایستگی | سواد دیجیتال |
| Spearman's rho | احساس شایستگی | Correlation Coefficient | 1.000         | .187**       |
|                |               | Sig. (2-tailed)         | .             | .007         |
|                |               | N                       | 206           | 206          |

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی (اسپیرمن) به دست آمده  $(r = .342)$  در سطح معناداری مطلوب ( $\text{sig} = .000$ ) قرار دارد ( $p \leq .05$ ). بنابراین، بین مولفه حق انتخاب و مهارت سواد دیجیتال کارکنان رابطه معنادار مستقیم و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مهارت سواد دیجیتال کارکنان، میزان احساس حق انتخاب در میان کارکنان نیز بیشتر می‌شود. البته شدت ارتباط بین دو متغیر در سطح متوسط ( $.342$ ) است.

جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه حق انتخاب و مهارت سواد دیجیتال

| Correlations   |           |                         |           |              |
|----------------|-----------|-------------------------|-----------|--------------|
|                |           |                         | حق انتخاب | سواد دیجیتال |
| Spearman's rho | حق انتخاب | Correlation Coefficient | 1.000     | .342**       |
|                |           | Sig. (2-tailed)         | .         | .000         |
|                |           | N                       | 206       | 206          |

همان طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی (اسپیرمن) به دست آمده  $(r = .287)$  در سطح معناداری مطلوب ( $\text{sig} = .000$ ) قرار دارد ( $p \leq .05$ ). بنابراین، بین مولفه تاثیرگذاری و مهارت سواد دیجیتال کارکنان، رابطه معنادار مستقیم و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مهارت سواد دیجیتال کارکنان، احساس تاثیرگذار بودن در میان کارکنان نیز بیشتر می‌شود. اما شدت ارتباط بین دو متغیر در سطح متوسط ( $.287$ ) است.

جدول ۶- نتایج آزمون همبستگی بین مولفه تاثیرگذاری و مهارت سواد دیجیتالی

| Correlations   |            |                         |            |               |
|----------------|------------|-------------------------|------------|---------------|
|                |            |                         | تاثیرگذاری | سواد دیجیتالی |
| Spearman's rho | تاثیرگذاری | Correlation Coefficient | 1.000      | .287**        |
|                |            | Sig. (2-tailed)         | .          | .000          |
|                |            | N                       | 206        | 206           |

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین دو متغیر توانمندسازی و مهارت سواد دیجیتالی کارکنان ( $r = .278$ ) در سطح معناداری ( $\text{Sig} = .000$ ) مطلوب قرار داشته و معنادار می‌باشد ( $p \leq .05$ ). بنابراین، می‌توان گفت که رابطه مستقیم و مثبتی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه مهارت سواد دیجیتالی کارکنان بالاتر باشد، میزان توانمندی کارکنان نیز بیشتر است. البته شدت ارتباط بین دو متغیر در سطح متوسط ( $.278$ ) می‌باشد.

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و مهارت سواد دیجیتالی

| Correlations                |                        |                         |                     |                     |
|-----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
|                             |                        |                         | توانمندسازی کارکنان | مهارت سواد دیجیتالی |
| Spearman's rho<br>(اسپیرمن) | توانمندسازی<br>کارکنان | Correlation Coefficient | 1.000               | .278**              |
|                             |                        | Sig. (2-tailed)         | .                   | .000                |
|                             |                        | N                       | 206                 | 206                 |

## ۶. نتیجه‌گیری

کارکنان از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی هستند. مهارت سواد دیجیتالی با استفاده موثر از ابزارهای فناورانه‌ای که انجام بهینه‌تر و سهل‌تر فعالیت‌ها را سبب می‌شوند، کارکنانی توانمندتر می‌سازد. از این‌رو، بررسی علمی مهارت سواد دیجیتالی کارکنان و عوامل مرتبط با آن برای سازمان‌ها ضروری است. بررسی سواد دیجیتالی کارکنان دانشگاه‌ها هم می‌تواند، دید روشن‌تری به کارکنان جهت ارتقاء سواد دیجیتالی خود بدهد، و هم دست‌اندرکاران و مدیران دانشگاه (به ویژه مدیران منابع انسانی) را جهت برنامه‌ریزی و اتخاذ تصمیم‌های مناسب، یاری نماید.

پژوهش حاضر به ارزیابی سواد دیجیتالی کارکنان و رابطه آن با توانمندسازی روان‌شناختی آنان پرداخته و جامعه هدف خود را کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی (تهران) قرار داده است. در این بخش، براساس یافته‌ها، محقق به مقایسه نتایج این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها پرداخته و تحلیل خود را به همراه پیشنهاداتی برای حل مسائل موجود، ارائه می‌نماید.

براساس نتایج بدست آمده، مهارت سواد دیجیتال کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی با میانگین ۳/۵۳، در سطح متوسط قرار دارد. این نتیجه با در نظر گرفتن محدودیت‌های ایجاد شده به دلیل شیوع ویروس کرونا که باعث شده فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و حتی اداری مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها به صورت مجازی و الکترونیکی انجام شود، مناسب نبوده و خلاء جدی در این زمینه وجود دارد. البته در مقایسه با نتایج تحقیقات پیشین از قبیل آتونیسامی (۲۰۲۰)، فالون (۲۰۲۰) و تجدور و همکاران (۲۰۲۰) می‌توان گفت، نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات پیشین همسو و در یک راستا است. در تحقیق آتونیسامی (۲۰۲۰) مهارت سواد دیجیتال دانشجویان کارشناسی، در تحقیق فالون (۲۰۲۰) سواد دیجیتال معلمان و در تحقیق تجدور و همکاران (۲۰۲۰) سواد دیجیتال اساتید مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیقات نیز به کمبود و نقص در برنامه‌های مهارت سواد دیجیتال مراکز آموزشی اذعان شده است.

از سوی دیگر، مهارت‌های کارکنان، به ویژه مهارت سواد دیجیتال آنان رابطه تنگاتنگی با توانمندسازی (روان‌شناختی) آنان دارد. در پژوهش حاضر نیز ابتدا توانمندسازی کارکنان دانشگاه و مولفه‌های آن مورد بررسی قرار گرفت و سپس به بررسی رابطه معناداری آن با مهارت سواد دیجیتال پرداخته شد. نتایج بررسی توانمندسازی کارکنان نشان داد که سطح توانمندسازی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در مولفه‌های حق انتخاب و تاثیرگذاری، در سطح متوسط قرار دارد، ولیکن در مولفه‌های احساس معناداری و شایستگی، در سطح زیاد و مناسبی قرار دارد. میانگین کل میزان توانمندسازی نیز برابر با (۳.۸۶) به دست آمد که بیانگر سطح مطلوبیت توانمندسازی کارکنان بود.

همچنین نتیجه بررسی روابط بین توانمندسازی و مهارت سواد دیجیتال کارکنان نشان داد که بین دو متغیر رابطه مستقیم (مثبت) و در سطح متوسط وجود دارد. البته مقایسه این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گذشته با توجه به اینکه پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته و پیشینه‌ای وجود ندارد، مقدور نیست. ولیکن می‌توان گفت، در تحقیقات پیشین از قبیل الناکا و عمران (۲۰۱۴)، فرناندز و مولدگازیف (۲۰۱۵)، ادريس و همکاران (۲۰۱۸) به وجود رابطه بین توانمندسازی و متغیر رضایت شغلی، و در تحقیقات دیگر از قبیل محرمی و همکاران (۱۳۹۹)، متاماری و همکاران (۲۰۲۰) به رابطه توانمندسازی با متغیر یادگیری اشاره شده است.

به طور کلی، تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر، حاکی از آن است که مهارت سواد دیجیتال کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی در سطح مناسبی قرار نداشته و کمبودهایی در این زمینه وجود

دارد. این در حالی است که سطح توانمندسازی آنان مناسب و مطلوب است. بنابراین، ضروری است که جهت بهبود مهارت سواد دیجیتال کارکنان، اقدامات لازم در دانشگاه‌ها توسط مدیران مرتبط صورت پذیرد.

## ۷. محدودیت‌های پژوهش

عدم دسترسی به جامعه آماری تحقیق به علت شرایط دورکاری کارکنان در بحران کرونا، از مشکلات پژوهش حاضر بود. به همین علت مرحله جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با صرف زمان بیشتری انجام شد.

## ۸. پیشنهادهای پژوهش

پیشنهاد می‌شود همراه با برنامه‌های مختلفی که هر ساله جهت ارتقای توانمندسازی کارکنان دانشگاه‌ها اجرا می‌شود، برای بهبود مهارت سواد دیجیتال کارکنان نیز برنامه‌ریزی آموزشی لازم توسط مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها صورت گیرد. در این زمینه ارائه سرفصل آموزشی مهارت‌های سواد دیجیتال در آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، می‌تواند بسیار مفید باشد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی تخصصی با رایانه و اینترنت برای کارکنان، که در این کارگاه‌ها شناخت و چگونگی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر آنها فراهم گردد. برگزاری دوره‌های آموزشی فنون بازیابی اطلاعات، به ویژه نحوه استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی.

برگزاری دوره‌های آموزشی آشنایی با نرم‌افزارهای مدیریت اسناد.

برگزاری کارگاه‌های آموزشی با محوریت مدیریت محتوای دیجیتال.

تقویت نقش کتابخانه‌های دانشگاهی (به ویژه کتابخانه‌های دیجیتال) در میزان استفاده و

دسترسی کارکنان به فناوری اطلاعات.

## منابع

اسفندیاری، ر. (۱۳۹۸). سواد دیجیتالی معلمان زبان انگلیسی در محیط‌های آموزشی ایران: ضرورت حرفه‌ای سازی معلمان در دنیای دیجیتال. پژوهش‌های زبان‌شناختی در زبان‌های خارجی، ۹(۳): ۶۹۱-۷۲۰.

DOI: 10.22059/jflr.2019.266987.556

اسکات، س.، ژافه، د. (۱۳۷۵). تواناسازی کارکنان. ترجمه م. ایران‌نژاد پاریزی. کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. اعرابی، س.م.، فیاضی، م. (۱۳۸۷). متدولوژی تدوین و جاری سازی استراتژی توانمندسازی منابع انسانی بر بستر فرهنگی ایران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۱): ۱-۱۸.

حسن پور، ا.، عباسی، ط. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: انتشارات یکان، ج ۲. زارعی متین، ح.، محمدی الیاسی، ق.، صنعتی، ز. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم). فرهنگ مدیریت، ۵(۱۶): ۸۷-۱۱۶. ضیائی، م.ص.، نرگسیان، ع.، آبیای صافهانی، س. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی، ۱(۱): ۶۷-۸۶.

عابد سعیدی، ژ.، مظفری، م.، بازارگادی، م.، علوی مجد، ح. (۱۳۸۹). بررسی جو توانمندسازی کارکنان در مراکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲(۱۸): ۴۴-۵۴. عباسی، ط.، حسن پور، ش.، حسنعلی پور هریس، ر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۱۱: ۱۷-۲۳.

قربانی زاده، ع. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

قوچانی، فد.، حیدری، ح.، یزدانی زیارت، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی (مورد مطالعه: سازمان کار و امور اجتماعی استان قم). روانشناسی تحلیلی شناختی، ۳(۱۲): ۷۷-۸۶. محرمی، ا.، مهدیون، ر.، قاسم‌زاده، ا.، رزاقی، م. (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزشی. مدیریت اطلاعات، ۱(۱): ۲۰۱-۲۲۲.

نیکخواه، م.، کردی بروجنی، ا. (۱۳۹۸). بررسی نقش شیوه‌های سواد دیجیتالی معلمان بر کارآفرینی دانش‌آموزان دوره دوم ابتدایی شهرکرد. در: چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد.

## References

- Abbasi, T., Hassanpour, Sh. & Hassan Alipour Harris, R. (2012). Investigating the Relationship between Employee Empowerment and Employee Organizational Commitment. *Development Management*, 11: 17-23. [in persian]
- Abed Saeedi, J., Mozaffari, M., Pazargadi, M. & Alavi Majd, H. (2010). investigating the atmosphere of staff empowerment in medical accident and emergency management centers. *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 2(18): 44-54. [in persian]
- Anthonymsamy, L. (2020). **Digital Literacy Deficiencies in Digital Learning Environment among University Students**. In: Understanding Digital Industry: Proceedings of the Conference on Managing Digital Industry, Technology and Entrepreneurship. Bandung, Indonesia: 133-136. DOI: 10.1201/9780367814557-33

- Arabi, S.M. & Fayazi, M. (2008). Methodology of formulating and implementing a strategy for empowering human resources on the cultural context of Iran. *Human Resources Management Research*, 1(1): 1-8. [in persian]
- Carmeli, A., Gilat, G. & Waldman, D.A. (2007). The Role of Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6): 972-992. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x
- Che`nvert, D. & Tremblay, M. (2009). Fits in Strategic Human Resource Management and Methodological Challenge: Empirical Evidence of Influence of Empowerment and Compensation Practices on Human Resource Performance in Canadian Firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4): 738-77. DOI: 10.1080/09585190902770547
- Elnaga, A. & Imran, A. (2014). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *American Journal of Research Communication*, 2(1): 13-26.
- Ertürk, A. (2010). Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on the Associations between Empowerment, Organizational Support, and Organizational Support, and identification. *European Journal of work and organizational psychology*, 19(4): 409-441. DOI: 10.1080/13594320902834149
- Escott, S. & Jaffe, D. (1375). **Employee empowerment**. Translated by M. Irannejad Parizi. Karaj: Institute of Management Research and Training. [in persian]
- Esfandiari, R. (2019). Digital literacy of English teachers in Iranian educational environments: the need for professionalization of teachers in the digital world. *Linguistic Research in Foreign Languages*, 9(3): 691-720. DOI: 10.22059/jflr.2019.266987.556. [in persian]
- Falloon, G. (2020). From Digital Literacy to Digital Competence: The Teacher Digital Competency (TDC) Framework. *Education Tech Research Dev*, 68: 2449-2472. DOI: 10.1007/s11423-020-09767-4
- Farrell, T.S. (2016). The teacher is a facilitator: Reflecting on ESL teacher beliefs through metaphor analysis. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1): 1-10.
- Fernandez, S. & Moldogaziev, T. (2015). Employee Empowerment and Job Satisfaction in the U.S. Federal Bureaucracy: Self-Determination. *The American Review of Public Administration*, 45(4): 375-401. DOI: 10.1177/0275074013507478
- Ghorbanizadeh, A. (2006). **Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment**. M.Sc. Thesis. Tehran: Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaei University. [in persian]
- Gilster, P. (1997). **Digital Literacy**. New York: John Wiley.
- Hague, C. & Payton, S. (2010). **Digital literacy across the curriculum**. UK: Future lab.
- Han, S.H., Seo, G., Li, J. & Yoon, S.W. (2016). The mediating effect of organizational commitment and employee empowerment: how transformational leadership impacts employee knowledge sharing intention. *Human Resource Development International*, 19(2): 98-115. DOI: 10.1080/13678868.2015.1099357
- Hassanpour, A. & Abbasi, I. (2009). **Advanced human resource management**. Tehran: Yakan Publications, vol.2. [in persian]

- HEMA, G. (2016). Employee Empowerment. *Indian Journal of Applied Research*, 6(2): 756-758.  
DOI: 10.36106/ijar
- Hirzel, A., Leyer, M. & Leyer, M. (2017). The role of employee empowerment in the implementation of continuous improvement: Evidence from a case study of a financial services provider. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(10): 1563- 1579.  
DOI: 10.1108/IJOPM-12-2015-0780
- Idris, A., See, D. & Coughlan, P. (2018). Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and organizational change management. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3): 697- 711. DOI: 10.1108/JOCM-04-2017-0155
- Kennedy, S., Hardiker, N. & Staniland, K. (2015). Empowerment an essential ingredient in the clinical environment: A review of the literature. *Nurse education today*, 35(3): 487-492.  
DOI: 10.1016/j.nedt.2014.11.014
- Martin, A. (2005). DigEuLit—a European framework for digital literacy: a progress report. *Journal of Literacy*, 2: 130-136.
- McNamara, C. (2021). **Strategic planning (in nonprofit or for profit organizations**. Retrieved May 4, 2021, From: <https://managementhelp.org/strategicplanning/index.htm>.
- Meyers, E.M., Erickson, I. & Small, R.V. (2013). Digital literacy and informal learning Environments: An introduction. *Learning, Media and Technology*, 38(4): 355-367.  
DOI: 10.1080/17439884.2013.783597
- Motamarri, S., Akter, S. & Yanamandram, V. (2020). Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite Analysis. *International Journal of Information Management*, 54: 1-21. DOI: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102177
- Muharrami, A., Mahdiun, R., Qasemzadeh, A. & Razzaqi, M. (2020). The role of digital literacy and organizational learning capacity on job performance of educational staff. *Information Management*, 6(1): 201-222. [in persian]
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers and Education*, 59(3): 1065-1078.
- Nikkhah, M. & Kurdish Borujeni, A. (2019). **Investigating the role of teachers' digital literacy methods in employing second year elementary school students in Shahrekord**. In: Fourth National Conference on New Approaches in Education and Research, Mahmoudabad. [in persian]
- Quchani, F., Heydari, H. & Yazdani Ziarat, M. (2012). Investigating the Relationship between Employees' Psychological Empowerment and Negative Stress (Case Study: Qom Labor and Social Affairs Organization). *Cognitive Analytical Psychology*, 3(12): 77-86. [in persian]
- Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2): 483-504. DOI: 10.2307/256789
- Tejedor, S., CERVI, L., Escoda, A. & jumbo, F. (2020). Digital Literacy and Higher Education during COVID-19 Locksown: Spain, Italy, and Ecuador. *Publications*, 8(48).  
DOI: 10.3390/publications8040048
- Tejedor, S., CERVI, L., Escoda, A. & Jumbo, F. (2020). Digital Literacy and Higher Education during COVID-19 Locksown: Spain, Italy, and Ecuador. *Publications*, 8(48).  
DOI: 10.3390/publications8040048.

- Wilkinson, A., Dundon, T. & Marchington, M. (2013). **Employee involvement and voice**. 5th<sup>ed</sup>., Chichester: Wiley: 268-288. **DOI:** 10.1002/9781119208235.ch13
- Zarei Matin, H., Mohammadi Elyasi, Q. & Sanaati, Z. (2007). Investigating the relationship between in-service training and staff empowerment (in Qom Agricultural Jihad Organization). *Management culture*, 5(16): 87-116. [in persian]
- Zeng, G. (2017). Collaborative dialogue in synchronous computer-mediated communication and face-to-face communication. *Recall*, 29(2): 1-19. **DOI:** 10.1017/S0958344017000118.
- Ziaee, M.S., Nargesian, A. & Aybaghi Isfahani, S. (2008). The role of spiritual leadership in empowering the staff of the University of Tehran. *Government Management*, 1(1): 67-86. [in persian]