



Evaluation of Employee's E-literacy and its Impact on their Sociability and Transformability (Case Study: Maragheh Education Department)

MohammadAli Mojallal Choubeghloo

*Corresponding Author: Assistant Prof, Department of Educational science, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

E-mail: Mojallal.2006@yahoo.com

Sina Asadzadeh

MSc Student, Department of Educational Science, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

E-mail: sinaasadzadeh20@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to investigate the e-literacy of Maragheh administrative staff and its impact on their sociability and transformability. The models used in staff e-literacy, sociability, and transformability parts were based on ICDL model, the Taormina theory (1997), and the John Gutter and Peter Drucker (1996) model, respectively. The statistical population of the present study was all staff of the education department of Maragheh city, which was 45. In this research, due to the low number of statistical population, the members of the statistical society were selected through the census method (accessible sampling), so the number of sample population was all 45 staff except 4 who were excluded from the research. Ultimately, the number of participants of the study was 41. In order to collect data, three researcher-made questionnaires were used. The results of testing hypotheses indicated that, firstly, the average e-literacy status of Maragheh Education Department staff was below the average rate, and secondly, the e-literacy of the staff had an impact on the sociability and transformability of the staff of Maragheh Education Department.

Keywords: E-literacy, Transformability, sociability.

Citation: Mojallal Choubeghloo, M. A. (2019). "Evaluation of Employee E-literacy and its Impact on Employee Socialization and Transformation (Case Study: Maragheh Education Department)". *Public Organizations Management*, 7(4), 117-134 (in Persian) (DOI): 10.30473/IPOM.2019.41135.3236

Received: (15/Sep/2018)

Accepted: (12/Jan/2019)

ارزیابی سواد الکترونیکی کارکنان و تأثیر آن بر جامعه پذیری و تحول پذیری کارکنان (مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه)

محمدعلی مجلل چوبقلو

نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

E-mail: Mojallal.2006@yahoo.com

سینا اسدزاده

دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

E-mail: sinaasadzadeh20@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارزیابی و مطالعه سواد الکترونیکی کارکنان و تبیین تأثیر آن بر جامعه پذیری و تحول پذیری کارکنان اداره مراغه است. الگوی مورد استفاده پژوهش در سواد الکترونیکی براساس مدل ICDL، الگوی جامعه پذیری از نظریه تائورمینا (۱۹۹۷) و همچنین تحول پذیری کارکنان نیز بر اساس مدل جان گاتر و پیتر دراگر (۱۹۹۶) است. جامعه آماری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه شامل ۴۵ نفر است. در این پژوهش به علت کم بودن تعداد جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده به طوری که کل اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند (نمونه گیری در دسترس) که به علت خارج شدن ۴ نفر از روند پژوهش تعداد نمونه آماری ما به ۴۱ نفر رسید. جمع آوری اطلاعات، از طریق پرسشنامه های محقق ساخته بوده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها بیانگر این است که اولاً میانگین وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه پایین تر از حد متوسط است و ثانیاً سواد الکترونیکی کارکنان بر جامعه پذیری و تحول پذیری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر گذار است.

واژه های کلیدی: سواد الکترونیکی، تحول پذیری، جامعه پذیری.

استناد: مجلل چوبقلو، محمدعلی و اسدزاده، سینا (۱۳۹۸). «ارزیابی سواد الکترونیکی کارکنان و تأثیر آن بر جامعه پذیری و تحول پذیری کارکنان (مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه)». مدیریت سازمان های دولتی، ۷(۴)، ۱۱۷-۱۳۴.

(DOI): 10.30473/IPOM.2019.41135.3236

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۰۶/۲۴)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۱۰/۲۲)

مقدمه

مهارت‌های مدیریتی را افزایش دهند (جلیلی مجارشین و طلوعی اشلقی، ۱۳۹۴: ۴۲).

همچنین نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری کارکنان یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. یکی از نکات مهم در گزینش نیروی انسانی هر سازمان این است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد جدید، تدابیری برای افراد تازه وارد اتخاذ شود تا آنان بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند. برای اینکه افراد تازه وارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به سخن دیگر، فرهنگ آن سازمان را بیاموزند. جامعه‌پذیری یکی از مهم‌ترین فرایندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن، به‌ویژه در سازمان‌های دارای مأموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال، حساس و خطرناک از جمله دانشگاه‌ها، می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی و هزینه‌های مربوط به جذب، استخدام و خسارت‌های مالی را کاهش دهد (قلاوندی و سلطان‌زاده، ۱۳۹۰: ۹۵).

از مهم‌ترین مزایا و ویژگی‌های سواد الکترونیکی، می‌توان، به‌سرعت در یادگیری، انجام کلیه فعالیت‌ها و خدمات هم چون مدیریت، ثبت‌نام، دریافت شهریه، آموزش، اعطای گواهینامه از طریق شبکه اینترنت و در کوتاه‌ترین زمان آموزش به‌روز، قابلیت تکرارپذیری و جبران مشکلات، فراگیرمحوری به‌جای استادمحوری، کاهش نابرابری جنسیتی، یادگیری بدون واژه و گسترش فرهنگ یادگیری مستقل اشاره کرد (شریفی و اسلامیه، ۱۳۹۰: ۳۶).

در برخی موارد تغییرات در تمام سطوح از فرد تا سازمان باعث اهمیت یافتن جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان می‌شود. افزایش تناوب تغییرات در سازمان‌ها، تغییرات متناوبی که از سطح فرد تا سطح سازمان را شامل می‌شود (استیرز^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). بی‌ثباتی حاصل از این تغییرات موجب می‌شود افراد کارراهه طرح‌ریزی شده از طریق سازمان را رها کنند و به‌جای آن به اهداف و کارراهه شخصی خود پایبند شوند این بدان معنی است که پس از هر تغییر دوباره به جامعه‌پذیری کارکنان نیاز می‌شود. از دیدگاه وان منن و شاین این تغییرات باعث عدم اطمینان می‌شود و همین عدم اطمینان نیاز به نیرویی دارد که باعث خارج کردن کارکنان از شک شود و جامعه‌پذیری در چنین شرایطی می‌تواند راهگشا باشد. جامعه‌پذیری کارکنان به چند دلیل برای کارکنان سازمان‌ها مهم است. عدم توجه به جامعه‌پذیری بر کارمند جدید تأثیر منفی حیاتی داشته است و کارمندی که به‌خوبی جامعه‌پذیر نشده‌اند سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز داده‌اند و این به‌نوبه خود با نگرش‌های ضعیف و رفتارهای منفی و بالای ترک خدمت همراه می‌شود. باید

جامعه‌پذیری پدیده قدرتمندی است و تأثیرات متعددی بر کارکنان دارد. اسپنجن (۱۹۶۸) که پژوهش‌های بسیاری در زمینه جامعه‌پذیری انجام داده است، بیان می‌کند که عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابه‌جایی کارکنان را فرایند جامعه‌پذیری مشخص می‌کند. از نظر وی فرایند جامعه‌پذیری برای سازمان بسیار با اهمیت است، زیرا جامعه‌پذیری می‌تواند شغل را ایجاد کند یا آن را نابود سازد (وسینگنا و بل^۱، ۲۰۰۴). از سویی رشد تکنولوژی‌های نوین ارتباطی، معنای با سواد بودن را در دنیای امروز تغییر داده است. در قرن بیست و یکم دیگر به فردی که خواندن و نوشتن می‌داند، باسواد اطلاق نمی‌شود. امروزه توانایی تعبیر و تفسیر پیام‌های رسانه‌های نوعی سواد محسوب می‌شود که به همان اندازه خواندن و نوشتن ضروری و مهم است (عقیلی و راسخ محمدی، ۱۳۷۸: ۲۲). تحول کارکنان فرایندی برنامه‌ریزی شده و اصولی (نظام‌مند) است که با بهره‌گیری از ارزش‌ها و اصول علم رفتاری کاربردی در کارکنان، در پی افزایش اثربخشی فردی و جمعی است (مؤمنی، ۱۳۹۳).

جامعه‌پذیری کارکنان، فرایندی است که به وسیله آن یک شخص به یادگیری ارزش‌ها، رفتارها و رفتارهای موردنیاز می‌پردازد که به‌واسطه آن به وی اجازه داده می‌شود تا به‌عنوان عضوی از سازمان در کارها و امور مشارکت داشته باشد (پیتز^۲، ۲۰۱۰: ۱۱). تحول کارکنان، تلاشی است برنامه‌ریزی شده، در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی کارکنان را از راه برنامه‌های تغییر برنامه‌ریزی شده در فرایندهای کارکنان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد (پورکیانی و پیرمرادی، ۱۳۹۵).

فناوری ارتباطات و اطلاعات، با فراهم آوردن امکان پیدایی جامعه شبکه‌های افراد جوامع را در قالب‌های تازه، هویت‌های تازه بخشیده است و قواعد و قوانین حاکم بر ارتباط و تعامل میان انسان‌ها و در نتیجه نگاه ما را نسبت به خود، دیگران و جهان تغییر داده است. بازرگانان، کارکنان و مدیران باید مهارت‌های جست‌وجوی منابع موردنیاز و استفاده از داده‌ها و کتاب‌های مرجع و راهنما و امکانات رایانه و اینترنت را برای اندیشیدن و ابداع داشته باشند. آن‌ها باید فرصت‌های فراوانی برای مشاهده، جست‌وجو، پیشنهاد طرح‌ها و اجرای آن‌ها، ارزیابی شواهد و نتایج و استفاده از بازخوردها برای تعدیل مسیر داشته باشند. در این شرایط اگر مردم ما سواد الکترونیکی نداشته باشند نمی‌توانند همگام با این تحولات پیش بروند. تجارت با سواد الکترونیکی می‌تواند بهتر تجارت کنند، کارمندان می‌توانند مهارت‌هایشان را افزایش دهند و مدیران

1. Kwesiga & Bell
2. Pitts

ایران» توسط فتحی و همکاران (۱۳۹۲) انجام گرفته است. نتایج گویای آن است که اولاً بین جامعه‌پذیری کارکنان و مؤلفه‌های آن (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز از آینده کارکنان) با وجدان کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. دوماً مؤلفه‌های تفاهم و چشم‌انداز از آینده کارکنان می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌دار ابعاد وجدان کاری (موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا) را پیش‌بینی کنند؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که جامعه‌پذیری کارکنان در افزایش وجدان کاری کارکنان نقش مؤثری داشته باشد. پژوهشی با عنوان «رابطه جامعه‌پذیری کارکنان و تعهد کارکنان در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان» توسط هویدا و همکاران (۱۳۹۰) انجام گرفت مدل ارائه شده شامل شش مؤلفه جامعه‌پذیری کارکنان (وظیفه، زبان، سیاست، اهداف و ارزش‌ها، تاریخچه، همکاران) و سه مؤلفه تعهد کارکنان (عاطفی، هنجاری و مستمر) است. یافته‌ها نشان داد که فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، بین جامعه‌پذیری کارکنان و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، دو بعد وظیفه و همکاران دارای توان پیش‌بینی معنی‌داری برای تعهد کارکنان بوده‌اند. تحلیل رگرسیون همچنین نشان داد بین ابعاد جامعه‌پذیری کارکنان در کل و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که از این ابعاد، وظیفه، اهداف و ارزش‌ها و تاریخچه رابطه معنی‌داری با تعهد عاطفی نشان داد. همچنین بین ابعاد شش‌گانه جامعه‌پذیری کارکنان و تعهد مستمر رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد که ابعاد زبان، سیاست و همکاران دارای رابطه معنی‌داری با تعهد مستمر هستند. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط بین شش بعد جامعه‌پذیری در کل و تعهد هنجاری مثبت بوده و ابعاد وظیفه و سیاست رابطه معنی‌داری با تعهد هنجاری دارند. پژوهشی با عنوان «سطح تحول‌پذیری کارکنان دانشگاه بیرجند و رابطه آن با مؤلفه‌های هوش کارکنان» توسط امیرآبادی‌زاده (۱۳۹۱) انجام گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد میانگین تحول کارکنان برابر با ۱۳۳ و میانگین هوش کارکنان برابر ۱۳۳/۶۹ بوده است که در هر دو زمینه نتایج وضعیت ضعیفی را نشان می‌دهد. از سویی دیگر یافته‌ها بیانگر این بود که بین هوش کارکنان و تحول کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین سابقه خدمت، جنسیت و میزان تحصیلات با هوش کارکنان تفاوتی وجود نداشت. نتایج پژوهش در زمینه مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده تحول کارکنان بیانگر این بود که تنها دو مؤلفه «میل به تغییر» و «اتحاد و توافق» قادر به پیش‌بینی‌کنندگی تحول کارکنان هستند.

توجه داشت که عضوگیری و انتخاب هزینه سنگینی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند. دلیل دوم اینکه تازه واردها استخدام می‌شوند تا به معیارهای عملکردی فردی و گروهی و سازمانی یاری رسانند و جامعه‌پذیری کارکنان یک امر اساسی در با سواد شدن کارکنان به این منظور است (وان من و شاین، ۱۹۷۹).

در عصر نوین تحول یک ضرورت است. مهم‌ترین چالش پیش روی سازمان‌ها، تحول و تغییر کارکنان آن‌ها است، چرا که در محیط‌های متغیر امروزی سازمان‌ها باید هوشمندانه از خود واکنش نشان داده و حتی تحول را خلق کنند (امیرآبادی‌زاده، ۱۳۹۱). از آنجا که براساس موارد بیان شده در بالا ارتقای سواد الکترونیکی و افزایش جامعه‌پذیری و تحول‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه نیز از این امر مستثنی نبوده و ضرورت پژوهشی در این رابطه در آنجا نیز یک امر ضروری و مهم است.

بر این اساس پژوهش حاضر به ارزیابی سواد الکترونیکی کارکنان و تأثیر آن بر جامعه‌پذیری و تحول‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه و سواد الکترونیکی براساس مدل ICDL در ۷ مهارت؛ مفاهیم پایه، اینترنت، ارائه کامپیوتری، پایگاه داده، مفاهیم کاربرد کامپیوتر، صفحه‌گستره، پردازش واژه با کامپیوتر (جلیلی مجارشین و طلوعی اشلقی، ۱۳۹۴: ۴۶) و جامعه‌پذیری براساس نظریه تأورمینا^۱ (۱۹۹۷) در چهار بعد؛ آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازهایی از آینده کارکنان (فتحی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲۱) پرداخته شده است.

پیشینه‌های پژوهش

قبل از تحقیقات شاین در سال ۱۹۶۸ مفهوم جامعه‌پذیری سازمانی در مطالعات سازمانی وجود نداشت و تقریباً سابقه پژوهش در این حوزه به‌به پنجاه سال اخیر برمی‌گردد ایشان برای اولین بار فرایند جامعه‌پذیر کردن کارکنان جدید در سازمان را مطرح کرد (زهانگ، ۲۰۱۹: ۲).

پیتس (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی جامعه‌پذیری کارکنان در میان پزشکان» به این نتیجه رسید که افراد تازه وارد باید فرهنگ سازمانی را بیاموزند و آن را بپذیرند و نیز وظایف لازم برای موفق شدن و ماندن در سازمان را یاد بگیرند و نقش خود را بیابند و به‌عنوان بخشی از یک کار گروهی آن را بپذیرند.

پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه بین جامعه‌پذیری کارکنان با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب

1. Taormina
2. Zhang

سواد اطلاعاتی یک مفهوم استاندارد برای تعیین توانایی فرد در شناسایی نیازهای اطلاعاتی خود و توانایی در یافتن، دسترسی، ارزیابی و استفاده بهینه از اطلاعات است. با انفجار اطلاعات از طریق فضاهای دیجیتالی و استفاده روزافزون از ابزارهای فناوری برای مدیریت اطلاعات، مفهوم سواد اطلاعات به‌طور فزاینده‌ای با مفهوم سواد دیجیتال در ارتباط است. یافته‌های پژوهش نشان داد کارکنان برای انجام عملیات مختلف باید سواد اطلاعاتی لازم را داشته باشند سواد اطلاعاتی مهارت‌های ارزیابی، تفکر منطقی و انتقادی کارمندان را پشتیبانی و حمایت می‌کند (کنفی، ۲۰۱۹).

بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه در چه حدی است؟
۲. سواد الکترونیکی کارکنان بر جامعه‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه چه تأثیری دارد؟
۳. سواد الکترونیکی کارکنان بر تحول‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه چه تأثیری دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و پیمایشی است و جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه به تعداد آن‌ها ۴۵ نفر است. در این پژوهش به علت کم بودن تعداد جامعه آماری، با استفاده از روش سرشماری کل اعضای جامعه به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که به علت خارج شدن ۴ نفر از جریان پژوهش تعداد نمونه آماری ما به ۴۱ نفر رسید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای در سه بخش، بخش اول شامل سؤالات سواد الکترونیکی است که در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. این بخش از پرسشنامه دارای ۱۹ سؤال است و بخش دوم، سؤالات جامعه‌پذیری کارکنان است که شامل ۲۰ سؤال است و بخش سوم شامل سؤالات تحول‌پذیری کارکنان با ۴۲ سؤال است. در این پژوهش از روایی محتوایی و برای آزمون پایایی پرسشنامه مربوط به جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری کارکنان از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان پایایی سؤالات مربوط به سواد الکترونیکی کارکنان، جامعه‌پذیری سازمانی و تحول‌پذیری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه به ترتیب برابر ۰،۹۰۰، ۰،۹۰۹ و ۰،۸۳۹ به دست آمد.

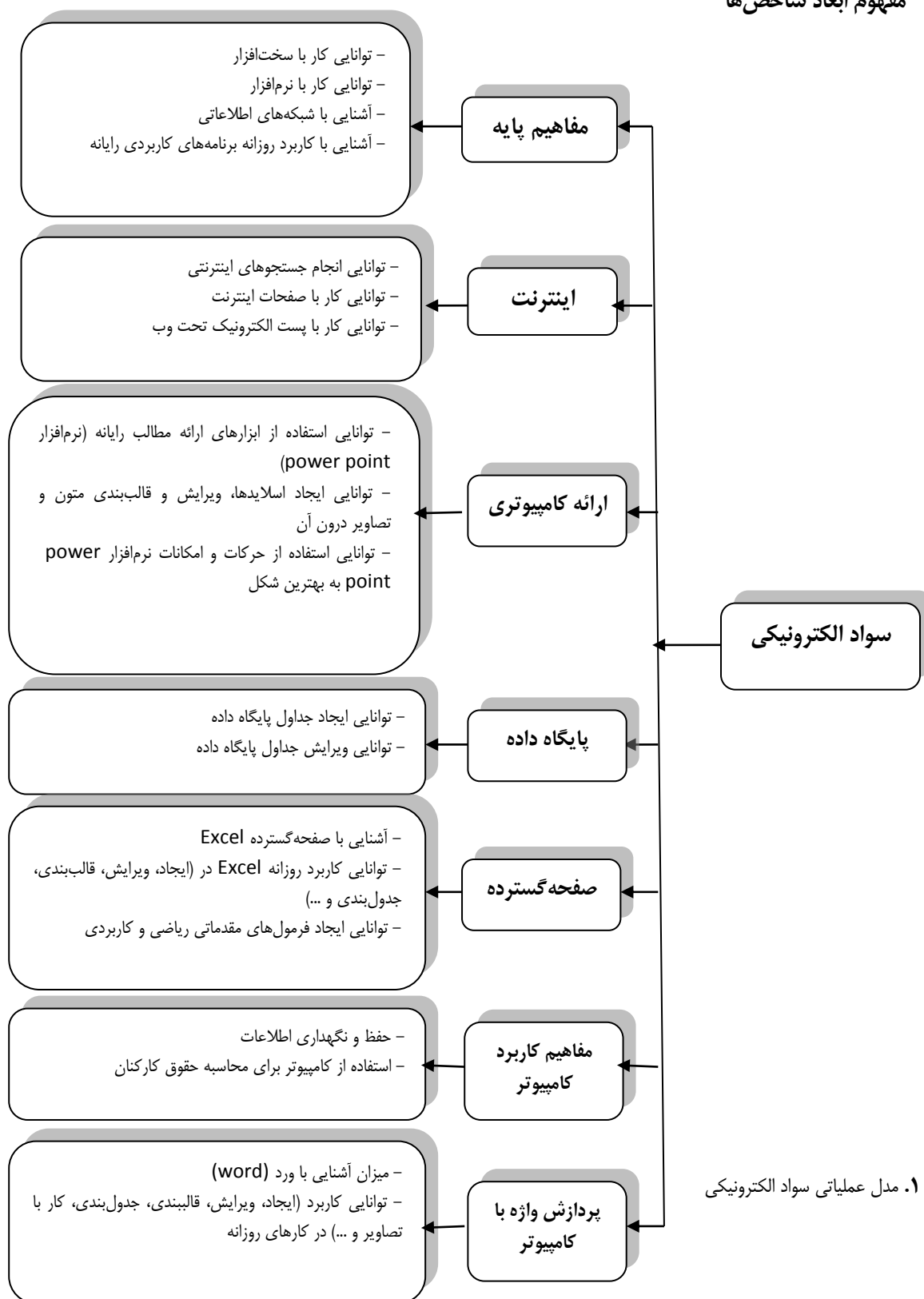
پژوهشی با عنوان «سنجش سواد الکترونیکی و بررسی ارتباط آن با آینده فعالیت‌های بازرگانی در شرکت‌های کوچک و متوسط (SME)» توسط جلیلی مجارشین و طلوعی اشلقی (۱۳۹۳) انجام گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه کارشناسان و مدیران، هفت مهارت مدل ICDL به اضافه مهارت آشنایی با کاربرد زبان انگلیسی رابطه معنی‌داری با فعالیت‌های بازرگانی در شرکت‌های کوچک و متوسط داشته و شدت رابطه آن‌ها به ترتیب زیر است: صفحات گسترده، ارائه کامپیوتری، پردازش واژه با کامپیوتر، مفاهیم کاربرد کامپیوتر، آشنایی و بهره‌برداری از پایگاه داده‌ها، آشنایی با به کارگیری اینترنت، زبان انگلیسی پایه در کاربرد کامپیوتر، مفاهیم پایه سخت‌افزار. پژوهشی با عنوان «ارزیابی استانداردهای سواد اطلاعاتی دانشجویان و رابطه آن با گرایش به یادگیری الکترونیکی» توسط شریفی و اسلامیه (۱۳۹۰) انجام گرفته است. نتایج به دست آمده نشان داد که میزان گرایش دانشجویان مورد مطالعه به یادگیری الکترونیکی بالاتر از متوسط جامعه است. سطح آگاهی دانشجویان از استانداردهای پنج‌گانه سواد اطلاعاتی نیز بالاتر از متوسط جامعه است. نتایج دیگر نیز حاکی از آن بود که بین سطح سواد اطلاعاتی دانشجویان مورد مطالعه و گرایش آن‌ها به یادگیری الکترونیکی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پژوهشی با عنوان «سنجش سواد الکترونیکی و مشارکت شهروندان برای توسعه کیوسک‌های خدمات الکترونیکی در کلان‌شهر مشهد» توسط دخانچی و همکاران (۱۳۹۲)، انجام گرفته است. ارزیابی شاخصه‌های طرح با توجه به مفروضات و تقسیم‌بندی مناطق شهری در حوزه پژوهشی به روش مطالعاتی انجام شده است و در خاتمه سه منطقه مهم شهری که آمادگی اجرایی نخست را دارند مشخص گردیده‌اند.

پژوهشی با عنوان «ارزیابی تحول‌پذیری کارکنان و تأثیر آن بر مدیریت بحران» توسط پور آقاجان و بیگزاده (۱۳۹۵) انجام گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که تحول‌پذیری کارکنان بر یکپارچه‌سازی کارکنان، هماهنگی کارکنان، هدف محوری و مسئولیت‌پذیری مدیریت بحران در شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

نتایج پژوهش الهربی و همکاران نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا با خلاقیت و نوآوری سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. علاوه بر این رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان از طریق نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، پشتیبانی از نوآوری، روابط محل کار و یادگیری کارکنان هم مثبت و معنی‌دار بود (الهربی و العریفی، ۲۰۱۹).

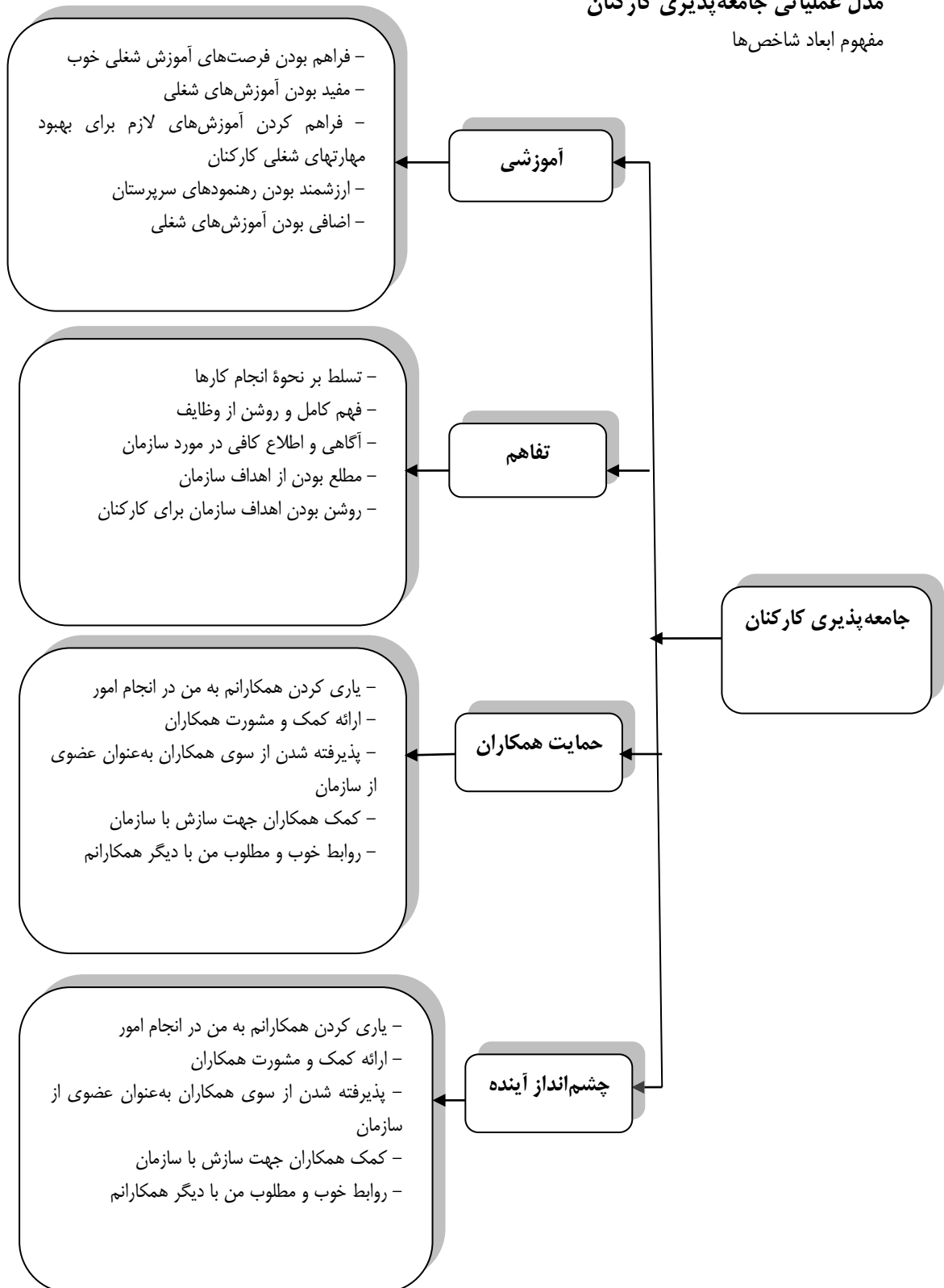
مدل عملیاتی سواد الکترونیکی
مفهوم ابعاد شاخص‌ها



شکل ۱. مدل عملیاتی سواد الکترونیکی

مدل عملیاتی جامعه‌پذیری کارکنان

مفهوم ابعاد شاخص‌ها



شکل ۲. مدل عملیاتی جامعه‌پذیری کارکنان

مدل عملیاتی تحول‌پذیری کارکنان

مفهوم ابعاد شاخص‌ها



شکل ۳. مدل عملیاتی تحول‌پذیری کارکنان

صورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده شد و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون کولموگورف-اسمیرنف، R پیرسون و رگرسیون خطی ساده با نرم‌افزار Spss استفاده شده است.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه-های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سؤالات پرسشنامه‌های پژوهش حاضر از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هریک از سؤالات استفاده شد و برای نشان دادن داده‌های آماری سؤالات عمومی به

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | تعداد داده‌ها | آماره کولموگورف اسمیرنف | p-مقدار |
|-------------------------|---------------|-------------------------|---------|
| مفاهیم پایه | ۴۱ | ۰,۸۷۱ | ۰,۴۳۴ |
| اینترنت | ۴۱ | ۰,۹۵۸ | ۰,۳۱۸ |
| ارائه کامپیوتری | ۴۱ | ۰,۶۵۷ | ۰,۷۸۲ |
| پایگاه داده | ۴۱ | ۰,۷۶۴ | ۰,۶۰۳ |
| صفحه‌گسترده | ۴۱ | ۱,۱۴۳ | ۰,۱۴۶ |
| مفاهیم کاربرد کامپیوتر | ۴۱ | ۰,۹۳۹ | ۰,۳۴۱ |
| پردازش واژه با کامپیوتر | ۴۱ | ۱,۱۰۴ | ۰,۱۷۴ |
| جامعه‌پذیری سازمانی | ۴۱ | ۰,۶۱۵ | ۰,۸۴۴ |
| تحول‌پذیری سازمانی | ۴۱ | ۰,۹۷۵ | ۰,۴۸۱ |

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

| تعداد پاسخ | بدون میانگین | واریانس | انحراف معیار | دامنه تغییرات | حداقل | حداکثر |
|------------|--------------|---------|--------------|---------------|-------|--------|
| ۴۱ | ۲,۵۶۱۰ | ۰,۷۵۲ | ۰,۸۶۷۴۳ | ۳ | ۱ | ۴ |
| ۴۱ | ۱,۹۷۵۶ | ۱,۰۲۴ | ۱,۰۱۲۱۲ | ۳ | ۱ | ۴ |
| ۴۱ | ۲,۴۸۷۸ | ۱,۱۵۶ | ۱,۰۷۵۲۲ | ۴ | ۱ | ۵ |
| ۴۱ | ۲,۷۳۱۷ | ۱,۱۰۱ | ۱,۰۴۹۳۹ | ۴ | ۱ | ۵ |
| ۴۱ | ۲,۲۶۸۳ | ۰,۷۰۱ | ۰,۸۳۷۳۹ | ۳ | ۱ | ۴ |
| ۴۱ | ۲,۷۵۶۱ | ۰,۸۸۹ | ۰,۹۴۲۸۸ | ۳ | ۱ | ۴ |
| ۴۱ | ۲,۵۶۱۰ | ۱,۵۰۲ | ۱,۲۲۵۷۴ | ۴ | ۱ | ۵ |
| ۴۱ | ۲,۵۶۱۰ | ۱,۵۰۲ | ۱,۲۲۵۷۴ | ۲ | ۱ | ۳ |
| ۴۱ | ۱,۸۲۹۳ | ۰,۵۴۵ | ۰,۷۳۸۳۲ | ۲ | ۱ | ۳ |

می‌توان برای بررسی فرضیه‌ها از روش‌های پارامتری استفاده کرد که در اینجا از روش ضریب پیرسون استفاده شد.

با توجه به نتایج به دست آمده در جداول ۱ و ۲ مقدار p- به دست آمده برای آزمون‌ها بزرگ‌تر از سطح معنی‌داری ما یعنی $\alpha = 0/05$ است، فرض نرمال بودن داده‌ها را پذیرفته و

وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و

پرورش شهرستان مراغه از حد متوسط بالاتر است.

H: وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه از حد متوسط بالاتر نیست.

H₁: وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه از حد متوسط بالاتر است.

آزمون فرضیه‌ها

۱. وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه از حد متوسط بالاتر است.

۲. سواد الکترونیکی کارکنان بر جامعه‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد.

۳. سواد الکترونیکی کارکنان بر تحول‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان

| تعداد | میانگین | انحراف معیار | خطای معیار |
|-------|---------|--------------|------------|
| ۴۱ | ۱,۵۸۵۴ | ۰,۷۴۰۸۰ | ۰,۱۱۵۶۹ |

الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه برابر با ۱,۵۸۵۴ و انحراف معیار آن ۰,۷۴۰۸۰ است.

جدول ۳ مقدار آماره‌های توصیفی مربوط به آزمون فرض را نشان می‌دهد که براساس آن میانگین وضعیت سواد

جدول ۴. نتایج آزمون t تک گروهی برای تعیین وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان

| ارزش مورد آزمون = ۳ | | | | | |
|---------------------|------------|---------------|----------------|----------|---------|
| T | درجه آزادی | سطح معنی‌داری | اختلاف میانگین | حد پایین | حد بالا |
| -۱۲,۲۲۷ | ۴۰ | ۰,۰۰۰ | -۱,۴۱۴۶۳ | -۱,۶۴۸۵ | -۱,۱۸۰۸ |

وضعیت سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه پایین‌تر از حد متوسط است.

با توجه به داده‌های جدول ۴ میزان سواد الکترونیکی براساس پرسشنامه‌های به دست آمده برابر ۱,۵۸۵۴ بوده و این مقدار از متوسط این متغیر که ۳ است کوچک‌تر است و این تفاوت با توجه به سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰,۰۵ در آزمون T معنی‌دار است و چنانچه در جدول ۴ ملاحظه می‌شود در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون T تک گروهی ۰,۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰,۰۵ کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار T محاسبه شده که -۱۲,۲۲۷ است و این مقدار از مقدار بحرانی T در سطح اطمینان ۰,۹۵ و درجه آزادی ۴۰ بزرگ‌تر است، پس فرض H₀ تأیید و فرض H₁ رد می‌شود. از آنجا که مقادیر حد پایین و حد بالا منفی است. بنابراین، میانگین

سواد الکترونیکی کارکنان بر جامعه‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد.

سواد الکترونیکی کارکنان بر جامعه‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر ندارد. H₀

سواد الکترونیکی کارکنان بر جامعه‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد. H₁

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی سواد الکترونیکی و جامعه‌پذیری کارکنان

| نام متغیر | سواد الکترونیکی | پیرسون | نتیجه آزمون |
|---------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| جامعه‌پذیری کارکنان | ۰,۸۴۹ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۰ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |

جدول ۸. رابطه ریاضی تأثیر تمایل به سواد الکترونیکی بر جامعه‌پذیری کارکنان

| متغیرهای مستقل | رابطه ریاضی |
|-------------------------|------------------------|
| سواد الکترونیکی | $Y = 18,571 + 0,769 X$ |
| مفاهیم پایه | $Y = 20,424 + 3,130 X$ |
| اینترنت | $Y = 41,068 + 2,745 X$ |
| ارائه کامپیوتری | $Y = 32,841 + 3,299 X$ |
| پایگاه داده | $Y = 42,401 + 3,422 X$ |
| مفاهیم کاربرد کامپیوتر | $Y = 17,802 + 4,939 X$ |
| صفحه‌گسترده | $Y = 44,834 + 2,971 X$ |
| پردازش واژه با کامپیوتر | $Y = 47,474 + 2,749 X$ |

می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون‌ها از نظر آماری معنی‌دار است.

سواد الکترونیکی کارکنان بر تحول‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد.

سواد الکترونیکی کارکنان بر تحول‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر ندارد. H_0
 سواد الکترونیکی کارکنان بر تحول‌پذیری آنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد. H_1

با توجه به داده‌های به دست آمده در جداول ۷ و ۸ می‌توان بیان کرد یک واحد افزایش در متغیر X (جامعه‌پذیری) باعث ۰,۷۶۹ واحد افزایش در متغیر سواد الکترونیکی، ۳,۱۳۰ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های مفاهیم پایه، ۲,۷۴۵ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های اینترنتی، ۳,۲۹۹ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های ارائه کامپیوتری، ۳,۴۲۲ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های پایگاه داده، ۴,۹۳۹ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های کاربرد کامپیوتر، ۲,۹۷۱ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های صفحه‌گسترده، ۲,۷۴۹ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های پردازش واژه با کامپیوتر می‌شود. بنابراین،

جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی سواد الکترونیکی و تحول‌پذیری کارکنان

| نام متغیر | سواد الکترونیکی | پیرسون | نتیجه آزمون |
|--------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۵۸۳ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۰ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | مفاهیم پایه | پیرسون | نتیجه آزمون |
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۴۹۵ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۱ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | اینترنت | پیرسون | نتیجه آزمون |
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۴۸۶ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۱ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | ارائه کامپیوتری | پیرسون | نتیجه آزمون |
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۵۷۴ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۰ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | پایگاه داده | پیرسون | نتیجه آزمون |

ادامه جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی سواد الکترونیکی و تحول‌پذیری کارکنان

| نام متغیر | مفاهیم کاربرد کامپیوتر | پیرسون | نتیجه آزمون |
|--------------------|-------------------------|-------------------|--------------|
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۴۴۹ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۳ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | صفحه گسترده | پیرسون | نتیجه آزمون |
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۴۶۲ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۰۲ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | پردازش واژه با کامپیوتر | پیرسون | نتیجه آزمون |
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۳۴۸ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۲۶ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |
| نام متغیر | پردازش واژه با کامپیوتر | پیرسون | نتیجه آزمون |
| تحول‌پذیری کارکنان | ۰,۳۱۶ | ضریب همبستگی | تأیید فرضیه |
| | ۰,۰۴۴ | سطح معنی‌داری | و رابطه مثبت |
| | ۴۱ | تعداد نمونه آماری | و مستقیم |

مفاهیم کاربرد کامپیوتر، صفحه‌گسترده، پردازش واژه با کامپیوتر و تحول‌پذیری کارکنان به ترتیب برابر ۰,۵۸۳، ۰,۴۹۵، ۰,۴۸۶، ۰,۵۷۴، ۰,۴۴۹، ۰,۴۶۲، ۰,۳۴۸، ۰,۳۱۶ است و این مقادیر، از مقدار بحرانی پیرسون در سطح اطمینان ۰/۹۵ بزرگ‌تر است. لذا رابطه معنی‌داری بین متغیرهای سواد الکترونیکی با تحول‌پذیری کارکنان وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیرهای مستقل (پیش‌بین) بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

چنانچه در جدول ۹ ملاحظه می‌شود در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون R پیرسون برای متغیرهای سواد الکترونیکی، مفاهیم پایه، اینترنت، ارائه کامپیوتری، پایگاه داده، مفاهیم کاربرد کامپیوتر، صفحه‌گسترده، پردازش واژه با کامپیوتر و تحول‌پذیری کارکنان به ترتیب برابر ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۱، ۰,۰۰۱، ۰,۰۰۳، ۰,۰۰۲، ۰,۰۲۶، ۰,۰۴۴ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری (۰,۰۵) کوچک‌تر است و نیز با توجه به مقدار R محاسبه شده برای هر یک از متغیرهای سواد الکترونیکی، مفاهیم پایه، اینترنت، ارائه کامپیوتری، پایگاه داده،

جدول ۱۰. تحلیل واریانس فرضیه‌های مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر سواد الکترونیکی بر تحول‌پذیری کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معنی‌داری | F | خطای استاندارد | ضریب تشخیص تعدیل شده | ضریب R^2 تشخیص | R | $\alpha = 0/01$ |
|-----------------------|---------------|--------|----------------|----------------------|------------------|-------|---------------------------|
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۰۰ | ۲۰,۰۴۲ | ۱۳,۷۳۴۷۹ | ۰,۳۲۳ | ۰,۳۳۹ | ۰,۵۸۳ | سواد الکترونیکی کارکنان |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۰۱ | ۱۲,۶۶۶ | ۱۴,۶۸۲۵۱ | ۰,۲۲۶ | ۰,۲۴۵ | ۰,۴۹۵ | مفاهیم پایه |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۰۱ | ۱۲,۰۵۶ | ۱۴,۷۶۹۹۵ | ۰,۲۱۷ | ۰,۲۳۶ | ۰,۴۸۶ | مهارت‌های اینترنتی |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۰۰ | ۱۹,۱۷۵ | ۱۳,۸۳۶۸۲ | ۰,۳۱۲ | ۰,۳۳۰ | ۰,۵۷۴ | مهارت‌های ارائه کامپیوتری |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۰۳ | ۹,۸۶۲ | ۱۵,۰۹۷۹۹ | ۰,۱۸۱ | ۰,۲۰۲ | ۰,۴۴۹ | مهارت‌های پایگاه داده |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۰۲ | ۱۰,۵۷۰ | ۱۴,۹۸۹۷۶ | ۰,۱۹۳ | ۰,۲۱۳ | ۰,۴۶۲ | مفاهیم کاربرد کامپیوتر |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۲۶ | ۵,۳۷۵ | ۱۵,۸۴۲۸۴ | ۰,۰۹۹ | ۰,۱۲۱ | ۰,۳۴۸ | مهارت‌های صفحه گسترده |
| H ₀ رد فرض | ۰,۰۴۴ | ۴,۳۳۷ | ۱۶,۰۳۱۵۶ | ۰,۰۷۷ | ۰,۱۰۰ | ۰,۳۱۶ | پردازش واژه با کامپیوتر |

وسيله تغييرات در متغير مستقل (مهارت‌های اینترنتی)، حدود ۲۶٫۵ درصد تغييرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، با تغيير در متغيرهای مستقل (مهارت‌های ارائه کامپیوتری)، حدود ۲۰٫۲ درصد تغييرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، از طريق تغيير در متغيرهای مستقل (مهارت‌های پایگاه داده)، حدود ۲۱٫۳ درصد تغييرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، با تغييرات در متغير مستقل (مهارت‌های مفاهيم کاربرد کامپیوتر)، حدود ۱۲٫۱ درصد تغييرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، به وسيله تغييرات در متغير مستقل (مهارت‌های صفحه‌گسترده)، حدود ۱۰ درصد تغييرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، به وسيله تغييرات در متغير مستقل (مهارت‌های پردازش واژه با کامپیوتر) تبیین می‌شود.

با توجه به داده‌های ارائه شده در جدول ۱۰ سطح معنی‌داری هریک از آزمون‌های مربوطه برابر ۰٫۰۰۰، ۰٫۰۰۱، ۰٫۰۰۱، ۰٫۰۰۰، ۰٫۰۰۳، ۰٫۰۰۲، ۰٫۰۲۶ و ۰٫۰۴۴ است، می‌توان چنین ادعا کرد که آزمون‌های فوق با خطای ۰٫۰۱ یا سطح اطمینان ۰٫۹۹ معنی‌دار هستند ضریب تشخیص (R^2) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده با متغير X به تغییرات کل، به ترتیب برابر ۰٫۳۳۹، ۰٫۲۴۵، ۰٫۲۳۶، ۰٫۳۳۰، ۰٫۲۰۲، ۰٫۲۱۳، ۰٫۱۲۱ و ۰٫۱۰۰ هستند. می‌توان بیان کرد که حدود ۳۳٫۹ درصد تغییرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، از طریق تغییرات در متغير مستقل (سواد الکترونیکی)، حدود ۲۴٫۵ درصد تغییرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، با تغییر در متغيرهای مستقل (مهارت‌های مفاهيم پایه)، حدود ۲۳٫۶ درصد تغییرات متغير وابسته (تحول‌پذیری کارکنان)، به

جدول ۱۱. ضرایب پارامتر فرضیه‌های مربوط به تأثیر سواد الکترونیکی بر تحول‌پذیری کارکنان

| نتیجه آزمون | سطح معنی‌داری | T محاسبه شده | β شیب خط | عنوان متغير |
|-----------------------|---------------|--------------|----------------|-------------------------|
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۰۰ | ۴٫۴۷۷ | ۰٫۷۸۱ | سواد الکترونیکی |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۰۱ | ۳٫۵۵۹ | ۳٫۲۸۲ | مفاهيم پایه |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۰۱ | ۳٫۴۷۲ | ۲٫۶۲۷ | اینترنت |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۰۰ | ۴٫۳۷۹ | ۳٫۳۱۶ | ارائه کامپیوتری |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۰۳ | ۳٫۱۴۰ | ۳٫۷۰۳ | پایگاه داده |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۰۲ | ۳٫۲۵۱ | ۵٫۰۳۲ | مفاهيم کاربرد کامپیوتر |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۲۶ | ۲٫۳۱۸ | ۳٫۶۱۷ | صفحه‌گسترده |
| H ₀ رد فرض | ۰٫۰۴۴ | ۲٫۰۸۲ | ۲٫۴۸۲ | پردازش واژه با کامپیوتر |

جدول ۱۲. رابطه ریاضی تأثیر تمایل به سواد الکترونیکی بر تحول‌پذیری کارکنان

| متغيرهای مستقل | رابطه ریاضی |
|-------------------------|-------------------------|
| سواد الکترونیکی | $Y = 94,797 + 0,781 X$ |
| مفاهيم پایه | $Y = 95,254 + 3,282 X$ |
| اینترنت | $Y = 118,916 + 2,627 X$ |
| ارائه کامپیوتری | $Y = 109,587 + 3,316 X$ |
| پایگاه داده | $Y = 117,599 + 3,703 X$ |
| مفاهيم کاربرد کامپیوتر | $Y = 93,855 + 5,032 X$ |
| صفحه‌گسترده | $Y = 117,768 + 3,617 X$ |
| پردازش واژه با کامپیوتر | $Y = 125,893 + 2,482 X$ |

افزایش در متغير مهارت‌های اینترنتی، ۳٫۳۱۶ واحد افزایش در متغير مهارت‌های ارائه کامپیوتری، ۳٫۷۰۳ واحد افزایش در متغير مهارت‌های پایگاه داده، ۵٫۰۳۲ واحد افزایش در متغير مهارت‌های مفاهيم کاربرد کامپیوتر، ۳٫۶۱۷ واحد افزایش در

با توجه به داده‌های آورده شده در جداول ۱۱ و ۱۲ می‌توان بیان کرد یک واحد افزایش در متغير X (تحول‌پذیری کارکنان) باعث ۰٫۷۸۱ واحد افزایش در متغير سواد الکترونیکی، ۳٫۲۸۲ واحد افزایش در متغير مهارت‌های مفاهيم پایه، ۲٫۶۲۷ واحد

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که میزان جابه‌جایی کارکنان به کاهش مسئولیت‌پذیری آن‌ها می‌انجامد. نتایج میتوس نشان می‌دهد که هرگاه جامعه‌پذیری کارکنان افراد کامل صورت بگیرد، مسئولیت مشاوران توان‌بخشی بیشتر می‌شود. پیتس (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که افراد تازه‌وارد باید فرهنگ‌سازمانی را بیاموزند و آن را بپذیرند و نیز وظایف لازم برای موفق شدن و ماندن در سازمان را یاد بگیرند و نقش خود را بیابند و به‌عنوان بخشی از یک کار گروهی آن را بپذیرند. از سوی دیگر یافته‌ها با نتایج پژوهش امیرآبادی زاده (۱۳۹۱)، فتحی و همکاران (۱۳۹۲)، جلیلی مجارشین و طلوعی اشلقی (۱۳۹۳) شریفی و اسلامیه (۱۳۹۰) پور آقاخان و بیگزاده (۱۳۹۵) همسو است.

پیشنهادها

با عنایت به اینکه یافته‌های پژوهش نشان داد سواد الکترونیکی کارکنان از حد متوسط پایین‌تر است و باید در سازمان این مهارت ارتقا یابد و همچنین در فرضیه‌های پژوهش تبیین شد سواد الکترونیکی بر جامعه‌پذیری و تحول‌پذیری کارکنان مؤثر است. لذا در راستای فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود اقدامات زیر انجام شود:

– ایجاد انگیزه با افزایش حقوق و دستمزد و تقویت‌های مناسب جهت حضور کارکنان در دوره‌های آموزش سواد الکترونیکی در سازمان.

– ایجاد زیرساخت‌های لازم سخت‌افزاری برای تمرین مهارت‌های سواد الکترونیکی در سازمان همچنین ایجاد زیرساخت‌های سخت‌افزاری و توسعه شبکه اطلاعاتی و ارتباطی.

– درجه‌ات کمک به جامعه‌پذیری کارکنان ایجاد و آموزش قابلیت‌هایی نظیر پست الکترونیکی و اینترنت برای ارتباط با همکاران.

– درخصوص جامع‌پذیری پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزش از راه دور برگزار گردد تا ضمن ارتقای مهارت سواد الکترونیکی کارکنان آن‌ها به‌راحتی بتوانند دانش و مهارت‌های لازم درخصوص وظایف سازمانی خود به دست بیاورند.

– ایجاد فرهنگ و جو اعتماد و اطمینان به سواد اطلاعاتی در بین کارکنان و پذیرش آن از طرف کارکنان توصیه می‌شود با برگزاری کنفرانس و کارگاه آموزشی اهمیت و ضرورت

متغیر مهارت‌های صفحه‌گسترده، ۲،۴۸۲ واحد افزایش در متغیر مهارت‌های پردازش واژه با کامپیوتر می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون‌ها از نظر آماری معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که جدول‌های مربوطه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اصلی و فرضیه‌های فرعی را نشان می‌دهند، برای هر یک از فرضیه‌های پژوهش در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری هریک از فرضیه‌ها از ۰،۰۵ کوچک‌تر بوده پس هر شانزده فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند به‌عبارت‌دیگر، سواد الکترونیکی و هریک از ابعاد (مهارت‌های مفاهیم پایه، مهارت‌های اینترنتی، مهارت‌های ارائه کامپیوتری، مهارت‌های پایگاه داده، مهارت‌های مفاهیم کاربرد کامپیوتر، مهارت‌های صفحه‌گسترده، مهارت‌های پردازش واژه با کامپیوتر) بر تحول‌پذیری کارکنان و جامعه‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه تأثیر دارد. ادبیات پژوهش نیز بیانگر تأثیر هریک از ابعاد (مهارت‌های مفاهیم پایه، مهارت‌های اینترنتی، مهارت‌های ارائه کامپیوتری، مهارت‌های پایگاه داده، مهارت‌های مفاهیم کاربرد کامپیوتر، مهارت‌های صفحه‌گسترده، مهارت‌های پردازش واژه با کامپیوتر) بر تحول‌پذیری کارکنان و جامعه‌پذیری کارکنان در اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه است.

به‌طوری که از بین ابعاد الکترونیکی کارکنان، بعد مفاهیم کاربرد کامپیوتر بیشترین و بعد، اینترنت کمترین تأثیر را بر سواد الکترونیکی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه دارد. همچنین نتایج به دست آمده از پژوهش با نتایج تحقیقات قبلی نیز مطابقت دارد که در این میان کندراسو (۲۰۰۴) به این نتیجه دست یافت که استفاده از واژه‌پرداز ورد در زبان انگلیسی به معلمان فرصت می‌دهد تا بر آنچه می‌گویند تمرکز کنند، با سرعت بیشتری بنویسد و بتواند مطالب را پاک، تصحیح و یا در لغت‌نامه کامپیوتری جستجو کند. ترکمن‌هاکان (۲۰۰۹) بیان می‌دارد: مدیران گروه تجربی که با استفاده از فناوری‌ها در درک مفاهیم علوم آموزش دیده‌اند موفقیت بیشتری نسبت به گروه کنترل دارا هستند که به شیوه سنتی آموزش دیده‌اند. نتایج پژوهش میتوس (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که معنای جامعه‌پذیری به‌طور مثبتی حدود و حوزه کار مشاوران توان‌بخشی را مشخص می‌کند و دانش مربوط به اهداف و ارزش‌های سازمان، برجهت انجام تعهدات تأثیرات زیادی دارند.

- یادگیری مهارت‌های سواد اطلاعاتی در توسعه‌سازمانی
تبیین شود.
- ایجاد فرهنگ‌سازمانی اعتماد و اطمینان به سواد الکترونیکی
در بین کارکنان و پذیرش آن از طرف کارکنان.
- استفاده از ابزارهای رایانه‌ای برای ثبت و نگهداری ساده و
مؤثر اطلاعات و کمک به رفتارشان در اوقات فراغت برای
آموزش یا توسعه شغل کارکنان.
- تألیف و تدوین بسته‌ها و محتوای آموزشی سواد اطلاعاتی و
ارتباطی متناسب با نیازهای کارکنان و تحول سازمان.

منابع

- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). «رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان)». *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، ۳۵ و ۳۶، ۸۱-۱۰۶.
- اکبرزاده، زهرا؛ مهرمنش، حسن و خوراسگانی هاشم‌زاده، غلام‌رضا (۱۳۹۳). «تحلیل اثر قابلیت نوآوری بر کارآفرینی با رویکرد مزیت رقابتی پایدار در صنایع کوچک و متوسط (شهرک صنعتی کاوه)». *فصلنامه مدیریت کسب و کار*، ۲۳، ۱۲۳-۱۴۸.
- امیرآبادی‌زاده، سمیه (۱۳۹۱). *سطح تحول‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه بیرجند و رابطه آن با مؤلفه‌های هوش سازمانی*. پایان‌نامه مدیریت دولتی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه بیرجند، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، کارشناسی ارشد.
- پور آقاجان، مهدی و بیگ‌زاده، یوسف (۱۳۹۵). *ارزیابی تحول‌پذیری سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت بحران (مطالعه موردی: شرکت آذربایجان شرقی)*، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- پورکیانی، مسعود و پیرمردی، نسرین (۱۳۹۵). «توانمندسازی و تحول سازمانی». *ماهنامه تدبیر*، ۱۹ (۱۹۵)، ۶۳-۶۹.
- جلیلی مجارشین، علی و طلوعی اشلقی، عباس (۱۳۹۴). «سنجش سواد الکترونیکی و بررسی ارتباط آن با آینده فعالیت‌های بازرگانی در شرکت‌های کوچک و متوسط (SME)». *فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت*، ۲۶ (۱۰۲)، ۴۱-۵۳.
- حسینی، سید عبدالرضا (۱۳۸۹). «جامعه‌پذیری سازمانی و اثربخشی آن». *مجله علوم انسانی*، ۱۵ (۶۵)، ۷۵-۹۳.
- دخانچی، فرناز؛ لگزریان، محمد و ترکشون، علی‌رضا (۱۳۹۲). *سنجش سواد الکترونیکی و مشارکت شهروندان برای توسعه کیوسک‌های خدمات الکترونیکی در کلان‌شهر مشهد*. همایش ملی معماری، شهرسازی و توسعه پایدار با محوریت از معماری بومی تا شهر پایدار.
- زمردیان، اصغر (۱۳۸۸). *مدیریت تحول (استراتژی‌ها، کاربرد و الگوهای نوین)*. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- شریفی، اصغر و اسلامی، فاطمه (۱۳۹۰). «ارزیابی استانداردهای سواد اطلاعاتی دانشجویان و رابطه آن با گرایش به یادگیری الکترونیکی». *فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۲ (۲)، ۳۵-۵۳.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۴). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)*. تهران: انتشارات سمت.
- عقیلی، سید وحید و راسخ محمدی، صغری (۱۳۷۸). «عوامل مؤثر در پیشرفت سواد رسانه‌ای در میان دانشجویان». *مجله مدیریت فرهنگی*، ۲ (۳)، ۲۱-۳۲.
- فتحیان، محمد و مهدوی نور، سید حاتم (۱۳۸۷). *مبانی و مدیریت فناوری اطلاعات*. تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.
- فتحی، فریبرز و محرم‌زاده، مهرداد و سید عامری، میرحسن (۱۳۹۲). «تبیین رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران». *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۲۱، ۲۱۹-۲۳۲.
- قلانودی، حسن و سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه». *فرایند مدیریت و توسعه*، ۱۰ (۷۸)، ۹۴-۱۱۱.
- کفاش، حمیدرضا (۱۳۹۰). «ضرورت تولید محتوای الکترونیکی آموزشی». *رشد آموزش*، ۶ (۴)، ۸-۱۷.
- محسنی تکلو، حسین (۱۳۹۴). *استراتژی‌های تحول سازمانی در سازمان‌های پیشرفته، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری*، به صورت الکترونیکی، موسسه پژوهشی البرز.
- هویدا، رضا، جمشیدیان، عبدالرسول و مختاری فر، حجت اله (۱۳۹۰). «رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان». *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲ (۳)، ۶۳-۸۲.
- یزدانی، ناصر و پرویزی عمران، فرزاد (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر استراتژی تحول سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان استان اصفهان، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب‌وکار*، ۲۶ آذرماه.

- Alharbi, J., Alarifi, S. & Mosbah, A. (2019). "Transformation leadership and creativity". *Personal review*, 48(5), 1082-1099.
- Bigliardi, B., Petroni, A. & Dormio, A. I. (2005). "Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers". *Journal of Leadership & Organization Development*, 26(6), 424-441.
- Kanfi, M. (2019). "Information literacy at the workplace: Digital literacy skills required by employees at the workplace". *Media- JA viestintatieteet*, 518.
- Kwesiga, E., & Bell, M.P. (2004). "Back to Organizational Socialization: Building a Case for the Advancement of Women in Organizations". *Journal of back to organizational socialization*, 23(7/8), 3-20.
- Mitus, J.S. (2006). "Organizational Socialization from a Content Perspective and its Effect on the Affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors". *Journal of Rehabilitation*, 72(2), 12-20.
- Pitts, R. (2010). *Organizational Socialization of physicians into a large medical group practice*. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Walden University.
- Steers, R. M. & Mowday, R.T. & Shapiro, D.L. (2004). "The future of work motivation theory". *Academy of Management Review*, 29, 379-87.
- Van Maanen, J. & Schein, E. (1979). "Toward a theory of organizational socialization". *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Zhang, T. (2019). "A review of organizational socialization of new employees". *Advances in social science, education and humanities research*, 314, 504.