

# نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزشی

مدیریت

اطلاعات

دوره ۶، شماره ۱

بهار و تابستان ۱۳۹۹

اعظم محمری

کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی

آذربایجان، تبریز، ایران

روح الله مهدیون

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان،

تبریز، ایران<sup>۱</sup>

ابوالفضل قاسمزاده علیشاھی

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

محمد رزاقی

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش است. این پژوهش، با روش شناسی، توصیفی - همبستگی انجام شده و جامعه آماری آن کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، شامل ۳۶۰ نفر در سال ۱۳۹۵ است. حجم نمونه پژوهش با توجه به جامعه آماری و بر اساس جدول مورگان ۱۸۶ نفر انتخاب شد و از روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای نسبتی مبتنی بر سهم متناسب بخش‌ها، استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، سه پرسشنامه سواد دیجیتالی و پژوهش قاسم زاده، پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی بود. پژوهش توحیدی اصل، روابط پرسشنامه سواد دیجیتالی و پژوهش قاسم زاده، پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی را تأیید کرد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و ضرایب آلفا به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۴ به دست آمدند. پافته‌ها نشان دادند که متغیر سواد دیجیتالی بر ظرفیت یادگیری سازمانی نقش دارد و اثر ظرفیت یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی، مثبت و معنادار است. اما اثر سواد دیجیتالی بر عملکرد شغلی غیرمستقیم است. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان سواد دیجیتالی با افزایش در ظرفیت یادگیری سازمانی همراه بوده و هرگونه افزایش در میزان ظرفیت یادگیری سازمانی نیز با افزایش در میزان عملکرد شغلی همراه خواهد بود.

**کلیدواژه‌ها:** سواد دیجیتالی، ظرفیت یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی، کارکنان آموزش و پرورش.

## مقدمه

امروزه، تغییرات پیوسته و مختلف محیط کسب‌وکار، سازمان‌ها را ملزم به حرکت و تلاش در راستای پاسخ سریع به این تغییرات کرده است (آزادگان، سرینیواسان، بلوم و تاج الدینی، ۲۰۱۹). فناوری اطلاعات، جهان امروز را به مثابه دهکده کوچکی کرده که در کمترین زمان می‌توان اطلاعات و یافته‌های علمی و پژوهشی مد نظر را از دوردست‌ترین فاصله‌ها روی صفحه کامپیوتر مشاهده کرد (نیازآذری، بریمانی، جوکار و رستگار امرائی، ۱۳۹۴). فناوری اطلاعات، به عنوان راهبرد و طرز تفکر جدید، تمام ابعاد زندگی بشر را تحت تأثیر قرار داده است و سازمان‌ها نیز از مفاهیم و نهادهایی هستند که به شدت تحت تأثیر فناوری اطلاعات قرار گرفته‌اند، به گونه‌ای که تصور سازمان امروزی بدون فناوری و کاربرد آن غیرممکن به نظر می‌رسد.

در واقع، سازمان‌ها برای ادامه حیات خود، بمناچار، باید به فناوری اطلاعات روی بیاورند. این بدان معناست که سازمان‌ها برای نیل به عملکرد بهتر، به نیروی انسانی کارآمد نیاز خواهند داشت. در مقابل، نیروی انسانی نیز در سازمان‌ها، به مجهز کردن خود به فناوری‌های جدید ملزم بوده و بهتر است، مجهر شدن به مهارت‌های مورد نیاز سازمان‌ها، از درون سیستم‌های آموزشی آغاز شود. در این میان، به اعتقاد اغلب نظریه‌پردازان اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، داشتن نظام‌های آموزشی قوی و پویا و متمنکز بر آموزش فناوری‌های نوین، سلاح اصلی میدان رقابت خواهد بود. هر دولتی که بتواند توان علمی و عملی منابع انسانی خود را بهتر سازمان‌دهی کند، آینده را از آن خود کرده است (رنجبریان، ۱۳۹۲). ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاو) به عرصه آموزش‌وپرورش، تغییرات و تحولاتی را ایجاد کرده است. امروزه فاؤ و در رأس آن رایانه و اینترنت، موجب تحول بنیادین در همه ساحت‌های فردی و اجتماعی بشر شده است (آصفی، حمزه بیگی، هاشمی و مولایی راد، ۱۳۸۸). در واقع، آموزش‌وپرورش، کلید فتح آینده است و از دیرباز از آموزش‌وپرورش انتظار می‌رفته تا انسان‌های فردا را تربیت کند و نسل امروز را برای زندگی در جامعه فردا آماده کند. بنابراین، منابع انسانی امروز با ایستی الزامات و مقتضیات زندگی فردا را بشناسند تا بتوانند هم‌زمان با تحولات، دانش و بیشنش لازم را در منابع انسانی فرداي جامعه، پرورش دهند. در عصر دانش و اطلاعات با استفاده از ارتباطات رایانه‌ای مرزهای دانش از هم گیخته و محیط یادگیری به شکلی جدید معنا می‌یابد. اغلب نظریه‌پردازان اقتصادی، سیاسی و اجتماعی اعتقاد دارند که داشتن نظام‌های آموزشی قوی، پویا و متمنکز بر آموزش فناوری‌های نوین، سلاح اصلی میدان رقابت خواهد بود. هر دولتی که بتواند توان علمی و عملی منابع انسانی خود را بهتر سازمان‌دهی کند، آینده را از آن خود کرده است (رنجبریان، ۱۳۹۲). معیار سنجش موفقیت هر سازمان، به میزان مطلوب عملکرد کارکنان آن سازمان بستگی دارد. برای سنجش موفقیت سازمان‌ها به نظام‌های منابع انسانی متوجه نیاز است که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و کارکنان، بر بهره‌وری کل سیستم بیفزایند و سازمان را در رسیدن به اهداف خود، هرچه بیشتر یاری کرده

و پیش ببرند. بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی<sup>۱</sup>، یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود تا از این طریق، عوامل مرتبط با آن مانند جذب آموزش‌پرورش و حفظ کارکنان، به‌شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی و اجرا شود (سید جوادی، ۱۳۹۱). امروزه، با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب در دانش و معلومات بشری، همه چیز از جمله سازمان به عنوان سیستمی مرتبط با محیط، در حال تغییر و تحول هستند. عملکرد شغلی، به عنوان ارزش سازمانی، رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت شغلی مختلف تعریف می‌شود (خدابنده‌ی، فتحی آشتیانی، ثابتی، قبری و موسوی، ۱۳۸۸). عملکرد در هر سازمانی،تابع عملکرد کارکنان و مدیران، فرصت‌ها و منابع و امکانات و نیز متأثر از سیستم‌های محیطی و سازمان‌های دیگر است. عملکرد کارکنان نیز تابع متغیرهای فردی، متغیرهای روان‌شناختی متغیرهای سازمانی، ساختار و طرح شغلی است (طوسی، ۱۳۸۱). مهارت‌های یادگیری قرن بیست و یکم، به توانایی استفاده از فناوری اینترنت نیاز دارد و اینترنت، نقش برجسته‌ای در زندگی سازمانی ایفا می‌کند، بنابراین سواد دیجیتالی به مهارت‌های یادگیری سازمانی مؤثر و بهره‌گیری از دانش سازمانی نیاز دارد. یافته‌های منتج از پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهند که ظرفیت یادگیری سازمانی یکی از عواملی است که می‌تواند با عملکرد شغلی کارکنان رابطه داشته باشد (رضایی، گودرزوند، بی‌سخن و قربانی، ۱۳۹۲). در حال حاضر، یکی از دغدغه‌های مدیریتی برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها، افزایش توان یادگیری سازمانی است (محمدی، ۱۳۷۷). اما قابلیت یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری سازمانی است و نشان‌دهنده ظرفیت سازمان برای توسعه توانایی‌های خود برای کسب اطلاعات جدید و تبدیل آن اطلاعات به دانش است. قابلیت یادگیری سازمانی به سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا پیشرفت‌های جدیدی را وارد کسب و کار خود کنند و از این طریق نگرشی جدید کسب کنند. به همان میزان که سازمان‌ها ظرفیت یادگیری خود را افزایش می‌دهند، راهبردهای سازمانی بهتری ایجاد می‌کنند (فخاری اشرفی، ۱۳۹۱).

یادگیری سازمانی مهم‌ترین راه بهبود عملکرد در درازمدت بوده و در آینده نزدیک فقط سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح، به نحو مطلوب بهره‌برداری کند. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان با تشخیص و تصحیح اشتباه‌ها و علل به وجود آورنده و اصلاح آنها، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می‌شوند (اقدسی و خاکزار بفروئی، ۱۳۸۸).

در ایران، در خصوص نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان به‌خصوص در آموزش‌وپرورش‌های سیار کمی صورت گرفته است (غلامی، باقریان و خالقی، ۱۳۹۶). بررسی ادبیات پژوهش در ارتباط با نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی نشان داد، اگر چه در این زمینه پژوهش‌هایی صورت گرفته، اما عده این پژوهش‌ها در بخش‌های دیگر بوده و اندکی از آنها در آموزش‌وپرورش انجام شده است و پژوهش‌های انجام شده، همه متغیرهای پژوهش حاضر را شامل نمی‌شوند. این در حالی است که با توجه به رشد روزافزون سواد اطلاعاتی در حوزه

آموزش و پرورش و لزوم آشنایی و به کارگیری آن توسط کارکنان آموزشی، آموزش و پرورش با کمبود و خلاصه بژوهش‌هایی در این زمینه روبه‌رو است. اهمیت پژوهش حاضر در این است که دو گروه می‌توانند از یافته‌های آن بهره‌برداری کنند. گروه نخست، طراحان و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش که می‌توانند در رابطه با مسئله فاوا، شناخت بهتری کسب کرده، در برنامه‌ریزی‌های آتی خود، این نتایج را مدنظر قرار دهند یا به تصحیح برنامه‌های قبلی اقدام کنند. گروه دوم، کارکنان اداره آموزش و پرورش هستند که می‌توانند در رابطه با وضعیت فعلی خود، در حوزه فاوا، آگاهی بیشتری کسب کنند تا ضمن تقویت قوت‌ها، در راستای رفع ضعف‌های خود اقدام کنند. مجموعه این اقدامات می‌تواند زمینه شکوفایی بیشتر این نهاد مهم و بهبود عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش را فراهم آورد (محرمی، ۱۳۹۵). بنابراین برای کسب موقوفیت در هر سازمانی، توجه به مفهوم عملکرد، امری بدینه است. عملکرد شغلی کارکنان تحت تأثیر عوامل گونانی قرار می‌گیرد که از جمله آنها، عوامل سعاد دیجیتالی<sup>۱</sup> و ظرفیت یادگیری سازمانی<sup>۲</sup> کارکنان است، از این رو، پژوهش حاضر به بررسی نقش سعاد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی می‌پردازد.

## مبانی نظری سعاد دیجیتالی

سعاد دیجیتالی، مفهوم گستره‌ای است و توسعه آن پیوستاری از کسب مهارت‌های سودمند از شایستگی‌های تولیدی و استراتژیک تا مهارت‌های شناختی را شامل می‌شود. سعاد دیجیتالی نشان‌دهنده توانایی فرد برای انجام وظایف به طور مؤثر در محیط دیجیتالی، دیجیتال به این معنا که اطلاعات ارائه شده در شکل عددی و در درجه اول استفاده شده توسط یک کامپیوتر باشد و سعاد شامل توانایی به خواندن و تفسیر رسانه‌ها، به تکثیر داده‌ها و تصاویر از طریق دست کاری دیجیتال و ارزیابی و استفاده از دانش جدید به دست آمده از محیط‌های دیجیتال است (کالوانی و همکاران، ۲۰۱۲؛ باودن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸)، ابعاد سعاد دیجیتال را دارای چهار بعد، شالوده و اساس، دانش پس‌زمینه، شایستگی مرکزی، نگرش و دیدگاه‌ها می‌داند. مفهوم سعاد دیجیتالی دستخوش تغییرات اساسی شده و نه تنها روی مهارت‌های تکنولوژی تمرکز کرده است، بلکه به اجزای شناختی و نگرشی شخصیت نیز توجه داشته است (رامبوسک، اسپیک و ونکووا، ۲۰۱۶). سعاد دیجیتالی، توانمندی‌های شغلی را بهبود می‌بخشد، زیرا مهارتی ورودی برای شغل است که بسیاری از کارفرمایان هنگامی که برای نخستین بار یک برنامه کاری را ارزیابی می‌کنند، آن را خواسته‌اند. سعاد دیجیتال، مفهومی ساییان مانند برای دسته‌ای از مهارت‌ها است که نام آنها اغلب به عنوان متراff استفاده می‌شود. با وجود این، محتوای آنها دقیقاً یکسان و مشابه نیست. امروزه

- 
1. Digital literacy
  2. Organizational learning capacity
  3. Calvani, Fini, Ranieri & Picci
  4. Bawden
  5. Ramboousek, Vladimir & Vankova

به کارگیری فاوا که به گرددآوری، سازماندهی، ذخیره و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد با استفاده از ابزار رایانه‌ای و مخابراتی می‌پردازد، به عنوان منبع قدرتی در سازمان‌ها و عاملی مهم در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی است. به باور مارکوارت<sup>۱</sup> امروزه سازمان‌هایی که سواد دیجیتال یا قابلیت استفاده از آن را ندارند، از نظر کسب، ذخیره و انتقال دانش با زیان کاملی مواجه هستند، زیرا فناوری در کمیت و کیفیت یادگیری اثرگذار است و به جریان اطلاعات و ذخیره‌سازی داده‌ها بیش از روش غیرالکترونیکی سرعت می‌بخشد (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷). بنابراین داشتن سواد دیجیتالی در سازمان یکی از عوامل بهبود و ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی است.

### ظرفیت یادگیری سازمانی

تغییر و تحول، جزء جدانشدنی دنیای امروز است و سازمان‌ها با ساختارهای بزرگ، سنتی و غیرمنعطف، دیگر قادر به ادامه حیات در چنین محیطی نخواهند بود (میر اسماعیلی، ۱۳۸۶). در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و برای اینکه بتوانند خود را در محیط پر تلاطم اطراف حفظ کنند، پیوسته از قالب‌های غیرپویا خارج می‌شوند و به سمت توسعه یادگیری سازمانی حرکت می‌کنند (اسدی، قنبرپور، قربانی و دوستی، ۱۳۸۸). از سال ۱۹۹۰، بسیاری از مراکز دانشگاهی و صنعتی، به مفهوم یادگیری سازمانی توجه کرده‌اند (تسلیمی و نادری خورشیدی، ۱۳۸۳). یادگیری سازمانی یعنی فرایندی که به بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر منجر می‌شود. بر این اساس، به توانایی درونی یک سازمان برای خلق، غنی‌سازی و کاربست دانش در راستای کار بهتر از رقبا بر حسب عملکرد و رقابت‌پذیری، ظرفیت یادگیری سازمانی گفته می‌شود که یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرده سازمان‌ها شناخته شده و مبین توانایی یک سازمان، برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه‌هایی است که فرایند یادگیری را تسهیل و تشویق می‌کند (خورشید و پاشازاده، ۱۳۹۱). رویکرد نوین یادگیری سازمانی، یادگیری را به عنوان فرهنگی سازمانی تلقی کرده و به دنبال یکپارچه‌سازی یادگیری فردی، گروهی و سازمانی است (یانگ، ۲۰۰۳). در واقع، یادگیری سازمانی، توسعه و به کارگیری دانش جدید، به گونه‌ای است که قابلیت تغییر رفتار کارکنان را دارا باشد. ظرفیت یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری سازمانی است و نشان‌دهنده ظرفیت سازمان برای توسعه توانایی‌های خود، در راستای کسب اطلاعات جدید و تبدیل آن اطلاعات به دانش است (اسکرلواج و همکاران، ۲۰۰۷). قابلیت‌های سازمانی مجموعه‌ای از الگوهای آموخته و باثبات هستند که حاصل فعالیت جمعی بوده و سازمان از طریق آنها قادر خواهد بود تا فرایندهای عملیاتی خوبیش را به طور نظاممند در راستای ارتقای اثربخشی فعالیت‌های خود، ایجاد و اصلاح کند (امیری کیا، مشکبکی، خداداد حسینی و عزیزی، ۱۳۹۱). تعریف اشکناس<sup>۲</sup> از قابلیت یادگیری سازمانی این‌گونه است: «توانایی یک سازمان در یادگیری از تجربیاتش و کسب آنها به‌واسطه

1. Marquardt

2. Yeung

3. Skerlavaj, Stembergera, Krinjara & Dimovskia

4. Ashkenas

زمان و مرزها» (توحیدی و جباری، ۲۰۱۲). سازمان‌های ناتوان از یادگیری، بر اساس روش‌های خود قضاوت می‌کنند و برای انجام تغییرات و بهبودها وقت صرف نمی‌کنند (خورشید و پاشا زاده، ۱۳۹۳). هسو و فانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، قابلیت یادگیری سازمانی را توانایی سازمان برای جذب، تبدیل و دگرگون‌سازی دانش جدید و استفاده از آن برای توسعه سریع محصول جدید به منظور کسب مزیت رقابتی می‌دانند (خورشید و پاشا زاده، ۱۳۹۳). جوری<sup>۲</sup> و لیمیانتری<sup>۳</sup>، قابلیت یادگیری سازمانی را به عنوان توانایی درونی یک سازمان در راستای خلق، غنی‌سازی و کاربست دانش برای کار بهتر از رقبا بر حسب عملکرد و رقابت‌پذیری تعریف می‌کنند. کومز و همکاران، نیز قابلیت یادگیری سازمانی را به عنوان خصایص مدیریتی و سازمانی در نظر می‌گیرند که فرایند یادگیری سازمانی را تسهیل کرده و به سازمان اجازه می‌دهد تا در فرایند یادگیری نقشی کلیدی ایفا کند (نادی و محمدیان، ۱۳۹۰). قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه‌هایی است که فرایند یادگیری را تسهیل و تشویق می‌کند (گوه، ۱۹۹۸). کریتنر و آنگل<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)، ظرفیت یادگیری سازمانی را بینانگ مجموعه‌ای از شایستگی‌های بارز می‌دانند که به عنوان دانش خاص به کارگیری مهارت‌های فناورانه و فرایندها، سازمان را از رقبای خود متمایز کرده و آن را برای انطباق با محیط خود توانا می‌سازد. به نظر آنها، قابلیت‌های یادگیری برای سازمان حکم سوخت را دارد، همان‌طور که بنزین ماشین را به حرکت در می‌آورد، قابلیت‌های یادگیری نیز سازمان را تجهیز می‌کنند تا تغییرات درونی و بیرونی را پیش‌بینی کرده و به آنها پاسخ دهد. ظرفیت یادگیری سازمانی، توانایی و قابلیت افراد را برای دستیابی به اطلاعات جدید، توسعه داده و این اطلاعات را به دانش تبدیل می‌کند. چنین عملکردی برای فعالیت‌های سازمانی حیاتی است، زیرا سازمان‌ها بدین وسیله می‌توانند مزیت رقابتی خود را حفظ کنند.

### عملکرد شغلی

عملکرد شغلی، مجموع رفتارهایی است که افراد، در ارتباط با شغل، از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی، میزان محصول، پیامد یا بازدهای است که به موجب اشتغال فرد در شغل وی حاصل می‌شود (اشمیت و کورتینا، ۲۰۰۳). کمبول و ویس<sup>۵</sup> (۱۹۹۰)، عملکرد شغلی را به عنوان رفتارهایی تعریف کرده‌اند که کارکنان در زمان کار از خود بروز می‌دهند و به طور مثبت به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کنند. عملکرد شغلی بالا باعث افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت خدمات سازمان می‌شود (پور صفر، رجایی پور، سیادت و عربی‌پی سامانی، ۱۳۹۲). سطوح بالای عملکرد شغلی هم با پیامدهای عینی، مانند افزایش شایستگی، پاداش نقدی و فرصت‌های ارتقا و هم با پیامدهای غیرعینی مانند غرور، افتخار از جانب دیگران و مدیران، احساس بالای موفقیت فردی و تقویت خودکارآمدی برای افراد هستند (جکس و

1. Hsu & Fang

2. Johri

3. Limpibunterny

4. Goh

5. Kreitner Angel

6. Schmitt, Cortina, Ingerick & Wiechmann

7. Campbel & Wise

بریکس<sup>۱</sup>). ۲۰۰۸). عملکرد شغلی، درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی است (ذاکر فرد، ۱۳۸۸). عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به‌طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (سلیمان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی دوره زمانی مشخصی انجام می‌دهند، تعریف کرد. اندیشه مهم در این تعریف آن است که ویژگی رفتار که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش منظره سازمان است (ارشدی، نیسی و سودرجانی، ۱۳۹۲). زمانی سازمان‌ها عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از آنچه جنبه‌های فنی رسمی و تعیین شده شغل آنها را تشکیل می‌دهد، کار کنند. دیدگاه سنتی، عملکرد شغلی را به آنچه بورمن و موتورویدلو<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) عملکرد تکلیفی می‌نامند، محدود می‌کرد. دیدگاهی جدیدتر در پیشینه پژوهشی عملکرد شغلی بیان می‌دارد که عملکرد شغلی علاوه بر عملکرد تکلیفی، مؤلفه دیگری با عنوان رفتار شهریوندی سازمانی را نیز در بر می‌گیرد. عملکرد تکلیفی شامل رفتارهای اختیاری می‌شود (ارگان<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷). رفتار شهریوندی سازمانی با عنوان عملکرد زمینه‌ای یا رفتار سازمانی اجتماع یا رفتار شغل کارکنان وجود دارند، در حالی که رفتارهای شهریوند سازمانی، شامل رفتارهای اختیاری می‌شوند (ارگان<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). رفتار شهریوندی سازمانی با تأکید کند و آن را از عملکرد تکلیفی یا وظایف تعیین شده متایز سازد (ارشدی و همکاران، ۱۳۹۲). عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. عملکرد واژه‌ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و نتیجه کار را در بر دارد (کریمی، ۱۳۸۸). در دنیای پیشرفت و اجتماعی امروز، سازمان‌ها، نظامهای اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل اثربخشی و کارایی آنها است (لام، بوم و پاین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است است (نعمیمی، نظری و ثنایی ذاکر، ۱۳۹۱). نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در بهره‌وری سازمان، می‌تواند با به کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش، سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌های خود یاری دهد (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۲). مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمان، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. در خصوص چگونگی عملکرد سازمانی، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. عملکرد، به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد طی دوره مشخصی از زمان انجام می‌دهد (عسکری و پور سلطانی زرندی، آقایی و فتاحی، ۱۳۹۲). به عقیده صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است (گل‌افشانی، ۱۳۹۰) و به اجرای وظایف محوله به فرد اشاره دارد. از سوی دیگر، هر سازمانی برای انجام کارها، در محدوده وظایف خوبی عمل می‌کند و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود، در عمل التزام اخلاقی یا قانونی دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه

1. Jex & Britt

2. Suliman

3. Motowidlo

4. Organ

5. Lam, Baum & Pine

انجام وظیفه یک فرد، عملکرد نامیده می‌شود، به عبارتی، می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (بزرگ نیا حسینی و عنایتی، ۱۳۹۳). سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (وال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

### پیشینه پژوهش

حسنی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «نقش یادگیری سازمانی بر پاسخ‌گویی و عملکرد شغلی کارکنان بیمه درمانی»، به این نتیجه رسید که بین یادگیری سازمانی با پاسخ‌گویی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سليمی و عبدی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی» به این نتیجه رسیدند که که بین ابعاد راهبرد تجربی - عقلانی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. صیادی، احمدزاده، بابا شاهی و وزیری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط شهرستان کرمان با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی»، به این نتیجه رسیدند که همه ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد تأثیر مثبت می‌گذارد. بین سواد دیجیتال در بافتار تکنولوژیکی، سازمانی و محیطی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پیشنهاد می‌شود، برای افزایش سواد دیجیتالی کارکنان، زیرساخت‌های فنی و سازمانی لازم، فراهم شود (مهند عباس، یحایا و فیدین، ۲۰۱۹<sup>۲</sup>). کیم<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه ساختاری میان سواد دیجیتال، استراتژی‌های یادگیری و شایستگی‌های کانونی در دانشجویان کالج کره جنوبی»، به این نتیجه رسید که سواد دیجیتالی تأثیر مستقیمی بر شایستگی‌های کانونی دارد و استراتژی‌های یادگیری از طریق سواد دیجیتالی بر مهارت‌های کانونی تأثیر غیرمستقیمی دارند. سواد دیجیتالی می‌تواند تأثیر خود را بر شایستگی‌های کانونی با نقش میانجی استراتژی‌های یادگیری، تقویت کند. Marsh<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سواد دیجیتالی بر اهداف ادامه کار دیجیتال کارکنان و عملکرد فردی»، نشان داد که مهارت‌های دیجیتالی کارکنان از طریق ادراک آنها از سهولت استفاده، بر اهداف تداوم و عملکرد فردی تأثیرگذار است. اوکووما، ایوانجو و ایوانجو<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «مهارت‌های سواد دیجیتالی در اختیار دانشجویان دانشگاه نیجریه»، نشان دادند، دانشجویانی که از مهارت‌های سواد دیجیتالی برخوردارند، عملکرد تحصیلی بالاتری دارند. کیتابپسیا و سلیک<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه دوچانبه بین ظرفیت یادگیری

1. Waal

2. Mohd Abas, Yahaya & Fee Din

3. Kim

4. Marsh

5. Ukwoma, Iwundu & Iwundu

6. Kitapci, Aydin & Celik

سازمانی و کیفیت عملکرد کارکنان بر کیفیت عملکرد سازمان، نشان دادند که شرکت‌ها برای انجام عملکرد بالا و زنده ماندن در صحنه رقابت، به افزایش ظرفیت یادگیری سازمانی خود نیاز دارند. ایمran و Rizvi<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک‌های پاکستان»، نشان دادند که افزایش در قابلیت یادگیری سازمانی افزایش انگیزش شغلی کارکنان را به دنبال داشته و با عملکرد رابطه معناداری دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی شامل ۳۶۰ نفر در سال ۱۳۹۵ است. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی است که تعداد نمونه‌ها، متناسب با بخش‌ها معین شدند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان ۱۸۶ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های سواد دیجیتالی توحیدی اصل (۱۳۹۱)، ظرفیت یادگیری سازمانی نیکلوا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) و عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۰، به نقل از؛ مقیمی و رمضان، ۱۳۹۴) استفاده شد. کارشناسان و پژوهشگران، روایی پرسشنامه‌ها را تأیید کردند. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که ضرایب آلفا به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۴ و به دست آمد.

### ابزار گردآوری داده‌ها

**پرسشنامه سواد دیجیتالی:** برای سنجش این متغیر از پرسشنامه بیست‌گزینه‌ای که توحیدی اصل (۱۳۹۱) آن را طراحی کرده، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای خیلی زیاد تا خیلی کم است. وی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش را برای پرسشنامه سواد دیجیتالی ۰/۹۳ محاسبه کرد.

**پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی:** برای سنجش این متغیر از پرسشنامه سیزده‌پرسشی نیکلوا و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است. پیش‌تر، پژوهش قاسم‌زاده (۱۳۹۴)، روایی و پایایی پرسشنامه حاضر را که آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ گزارش داده بود، تأیید کرد.

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** برای سنجش این متغیر از پرسشنامه پانزده‌پرسشی پاترسون (۲۰۰۰) که شکرکن، نعامی، نیسی و مهرابی‌زاده (۱۳۸۰) و ارشدی و همکاران (۱۳۹۲)، ترجمه کرده‌اند (قاسم‌زاده، ۱۳۹۴)، استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است. شکرکن و همکاران (۱۳۸۰)، آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۴ و ضریب روایی آن را ۰/۴۳ گزارش

1. Imran & Rizvi

2. Nikolova, Van Ruyseveldt, De Witt& Syroit

داده‌اند. همچنین روایی و پایایی ابزار حاضر در پژوهش قاسم زاده علیشاهی (۱۳۹۴) تأیید شده است و ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را  $0.89$  گزارش کرده‌اند.

### یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر سواد دیجیتالی با ظرفیت یادگیری مثبت و معنادار است. شدت این همبستگی دو به دو از  $0.26$  تا  $0.35$  در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین ظرفیت یادگیری و عملکرد شغلی ( $\beta = 0.35$ ) است. در عین حال، بین دو متغیر سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی، رابطه معناداری دیده نشد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

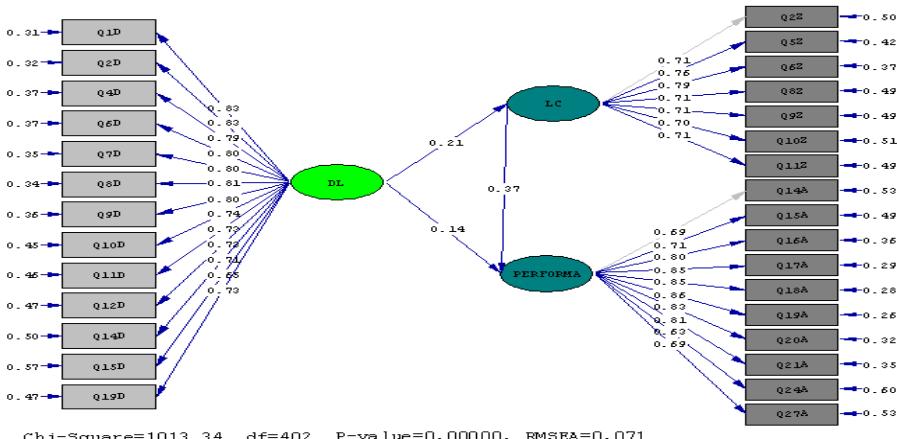
عملکرد شغلی	ظرفیت یادگیری	سواد دیجیتالی	متغیرها
		۱	سواد دیجیتالی
	۱	$0.26^*$	ظرفیت یادگیری
۱	$0.35^*$	$0.08$	عملکرد شغلی

\* در سطح کمتر  $0.1$  معنادار است.

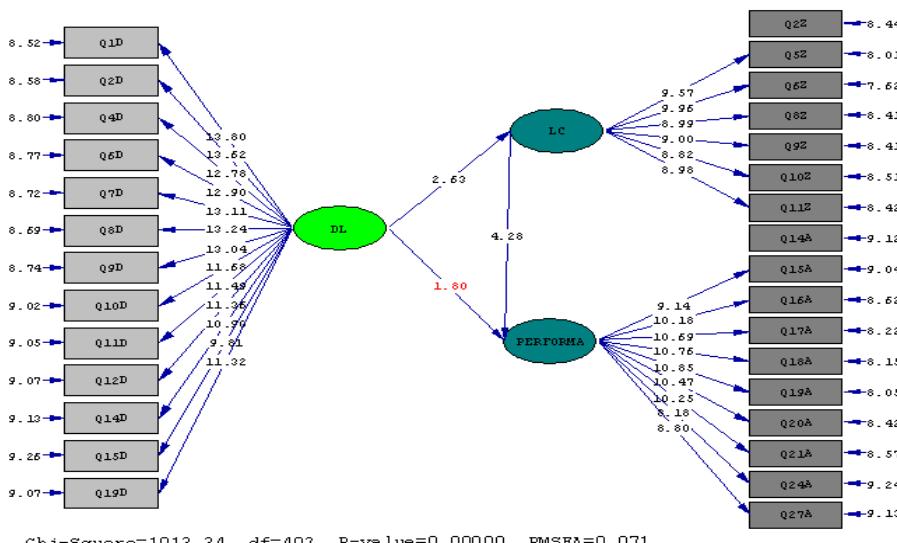
### یافته‌های مدل معادلات ساختاری

در مدل ساختاری، معناداری ضریب مسیر با استفاده از ( $t - value$ ) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار  $t$  بین  $-1.96$  تا  $2.57$  باشد، ارتباط دو سازه در سطح  $0.05 < p < 0.01$  معنادار است و اگر بیشتر از  $2.57$  باشد، معناداری ارتباط در سطح  $< 0.01 < p$  است. بر اساس اطلاعات به دست آمده، بیشترین اثر مربوط به ظرفیت یادگیری بر عملکرد شغلی با ضریب  $\beta = 0.37$ ,  $t = 4.28$  است. مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر سواد دیجیتال بر ظرفیت یادگیری با ضریب  $\beta = 0.21$ ,  $t = 2.63$  است. بر اساس معنادار بیشترین ضریب مسیر بین سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی ( $\beta = 0.14$ ,  $t = 1.80$ ) در سطح  $< 0.01 < p$  نتیجه گرفته می‌شود که فرضیه نخست، مبنی بر وجود رابطه بین سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی کارکنان، تأیید نمی‌شود. بر اساس معنادار بودن ضریب مسیر بین سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی کارمندان و ظرفیت یادگیری آنان با ( $\beta = 0.21$ ,  $t = 2.63$ ) در سطح  $< 0.01 < p$  نتیجه گرفته می‌شود که فرضیه دوم، مبنی بر وجود رابطه بین سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری کارکنان، تأیید می‌شود. بر اساس معنادار بودن ضریب مسیر بین ظرفیت یادگیری و عملکرد شغلی با ( $\beta = 0.37$ ,  $t = 4.28$ ) در سطح  $< 0.01 < p$ ، می‌توان گفت که فرضیه سوم، مبنی بر وجود رابطه بین ظرفیت یادگیری و عملکرد شغلی کارکنان، به تأیید می‌رسد. در خصوص فرضیه چهارم، سواد دیجیتالی کارکنان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ظرفیت یادگیری با ضریب  $0.21$  است. همچنین ظرفیت یادگیری، بر عملکرد شغلی با ضریب  $\beta = 0.37$ ,  $t = 4.28$  تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری می‌گذارد. بنابراین نقش میانجی ظرفیت یادگیری کارکنان در رابطه بین سواد دیجیتالی و

عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری، سواد دیجیتالی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی با ضریب ( $\beta = 0.78 \times 0.71 = 0.55$ ) است.



شکل ۱. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t

جدول ۲. شاخص‌های برازنده‌گی مدل ساختاری کلی

CFI	NNFI	RMSEA	IFI	GFI	Df	X'	شاخص‌ها
۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۷۱	۰/۹۲	۰/۹۰	۴۰۲	۱۰۱۳/۱۴	مدل‌های نهایی

جدول ۳. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی ظرفیت یادگیری

نتیجه	T	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم ندارد.	۱/۸۰	۰/۱۴	سواد دیجیتالی ← عملکرد شغلی
اثر مستقیم دارد.	۲/۶۳	۰/۲۱	سواد دیجیتالی ← ظرفیت یادگیری
اثر مستقیم دارد.	۴/۲۸	۰/۳۷	ظرفیت یادگیری ← عملکرد شغلی
اثر غیرمستقیم دارد.	-	۰/۰۷۸	سواد دیجیتالی ← عملکرد شغلی (از طریق ظرفیت یادگیری)

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی نقش سواد دیجیتالی بر عملکرد شغلی، با در نظر گرفتن اثر میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی انجام گرفت. کارایی و اثربخشی هر نوع آموزشی در مدارس به کیفیت فعالیتهای کارکنان آنان بستگی دارد. شکی وجود ندارد که کارکنان باکیفیت، محرك تغییرات مطلوب و عاملی برای کارایی و اثربخشی سازمان محسوب می‌شوند. دستیابی نظام تعلیم تربیت هر کشور به کارکنان آموزشی باکیفیت بدون شناسایی ضعف‌ها و قوت‌ها، توسعه حرفلای آنها و ارائه آموزش‌های مداوم و مناسب با تغییرات ایجاد شده در فناوری اطلاعات، امکان‌پذیر نیست. هنگامی که کارکنان آموزشی از مهارت‌های سواد دیجیتالی بهره‌مند باشند، عملکرد آنها رشد و بهبود پیدا می‌کند و زمینه‌ساز موفقیت نظام تعلیم و تربیت می‌شود. در سال‌های اخیر بحث مدارس هوشمند و آموزش مجازی نیز در کشور مطرح شده و مسئولان به اهمیت سواد دیجیتالی و شایستگی‌هایی که به بهبود فرایند تدریس کمک می‌کند، پی برده‌اند (محرمی، ۱۳۹۵).

**فرضیه نخست:** بین سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج بهدست‌آمده و بر اساس معنادار نبودن ضریب مسیر بین سواد دیجیتالی کارکنان با عملکرد شغلی آنان با ( $t = ۱/۸۰$ ,  $\beta = ۰/۱۴$ ,  $P < ۰/۰۱$ ) در سطح  $\alpha = 0/01$  نتیجه گرفته می‌شود که فرضیه نخست تأیید نمی‌شود. پس بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج اکثر پژوهش‌های مشابه هم‌سو نیست. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های گارسیا و

همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، بختیاری و احمدی (۱۳۸۶) و ویلیامز<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) هم‌سو است، اما با پژوهش‌های مارش (۲۰۱۸)، گراهام و اسمیریچ<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، رینولد و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، ایمran و ریزوی (۲۰۱۱)، کی تابسیا و همکاران (۲۰۱۴) و لامبریچ<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) هم‌سو نیست. نتایج پژوهش مارش (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که مهارت‌های دیجیتالی کارکنان از طریق ادراک آنها از سهولت استفاده بر اهداف تداوم و عملکرد فردی تأثیرگذار است. بین سواد دیجیتال در ساختار تکنولوژیکی، سازمانی و محیطی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (مهند عباس و همکاران، ۲۰۱۹). معنادار نبودن اثر سواد دیجیتالی بر عملکرد شغلی کارکنان در این پژوهش، می‌تواند ناشی از کم بودن حجم نمونه نیز باشد، زیرا آزمون‌های همبستگی بهشت تأثیر حجم نمونه هستند. نظریه پردازان مدیریت روی این موضوع توافق دارند که کاربرد صحیح و مناسب فوا، موجب افزایش اثربخشی کارکنان و مدیریت در سازمان، شفافتر شدن مسئولیت و پاسخ‌گو کردن کارکنان و مدیران برای تسهیل ارائه خدمات بهتر می‌شود. در دنیای امروز، یکی از بارزترین شاخص‌های پیشرفت در سازمان‌ها، سواد دیجیتالی افراد و هماهنگ بودن افراد با فناوری‌های بهروز، در مشاغل گوناگون است (دولتی و بابایی، ۱۳۹۲). امروزه، می‌توان از فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری نیرومند برای ارتقای کیفیت و کارایی کارکنان استفاده کرد (اردلان، ۱۳۹۰).

**فرضیه دوم:** بین سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری کارکنان رابطه‌ای وجود دارد. بر اساس معنادار بودن ضریب مسیر بین سواد دیجیتالی کارکنان و ظرفیت یادگیری آنان با  $t = ۲/۶۳$ ،  $\beta = ۰/۲۱$  در سطح  $P < 0/01$  فرضیه دوم تأیید می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش دموسکی و شرلاوج (۲۰۰۳) هم‌سو است. در عصر حاضر، متغیر کنونی که محصول فوا است، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، یادگیری بهتر و سریع‌تر در مقایسه با رقباست، زیرا یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می‌خواهد در محیط رقابتی پایر جا بماند (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷). ابزار رایانه‌ای (سواد دیجیتالی) در سازمان‌ها، در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی، به عنوان منبع قدرت و عاملی مهم محسوب می‌شوند (توربان، ۲۰۰۵). امروزه، سازمان‌هایی که فوا یا قابلیت و سواد استفاده از آن را ندارند، از نظر کسب و ذخیره انتقال دانش با زیان کاملی مواجه هستند، زیرا فناوری در کیفیت و کمیت یادگیری اثرگذار است و به جریان اطلاعات و ذخیره‌سازی داده‌ها بیش از روش غیردیجیتالی سرعت می‌بخشد (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه و ارتقای سواد دیجیتالی کارکنان بر توسعه و تحقق ظرفیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.

**فرضیه سوم:** بین ظرفیت یادگیری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد. بر اساس معنادار بودن ضریب مسیر بین ظرفیت یادگیری و عملکرد شغلی با  $t = ۴/۲۸$ ،  $\beta = ۰/۳۷$  در سطح  $P < 0/01$ ، فرضیه

1. Garcia, Wingenbach, Pina & Hamilton

2. Williams

3. Graham & smirch

4. Reynolds & Pluckier

5. Lambrecht

سوم تأیید می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های جیمز و والا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) و حسنی (۱۳۹۳) هم سو است. بنا بر این نتایج، اگر مدیریت منابع انسانی، ظرفیت یادگیری در اداره را توسعه دهنده، سبب بهبود عملکرد شغلی خواهند شد. قابلیت یادگیری سازمانی فرایندی است که سازمان‌ها از طریق آن، مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای بقا و پیشرفت در محیط‌های رقابتی را به دست می‌آورند. یادگیری، مهم‌ترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک فقط سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که بتواند از قابلیت‌ها و تعهد ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمان بهنحو احسن بهره‌برداری کند (حقانی، ۱۳۹۴). یادگیری سازمانی از طریق فراهم آوردن فرصت‌هایی بیشتر برای یادگیری و سهیم کردن افراد در دانش یکدیگر از طریق بسطدهی یادگیری در سرتاسر سازمان و نیز افزایش توانایی اجرای ایده‌ها، فرایندها و خدمات تازه بر ارتقا و بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌ها، اثر می‌گذارد (کلامی، ۱۳۹۳). از آنجا که منابع انسانی شایسته، بالرزش‌ترین سرمایه سازمان‌های امروزی هستند، مدیریت عملکرد آنها می‌تواند به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و همچنین تحقق عملکرد سازمانی کمکی اساسی کند (آرمسترانگ، ۱۳۸۵).

**فرضیه چهارم:** ظرفیت یادگیری، در رابطه بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی کارکنان، نقش میانجی را ایفا می‌کند. سواد دیجیتالی کارکنان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر ظرفیت یادگیری با ضریب ۰/۲۱ است. همچنین ظرفیت یادگیری اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۳۷ دارد، بنابراین نقش میانجی ظرفیت یادگیری کارکنان در رابطه بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری، سواد دیجیتالی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۰۷۸ است. مسیر مستقیم بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی معنادار نیست، بنابراین ظرفیت یادگیری سازمانی در رابطه بین سواد دیجیتالی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی و عملکرد شغلی آنان، نقش میانجی را ایفا می‌کند. به بیان دیگر، توسعه و تقویت سواد دیجیتالی در سازمان، باعث تحقق ظرفیت یادگیری سازمانی شده و توسعه ظرفیت یادگیری نیز به ارتقا و بهبود عملکرد شغلی منجر می‌شود. بر اساس یافته‌ها که رابطه بین سه متغیر، سواد دیجیتال، ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی را بررسی می‌کنند، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ضریب مسیر فرضیه نخست، یعنی تأثیر سواد دیجیتالی بر عملکرد شغلی ۰/۱۴ است که با این نتیجه، متغیر مستقل بر واسطه تأثیر مستقیمی ندارد، اما در بحث (فرضیه دوم) تأثیر سواد دیجیتالی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۱، متغیرها اثر مستقیمی دارند. در فرضیه سوم نیز، ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۷، بیشترین تأثیر را در این پژوهش دارد و دارای اثر مستقیمی است. در فرضیه چهارم، با ضریب مسیر ۰/۰۸ سواد دیجیتالی بر عملکرد شغلی اثر مستقیم ندارد، اما با نقش ظرفیت یادگیری سازمانی تأثیر آن غیرمستقیم می‌شود. به بیان ساده‌تر، می‌توان گفت که هرگونه افزایش در میزان سواد دیجیتالی همراه با افزایش در ظرفیت یادگیری سازمانی خواهد بود، اما

افزایش در سطح سواد دیجیتالی به طور مستقیم باعث بهبود عملکرد شغلی نمی‌شود، ولی با میانجی‌گری ظرفیت یادگیری سازمانی موجب بهبود و ارتقاء عملکرد شغلی می‌شود. همچنین، هرگونه افزایش در میزان ظرفیت یادگیری سازمانی، با افزایش در میزان عملکرد شغلی همراه خواهد بود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای بروزن زا و درون زا نیز می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان سواد دیجیتالی، با افزایش در ظرفیت یادگیری همراه خواهد بود. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های حسینی و لاجوردی (۱۳۹۸) و کی اونگ و سان یونگ (۲۰۱۹) هم‌سو است. به طور مسلم، محیط متغیر امروز به سازمان‌ها اجازه نخواهد داد تا در مقابل فشارهای ناشی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و فناوری‌های رقبا به صورت سنتی اداره شوند. بستر سازی یادگیری و آموزش، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مقایسه با رقبا، سریع‌تر و بهتر گام بردارند. بنابراین، گرایش به یادگیری فردی و سازمانی، اساس بقا و بهبود عملکرد سازمانی است (مقدم زاده، علی‌اکبری و مزاری، ۱۳۹۷). سازمان‌هایی که سریع‌تر یاد می‌گیرند، توان راهبردی خود را ارتقا می‌دهند و به تقویت مزیت رقابتی و بهبود نتایج خواهند رسید. نگرش‌ها، رفتارها و راهبردهای یادگیری سازمانی، خطوط راهنمای عملکرد بلندمدت و ممتاز سازمان‌ها خواهند بود. ظرفیت یادگیری سازمانی، فرایندی است که از طریق آن، سازمان، دانش و نگرش‌های جدیدی از تجربه‌های مشترک اعضاي سازمان را توسعه می‌دهد. این فرایند، توان تأثیرگذاری بر رفتارها و بهبود توان سازمان را دارد (حاجی زاده و سرداری، ۱۳۹۷). هرگونه افزایش در ظرفیت یادگیری همراه با افزایش در عملکرد شغلی است. بنا بر نتایج به دست آمده پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شوند:

برای بهبود عملکرد شغلی، سواد دیجیتالی کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت ارتقا یابد. لازم است مدیران ارشد، از تجربیات و ایده‌های کارکنان موفق و طرز فکر و دانش و مهارت آنان در بهبود عملکرد کاری کارکنان استفاده کنند. توسعه و بهبود وضعیت سواد دیجیتالی بر توسعه قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است که با سرمایه‌گذاری در آموزش و یادگیری می‌توان سواد دیجیتالی را افزایش داد و به تبع آن ظرفیت یادگیری سازمانی را بهبود بخشد. مدیریت منابع انسانی اداره آموزش و پرورش باید به سازوکارهایی که ظرفیت یادگیری سازمانی را ارتقا می‌دهند، توجه کنند تا از این طریق بتوانند عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا دهند.

## فهرست منابع

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد. (بهروز قلیچ لی و داریوش غلامزاده)، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

آصفی املشی، رحیم؛ حمزه بیگی، طیبه؛ هاشمی، عنایت؛ مولایی راد، مژگان (۱۳۸۸). شاخص‌های کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش ایران و جهان. تهران، نشر ورای دانش.

اردلان، امید (۱۳۹۰). بررسی اثرهای فناوری و اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سنندج.

ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاظم؛ اسماعیلی سودرجانی، ایمان (۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی بر اساس الگوی حفظ منابع. *مجله علوم رفتاری، ۷* (۴)، ۳۴۵-۳۳۷.

اسدی، حسن؛ قنبرپور، امیر؛ قربانی، محمدحسین؛ دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. *نشریه علمی- پژوهشی حرکت، ۱۱* (۱)، ۲۴۷-۲۳۷.

اقدسی، محمد؛ خاکزار بفوئی، مرتضی (۱۳۸۸). اندازه‌گیری سطح قابلیت یادگیری سازمانی در بیمارستان. *محله بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید، ۱۹* (۴)، ۷۱-۸۰.

امیری کیا، کامران؛ مشبکی، اصغر؛ خداداد حسینی، سید حمید؛ عزیزی، شهریار (۱۳۹۱). شناخت قابلیت‌های سازمانی جایگاه‌سازی برند شرکت در صنعت مواد غذایی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. *اندیشه مدیریت راهبردی، ۶* (۱)، ۳۵-۷۵.

بختیاری، مریم؛ احمدی، غلامرضا (۱۳۸۶). میزان اثربخش آموزش‌های ضمن خدمت فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) معلمان دوره متوسطه شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۴* (۱۳)، ۱۲۳-۱۳۵.

بزرگنیا حسینی، سیده فاطمه؛ عنایتی، ترانه (۱۳۹۳). رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه. *اخلاق در علوم و فناوری، ۹* (۴)، ۱-۱۰.

پورصفه، علی؛ رجایی‌پور، سعید؛ سیادت، سید علی؛ عربی‌سامانی، حمیدرضا (۱۳۹۲). آزمون مدل میانجی رابطه بین ارزیابی عملکرد توسعه‌مدار و عملکرد شغلی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۳* (۳)، ۲۲-۴۷.

تلیمی، محمد سعید؛ نادری خورشیدی، علیرضا (۱۳۸۳). قابلیت یادگیری سازمانی: رویکردی نوین برای توسعه متوازن سازمان‌ها. *مطالعات مدیریت، ۳۹* (۱)، ۲۲-۵۰.

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

حاجی‌زاده، پیمان؛ سرداری، احمد (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی. *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ۱* (۲)، ۶۳-۹۳.

حسنی، محمد (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخ‌گویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی. *محله دانشکده پرستاری و مامایی / رومیه، ۱۲* (۱۲)، ۹۹۶-۹۹۸.

حسینی، سید حمید؛ لاجوردی، حمید (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی. *فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۷ (۱)، ۱۳۵-۱۶۰.

حقانی، محمد (۱۳۹۴). نقش سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی: آزمون اثر میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

خدابنده‌ی، محمد کریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاده؛ قنبری، سعید؛ موسوی، سید پریسا سادات (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرد انگیزشی در عملکرد شغلی. *مجله علوم رفتاری*، ۳۱۰-۳۰۱ (۴).

خورشید، صدیقه؛ پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۱). تأثیر هوش سازمانی بر قابلیت عاطفی و یادگیری سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود تحول)*، ۲۲ (۶۹)، ۵۸-۲۲.

دولتی، سهراب؛ بابایی، محمد (۱۳۹۲). آینده پژوهی در مهارت آموزی و اشتغال و نقش آن در اقتصاد مقاومتی. *تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای*.

ذاکر فرد، منیره (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیردستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

رضایی، مراد؛ گودرزوند، مهرداد؛ بی سخن، رقیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هدف‌گرایی، رضایت شغلی بر عملکرد شغلی در شرکت‌های دولتی گیلان. *فصلنامه مطالعات مدیریت و بهبود*، ۱ (۴)، ۱-۱۶.

رنجبrian، رسول (۱۳۹۲). نقش فناوری اطلاعات در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها. *ماهnamه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۵۹، ۴۴-۵۰.

سلیمی، جمال؛ عبدی، آرش (۱۳۹۴). *مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان*. *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۵ (۲)، ۹۹-۱۲۲.

سید جوادین، رضا (۱۳۹۱). *مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*. *تهران: انتشارات نگاه دانش*.

شریفی، اصغر؛ اسلامیه، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و به کارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۶-۸۷. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*، ۱ (۲)، ۱-۲۲.

شکرکن، حسین؛ نعامی، عبدالزهرا؛ نیسی، عبدالکاظم؛ مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۳(۸)، ۱-۲۲.

صیادی، سعید؛ احمدزاده، سلیمان؛ بابا شاهی، جبار؛ وزیری، صادق (۱۳۹۳). بررسی نقش رهبری معنوی در توسعه سازمانی: تبیین نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی. *فصلنامه توسعه سازمانی پژوهیس*، ۱۱(۴۱)، ۴۸-۷۹.

طوسی، محمد علی (۱۳۸۱). *فرهنگ یادگیری سازمانی*. تهران: مرکز انتشارات مرکز آموزش و مدیریت دولتی.

عسگری، بهمن؛ پورسلطانی زرندی، حسین؛ آقایی، نجف؛ فتاحی، جمال (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. *نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزش شمال*، ۱(۲)، ۱۹-۲۸.

علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر؛ اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجودن کاری با عملکرد شغلی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۲)، ۱-۱۱.

غلامی، طاهره؛ باقریان، نجمه؛ خالقی، نرگس (۱۳۹۶). سواد اطلاعاتی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه قم در محیط دیجیتال. *محله علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۳(۳)، ۱۵-۳۴.

فخاری اشرفی، غلامعلی (۱۳۹۱). تأثیر مهارت‌های اینترنتی بر مهارت‌ها و عملکرد حرفلهای معلمان دوره متوسطه استان مازندران. *فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۳(۲)، ۱۴۵-۱۶۰.

قاسمزاده علیشاھی، ابوالفضل (۱۳۹۴). نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی. *محله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۳(۲)، ۱۸۰-۱۸۸.

کریمی، داوود (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. *دوماهنامه توسعه انسانی پژوهیس*، ۶(۲۴)، ۲۵-۳۹.

کلامی، سمانه (۱۳۹۳). بررسی تأثیر میزان مدیریت مشارکتی در ایجاد سازمان یادگیرنده در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تبریز*.

گلفشانی، امید (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ساری. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی*.

محرومی، اعظم (۱۳۹۵). نقش سواد دیجیتالی و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

محمدی، مسعود (۱۳۷۷). سازمان های یادگیرنده احیا می شوند. تدبیر، ۹۰: ۶۶-۷۹.

مقدم زاده، علی؛ اکبری، زهرا؛ مزاری، ابراهیم (۱۳۹۷). رابطه یادگیری خود رهبر و یادگیری سازمانی در سازمان های آموزشی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۴)، ۸۲۷-۸۵۰.

مقیمی، محمد؛ رمضان، مجید (۱۳۹۴). پژوهشنامه مدیریت. تهران: مؤسسه کتاب مهریان نشر.

میر اسماعیلی، الهام (۱۳۸۶). بررسی مقایسه دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۲ (۲)، ۱۴۹-۱۶۹.

نادی، محمدعلی؛ یارمحمدیان، محمدحسین (۱۳۹۰). پایایی، روایی و برازش مدل پنج عاملی مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، ۸ (۸)، ۱۰۷۳-۱۰۸۵.

نعمیمی، گیتا؛ نظری، علی محمد؛ ثناوی ذاکر، باقر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴ (۱۰)، ۵۷-۷۲.

نیازآذری، کیومرث؛ بریمانی، ابوالقاسم؛ جوکار، علی؛ رستگار امرائی، احمد (۱۳۹۴). رابطه بین آموزش سواد اطلاعاتی با عملکرد تحصیلی دانشجویان. فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۶ (۱)، ۵-۱۷.

Azadegan, A., Srinivasan, R., Blome, C., & Tajeddini, K. (2019). Learning from near-miss events: An organizational learning perspective on supply chain disruption response. *International Journal of Production Economics*, 216, 215- 226.

Bawden, D. (2008). Origins and concepts of digital literacy. In C Lankshear & M Knobel (eds), *Digital literacies: concepts, policies and practices*. Peter Lang Publishing, New York.

Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.

Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, P. (2012). Are young generations in secondary school digitally competent? A study on Italian teenagers. *Computers & Education*, 58, 797-807.

Campbel, J. P. Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43 (2), 313-575.

Dimovski, V. & Skerlavaj, M. (2003). *Organizational Learning and Information Communication Technologies: A Promising Link*. <http://www.hrcak.srce.hr/file/10580>

Garcia, J., Wingenbach, G., Pina, M., & Hamilton, W. (2004). Internet use in the Texas Mexico Initiative. Proceeding of the 20th annual conference of the association for international.

- Goh, S.C. (1998). Toward a learning organization: the strategic building-blocks. *SAM Advanced Management Journal*, 63(2), 15-22.
- Graham, J., & Smircich, G. (2006). A model for effectively integrating technology across the curriculum: a three-step staff development program for transforming practice. *International journal of information and communication technology education*, 2 (1), 1-10.
- Hsu, Y. H. & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: the mediating role of organizational learning capability, *Technological Forecasting & Social Change*, 76, 664-677.
- Imran, M. & Rizvi, S.H.M. (2011). Impact of organizational learning of organizational performance. In *ternational Journal of Academic Research*, 3 (4), 424-427.
- Imran, M., & Rizvi, S.H. M. (2011). Impact of organizational learning of organizational performance. In *ternational Journal of Academic Research*, 3 (4), 424-427.
- Jex, S. M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach* (2<sup>nd</sup> ed), John Wiley & Sons.
- Jiménez, D.J., & Valle, R.S. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64, 408-417.
- Kim, K. T. (2019). The Structural Relationship among Digital Literacy, Learning strategies, and Core Competencies among South Korean College Students. *Educational sciences: Theory & Practice*, 19 (2), 3-21.
- Kitapci, H., Aydin, B., & Celik, V. (2012). The effects of organizational learning capacity and innovativeness on financial performance: An empirical study. *African Journal of Business Management*, 6 (6), 2332-2341.
- Kreitner, R., & Angel, O. (2001). *Organization behavior*. (Fifth edition) Irwin, McGraw Hill.
- Kyoung, A.N., & Sunyoung, P. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2).
- Lam, T., Baum, T., & Pine, R. (2007). Study of managerial job satisfaction in Hong Kong's Chinese restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13: 35-42.
- Lambrecht, K. W. (1999). An analysis of the competencies of sports and athletic club managers. *Journal of sport management*, 1 (2), 116-128.
- Marsh, E. (2018). Understanding the Effect of Digital Literacy on employees' igital Workplace Continuance Intentions and Individual erformance. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 9 (2), DOI: 0.4018/IJDLDC.2018040102
- Mohd Abas, M. K., Yahaya, R., & Fee Din, M. (2019). Digital Literacy and its Relationship with Employee Performance in the 4IR. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship e*, 4 (2), 1429-2550.
- Nikolova, I., Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., & Syroit, J. (2014). Work-based learning: Development and validation of a scale measuring the learning potential of the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 1-10.

- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Hum Perform*, 10 (2), 85-97.
- Rambousek, V., Štípek, J., & Vaňková, P. (2016). Contents of digital literacy from the perspective of teachers and pupils. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 354-362.
- Reynolds, E., & Pluckier, J. (1999). Panning for gold (creatively) on the new frontier: locating and evaluating educational resources on the internet. *NASS Bulletin*, 83, 8-15.
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Wiechmann, D. (2003). Personnel selection and employee performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology industrial and organizational psychology*", 12. Hoboken, NJ: Wiley.
- Skerlavaj, M., Stembergera, M., krinjara, R., & Dimovskia, V. (2007). Organizational Learning Culture – The Missing Link between Business Process Change and Organizational Performance. *International Journal Productivity Economic*, 106 (2), 346-367.
- Suliman, A.M. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 25: 294-311.
- Tohidi, H., Jabbari, M. M. (2012), Main Factors of Organizational Learning Capabilities on Product Innovation Performance. *Procedia Technology*, 1, 544 – 547.
- Turban, R. & Rainer, K. & Potter, R. ( 2005 ). *Introduction to Information Technology*. John Wiley & Sons, inc. Third Edition.
- Ukwoma, S.C., Iwundu, N.E., & Iwundu, I.E. (2016). Digital literacy skills possessed by students of UNN, implications for effective learning and performance: *A study of the MTN Universities Connect Library. NewLibrary World*, 117 (11/12), 702-720.
- Waal, A. (2010). The Characteristics of a high performance organization. *Published in Business Strategy Series*, 8 (3), 179-185.
- Williams, P. (1999). Net generation: the experiences, attitudes and behavior of children using the internet for their own purposes. *Aslib Proceedings*, 50 (9), 315- 325.
- Yeung, D. U. (2003). *Organizational Learning Capability: Keys to Continuous Business Success in Today's Business Environment*. New York: Oxford University Press.

# The Role of Digital Literacy and Organizational Learning Capacity on Job Performance of Teaching Employees

**Azam Moharrami**

*M.A. Training & Human Resource Management, Faculty of Education & Psychology  
Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran*

**Rouhollah Mahdiouon\***

*Associate Prof., Department of Educational Sciences, Faculty of Education & Psychology,  
Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran<sup>1</sup>*

**Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi**

*Associate Prof., Department of Educational Sciences, Faculty of Education & Psychology,  
Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran*

**Mohammad Razzaghi**

*PhD Candidate, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities,  
Urmia University, Urmia, Iran*

**Abstract:** The aim of this study is identifying the role of digital literacy and organizational learning capacity on the General Directorate of Education employees' job performance. The research method is correlation- descriptive; the statistical population includes all East Azerbaijan province General Directorate of Education employees, including 360 people in 2016. It has been used Stratified random sampling method based on the ratio of the number of every section. The sample size formulated on the Morgan table was 186. It has been used three questionnaires in this study; Digital literacy (Tohidie asll, 2012), organizational capacity (Nikolova & et al., 2014), job performance (Patterson, 2000). The validity of the questionnaires has been confirmed in previous researches. Cronbach's alpha reliability test for questionnaires showed the 0.93, 0.92, 0.94 in order. The findings showed the correlation between Digital literacy and organizational learning capacity. In addition, organizational learning capacity has a positive effect on job performance and digital literacy had an indirect impact on job performance. Furthermore, the highest correlation was between organizational learning capacity and job performance ( $r = 0.35$ ). It can be concluded that any increase in digital literacy will give rise to organizational learning capacity and any increase in organizational learning capacity will lead to the increasing of job performance.

**Key words:** Digital literacy, Organizational learning capacity, Job performance and Education Employees.

1. Corresponding Author: rmahdiouon@azaruniv.edu