

# The role of Digital Literacy and Core Competencies of teachers on their Job Performance<sup>1</sup>

**Seyed Ahmad Hoseini**

MA., Training and Human Resources Development, Faculty of Education and Psychology,  
Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran. seyedahmadehosseini@gmail.com

**Rouhollah Mahdiuon**

Associate Professor, educational administration, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan  
Shahid Madani University, Tabriz, Iran (**Corresponding Author**). rmahdiuon@gmail.com

**Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi**

Associate Professor, educational administration, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan  
Shahid Madani University, Tabriz, Iran. ghasemzadee@yahoo.com

## Abstract

**Aim:** The purpose of this study was to investigate the role of digital literacy and the core competencies of teachers on their job performance .

**Methodology:** The research method is descriptive and correlational. The statistical population includes all High school teachers in the 1st, 2nd, and 3rd districts of Tabriz in the academic year of 2016-2017, which number was 530. The sample size was 257 according to the statistical population and based on Morgan sample size determination table. Data were collected through questionnaires of Tohidi Asl Digital Literacy (2012), Heidari ,Faraj Pahlou ,Asareh and Garaie Core competencies (2013), and Paterson's (2000) Job performance. The validity and reliability of these questionnaires were confirmed using factor analysis and Cronbach's alpha coefficient.

**Findings:** The results showed that digital literacy has a direct, positive, and significant effect on job performance (0.51) and Core competency (0.15); also, the effect of Core Competency on job performance (0.25) was confirmed .

**Conclusion:** We can conclude that any increase in digital literacy will enhance the teacher`s core competencies and, as a result, increasing the core competencies of teachers will improve their job performance and digital literacy.

**Keywords:** Digital literacy, Core competencies, Job performance.

## نقش سواد دیجیتالی و شایستگی‌های کانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان<sup>۱</sup>

سید احمد حسینی

کارشناسی ارشد، آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. seyedahmadehosseiny@gmail.com

روح اله مهدیون

دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. rmahdiuon@gmail.com (نویسنده مسئول)

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی

دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. ghasemzadee@yahoo.com

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سواد دیجیتالی و شایستگی‌های کانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان بود. **روش‌شناسی:** روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان (۵۳۰ نفر) دوره دوم متوسطه ناحیه یک، دو و سه شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و براساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان ۲۵۷ نفر تعیین شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های سواد دیجیتالی توحیدی اصل (۱۳۹۱)، شایستگی‌های کانونی حیدری، فرج پهلوی، عصاره و گرایبی (۱۳۹۲) و عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۰) گردآوری گردید. روایی سازه این پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تایید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید شد.

**یافته‌ها:** سواد دیجیتالی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی ( $\beta=0.51$ ) و شایستگی کانونی ( $\beta=0.15$ ) دارد. همچنین اثر علی شایستگی کانونی بر عملکرد شغلی با ( $\beta=0.25$ ) تأیید شد. **نتیجه‌گیری:** هرگونه افزایش سواد دیجیتالی منجر به افزایش شایستگی‌های کانونی معلمان و به دنبال آن افزایش شایستگی‌های کانونی معلمان، عملکرد شغلی و سواد دیجیتالی آنها را بهبود می‌بخشد.

**کلیدواژه‌ها:** سواد دیجیتالی، شایستگی‌های کانونی، عملکرد شغلی، معلمان، تبریز.

## ۱. مقدمه

معلمی به عنوان یک حرفه همواره برای جامعه یک موهبت به شمار می‌آید. کار معلم به چالش کشیدن دانش‌آموزان با تعیین استانداردهای بالا و نقد کردن به منظور تحریک آنها به کسب موفقیت بیشتر و برای ارزیابی پیشرفت هر یک از دانش‌آموزان از لحاظ اهداف معتبر می‌باشد. بنابراین، معلمان راهبردهای چندگانه‌ای را در تدریس خود به منظور اثربخش بودن در شغل خویش اتخاذ می‌کنند (کاموندسواری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳، ص ۴۲۰). پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان<sup>۲</sup> یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳، ص ۷۳). نقش تاثیرگذار معلمان بر فرایند یادگیری دانش‌آموزان امروزه بر کسی پوشیده نیست و کارایی و اثربخشی هر نوع آموزشی در مدارس به کیفیت فعالیت‌های معلم بستگی دارد. شکی نیست که معلمان با کیفیت، محرک یادگیری، پرورش‌دهنده دانش‌آموزان و از مؤلفه‌های مهم تعلیم و تربیت پیشرفته محسوب می‌شوند. دستیابی نظام آموزش و پرورش هر کشور به معلمان با کیفیت بدون شناسایی نقاط ضعف و قوت، توسعه حرفه‌ای آنها و ارائه آموزش‌های مداوم و متناسب با تغییرات ایجاد شده در فناوری اطلاعات امکان‌پذیر نمی‌باشد. عملکرد شغلی معلمان اساساً به ویژگی‌های آنان همچون دانش پایه، حس مسئولیت‌پذیری، و ذکاوت؛ به ویژگی‌های دانش‌آموزان همچون فرصت یادگیری، کار علمی؛ به عوامل تدریس همچون ساختار درس، و ارتباطات؛ به جنبه‌های یادگیری مانند مشارکت و موفقیت؛ و به آثار کلاسی همچون محیط و جو، و سازمان و مدیریت بستگی دارد (کاموندسواری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳، ص ۴۲۰). عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است (احمدی، امانی ساری بگلو و معصومی، ۱۳۹۳، ص ۷۷). یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی عملکرد شغلی است، عملکرد شغلی نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد. عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای

- 
1. Chamundeswari
  2. Teachers Job Performance
  3. Selamat; Samsu & Mustafa Kamalu
  4. Chamundeswari

رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. تفکر مهم در این تعریف آن است که ویژگی رفتار که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش مورد انتظار سازمان می‌باشد (ارشدی، نیسی و اسماعیلی سودرجانی، ۱۳۹۲، ص ۳۳۸). عملکرد شغلی معلمان به عنوان رفتارهای مشاهده شده مرتبط با بروندهایی است که با اهداف آموزشی مرتبط هستند (کوک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۱). امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری و عملکرد ضعیف رنج می‌برد. معیارهای تعریف شده و روشنی برای انتخاب معلمان مدارس وجود ندارد و برنامه‌های توانمندسازی مداوم و نظام‌مند کمتر به چشم می‌خورد و متعاقب آن فرصت بروز خلاقیت و نوآوری کمی برای معلمان مدارس در زمینه‌های مختلف وجود دارد. وجود سازمان‌های مناسب در هر جامعه‌ای که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند، از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت است. کارآمدی و اثربخشی در وظایف، عملکرد شغلی مطلوب را خلق می‌کند. بنابراین، مدارس برای نیل به کارآمدی و توانمندی در انجام وظایف و در نهایت بهبود عملکرد شغلی اعضای خود باید بر عواملی متمرکز شوند که موجبات عملکرد شغلی مطلوب را فراهم کنند. در تئوری سیستم‌های اجتماعی گتزل و گیوبا<sup>۲</sup> عملکرد فرد در سازمان، تابع دو عامل فردی و سازمانی است (خاکپور، یمنی و پرداختچی، ۱۳۸۷، ص ۵۶۵). عملکرد شغلی به سه دسته عمومی، فنی و بین فردی<sup>۳</sup> تقسیم می‌شود. عملکرد شغلی عمومی نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در برمی‌گیرد. عملکرد شغلی فنی مبتنی بر توانایی‌ها و مهارت‌های فنی مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی مبتنی بر ارزیابی تعامل و رابطه مشارکتی با دیگر کارکنان سازمان است. بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه داشتن کارکنان از پاداش‌های مالی استفاده می‌کنند، با این حال این تنها مشوق برای ارتقاء عملکرد کارکنان نیست (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۱). عملکرد شغلی نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد (هانترو و تاجر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷، ص ۹۵۳). سارمینتو و بل<sup>۵</sup> (۲۰۰۷، ص ۹۱۵) به عملکرد شغلی به عنوان نتیجه

---

1. Cook

2. Getzels & Guba

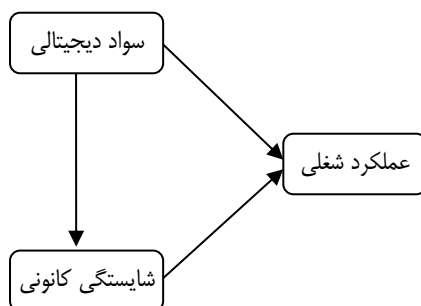
3. General, technical and interpersonal job performance

4. Hunter & Thatcher

5. Sarmiento & Beale

دو عنصر اشاره می‌کنند که شامل توانایی‌ها و مهارت‌هایی (ذاتی و اکتسابی) است که یک کارمند دارد و انگیزه دادن به او برای استفاده از آنها به منظور انجام دادن بهتر کارها می‌باشد. باور بر این است که عملکرد شغلی معلمان یکی از عوامل اساسی است که بر دیگر برون‌دادهای مدرسه نیز اثر می‌گذارد (آدژوموبی و اوچیکوتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳، ص ۲۶).

لذا، پژوهش حاضر براساس مدل مفهومی شکل ۱ به دنبال پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سواد دیجیتالی و شایستگی کانونی معلمان است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، دو متغیر سواد دیجیتالی و شایستگی کانونی به‌عنوان متغیرهای برون‌زاد (پیش‌بین) و متغیر عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر درون‌زاد (ملاک) معرفی شده‌اند.



شکل ۱. مدل مفهومی پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سواد دیجیتالی و شایستگی کانونی

## ۲. مروری بر ادبیات پژوهش

### ۲-۱. سواد دیجیتالی

پیشرفت تکنولوژی در سده ۲۱ شیوه‌های نوینی را برای انجام فعالیت‌های رسمی کارها و فعالیت‌های روزانه پدید آورده است. یکی از این پیشرفت‌ها، رسانه دیجیتالی است. این پیشرفت همه جنبه‌های چگونه کار کردن را تغییر می‌دهد، از چاپی به بدون کاغذ، از کتاب به تبلت، و از تعامل فیزیکی به مشارکت مجازی. این جهان نوین پویا نیازمند مهارت‌های ارتباطی و قوه ادراک و نیز کدهای رفتاری جدید است. با آمدن سده بیست و یکم، ما از پیشرفت‌های داده‌ها، اطلاعات و دانش از یک سو لذت می‌بریم، ولی از سوی دیگر، به وسیله اطلاعات بیش از اندازه، انفجار

اطلاعات، اطلاعات نادرست و سوء استفاده از دانش سردرگم شده‌ایم. آموزش سواد دیجیتال روشی است تا به این چالش‌های عصر دیجیتال پاسخ دهد (راهماه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵، ص ۹۵).

هر چقدر که به سمت جلو حرکت می‌کنیم، لزوم توجه به ارتقای مهارت‌های کارکنان برای آمادگی در برابر سیل عظیم تغییرات بیشتر احساس می‌شود. سازمان‌ها بر آن هستند تا کارکنان خود را در برابر هرگونه تغییری که حیات سازمان را به خطر می‌اندازد، مقاومت کنند. مهارت‌های یادگیری در قرن بیست و یکم نیازمند توانایی در استفاده از تکنولوژی اینترنت است. فناوری‌های دیجیتال اعمال خواندن و نوشتن را برای یادگیری به روش‌های عمیقی تغییر داده‌اند (کناتسون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲، ص ۲۳۸). اصطلاح سواد دیجیتالی اشاره دارد به فرآیندهای شناختی که افراد در طول استفاده از اطلاعات چند کیفیتی رایانه محور در آن سهیم می‌شوند (گلدمن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰، ص ۲۵۸). سواد دیجیتال حقی مهم برای جوانان در فرهنگی است که به طور فزاینده در حال دیجیتالی شدن است. سواد دیجیتالی آنان را برای درک جهان و رشد اجتماعی، فکری و اقتصادی آماده می‌کند (چاکمک، اوزل و ییلماز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳، ص ۶۶). سواد دیجیتالی به توانایی فرد برای انجام مؤثر کارها در محیط‌های دیجیتالی اشاره دارد و منظور از واژه «دیجیتال» اطلاعاتی است که به شکل عددی و به طور عمده برای استفاده از طریق رایانه به کار می‌رود (مکی و جاکوبسن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، ص ۳). سواد دیجیتالی به انواع سواد مرتبط با استفاده از تکنولوژی‌های جدید و دیجیتالی اشاره دارد (محمد یاری و سین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴، ص ۱۲).

بیان مفهوم سواد دیجیتالی دستخوش تغییرات اساسی شده و نه تنها روی مهارت‌های تکنولوژی تمرکز کرده است، بلکه همچنین به اجزای شناختی و نگرشی شخصیت نیز توجه داشته است (رامبوسک، استپیک و ونکووا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶، ص ۳۵۵). این تکنولوژی‌ها زیرمجموعه‌ای از تکنولوژی‌های الکترونیکی - شامل انواع سخت‌افزارها و نرم‌افزارها که افراد برای مقاصد تفریحی،

---

1. Rahmah

2. Knutsson & et.al.

3. Goldman & et.al.

4. Cakmek; Ozel & Yilmaz

5. Mackey & Jacobson

6. Mohammadyari & Singh

7. Rambousek; Vladimir & Vankova

اجتماعی و آموزشی در خانه یا مدرسه از آنها استفاده می‌کند - هستند. آنها شامل دسکتاپ، دستگاه موبایل (لپتاپ‌ها، تبلت‌ها، موبایل‌های فوق باریک، گوشی‌های موبایل، گوشی‌های هوشمند، پی‌دی‌ای‌ها و کنسول‌های بازی<sup>۱</sup>)، وایت‌بردهای هوشمند تعاملی، تجهیزات ورود به سیستم داده، دستگاه‌های ضبط دیجیتال (دوربین‌ها، فلپ‌کم‌ها<sup>۲</sup>، دستگاه‌های ضبط صدا و تصویر)، فناوری‌های وب، و دیگر منابع بر روی اینترنت (منابع اطلاعاتی و چند رسانه‌ای، منابع ارتباطی و مشارکتی مانند اسکایپ، مودل، ادمودو، پاپلت، بلاگ‌ها، گلاگ‌ها<sup>۳</sup>، ویکی‌ها، ابزار نقشه‌کشی مفهومی مانند اسپسی نودها و کامرامپ‌ها<sup>۴</sup> و فضاهای ذخیره‌سازی مانند دراپ باکس و اسکای درایو<sup>۵</sup>) و انواع بسته‌های نرم‌افزاری برای یادگیری یا تجاری هستند (ان‌جی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳، ص ۵۰). فرآیند دیجیتالی شدن به طور گسترده‌ای در سیستم آموزشی اروپا در سال‌های اخیر در حال توسعه است. در سیستم آموزشی اسلواکی، مفاهیم و راهبردها روی دیجیتالی شدن بر مراحل خاص آموزشی تمرکز کرده‌اند که در طولانی مدت تحقق می‌یابد. نتایج مفهومی و راهبردی به طور مستقیم بر روی برنامه‌های آموزش محلی تاثیر گذاشت و آنها را تغییر داد، که یک برنامه درسی ملی تعیین سطح شایستگی‌های دیجیتالی مورد نیاز دانش‌آموزان در یک درجه آموزشی خاص است (جاوورسکی و هورواس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴، ص ۷۷۶). مهارت‌های سواد دیجیتالی تاثیری کلان بر فرآیند یادگیری مادام‌العمر از نظر دسترسی به اطلاعات درست با استفاده از منابع اطلاعاتی قابل اعتماد دارند (چاکمک، اوزل و ییلماز، ۲۰۱۳، ص ۷۰). اشت و چاجت<sup>۸</sup> (۲۰۰۹، ص ۷۱۴) بیان می‌کنند که چارچوب سواد دیجیتال بر شش مهارت استوار است:

مهارت‌های عکس و تصویر (مجازی)، مهارت‌های بازآفرینی، مهارت‌های فعالیت در مسیر شاخه‌ای، مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت‌های اجتماعی و عاطفی، مهارت تفکر بلادرنگ.

- 
1. PDA & Console-based games
  2. Flip camera
  3. Skype, Moodle, Edmodo, Popplet, Blogge, Glogge
  4. Spicy nood & kamramp
  5. Dropbox & SkyDrive
  6. Ng
  7. Javorsky&Horvath
  8. Eshet & Chajut

الف. مهارت‌های عکس و تصویر (درک پیام‌ها از طریق بازنمایی‌های دیداری): که در زمینه‌هایی چون طراحی کاربری، بازی‌های رایانه‌ای پیشرفته برای کودکان، طراحی نمادها و نشانه‌های کاربردی و آموزش‌های عملی، کاربرد دارند.

ب. مهارت‌های بازآفرینی (بهره‌برداری از مطالب و مواد دیجیتالی که پیش از این وجود داشته‌اند، برای تولید مواد معنادار جدید): این مهارت از طریق تمرین در تولید معانی و تفاسیر جدید، با ترکیب اطلاعات در دسترس، در اشکال متنوع تصویر، نوشته، صدا و... شکل می‌گیرد. در واقع بر توان تالیف و ترکیب تاکید دارد.

ج. مهارت فعالیت در مسیر شاخه‌ای (ساخت دانش با هدایت فرامتنی و غیرخطی): این توانایی به افراد کمک می‌کند بر جهت‌یابی‌های اشتباه در محیط‌های فرارسانه‌ای چیره شوند و در محیط‌های شبکه‌ای دیجیتالی سردرگم نشوند.

د. مهارت‌های اطلاعاتی (ارزیابی نقادانه کیفیت و اعتبار اطلاعات): این مهارت مانند نوعی فیلتر، اطلاعات غلط، صحیح و متعصبانه را از هم جدا می‌کند و ما را قادر می‌سازد تا با درک الگوهای حاکم بر ساختار انواع محتوا، دریافت‌های عمیق‌تری نسبت به باورها و موقعیت‌های گوناگون به دست آوریم.

و. مهارت‌های اجتماعی و عاطفی (درک قواعد رایج در فضای مجازی برای برقراری ارتباط مجازی): با کمک این مهارت کاربران می‌توانند در محیط‌های اجتماعی و اشتراکی که فضای مجازی ایجاد می‌کند و با درک قواعد حاکم بر آن، اطلاعات رسمی و عاطفی را بدون نگرانی از اغفال شدن، با یکدیگر به اشتراک بگذارند و با روشی تحلیلی اطلاعات را دریافت کرده، بازخوردهای منطقی ارائه دهند.

هـ. مهارت تفکر بلادرنگ: مهارت تفکر بلادرنگ که جدیدترین مهارت در حوزه سواد دیجیتالی است، در پی ظهور مولتی مدیاها، بازی‌ها، شبیه‌سازی‌ها و ابزارهای گوناگون دیجیتالی مطرح شد. هنگامی که کاربر در شرایطی شناختی قرار دارد که در یک لحظه، تحت تاثیر محرک‌های زیاد، متحرک و پویا باید به سرعت تصمیم بگیرد، به این مهارت نیاز پیدا می‌کند. در واقع کاربران باید بتوانند به شکلی مؤثر، سریع و منطقی حرکات چندرسانه‌ای را پاسخ دهند.



## ۲-۲. شایستگی‌های قانونی

امروزه، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آنها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی آنها وارد می‌سازد. اکنون از نیروی کار سازمان‌ها انتظار می‌رود که تاثیر بیشتری در تولیدات و خدماتی که ارائه می‌دهند، داشته باشند. این درست همان چیزی است که موجب شده در محیط رقابت، شایستگی اهمیت یابد. سازمان‌های داخل کشور نیز بی‌تاثیر از این تغییر و تحولات نیست و هدف‌های آن همگام با تحولات جهانی، در حال تغییراند. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور<sup>۱</sup> و بکارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند و سازمان‌ها نیز به دلایل گوناگونی نظیر انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد موثر برای همه کارکنان، تاکید بر ظرفیت‌های افراد (به جای شغل آنها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸، ص ۱۵). اصطلاح «شایستگی قانونی»<sup>۲</sup> نخستین بار توسط سلزنیک<sup>۳</sup> (۱۹۵۷) و با هدف ترسیم شایستگی‌های مشخصی که برای شرکت‌ها مزیت رقابت می‌آفریند، مطرح شد. پس از آن پاراهلد و همل<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) نشان دادند که شایستگی‌های قانونی رابطه مثبتی با توان رقابتی شرکت‌ها دارند و شایستگی قانونی مبتنی بر منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان در کسب مزایای راهبردی است (ختری<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰، ص ۳۳۴). شایستگی‌های قانونی می‌توانند در هر نوعی از شایستگی‌ها برای موقعیت‌های گوناگون اتفاق بیفتند، در حالی که بیشتر شایستگی‌های شغلی به طور معمولی برای موقعیت شغلی هستند (بوکار<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳، ص ۳۶۶). شایستگی‌های قانونی مهارت‌ها و رفتارهای خاصی هستند که برای موفقیت در شغل کارکنان به شدت مورد نیاز هستند (وی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹،

1. Competency oriented approach

2. Core Competency

3. Selzenick

4. Prahalad &amp; Hamel

5. Khatri

6. Bucur

7. Wei

ص ۹۵۷۵). اصطلاح شایستگی کانونی ضرورتاً بر دانش و مهارتی تاکید دارد که شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و مرتبط به هم است و می‌تواند تعداد متغیرهایی را که عملکرد شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند را افزایش دهد (کلاردی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۳۸۹). شایستگی‌های کانونی و محوری شایستگی‌هایی هستند که به سختی قابل پرورش و تکمیل هستند. این شایستگی‌ها هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی به تدریج و طی سال‌های متمادی ایجاد می‌شود و به سادگی قابل تقلید کردن نیستند (بدلی و امیرخانی، ۱۳۹۲، ص ۶۴).

شایستگی‌های حرفه معلمی<sup>۲</sup> دربرگیرنده چهار نوع شایستگی است:

**الف) شایستگی‌های شناختی:** منظور مجموعه دانش‌ها، مهارت‌های فکری و شناختی است که انتظار می‌رود هر فرد در پایان دوره آموزشی به آنها دست یافته باشد. به عنوان مثال «شناخت علایق و توانایی‌های ذهنی یادگیرنده» جزء شایستگی‌های شناختی معلم است،

**ب) شایستگی‌های عاطفی:** این شایستگی‌ها بیانگر علایق، نگرش، رغبت‌ها، نظام ارزشی و اعتقادی است که انتظار می‌رود، کارآموز هر دوره آموزشی در ارتباط با حرفه خود، در پایان دوره به آنها دست یافته باشد. به عنوان مثال «گرایش و علاقه به تکریم دانش‌آموز» یکی از شایستگی‌های عاطفی معلم است،

**ج) شایستگی‌های مهارتی (عملکردی):** آن بخش از شایستگی‌ها است که به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی معلم در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود. آن دسته از مهارت‌ها و اعمال آشکاری که انتظار می‌رود در ضمن دوره آموزشی دانشجویان و یا در دوره‌های ضمن خدمت، کارآموزان در پایان دوره از خود بروز دهند. به عنوان مثال «مهارت معلم در تهیه طرح درس» یکی از شایستگی‌های مهارتی معلم است،

**د) شایستگی‌های تاثیرگذاری:** آن دسته از توانایی‌های معلم است که در نهایت منجر به تغییر مطلوب در بینش، منش و کنش دانش‌آموز می‌گردد. این شایستگی برآیند شایستگی‌های شناختی، عاطفی و مهارتی است که در فرایند حرفه معلمی از یک معلم توانمند و کارآمد بروز خواهد کرد (مومنی مهموئی و شریعتمداری، ۱۳۸۷، ص ۱۴۶). شایستگی‌های کانونی به طور کلی مشتمل

1. Clardy

2. Teachers professional competencies

بر این موارد هستند: توانایی گردآوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها، داشتن فهم فرهنگی، قابلیت انجام کارگروهی، توانایی استفاده از فناوری، توانایی بهره‌گیری از زبان خارجی، شناخت و عمل به عناصر رفتار سازمانی، توانایی حل مسئله، آشنایی با ابزارهای تولید و گسترش دانش، داشتن انتظارات شغلی معقول، درک مثبت از رشته تحصیلی و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن، داشتن تعهد و اخلاق کار، قابلیت تفکر انتقادی، قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف (شارع‌پور، فاضلی و صالحی، ۱۳۸۷، ص ۵۲).

چنانچه کارکنان از شایستگی‌های قانونی و سواد دیجیتال به نحو مؤثری بهره‌مند و آگاه شوند، نتایج آن در عملکرد سازمانی نمود ویژه‌ای می‌یابد.

پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا سواد دیجیتال با اثر میانجی شایستگی‌های قانونی می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان اثرگذار باشد یا خیر؟ در پژوهش‌های پیشین ارتباط میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک، گاه مثبت و گاه منفی بوده است.

مارش<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سواد دیجیتال بر اهداف ادامه کار دیجیتال کارکنان و عملکرد فردی» با استفاده از مدل‌های قبلی پذیرش و تداوم فناوری، به بررسی تأثیر سواد دیجیتال بر قصد رفتاری برای ادامه استفاده از محل کار دیجیتال و در نهایت بر عملکرد فردی پرداخته است. رگرسون خطی برای تجزیه و تحلیل مدل مفهومی با استفاده از داده‌های نظرسنجی از ۱۴۲ کارمند یک سازمان خیریه بزرگ انگلیس، انجام شد. نتایج نشان داد که مهارت‌های دیجیتالی کارکنان از طریق ادراک آنها از سهولت استفاده بر اهداف تداوم و عملکرد فردی تأثیرگذار است.

نعمتی، مهدیون و اسدیان (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه کیفیت خدمات آموزشی با توسعه دانش محتوایی و شایستگی‌های قانونی دانشجو - معلمان با استفاده از مدل معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که کیفیت خدمات آموزشی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای بر دانش محتوایی و شایستگی‌های قانونی دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی دارد. همچنین دانش محتوایی در رابطه کیفیت خدمات آموزشی و شایستگی‌های قانونی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

کیم<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ساختاری میان سواد دیجیتال، استراتژی‌های یادگیری و شایستگی‌های کانونی در دانشجویان کالج کره جنوبی» به این نتیجه رسید سواد دیجیتالی تأثیر مستقیمی بر شایستگی‌های کانونی دارد و استراتژی‌های یادگیری تأثیر غیرمستقیمی از طریق سواد دیجیتالی بر مهارت‌های کانونی دارد. سواد دیجیتالی می‌تواند تأثیر خود را بر شایستگی‌های کانونی با نقش میانجی استراتژی‌های یادگیری، تقویت کند.

در پژوهشی که توسط بلسینگ اوسلومس<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) با عنوان «تأثیر شایستگی‌ها بر عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه در ایالت ادو» انجام داد، نتایج نشان داد که شایستگی‌ها بر معلمان مدارس متوسطه ایالت ادو تأثیر می‌گذارند.

در پژوهشی که توسط احمدی، امانی ساری بگلو و معصومی (۱۳۹۳) با عنوان «کاربرد نظریه خودمختاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی» انجام شد، نتایج نشان داد که وجود استقلال، احساس شایستگی و ارتباط مثبت با دیگر معلمان در محیط کار باعث افزایش عملکرد شغلی در میان معلمان تربیت بدنی می‌شود.

در پژوهشی که توسط سلیمی و عبدی (۱۳۹۴) با عنوان «مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان» انجام شد، نتایج نشان داد که بین ابعاد راهبرد تجربی- عقلانی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حیدری و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی تحت عنوان «تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد» انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که در تمامی موارد، دانشجویان نیم سال هشتم نسبت به دانشجویان نیم سال دوم وضعیت بهتری دارند و اختلاف بین آنها معنادار است. همچنین آموزش بر ارتقاء سطح شایستگی‌های کانونی طی نیم سال‌های مختلف تحصیلی اثرگذار بوده است.

شی کوآن<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی میزان استفاده معلم‌ها از ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و آموزش آن به دانش‌آموزان پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان داد که معلمان مقطع ابتدایی به ندرت از فناوری اطلاعات و ارتباطات در واژه‌پردازی برای فعالیت‌های مختص

---

1. Kim

2. Blessing oselumese

3. Shihkuan

دانش‌آموزان استفاده می‌کنند و معلم‌های مقطع دبیرستان از مواد چندرسانه‌ای پیچیده برای فعالیت‌های دانش‌آموزان بهره بیشتری می‌برند، پس پیشنهاد می‌کند معلم‌ها شیوه‌های نفوذ فناوری اطلاعات و ارتباطات را (در قالب فعالیت‌های دانش‌آموزی) افزایش دهند.

همان گونه که نتایج پژوهش‌های گوناگون نیز نشان می‌دهد، ارتباط مثبت و معناداری میان متغیرهای مورد بررسی پژوهش حاضر در پژوهش‌های مذکور وجود دارد. در مجموع با توجه به مبانی پژوهشی فوق، سواد دیجیتالی در جهان امروز نقشی بی‌بدیل در آموزش به عهده دارد و ما باید بیشترین بهره را از آن برای پیشبرد اهداف آموزشی خود ببریم. هنگامی که از ابزارهای نوین در جهت تدریس استفاده می‌شود، یقیناً در تدریس معلم تاثیر خواهد داشت و فراغ بال بیشتری برای پرداختن به دیگر مسائل آموزشی دارد. همچنین تا وقتی که شایستگی‌های قانونی در میان معلمان به وجود نیاید و رشد نیابد، عملکرد شغلی آنها نیز افزایش و بهبود نمی‌یابد.

### ۳. فرضیه‌های پژوهش

- ۱) سواد دیجیتالی بر شایستگی قانونی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۲) سواد دیجیتالی بر عملکرد شغلی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۳) شایستگی قانونی بر عملکرد شغلی، اثر مثبت و معناداری دارد.
- ۴) در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان براساس سواد دیجیتالی، شایستگی‌های قانونی، نقش میانجی را ایفا می‌کند.

### ۴. روش‌شناسی

هدف تحقیق حاضر بررسی نقش سواد دیجیتالی و شایستگی‌های قانونی بر عملکرد شغلی معلمان شهر تبریز می‌باشد، بنابراین پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. در مدل تحلیلی تحقیق، سواد دیجیتالی متغیر پیش‌بین، عملکرد شغلی، متغیر ملاک و شایستگی‌های قانونی متغیر میانجی هستند. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه یک، دو و سه شهر تبریز که تعداد آنها ۵۳۰ نفر در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بود، هستند. در این پژوهش حجم نمونه براساس جدول مورگان<sup>۱</sup> تعیین گردید. با توجه به

1. Morgan table

جامعه‌ای به حجم ۵۳۰ نفر، نمونه‌ای به حجم ۲۵۷ نفر برای انجام پژوهش حاضر انتخاب شد. جهت اطمینان از برگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد که در نهایت ۲۵۷ پرسشنامه معتبر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر، روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، روش طبقه‌ای تصادفی بوده و از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای متغیر سواد دیجیتالی از پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای توحیدی اصل و نیک اقبال‌زاده (۱۳۹۴)، متغیر شایستگی‌های قانونی از پرسشنامه اصلاح شده ۴۶ گویه‌ای و ۱۰ مؤلفه‌ای حیدری و همکاران (۱۳۹۲) و عملکرد شغلی ۱۵ گویه‌ای پاترسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)؛ به نقل از: مقیمی و رمضان، (۱۳۹۴) استفاده شد. پرسشنامه‌های مورد استفاده از طیف لیکرتی (خیلی کم تا خیلی زیاد) بودند. برای تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین در این مطالعه برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار سنجش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ عملکرد شغلی ۰/۷۸، سواد دیجیتالی ۰/۷۶ و شایستگی‌های قانونی ۰/۸۵ به دست آمد.

## ۵. یافته‌های پژوهش

طبق نتایج تحقیق حاضر، از بین شرکت‌کنندگان تحقیق ۱۵۳ نفر (معادل ۵۹/۵ درصد) مرد و ۱۰۴ نفر (معادل ۴۰/۵ درصد) زن بودند. همچنین از نظر سطح تحصیلات افراد شرکت‌کننده، ۲۰ نفر (۷/۸ درصد) کاردانی، ۱۶۴ نفر (۶۳/۸ درصد) کارشناسی، ۷۰ نفر (۲۷/۲ درصد) کارشناسی ارشد و ۳ نفر (۱/۲ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. جدول شماره ۱، میانگین و انحراف معیار هر سه متغیر سواد دیجیتالی، شایستگی‌های قانونی و عملکرد شغلی معلمان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار سواد دیجیتالی، عملکرد شغلی و شایستگی قانونی

| متغیرها        | میانگین | انحراف معیار |
|----------------|---------|--------------|
| سواد دیجیتالی  | ۷۴/۲۸   | ۷/۳۳         |
| شایستگی قانونی | ۱۳۷/۷۹  | ۹/۴۳         |
| عملکرد شغلی    | ۴۸/۲۸   | ۷/۱۳         |

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار سواد دیجیتال، عملکرد شغلی و شایستگی قانونی نشان داده شده است. میانگین و انحراف معیار سواد دیجیتال به ترتیب ۷۴/۲۸ و ۷/۳۳، میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی به ترتیب ۴۸/۲۸ و ۷/۱۳ و میانگین و انحراف معیار شایستگی قانونی به ترتیب ۱۳۷/۷۹ و ۹/۴۳ می‌باشد.

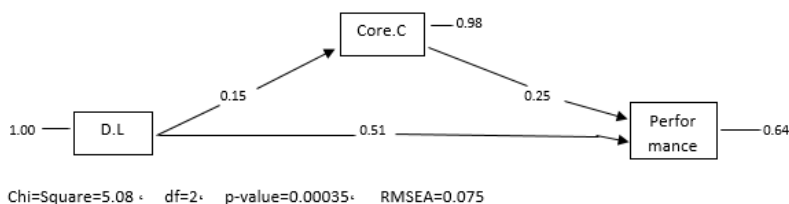
### ۵-۱. بررسی یافته‌های مرتبط با فرضیه‌های تحقیق

جهت بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهش، از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. در ادامه در قالب جداول ۲، شکل ۲ و جدول ۳، شاخص‌های آماری، مدل تحلیل مسیر و بررسی معناداری فرضیات ارائه می‌گردد:

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحلیل مسیر

| RMSEA | CFI  | NFI  | IFI  | GFI  | CMIN |
|-------|------|------|------|------|------|
| ۰/۰۷۵ | ۰/۹۲ | ۰/۹۴ | ۰/۹۴ | ۰/۹۶ | ۲/۰۳ |

جدول ۲، شاخص‌های برازش مدل تحلیل مسیر پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سواد دیجیتال و شایستگی قانونی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق خی دو (CMIN) برابر ۲/۵۴ بوده و معنی‌دار می‌باشد. بر این اساس برازش مدل کامل بوده و چون مقدار آماره خی دو به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد و همواره معنی‌دار است، باید شاخص‌های تطبیقی و مقتصد را مورد توجه قرار داد. با توجه به مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی و مقتصد می‌توان گفت مدل نهایی به خوبی برازش شده است.



شکل ۲. مدل عملی پیش‌بینی عملکرد شغلی<sup>۱</sup> براساس سواد دیجیتال<sup>۲</sup> و شایستگی قانونی<sup>۳</sup> در حالت تخمین استاندارد

1. Performance
2. D.L
3. Core.C

شکل ۲ برآورد استاندارد پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس سواد دیجیتال و شایستگی‌های کانونی معلمان را نشان می‌دهد. براساس نتایج آزمون تحلیل مسیر، سواد دیجیتال به اندازه ۰/۱۵ در متغیر شایستگی‌های کانونی اثر دارد و اثر شایستگی‌های کانونی بر عملکرد شغلی به میزان ۰/۲۵ است. همچنین سواد دیجیتال به میزان ۰/۵۱ در پیش‌بینی عملکرد معلمان به شکل مستقیم نقش دارد. همه این نتایج با میزان شاخص‌های  $RMSEA (0/075)$ ،  $P (0/003)$  و  $\chi^2 (5/08)$  معنادار است. در ادامه معناداری فرضیات در قالب جدول ۳ ارائه می‌شود:

جدول ۳. ضرایب تاثیر سواد دیجیتال بر عملکرد شغلی با نقش میانجی شایستگی کانونی

| مسیر  | ضریب مسیر استاندارد | T    | نتیجه              | نتیجه فرضیه          |
|---|---------------------|------|--------------------|----------------------|
| سواد دیجیتال...< عملکرد شغلی                                | ۰/۵۱                | ۹/۹۷ | اثر مستقیم دارد    | فرضیه دوم تأیید شد   |
| سواد دیجیتال...< شایستگی کانونی                             | ۰/۱۵                | ۲/۴۹ | اثر مستقیم دارد    | فرضیه اول تأیید شد   |
| شایستگی کانونی...< عملکرد شغلی                              | ۰/۲۵                | ۴/۸۳ | اثر مستقیم دارد    | فرضیه سوم تأیید شد   |
| سواد دیجیتال...< عملکرد شغلی (با نقش میانجی شایستگی کانونی) | ۰/۰۴                | -    | اثر غیرمستقیم دارد | فرضیه چهارم تأیید شد |

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، سواد دیجیتال دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی (۰/۵۱) می‌باشد. سواد دیجیتال بر شایستگی کانونی نیز اثر مستقیم و معنادار (۰/۱۵) داشته است. همچنین شایستگی کانونی اثر مستقیم بر عملکرد شغلی (۰/۲۵) دارد. بنابراین، نقش میانجی شایستگی کانونی بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی نیز تأیید می‌شود.

## ۶. نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش شناسایی نقش سواد دیجیتال بر عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی شایستگی‌های کانونی معلمان شهر تبریز می‌باشد. نقش تاثیرگذار معلمان بر فرایند یادگیری دانش‌آموزان امروزه بر کسی پوشیده نیست و کارایی و اثربخشی هر نوع آموزشی در مدارس به کیفیت فعالیت‌های معلم بستگی دارد. شکی وجود ندارد که معلمان باکیفیت محرک یادگیری، پرورش‌دهنده دانش‌آموزان و از مولفه‌های مهم تعلیم و تربیت پیشرفته محسوب می‌شود. دستیابی نظام تعلیم و تربیت هر کشور به معلمان باکیفیت بدون شناسایی نقاط ضعف و قوت، توسعه حرفه‌ای آنها، و ارائه آموزش‌های مداوم و متناسب با تغییرات ایجاد شده در فناوری اطلاعات، امکان‌پذیر نمی‌باشد.



هنگامی که معلمان از مهارت‌های سواد دیجیتالی بهره‌مند باشند، بالطبع شایستگی‌های مرتبط با محیط کار و از جمله شایستگی‌های قانونی رشد می‌کنند و زمینه برای تدریس موفق‌تر و اثربخش‌تر آماده می‌شود. به ویژه که در سال‌های اخیر بحث استفاده از مدارس دیجیتال نیز در کشور مطرح شده و مسئولان و دست‌اندرکاران این حوزه به اهمیت سواد دیجیتالی و شایستگی‌هایی که به بهبود فرآیند تدریس کمک می‌کند، پی برده‌اند.

نتایج این پژوهش نشان داد که سواد دیجیتالی، شایستگی‌های قانونی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های پژوهش گریتمن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴، ص ۵۷) نشان داد که میان ارزشیابی راهبردی توانایی‌های تکنولوژیکی، شایستگی‌ها و شایستگی‌های قانونی در شرکت‌های تولیدی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش لازکیدو و رتالیس<sup>۲</sup> (۲۰۱۰، ص ۳) نشان دادند که روش‌های مختلف آموزش سواد اطلاعاتی به افزایش مهارت‌های حل مسئله در دانشجویان منجر می‌شود. در جهان امروز افراد باید مهارت‌های خود را به سرعت روزآمد کنند و برای تغییرات مثبت آماده باشند. هنگامی که معلمان از مهارت‌های سواد دیجیتالی بهره‌مند باشند، بالطبع شایستگی‌های مرتبط با محیط کار از جمله شایستگی‌های قانونی رشد می‌کنند و زمینه برای تدریس موفق‌تر و اثربخش‌تر آماده می‌شود. در سال‌های اخیر بحث استفاده از مدارس دیجیتال نیز در کشور مطرح شده و مسئولان و دست‌اندرکاران این حوزه به اهمیت سواد دیجیتالی و شایستگی‌هایی که به بهبود فرآیند تدریس کمک می‌کند، پی برده‌اند.

همچنین نتایج نشان داد که بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج مارش<sup>۳</sup> (۲۰۱۸، ص ۱) نشان می‌دهد که مهارت‌های دیجیتالی کارکنان از طریق ادراک آنها از سهولت استفاده بر اهداف تداوم و عملکرد فردی تأثیرگذار است. در پژوهشی که توسط فخاری اشرفی (۱۳۹۱، ص ۱۴۵) انجام شده است، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبتی بین مهارت‌های اینترنتی و حرفه‌ای معلمان وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر همچنین با یافته‌های استوارک و بیسیک<sup>۴</sup> (۲۰۱۴، ص ۹)، و طالبی و همکاران (۱۳۹۴، ص ۹۹) هم‌سو است. هر

1. Greitemann & et.al.

2. Lazakidou & Retalis

3. Marsh

4. Stewart & Basic

چقدر که مهارت‌های دیجیتالی در جامعه گسترش یابند، به دنبال آن عملکرد افراد بهتر می‌شود. سواد دیجیتالی نقش بی‌بدیلی در جامعه امروز ما ایفا می‌کنند، بدیهی است که با بهره‌گیری از آن، عملکرد شغلی بهبود یابد. سواد دیجیتالی این امکان را فراهم می‌کند تا با زمان کمتر و بهره‌وری بیشتر، مطالب را به دانش‌آموزان آموزش دهیم. امروزه مدارس بیشتر کشورهای جهان با استفاده از فناوری‌های نوین دیجیتالی اداره می‌شود که منجر به عملکرد بهتر دانش‌آموان و تقویت تدریس معلمان شده است.

یافته‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های کانونی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش درخشانده و انصاری (۱۳۹۱، ص ۷۳) نشان داد که متغیرهای شایستگی مدیریت و تعهد مدیریت در برابر توانمندسازی کارکنان بر عملکرد شغلی آنان مؤثر است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های قلاوندی، کبیری و سلطان‌زاده (۱۳۹۳، ص ۱۱۱)، گمزرویز و نارنجوگیل<sup>۱</sup> (۲۰۱۴، ص ۱۵۵) هم‌سو است. شایستگی‌های کانونی از قبیل تفکر انتقادی و تعهد و اخلاق حرفه‌ای، به طور مستقیم بر بهبود عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند. هر اندازه که تعهد فرد در رابطه با شغل خویش بیشتر باشد، قطعاً عملکرد شغلی بالاتر می‌باشد. این شایستگی‌ها در سازمان‌ها جزء لازم و ضروری برای تبدیل شدن سازمان به سازمانی پویا و روزآمد است. چنانچه معلمان مدارس از شایستگی‌های کانونی بی‌بهره باشند، افت کیفیت تدریس منجر به افت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود. بنابراین، شایسته است با بکارگیری شایستگی‌های کانونی و همه‌گیر کردن آنها در امر آموزش، موجبات رشد و شکوفایی مدارس و عملکرد معلمان را فراهم کنیم.

در نهایت نتایج نشان داد که شایستگی‌های کانونی نقش میانجی در رابطه با سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی دارد. کیم<sup>۲</sup> (۲۰۱۹، ص ۳) به این نتیجه رسید که سواد دیجیتالی تأثیر مستقیمی بر شایستگی‌های کانونی دارد. همچنین سواد دیجیتالی می‌تواند تأثیر خود را بر شایستگی‌های کانونی با نقش میانجی استراتژی‌های یادگیری، تقویت کند. سواد دیجیتالی و شایستگی‌های کانونی هر دو به طور مثبتی در عملکرد شغلی معلمان دخیل هستند. هنگامی که معلمان هم از سواد دیجیتالی بالا مانند استفاده از اینترنت، رایانه، ایمیل و... و هم از شایستگی‌های کانونی مانند تفکر انتقادی،

1. Gómez-Ruiz & Naranjo-Gil

2. Kim

تعهد و اخلاق حرفه‌ای و مدیریت برخوردار باشند، قطعاً عملکرد شغلی آنان افزایش چشمگیری پیدا می‌کند.

## ۷. محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همچون جدید بودن متغیرهای مورد بررسی و خودگزارشی پرسشنامه روبرو بود.

## ۸. پیشنهادات

در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی به شناسایی شایستگی‌های قانونی تخصصی معلمان و میزان دستیابی به آنها در مدارس پرداخته شود. هر اندازه که سواد دیجیتالی و شایستگی‌های قانونی معلمان هم‌سو و در یک راستا برای بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان باشد، عملکرد شغلی معلمان نیز بهبود می‌یابد. توصیه می‌شود اداره آموزش و پرورش، سواد دیجیتالی معلمان را از طریق آموزش‌های ضمن خدمت و فرصت‌های مطالعاتی ارتقاء دهد. معلمان باید به سازوکارهایی که شایستگی‌های قانونی (تعهد و اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، آینده‌نگری، کار گروهی، تفکر انتقادی، دانش و مهارت ارتباطی) را افزایش می‌دهد، توجه بیشتری کنند تا از این طریق عملکرد شغلی خود را بهبود بخشند.

## منابع

۱. احمدی، م.؛ امانی ساری بگلو، ج.؛ معصومی، و. (۱۳۹۳). کاربرد نظریه خودمختاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۳ (۲): ۷۷-۸۸.
۲. ارشدی، ن.؛ نیسی، ع.؛ اسماعیلی سودرجانی، ا. (۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی براساس الگوی حفظ منابع. *علوم رفتاری*، ۷ (۴): ۳۳۷-۳۴۵.
۳. بدلی، ز.؛ امیرخانی، ا. (۱۳۹۲). تعیین شایستگی‌های کلیدی ارزیابان کانون ارزیابی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱ (۴): ۶۱-۸۱.
۴. توحیدی اصل، م.؛ نیک اقبال‌زاده، ر. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سواد دیجیتالی بر تمایل استفاده از خدمات دولت الکترونیک (مطالعه موردی ساکنین شهرداری منطقه ۱۴). *کنفرانس بین‌المللی جهت گیری‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.
۵. حیدری، غ.؛ فرج پهلوی، ع.؛ عصاره، ف.؛ گرای، ا. (۱۳۹۲). تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۴ (۱): ۳۰-۵۰.
۶. خاکپور، ع.؛ یمنی، م.؛ پرداختچی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی. *روانشناسی کاربردی*، ۲ (۳-۲): ۵۷۹-۵۶۴.
۷. درخشیده، ح.؛ انصاری، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی و تعهد مدیریت در برابر توانمندسازی کارکنان بر عملکرد شغلی آنان (مورد مطالعه: کارکنان بانک). *فرآیند مدیریت و توسعه*، ۲۷ (۸۷): ۷۳-۹۴.
۸. دیاتی، م.؛ عرفانی، م. (۱۳۸۸). شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها. *تدبیر*، ۲۰۶: ۱۴-۱۹.
۹. سلیمی، ج.؛ عبدی، آ. (۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲ (۵): ۹۹-۱۲۲.
۱۰. شارع‌پور، م.؛ فاضلی، م.؛ صالحی، ص. (۱۳۸۷). بررسی شاخص‌های کیفیت در آموزش عالی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کانونی. *آموزش عالی ایران*، ۱ (۱): ۵۵-۳۰.
۱۱. طالبی، س.؛ محمودیان، ح.؛ رستگار، ا.؛ صیف، م. (۱۳۹۴). پیش‌بینی موفقیت تحصیلی با تأکید بر متغیرهای مؤثر در یادگیری الکترونیکی و درگیری تحصیلی. *فناوری آموزش و یادگیری*، ۱ (۲): ۹۹-۱۱۸.
۱۲. عسگری، ب.؛ پورسلطانی زرنندی، ح.؛ آقایی، ن.؛ فتاحی، ج. (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. *مدیریت و فیزیولوژی ورزش شمال*، ۱ (۲): ۱۹-۲۸.
۱۳. فخاری اشرفی، غ. (۱۳۹۱). تأثیر مهارت‌های اینترنتی بر مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه استان مازندران. *فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۳ (۱۰): ۱۴۵-۱۶۰.
۱۴. قلاوندی، ح.؛ کبیری، ا.؛ سلطان‌زاده، و. (۱۳۹۳). رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۱ (۱): ۱۱۱-۱۲۰.
۱۵. مقیمی، م.؛ رمضان، م. (۱۳۹۴). *پژوهشنامه مدیریت*. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
۱۶. مومنی مهمونی، ح.؛ شریعتمداری، ع. (۱۳۸۷). طراحی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی برای مقطع

- کارشناسی رشته آموزش ابتدایی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی، ۱ (۲): ۱۴۹-۱۲۸.
۱۷. نعمتی، ل.؛ مهدیون، ر.ا.؛ اسدیان، س. (۱۳۹۸). رابطه کیفیت خدمات آموزشی با توسعه دانش محتوایی و شایستگی‌های قانونی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۹ (۲۸): ۷۴-۴۵.
18. Adejumobi, F.T. & Ojikuto, R.K. (2013). School Climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1 (2): 26-36.
19. Blessing Oselumese, I. (2015). Influence of Qualification on Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Edo State. *Department of Education Foundation and Management*, 15: 40-48.
20. Bucur, I. (2013). Managerial Core Competencies as Predictors of Managerial Performance, on Different Levels of Management. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, (78): 365-369.
21. Cakmek, T.; Ozel, N. & Yilmaz, M. (2013). Evaluation of the open course ware initiative within the scope of Digital Literacy Skills: Turkish open Course ware consortium case. *Procardia social and Behavioral Sciences*, 83: 65-70.
22. Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teacher. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (5): 420-426.
23. Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teacher. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (5): 420-426.
24. Clardy, A. (2008). Human Resource Development and the Resource-Based Model of Core Competencies: Methods for Diagnosis and Assessment. *Human Resource Development Review*, 7 (4): 387-407.
25. Cook, A.L. (2008). **Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?**. Master's Thesis .Retrieved from:  
<http://repository.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/etd-tamu-3052/cook-thesis.pdf?sequence=1>
26. Eshet, A.Y. & Chajut, E. (2009). Changes over Time in Digital Literacy. *Cyber Psychology & Behavior*, 12(6): 713-715.
27. Goldman, S.R.; Lawless, K.A.; Gomez, K.W.; Braasch, J.; McLeod, S. & Manning, F. (2010). **Literacy in the digital world: Comprehending and learning from multiple sources**. In: M.G. McKeown & L. Kucan (Eds.), *Bringing reading research to life*, 257-284, New York: Guilford.
28. Gómez-Ruiz, L. & Naranjo-Gil, D. (2014). **The effects of interactive control system and team identity on team performance: An experimental study**. Performance Measurement and Management Control: Behavioral Implications and Human Actions (Studies in Managerial and Financial Accounting, Vol. 28), Emerald Group Publishing Limited, P. 155-176.  
<https://doi.org/10.1108/S1479-351220140000028014>
29. Greitemann, J.; Christ, E.E.; Matzat, A.C. & Reinhart, G. (2014). Strategic Evaluation of Technological Capabilities, Competencies and Core competencies of Manufacturing Companies. *Procardia CIRP*, 19: 57-62.

30. Hunter, L.W. & Thatcher, S.M.B. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50 (4): 953-968.
31. Javorsky, S. & Horvath, R. (2014). Phenomenon of Digital Literacy in scope of European Cross- curricular comparison. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 143: 769-777.
32. Khatri, N. (2000). Managing human resource for competitive advantage: A study of companies in Singapore. *International Journal of Human Resource Management*, 11 (2): 336- 365
33. 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. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2019.2.001>
34. Knutsson, O.; Blasjo, M.; Hallsten, S. & Karlstrom, P. (2012). Identifying different registers of digital literacy in virtual learning environment . *Internet and Higher Education*, 15 (4):237-246.
35. Lazakidou, G. & Retalis, S. (2010). Using computer supported collaborative learning strategies for helping students acquire self-regulated problem-solving skills in mathematics. *Computers & Education*, 54 (1): 3-13.
36. Mackey, T.P. & Jacobson, T.E. (2010). Reframing Information Literacy as a Meta literacy. *College & Research Libraries*, 72 (1: (2-33.
37. Marsh, E. (2018). Understanding the Effect of Digital Literacy on Employees' Digital Workplace Continuance Intentions and Individual Performance. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 9 (2). DOI: 10.4018/IJDLDC.2018040102.
38. Mohammadyari, S. & Singh, H. (2014). Understanding the effect of e-learning on individual performance: The role of digital literacy. *Computers & Education*, 82:11-25.
39. Ng, W. (2013). **Empowering scientific literacy through digital literacy and multi literacies**. New York: Nova Science Publishers.
40. Prahalad, C.K.& Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68: 79-91
41. Rahmah, A. (2015). The Third Information System International Conference Digital Literacy Learning System for Indonesian Citizen. *Procardia Computer Science*, 7: 94-101.
42. 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.
43. Sarmiento, R. & Beale, J. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees. *Management Research News*, 30 (12): 915-927.
44. Selamat, N.; Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N.S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2 (1): 71-82.
45. Selznick, P. (1957). **Leadership in Administration A Sociological Interpretation**. New York: Harper & Row.
46. Shihkuan, H. (2011). Who Assigns the Most ICT Activities? Examining the Relationship between Teacher and Student Usage. *Computers & Education*, 3 (56): 847-855.
47. Stewart, K.N. & Basic J. (2014). Information encountering and management in information

literacy instruction of undergraduate student. *International Journal of Information Management*, 34 (2): 74-9.

48. Wei, W.W. (2009). Exploring core competencies for R&D technical professional. *Expert Systems with Applications*, 36: 9574-9579.

## References

1. Adejumobi, F.T. & Ojikuto, R.K. (2013). School Climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1 (2): 26-36.
2. Ahmadi, M.; Amani Sari Baglou, J. & Masoumi, V. (2014). Application of autonomy theory in predicting teacher job performance Physical Education. *Quarterly Journal of Applied Research in Sport Management*, 3 (2): 77-88. [In Persian]
3. Arshadi, N.; Nisea, A. & Soodjjani Iman, E. (2013). Mediating role of job motivation in relation between burnout Emotional and job performance based on the pattern of resource conservation. *Journal of Behavioral Sciences*, 7 (4):337-345. [In Persian]
4. Asgari, B.; Pour Soltani Zarandi, H.; Aghaei, N. & Fatahi, J. (2013). Relationship of perceived organizational support with staff performance of sports and Youth Departments of Western Provinces of Iran. *Journal of North Sports Management and Physiology*, 1 (2):19-28. [In Persian]
5. Badali, Z& .Amir Khani, A. (2013). Determine the key competencies of the evaluation center evaluators. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 1 (4):61-81. [In Persian]
6. Blessing Oselumese, I. (2015). Influence of Qualification on Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Edo State. *Department of Education Foundation and Management*, 15: 40-48.
7. Bucur, I. (2013). Managerial Core Competencies as Predictors of Managerial Performance, on Different Levels of Management. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, (78): 365-369.
8. Cakmek, T.; Ozel, N. & Yilmaz, M. (2013). Evaluation of the open course ware initiative within the scope of Digital Literacy Skills: Turkish open Course ware consortium case. *Procardia social and Behavioral Sciences*, 83: 65-70.
9. Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teacher. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (5): 420-426.
10. Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teacher. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (5): 420-426.
11. Clardy, A. (2008). Human Resource Development and the Resource-Based Model of Core Competencies: Methods for Diagnosis and Assessment. *Human Resource Development Review*, 7 (4): 387-407.
12. Cook, A.L. (2008). **Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?**. Master's Thesis .Retrieved from:  
<http://repository.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/etd-tamu-3052/cook-thesis.pdf?sequence=1>
13. Derakhshideh, H. & Ansari, M. (2012). Investigating the Impact of Managerial Merit and

- Management Commitment on Employee Empowerment on Their Job Performance (Case study: Bank staff). *Quarterly Journal of Management and Development Process*, 27 (87): 73-94. [In Persian]
14. Dianti, M& .Erfani, M. (2009). Competencies; concepts and applications. *Tadbir*, 206:14-19. [In Persian]
  15. Eshet, A.Y. & Chajut, E. (2009). Changes over Time in Digital Literacy. *Cyber Psychology & Behavior*, 12(6): 713-715.
  16. Fakhary Ashrafi, G. (2012). The Effect of Internet Skills on the Professional Skills of High School Teachers in Mazandaran Province. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 3 (10): 145-160. [In Persian]
  17. Ghalavandi, H.; Kabiri, A. & Sultanzadeh, V. (2014). The Relationship between Social Responsibility and Teamwork of Urmia University Employees. *Journal of Applied Sociology*, 1 (1):111-120. [In Persian]
  18. Goldman, S.R.; Lawless, K.A.; Gomez, K.W.; Braasch, J.; McLeod, S. & Manning, F. (2010). **Literacy in the digital world: Comprehending and learning from multiple sources**. In: M.G. McKeown & L. Kucan (Eds.), *Bringing reading research to life*, 257–284, New York: Guilford.
  19. Gómez-Ruiz, L. & Naranjo-Gil, D. (2014). **The effects of interactive control system and team identity on team performance: An experimental study**. Performance Measurement and Management Control: Behavioral Implications and Human Actions (Studies in Managerial and Financial Accounting, Vol. 28), Emerald Group Publishing Limited, P. 155-176. <https://doi.org/10.1108/S1479-351220140000028014>
  20. Greitemann, J.; Christ, E.E.; Matzat, A.C. & Reinhart, G. (2014). Strategic Evaluation of Technological Capabilities, Competencies and Core competencies of Manufacturing Companies. *Procardia CIRP*, 19: 57-62.
  21. Heidari, G.; Faraj Pahloo, A.; Asareh, f. & Garaie, E. (2013). The impact of higher education on the core competencies of undergraduate students in librarianship and information science: Case Study of Ferdowsi University of Mashhad. *Quarterly national studies on librarianship and information organization*, 24 (1): 30-50. [In Persian]
  22. Hunter, L.W. & Thatcher, S.M.B. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50 (4): 953-968.
  23. Javorsky, S. & Horvath, R. (2014). Phenomenon of Digital Literacy in scope of European Cross- curricular comparison. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 143: 769-777.
  24. Khappur, A.; Yamani, M. & Pardakhtchi, M. (2008). The Relationship between the Five-Personality Ego Features of the Personality with Two Dimensions of the Underlying and Functional Job Performance of School principals. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 2 (2-3): 564-579. [In Persian]
  25. Khatri, N. (2000). Managing human resource for competitive advantage: A study of companies



- in Singapore. *International Journal of Human Resource Management*, 11 (2): 336- 365
26. 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. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2019.2.001>
  27. Knutsson, O.; Blasjo, M.; Hallsten, S. & Karlstrom, P. (2012). Identifying different registers of digital literacy in virtual learning environment. *Internet and Higher Education*, 15 (4):237-246.
  28. Lazakidou, G. & Retalis, S. (2010). Using computer supported collaborative learning strategies for helping students acquire self-regulated problem-solving skills in mathematics. *Computers & Education*, 54 (1): 3-13.
  29. Mackey, T.P. & Jacobson, T.E. (2010). Reframing Information Literacy as a Meta literacy. *College & Research Libraries*, 72 (1): 2-33.
  30. Marsh, E. (2018). Understanding the Effect of Digital Literacy on Employees' Digital Workplace Continuance Intentions and Individual Performance. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 9 (2). DOI: 10.4018/IJDLDC.2018040102.
  31. Moghimi, M. & Ramadan, M. (1394). **Research Journal of Management**. Tehran: Ketab Mehraban Publishing Institute. [In Persian]
  32. Mohammadyari, S. & Singh, H. (2014). Understanding the effect of e-learning on individual performance: The role of digital literacy. *Computers & Education*, 82:11-25.
  33. Momeni Mahmouei, H. & Shariatmadari, A. (2008). Design a competency-based curriculum model for undergraduate elementary education. *Quarterly Journal of Management and Planning in the Educational System*, 1 (2): 128-149. [In Persian]
  34. Nemati, L.; Mahdiuon, R. & Asadian, S. (2020). The relationship between the quality of educational services with development of content knowledge and core competencies of the student-teachers at Farhangiyun University. *Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 9 (28): 45-74. [In Persian]
  35. Ng, W. (2013). **Empowering scientific literacy through digital literacy and multi literacies**. New York: Nova Science Publishers.
  36. Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68: 79-91
  37. Rahmah, A. (2015). The Third Information System International Conference Digital Literacy Learning System for Indonesian Citizen. *Procardia Computer Science*, 7: 94-101.
  38. 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.
  39. Salimi, J. & Abdi, A. (2015). Study of Relationship between Organizational Change Strategies and Teacher`s Job Performance. *Quarterly Journal of Researches Leadership and educational management*, 2 (5): 99-122. [In Persian]
  40. Sarmiento, R. & Beale, J. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees. *Management Research News*, 30 (12): 915-927.

41. Selamat, N.; Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N.S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2 (1): 71-82.
42. Selznick, P. (1957). **Leadership in Administration A Sociological Interpretation**. New York: Harper & Row.
43. Sharipour, M.; Fazeli, M. & Salehi, S. (2008). Study of Quality Indicators in Higher Education Based on the Analysis of Core Competencies. *Journal of Iranian Higher Education*, 1 (1): 30-55. [In Persian]
44. Shihkuan, H. (2011). Who Assigns the Most ICT Activities? Examining the Relationship between Teacher and Student Usage. *Computers & Education*, 3 (56): 847-855.
45. Stewart, K.N. & Basic J. (2014). Information encountering and management in information literacy instruction of undergraduate student. *International Journal of Information Management*, 34 (2): 74-9.
46. Talebi, S.; Mahmoudian, H.; Rastegar, A& .Saif, M. (2015). Prediction of academic achievement with emphasis on effective variables in E-learning and academic engagement. *Quarterly of Training and learning technology*, 1 (2):99-118. [In Persian]
47. Tohidi asl, M. & Nick Eghbalzadeh, R. (2015). **The impact of digital literacy on the desire to use e-government services (Case study of residents of the municipality of district 14)**. In: *International Conference on New Directions in Management, Economics and Accounting*. [In Persian]
48. Wei, W.W. (2009). Exploring core competencies for R&D technical professional. *Expert Systems with Applications*, 36: 9574-9579.

استناد به این مقاله:

DOI: 10.22091/stim.2020.3857.1277

حسینی، سیداحمد؛ مهدیون، روحاله؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتال و شایستگی‌های کانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶ (۲): ص ۱۷-۴۲